

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA MULTINACIONAL

EL CASO DE VALMELINE

(HISTORIA DESDE DENTRO)

Trabajo presentado para la obtención del Título de Graduado Social
por Angeles de la Fuente Benito

Dirigido por D. Victoriano Urquiza

Agradezco a todas mis compañeras de Valmeline por su presencia a mi lado durante los años aquí relatados.

Agradezco también a Miren Etxezarreta y a Rosa Ribes la ayuda prestada para la realización de este trabajo.

JUNIO 1985

I N D I C E

INTRODUCCION

- 1.1. El objetivo de este trabajo..... página -1-

CAPITULO I

CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIALIZACION ESPA ÑOLA ENTRE 1960-1980

- 1.1. La División internacional del trabajo y
establecimiento de la empresa Valmeline
en Tarragona..... página -3-
- 1.2. El Marco legal y económico social en Ca
taluña de los sesenta a los ochenta.... " -7-
- 1.3. El Marco jurídico español para la inver
sión extranjerms..... " -22-

CAPITULO II

DE LA SEIDENSTIKER A LA VALMELINE

- 2.1. La evolución mundial de la industria --
textil..... página -30-
- 2.2. El establecimiento de la empresa Seidens
tiker en Tarragona..... " -34-
- 2.3. El comienzo de los conflictos sociales.. " -38-
- 2.4. De la Seidenstiker a la Valmeline..... " -43-

CAPITULO III

LA VALMELINE

- 3.1. NUEVOS PLANTEAMIENTOS EMPRESARIALES: La situación de las trabajadoras en la nueva empresa; la Dirección y el computo - de los tiempos de trabajo..... página -46-
- 3.2. La evolución de las trabajadoras..... " -47-
- LAS PRINCIPALES ACCIONES REIVINDICATIVAS Y SUS EFECTOS.
- 3.3. El intento de convenio de empresa, la - primera huelga y los primeros exitos... página -54-
- 3.4. El cambio de las relaciones laborales.. " -61-
- 3.5. El expediente de crisis..... " -62-
- 3.6. Un nuevo conflicto grave..... " -67-
- 3.7. Renovación del Convenio..... " -70-
- 3.8. La consolidación de una línea de dureza empresarial..... " -75-
- 3.9. Incidencia de la empresa de la implantación democrática en la política del estado..... " -77-
- 3.10. Continúan las reivindicaciones..... " -79-
- 3.11. La recta final hacia el cierre..... " -80-

CAPITULO IV

LA CRISIS: EL CIERRE PATRONAL

- 4.1. La preparación de la empresa para el
cierre..... página -87-
- 4.2. La reacción de las trabajadoras..... " -90-
- 4.3. ¿Son omnipotentes las multinacionales? " -93-

CAPITULO V

RESULTADOS OBTENIDOS

- 5.1. Situación legal de los convenios colec-
tivos..... página -96-
- 5.2. Comparación con el convenio de la con-
fección de Barcelona
- A) Aspectos legales..... " -98-
- B) Aspectos económicos..... " -105-
- 5.3. Comparación con otras empresas de la -
confección de la Provincia de Tarragona " -111-
- 5.4. Comparación respecto a la legislación -
sobre el conflicto..... " -115-
- 5.5. Situación real del conflicto en Valmeli-
ne..... " -117-

CAPITULO VI

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE ESTA EXPERIENCIA

- 6.1. Sobre la validez para el país del establecimiento de empresas maquiladoras... página -120-
- 6.2. Sobre la importancia de algunos elementos específicos..... " -123-
- 6.3. Sobre la validez de la experiencia para el enriquecimiento personal y social de las trabajadoras..... " -124-
- 6.4. Sobre el planteamiento de una estrategia laboral para los trabajadoras..... " -125-

ANEXO Nº 1

CONVENIOS

ANEXO Nº 2

DOCUMENTOS OFICIALES

ANEXO Nº 3

PRENSA

DIVULGACIONES DE LUCHAS POR LAS TRABAJADORAS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El Objetivo de este Trabajo

El objetivo de este trabajo consiste en estudiar como ha actuado en el período objeto de análisis una empresa de tipo multinacional, situada en Tarragona; la reacción de las trabajadoras frente a la misma y hasta que punto esta dinámica puede llegar a generar una normativa legal o unos hábitos de actuación que se generalizan a un ámbito mas amplio. Trataremos de detectar cuales han sido los elementos que motivaron a la empresa a implantarse en España y cuales los elementos para abandonarla. Para ello partiendo del marco de la División Internacional del Trabajo, del ambiente jurídico español para la inversión extranjera, se intenta analizar la dinámica empresarial durante el periodo 1960 - 1980 y la actuación de las trabajadoras.

En esta empresa avanza la concienciación de las trabajadoras y se establece una dura lucha obrera que hemos creído interesante analizar. Trataremos de describir cuales fueron los hechos que incidieron en la lucha, los que la favorecieron y los que la dificultaron, así como la postura que adoptaba la empresa ante la actitud de las trabajadoras.

Se considera también la actuación del sindicalismo vertical inicialmente y con posterioridad la actuación del sindicalismo democrático.

La actuación de cuantos organismos oficiales tuvieron que intervenir ante los problemas planteados.

Lo que supuso socialmente en el ambiente de Tarragona esta experiencia de características especiales por la composición de las trabajadoras, los lazos de solidaridad que creó, y el momento social y político en que se desarrolló.

Todo esto supuso una experiencia de lucha social tan importante que de ella se desprenden hechos que actúan como fuente de derecho en cuanto a la costumbre y la propia legislación vigente.

Al final del trabajo se plantea el interrogante de hacia donde ir y como llegar, pues esta dura lucha plantea si la actuación de las trabajadoras, es la que más interesa para los objetivos como clase trabajadora o puede suponer un resultado contrario a la misma. Existe un conflicto entre la reivindicación y concienciación inmediata y los posibles objetivos a un plazo más amplio, que creemos queda bien ilustrado en este análisis.

CAPITULO I

CARACTERISTICAS DE LA INDUSTRIALIZACION ESPAÑOLA ENTRE 1960 - 1980

1.1. La división internacional del trabajo y establecimien- to de la empresa VALMELINE en Tarragona.

La teoría de la división internacional del trabajo.

La economía mundial, tal como nosotros hoy la conoce-
mos, tiene su origen en el siglo XVI. Su evolución va in-
disolublemente unida a la evolución simultánea de una di-
visión regional del trabajo a nivel mundial. Por esta épo-
ca introduce en distintas regiones del mundo nuevas formas
de organización del trabajo para distintos tipos de por-
ducción, o son impuestos desde fuera.

Así vemos como en los siglos XVI al XVIII la indus-
tria de transformación se sitúa en Europa Occidental mien-
tras, se busca que en Latinoamérica y Europa Oriental se
produzcan las materias primas necesarias para la industria
y el consumo de Europa Occidental.

En los siglos XVIII al XX con la revolución indus-
trial en Europa, queda definitivamente asentada la divi-
sión internacional del trabajo, sobre la base de industria
de transformación y trabajo asalariado en Europa, Japón y
EEUU, mientras en América Latina, Africa, Asia y la India
serán productores de materias primas sobre la base de tra-
bajo esclavo que exportaron a los países industrializados.

La división internacional del trabajo "clásica" se halla sometida a revisión, pues la búsqueda constante de beneficios, el avance tecnológico sobre todo de los transportes, ha llevado al capitalismo a una situación cada vez más competitiva, forzando ésto la búsqueda de disminución de costes, especialmente por una mano de obra más barata, y una ampliación de mercado a nivel internacional en los países subdesarrollados.

Después de la 2ª Guerra Mundial, la industria se va asentando en aquellos países que garantizan una producción más rentable para la cual tres condiciones son decisivas:

En primer lugar, al correr del tiempo se ha formado en los países en desarrollo un potencial casi inagotable de fuerza de trabajo. Esta fuerza de trabajo es muy barata; puede movilizarse prácticamente sin condiciones para la producción.

En segundo lugar, una fragmentación del proceso productivo llevada a sus últimas consecuencias permite que la mayor parte de estas fases de producción puedan ser realizadas por una fuerza de trabajo poco cualificada.

Y tercero, el desarrollo de la tecnología de los transportes y comunicaciones hace posible, en muchos casos, realizar producciones completas o parciales en cualquier parte del mundo.

El comercio mundial es hoy día, cada vez más, un tráfico de mercancías entre sucursales de la misma empresa -

distribuidas por todo el mundo; o un tráfico de mercancías entre sucursales de la misma empresa unidas por contrato (por ejemplo la empresa A en la RFA, suministra a su subcontratada en el extranjero, la empresa B, productos semielaborados para su terminación, reimportando luego los productos terminados). En este caso el comercio exterior no es simplemente un intercambio de mercancías entre dos economías nacionales, sino más bien el resultado concreto de la utilización consciente y planificada, por una empresa, de la división internacional del trabajo.

La expresión más clara de los cambios estructurales en la economía mundial que se observa, son los desplazamientos de la producción; consiste ésta, en suspender determinada producción en los países de origen mientras que se inicia dicha producción en fábricas en el extranjero - de la misma empresa. Los casos más conocidos son los desplazamientos de la producción de la industria textil y de la confección de la RFA.

Este desplazamiento de fases de producción de la industria de transformación hacia países con una gran ejército de reserva de mano de obra y salarios bajos, comenzó a producirse entre países con estrechas relaciones comerciales. En la primera etapa de esta fase fue muy frecuente por ejemplo, el desplazamiento de manufacturas alemanas a España aprovechando las ventajas que la situación política española presentaba respecto al mercado laboral, o el traslado de industrias manufactureras de USA al otro lado de la frontera en México.

Actualmente, no son sólo las regiones al borde europeo occidental y las de América Central, Norte de Africa, Sudáfrica y el Sudeste Asiático, sino que a éste grupo se unen y toman preponderancia sobre las demás los desplazamientos que se están realizando a Europa Oriental, Sudamérica, Africa Central y el Sur de Asia.

Esta industrialización para la exportación en estos países está muy fragmentada y lo que pretende es aprovecharse del bajo coste de la mano de obra que ofrecen estos países. Son estos seres proletarizados quienes se hacen en barrios miserables de las ciudades de los países subdesarrollados. Estos están obligados a buscar trabajo a cualquier precio y en las condiciones más indignas e inhumanas para asegurarse la simple pervivencia y constituyen una fuente inagotable de fuerza de trabajo. Es consecuencia de esto que muchas compañías grandes o pequeñas de los países industrializados, se observa, que sus inversiones, capacidad productiva y número de trabajadores en el interior se estancan o reducen, mientras que crecen constantemente en el exterior, especialmente en los países en vías de desarrollo.

Es a consecuencia de esta división internacional del trabajo que primeramente en los años sesenta se implantara en Tarragona la industria alemana Seidensticher y que posteriormente en el año 73 se estableciera Valmeline S.A. también alemana. Todo el desarrollo laboral que dichas empresas tienen en su sucursal de Tarragona, depende de las decisiones de la casa central alemana, incluido el posterior cierre de estas empresas.

1.2. El marco legal y económico-social en Cataluña de los sesenta a los ochenta.

Al finalizar la década de los años cincuenta, la situación de la economía española se hace prácticamente insostenible. Existía una reducida dimensión del mercado interior y un progresivo retraso de las empresas españolas en cuanto a gestión, organización del trabajo, técnicas de producción, etc. así como un grave proceso inflacionista. Consecuencia todo ello del "modelo autártico" proceso de la situación política, que situaba la economía española muy por debajo del nivel europeo.

Existía una débil base capitalista en torno a unas entidades bancarias asentadas sobre una plataforma productiva de gran debilidad e ineficacia, apoyada en un elevado y creciente grado de protección arancelaria, limitada por un mercado de reducidas proporciones y dependiente en exceso de unas importaciones que exigían la movilización de unos recursos de problemática consecución en el exterior.

La propia dinámica del proceso se encargó de hacer patente las contradicciones de tales esquemas de desarrollo. El estrangulamiento del comercio exterior, y la constitución de áreas europeas de integración económica, fuerzan los mecanismos que actuarán como factores decisivos en la toma de conciencia de que el mantenimiento indefinido del proceso autártico de industrialización era incompatible con los verdaderos intereses de la industria y las finanzas.

El gran viraje de la economía española se produjo en 1959 a consecuencia de las presiones ejercidas por destacados grupos de capital financiero que se ven progresivamente forzados, por las propias circunstancias a establecer contactos crecientes con el exterior y dar paso a la entrada masiva de capital y técnica extranjera.

Otro hecho es la presión ejercida por el capitalismo norteamericano iniciada años atrás con los pactos político-militares, que todavía no se traduce en inversiones al mantener una legislación restrictiva que los propios americanos contribuyen a sustituir.

Por todo ello se realiza el plan de estabilización - que consiste en un programa de apertura de la economía hacia el campo internacional, en concreto con las políticas económicas practicadas en los países del mundo occidental, fruto de la división internacional del trabajo y de la -- profundización del capitalismo.

Los nuevos objetivos propuestos son; una liberación económica interior y apertura económica exterior. Esta liberación, se manifiesta en tres direcciones:

a) Liberación de mercancías y supresión de trabas al comercio exterior.

b) Liberación de mano de obra, favoreciendo una creciente emigración exterior que permita amortiguar los conflictos previsibles en el mercado de trabajo, además de - contribuir, via transferencias, a salvar las dificultades de la balanza de pagos.

c) Liberación de capitales, facilitando una creciente entrada de capitales extranjeros que aumentasen las disponibilidades de ahorro interno y permitieran enjugar parte del déficit comercial, e impulsar la expansión de nuevas actividades económicas o la renovación de las existentes.

Este proceso hubiera sido de más difícil inicio sino hubiese sido impulsado desde el exterior a consecuencia de una coyuntura propicia y favorable a los intereses de la nueva clase ascendente, reflejada en el capitalismo eu ropeo y americano interesado, en su fase expansiva, en la conquista de nuevos mercados y en la utilización de las ventajas cooperativas que suponían su participación directa en la producción. Estas ventajas eran:

Una mano de obra excedentaria con bajos salarios y totalmente disciplinada por un marco represivo y autoritario de relaciones laborales y sindicales; las posibilidades de un mercado de expansión capaz de absorber los excedentes económicos y tecnológicos de los países capitalistas más desarrollados; un alto nivel de protección que reserva las empresas de la competencia exterior y fuerza la rentabilidad de determinados procesos productivos con dificultades en otros países y además, la adecuación de una superestructura jurídica.

Otros factores que influyeron en el crecimiento industrial fué la creciente capacidad de importar, al poder disponer de recursos exteriores, que proporcionaba el turismo y las transferencias de emigrantes además de la opor tuna disponibilidad de importantes excedentes de mano de

obra agrícola en condiciones óptimas para abordar la re--
conversión y expansión industrial.

Esta evolución de la actividad económica se extiende de 1959 a 1974 y estuvo definida por una expansión económica sin precedentes, que ocasionó una alteración profunda en las formas de producción y vida de la sociedad española. Dentro de la misma se pueden distinguir dos subperíodos: el que llega aproximadamente al 1966 caracterizado por una espectacular expansión económica y el siguiente 1967-74, en el que prosigue el crecimiento pero a ritmo más moderado.

Las consecuencias que la expansión de producción provocó fueron una ininterrumpida presión sobre la balanza de pagos por el lado de las importaciones que generó fuertes déficits de la balanza comercial. Sin embargo esos déficits pudieron ser compensados gracias al papel crucial desempeñado por otras partidas de la balanza de pagos, como los ingresos por turismo, las remesas de los emigrantes y las inversiones extranjeras como ya hemos señalado.

Las tendencias que se experimentaron en este período en el mercado laboral, fueron motivadas por los cambios en la estructura de la producción y originaron la salida de los trabajadores ocupados en sectores con baja productividad hacia actividades en las que la productividad era superior. La reasignación de la mano de obra procedente de la agricultura hacia los sectores en expansión, como la industria y los servicios, contribuyó notablemente al crecimiento económico. Simultáneamente a las transferencias de mano de obra entre unos y otros sectores se produjeron

cambios en las técnicas de producción, caracterizadas por ser ahorradoras de trabajo a pesar de la existencia de -- una oferta de trabajo abundante y barata, aunque no especializada.

Al comienzo de este proceso nos encontramos con una gran masa de mano de obra subempleada en la agricultura, - que se va reduciendo al paso de los años por medio de la migración, tanto hacia las ciudades del interior del país como hacia el exterior. Estos trabajadores son los temporeros ocupados una parte del año, ociosos durante el resto, ampliamente dependientes del trabajo en las grandes - explotaciones latifundistas y disponibles, también, para los pequeños agricultores, periódicamente.

La emigración ofreció a estos trabajadores la oportu- nidad de conseguir unas ventajas enormes en relación con sus pobres condiciones de vida.

En los primeros años de la década de los sesenta la diferencia de salarios entre la agricultura y la industria española era enorme; por término medio los obreros de la industria ganaban doce pesetas por hora, en tanto que los obreros agrícolas ganaban solamente siete pesetas hora.

Esta gran diferencia salarial entre industria y agri- cultura en España, era aún mayor en relación con los países europeos del Mercado Común. La perspectiva de dispo- - nar de un empleo seguro con un salario tres o cuatro ve- - ces más alto que en España constituyó un potente aliciente para la emigración de los trabajadores españoles hacia -- países del Mercado Común, cuyo nivel de consumo no concor- - daba con salarios tan altos sobre una base permanente; por

esta razón, los trabajadores buscaron en la emigración -- un medio para financiar el bienestar de su familia.

Es de notar que emigraron muy pocos trabajadores españoles altamente cualificados, a pesar de la enorme diferencia existente entre sus salarios y los de sus colegas en los países de Europa Occidental. De esto se deduce que es la desigualdad de salarios dentro del país, la que proporciona el impulso decisivo para la emigración tanto externa como interna.

La segunda etapa iniciada hacia 1977 supone un cambio de comportamiento y perspectivas de la economía, siendo el rasgo más destacado de este período el debilitamiento del crecimiento económico, expresado en el empeoramiento de los diversos indicadores económicos.

En 1974 la economía española empieza a experimentar las repercusiones de la crisis económica internacional -- que pone fin a las expectativas boyantes del período anterior, creando una situación de desconcierto acerca del -- rumbo a adoptar por la actividad económica. En España al igual que el resto de los países europeos, se ha planteado la exigencia de reestructurar el aparato productivo para adecuarse a las necesidades interiores a la vez que -- los cambios en la demanda exterior están obligando a buscar un lugar dentro de la nueva división internacional del trabajo.

La crisis de mediados de los años setenta en España se produjo con problemas similares al resto de los países industriales, aunque una serie de rasgos específicos deter

minaron que la crisis adquiriese magnitudes superiores.

Por otra parte la crisis en España vendrá afectada - por importantes elementos políticos. En los días finales de 1973 coincidiendo con el principio convencional de la crisis económica, se inicia el comienzo de lo que después constituirá la transición política, el cambio de un sistema político autoritario por otro de corte democrático. En 1973 ya no se trata de esperar la sucesión política a largo plazo, ya existe un diagnóstico cada vez más preciso - de la situación y sus posibles salidas.

Esta situación política tendrá importantes consecuencias para el tratamiento de los problemas económicos, que se prolongarán, incluso después de la muerte de Franco, - hasta 1977.

La caída de la actividad económica fue generalizada, si bien los principales problemas se presentaron en el -- sector secundario (industria y construcción) que acusaron en mayor medida los efectos de la crisis. Sólo el sector servicios mantuvo el ritmo de actividad económica generando puestos de trabajo, por lo menos en la primera etapa - de la crisis. Cabe destacar que durante esos años de crisis, la agricultura se estaba viendo forzada a alcanzar - niveles superiores de productividad, prescindiendo del ex ceso de mano de obra que subsistía todavía en el sector. Como resultado destacaban dos rasgos básicos fuertes: la pérdida del peso del sector agrario y el industrial, tanto en la producción como en el empleo y la creciente participación del sector servicios, produciendo una clara -- tendencia a la terciarización de la economía en España.

Por otro lado, no se consigue relanzar las inversiones. A pesar del crecimiento de los excedentes empresariales que se inicia a partir de las ventajas que proporciona la política económica desde el 77, la inversión decayó seriamente; según estimaciones del Banco de España en un 6% las del gobierno en un 4%. Los empresarios explican el retraimiento de las inversiones aludiendo a las escasas expectativas de demanda y beneficio, a la incertidumbre política y el endurecimiento en las relaciones laborales.

No obstante los reajustes realizados ante la nueva situación repercutieron más en la ocupación que en las técnicas utilizadas, de modo que se produjo un exceso de oferta de mano de obra respecto a la demanda potencial, ocasionando fuertes desequilibrios en el mercado de trabajo. Hay que señalar dos características diferenciales en relación con otros países más avanzados: la corriente emigratoria al exterior y la baja participación de la mujer. El papel subsidiario atribuido a la mano de obra femenina explica que la oferta de trabajo de la misma haya respondido de modo más sensible a la evolución cíclica de la economía que la tasa de actividad de los hombres. Las mujeres han actuado como mano de obra de reserva que se incorporaba o retiraba del mercado en función de la conjuntura de la demanda, dándose por tanto una mayor tasa de desempleo en la mujer que en el hombre, así como los jóvenes entre dieciseis a veinticinco años.

Las corrientes emigratorias hacia Europa en la etapa de los años sesenta, permitieron paliar ciertos desequilibrios en el mercado de trabajo, que de otra forma se hu--

biesen producido. Sin embargo la fuerte caída del ritmo de actividad de las economías europeas a mediados de los setenta originó la adopción de un conjunto de medidas restrictivas hacia los trabajadores extranjeros que se dejaron sentir inmediatamente en los flujos de mano de obra española.

En relación con la evolución del empleo industrial cabe señalar que, en la mayor parte de los países más avanzados, se observaba una tendencia decreciente a partir de 1973 y es el resultado de un cambio estructural en el comportamiento de la producción y el empleo a largo plazo.

Pero no sólo la variabilidad de la demanda entre los distintos sectores originaron cambios en la estructura de la ocupación, sino que las variaciones en los salarios son también un factor importante que influye en la movilidad y reasignación de la fuerza de trabajo.

Existe cierta evidencia empírica de que los abanicos de salarios no han reflejado plenamente las diferencias de productividad o el grado de escasez o abundancia de ciertos tipos de trabajo, sino que la estructura salarial se ha fijado en las negociaciones entre ambas partes y a consecuencia de la lucha obrera. A partir de 1970 apoyada por la amplia oposición al franquismo, se va a obtener algunas mejoras significativas de sus reivindicaciones económicas y sociales. La represión se reforzará, también, con sentencias salvajes para los delitos de organización laboral y sindical que pudieran reforzar el movimiento obrero. A pesar de ello, la combatividad de los trabajado

res crece. El capital se ve obligado a hacer algunas concesiones económicas, animados todavía por los períodos de prosperidad de la década precedente. Esto supone un aumento real de los costes salariales de las empresas que, juntamente con otros elementos contribuirá a disminuir la tasa de beneficios. Por otra parte, la resistencia de los sindicatos (democráticos) ante la pérdida del poder adquisitivo, condujo hacia una brusca redistribución de la renta real en favor de los trabajadores y a una disminución de las rentas del capital.

Los aumentos experimentados en la participación de la renta en el periodo del 74 en adelante por los asalariados, fueron debidos en su mayor parte a los incrementos en las cotizaciones sociales, mientras que las mejoras en los sueldos y salarios netos fueron de pequeña cuantía.

A partir de 1977 con los acuerdos pactados en la Moncloa se inicia un periodo de moderación salarial a la baja; así entre los años 77-80 la participación de la remuneración de los asalariados en la renta nacional disminuyó en un 0,70 puntos. Como resultado de dos tendencias -- opuestas los sueldos y salarios netos disminuyen en un 1,9 mientras que las cotizaciones sociales aumentan en 1,2 -- puntos.

Las estadísticas demuestran que en este período de aumentos salariales, los impuestos directos han aumentado su proporción en los impuestos totales. Una de las partidas que más fuertemente aumentó entre los impuestos directos es el IRTP, lo cual significa simplemente, que aumentó

la cotización directa en España, en gran parte merced a ampliar ésta sobre los asalariados españoles.

En resumen, que efectivamente parece que los salarios reales de los trabajadores españoles experimentaron un aumento hasta 1974-76 (período de gran vitalidad del movimiento obrero) aunque también se produjo una fuerte absorción de la renta nacional por parte del Estado que forzó el crecimiento de impuestos a los trabajadores.

Ante la crisis, el capital reacciona de varias formas diferentes: intenta subir los precios para recuperar los márgenes; automáticamente disminuye la actividad económica y frena la inversión; trata de que se establezca una política económica que le permita la recuperación de su tasa de beneficios y aprovecha la crisis para realizar una reestructuración del capital acrecentando su concentración y eliminando a las empresas menos eficientes. Cuando desaparece la confianza empresarial, cuando los márgenes de beneficio se reducen y el dinero escasea y se encarece, el empresario se ve incapaz de continuar invirtiendo. Por ello, lo primero que habrá de conseguir es que la empresa privada recupere su nivel de beneficios, se permita la flexibilidad de plantillas, se legisle una disciplina laboral y se liberalicen los precios.

Es a consecuencia de ésto que todas las negociaciones llevadas por las fuerzas sindicales con la patronal y el gobierno, estén basadas en facilitar a la patronal cuantos medios legales sean necesarios para conseguir unos trabajadores más dóciles; fruto de ésto son los Pactos de la

Moncloa, los Acuerdos Económicos y Sociales, el Estatuto del trabajador, etc. Con ello pretende la patronal conseguir unas relaciones laborales que permitiesen la movilidad de plantillas, la elevación de la productividad, el fortalecimiento del poder patronal en la empresa, y domesticar el nascente sindicalismo.

De particular interés para nuestro trabajo es estudiar las consecuencias de la crisis en el empleo, pues éste es el efecto más dramático de la crisis sobre la economía española, y sin duda el que supone un cambio más radical respecto a la situación anterior, ya que el empleo disminuye mientras que se mantiene, aunque sea ligero, un incremento del producto. Resulta sorprendente comprobar que en 1981 la economía española produjo en términos reales casi cuatro veces más que en 1964, y empleó un número de personas ligeramente inferior al de este año.

Para reflejar estadísticamente la situación, nos encontramos con que en 1978, la mayoría de personas (jóvenes) que buscan empleo por primera vez, pasan directamente a engrosar las filas de parados. Según estimaciones, apuntan un volumen total de 600.000 personas.

De otro lado nos encontramos con una política de cese por jubilación anticipada para liberar a las plantillas de la fuerza de trabajo sólo muy relativamente envejecida.

Existe una constante presión por parte de los empresarios, para conseguir el despido libre o la flexibiliza-

ción de plantillas, y su política es múltiple: quien no puede justificar la quiebra, busca la suspensión de pagos o la autorización de reducciones de jornada. Todas estas maniobras por parte de los empresarios están a la orden del día y dan resultado por dos razones: primera, la actitud de las Delegaciones de Trabajo y segunda la actitud consensual con los empresarios de las fuerzas obreras. El resultado de toda esta manipulación de la normativa y la pasividad de las fuerzas sindicales firmantes es que el volumen de desempleo asciende a una cifra que se mueve entre 1.200.000 y 2.000.000 de parados.

Es necesario, además enfrentarse con el hecho de que buena parte del paro es crónico y creciente (desajustes tecnológicos) y no podrá ser absorbido aún con un mejoramiento de la producción.

La estructura personal del paro permite deducir claramente que son los jóvenes y las mujeres los que más sufren de este por un lado; por el otro son los dos extremos de la escala del nivel de estudios los que más se ven afectados.

En 1973 el 38, 7% de parados son jóvenes que no han trabajado nunca y buscan empleo. También se observa que el 53% de los parados son jóvenes de menos de 25 años.

La tasa de actividad de la población femenina disminuye considerablemente; pasa de 28,4 a 27,1 %, tasas que se convierten en 48 y 43% respectivamente si se consideran solamente a las mujeres menores de 25 años. Este pro-

ceso es especialmente grave para la población femenina.

Son las personas con niveles de estudios más bajos - -analfabetos, estudios primarios y bachiller elemental- - los que buscan trabajo por haber sido despedidos de su -- trabajo anterior y es sabido por estudios, que son las -- personas más difíciles de colocar.

Parece también que el paro de titulados alcanza cifras importantes. La diferencia con los de los niveles de estudios más bajos reside en que una vez encontrado empleo, este es más estable.

Queda patente como el volumen total de empleo ha -- descendido, que en definitiva, es lo que se venía buscando para frenar el empleo y recuperar la tasa de ganancia.

Es de resaltar que los efectos que supone para la -- clase obrera la psicosis de desempleo y la política de -- desmovilización laboral, paralizan la actitud combativa -- de los trabajadores en el momento de las negociaciones co lectivas.

Esta situación permite a los empresarios recuperar -- la tasa de ganancia y la parte de renta nacional "adecuada". Instrumentos pilares base de la recuperación han sido el desempleo, tan brutal, generado, la congelación salarial y el aumento de rendimiento de los trabajadores ocupados.

Consecuencia de todo ésto los pocos puestos de traba jo que aparecen son por contratos temporales o a tiempo -- parcial y muchas veces en condiciones inimaginables, pues

se está desarrollando una amplia actividad económica de tipo sumergida que sitúa a los trabajadores a merced de lo que quieran y como quieran los empresarios.

Un aspecto que merece la pena destacar es también la generalización del uso de las suspensiones de pagos y quiebras por parte de los empresarios, para enfrentarse a los problemas que les plantea la crisis. Unas veces por genuinas razones económicas, pero otras porque los empresarios parecen haber descubierto que declararse en suspensión de pagos o quiebra es una forma fácil y cómoda de resolver sus problemas empresariales, especialmente los de naturaleza laboral. Cada vez es más fácilmente eliminado el estigma de "mala administración" que acompañaba a estos fenómenos, pudiendo culpar de ellos a este ente mítico denominado "la crisis", que traslada la responsabilidad del mal funcionamiento empresarial, al precio del petróleo, la crisis internacional, o las subidas de salarios. Nada más fácil que plantear una suspensión de pagos cuando interesa montar sobre las cenizas de la anterior, otra empresa "más saneada", eliminar una plantilla incómoda o trasladar el capital a un nuevo sector más rentable. Es imposible cuantificar este fenómeno, pero se estimaba que era relativamente frecuente recurrir a suspensión de pagos especialmente o quiebras, incluso aunque la situación no lo justificase o ésta fuera salvable.

Un ejemplo de esta situación es el caso de la empresa Valmeline S.A que vamos a exponer, pues en ella se daban bastantes características de tipo justificativo (aunque no real) para plantear la suspensión de pagos y el cierre

de la empresa. Para ello fueron haciendo primero una política de desgaste de las fuerzas obreras, creando un ambiente de tensión generalizada en el trabajo, con el intento de quitarse una plantilla que les incomodaba demasiado y porque este capital invertido en el tercer mundo les podía suponer mucha más tasa de beneficios. Pero de esta empresa hablaremos en el resto del trabajo.

1.3. El marco jurídico español para la inversión extranjera

Al iniciarse en España la preparación del Plan de Estabilización, se puso de manifiesto la necesidad de dar mayores facilidades a la inversión extranjera. El ejemplo de Italia puso de relieve como el desarrollo económico es más fácil de realizar cuando al ahorro interior se agrega capital extranjero. Así la influencia de la legislación italiana con la ley 7 de febrero de 1956 que dió acceso al capital extranjero, fue muy notable sobre la nueva ordenación legislativa en España.

Los objetivos de esa nueva ordenación están enunciados en la exposición de motivos del Dto. Ley de 27 de julio de 1959 y en síntesis son los tres puntos siguientes:

Primero: aumentar las posibilidades de capitalización al incrementar las disponibilidades de ahorro interior -- con la aportación del ahorro extranjero.

Segundo: el superávit de la cuenta de capital podría compensar el tradicional déficit por cuenta de renta, quedando equilibrada por consiguiente, la balanza de pagos.

Por otra parte, el desarrollo económico que impulsarán -- las aportaciones de capital podría aumentar la capacidad de exportar, lo cual contribuiría a disminuir el saldo negativo de la balanza por cuenta de renta.

Tercero: aumentar la productividad de las empresas - españolas. Al mismo tiempo que se trataba de conseguir -- una mayor disponibilidad de capital para forzar el desa--rrollo económico, con la entrada de capital y técnica ex--tranjera se perseguía la elevación de la productividad de la economía nacional.

No obstante aunque la exposición legal por parte de España reflejará estos motivos, lo real fue que la inver--sión extranjera estuvo motivada por las ventajas compara--tivas que proporcionaba una mano de obra abundante con ba--jos salarios y muy disciplinada, al estar sometida por un régimen autoritario; y por otro lado las no menores venta--jas que se derivan de un proceso acelerado de expansión - del mercado interior. En este contexto la inversión extran--jera otorgó prioridad a la producción de bienes de consu--mo finales, renunciando a desarrollar otras actividades - que implicasen un contenido tecnológico de mayor compleji--dad, reservado a los países más desarrollados o "centros" de difusión de la organización capitalista a escala mun--dial.

Las disposiciones legales sucesivamente aparecidas - en España fueron: Dto. del 30 de septiembre de 1959.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 1 del D.L. de 27 de julio de 1959, los españoles con residencia habi

tual en el extranjero, los extranjeros y las personas jurídicas extranjeras de naturaleza privada, podrán transferir a España sus capitales en moneda extranjera, admitida a cotización en el mercado español de divisas para invertir libremente su contravalor en la modernización, ampliación o creación de empresas españolas en igualdad de condiciones que las nacionales residentes en España.

Cuando la participación extranjera haya de exceder del 50% del capital de la empresa española, la autorización exigida por el artículo 5º D.L. 27 de julio de 1959 y la calificación en su caso, de la inversión, se solicitará de la presidencia del Gobierno, previa obtención de las autorizaciones administrativas del Ministerio competente.

Oto. 24-12-59 nº 2320/59 Inversiones de capital en empresas españolas.

Las inversiones de capital extranjero para la modernización, ampliación o creación de empresas españolas, podrán revestir las siguientes modalidades, conjunta o separadamente. Art. 1

a) Transferencia a España de divisas extranjeras admitidas a negociación en el mercado español, para aportar directamente su contravalor en pesetas a la empresa española.

b) Aportación directa a la empresa española de equipo capital de origen extranjero, cuya valoración será la que se fije a efectos de derechos arancelarios.

c) Aportación directa a la empresa española de pesetas procedentes de beneficios o capitales que, por lo dispuesto en los art. 6 y 7 del D.L. 27-7-59 tengan la condición de transferibles al exterior en divisas extranjeras.

d) Aportación directa a la empresa española, de pesetas que de acuerdo con la legislación monetaria, tengan la consideración de convertibles.

e) Aportación directa a la empresa española, previa autorización y valoración por el Ministerio competente, de asistencia técnica, patentes y licencias de fabricación.

Art. 2. Las empresas españolas con participación de capital extranjero podrán recurrir al crédito nacional y extranjero a medio y largo plazo, mediante emisión o no de obligaciones.

a) Si la participación extranjera no excede del 25% del capital social, la empresa podrá recurrir al crédito nacional sin limitación alguna y en igualdad de condiciones de las empresas españolas en que no exista participación de capital extranjero.

b) Si la antedicha participación excede del 25% la empresa podrá concertar créditos en el interior hasta un 50% de su capital.

Dto. 17-5-69 nº 1054/62. Transferencia al exterior en divisas de dividendos y capitales.

Art. 1. Los titulares de inversiones de capital extranjero gozarán del derecho de transferencia al exterior, en divisas y sin limitación cuantitativa alguna de los beneficios y dividendos legalmente repartidos, incluso del producto de la venta de derechos de suscripción de títulos valores.

Art. 2. Dichos titulares gozarán asimismo del derecho de transferir en cualquier momento al exterior en divisas y sin limitación de ninguna clase, los capitales invertidos, así como las plusvalías obtenidas de las enajenaciones que realizan.

Como puede observarse, si resumimos la legislación - lo que de ella se desprende es:

1) Libertad absoluta de inversión, sin discriminación ni limitaciones de ninguna clase, hasta el 50% del capital de las empresas. Para inversiones superiores al 50% se requiere la previa autorización del Consejo de Ministros.

En principio quedan excluidas de la esfera de la ley las empresas relacionadas con la defensa nacional, la información pública y asimismo los servicios públicos.

2) Las modalidades de inversión previstas por la ley, atendiendo a la forma de su realización son cinco: contra valor en pesetas de las divisas que se aporten, pesetas convertibles, pesetas transferibles, maquinaria e instalaciones de procedencia extranjera, licencias de fabricación y asistencia técnica.

3) Existe la garantía de transferibilidad de beneficios en divisas, sin limitación de ninguna clase.

4) Desinversión. Pueden convertirse y transformarse los capitales y las plusvalías obtenidos en su realización sin ninguna clase de limitaciones.

5) Disponibilidad de crédito. Las empresas en las -- que la aportación de capital extranjero es inferior al 25% no tienen limitaciones en esta cuestión. Si la participación extranjera es superior a esa cuota, están autoriza-- dos a obtener créditos a plazo medio o largo plazo sólo - hasta por el equivalente a un 50% de su capital. Si se -- quiere superar ese porcentaje, ello puede condicionarse - por la administración simultánea de créditos en el extran-- jero.

No obstante, todo lo apuntado hasta ahora sobre el - marco jurídico abierto en el proceso liberalizador de 1959 ofrece una enorme complejidad y presenta una no menos ambi-- güedad, que puso en manos de la discrecionalidad de la ad-- ministración, la ampliación real e interpretación de la - norma. De ahí, que Ventura Garcés haya podido señalar que lo que realmente ha sucedido al margen de las ventajas re-- conocidas en la nueva normativa legal, es que el Gobierno, durante los 15 años transcurridos desde la promulgación - del D.L. del 27 de julio de 1959, ha hecho uso generoso - del margen de discrecionalidad que la nueva legislación - le reconoció, para terminar incluso concluyendo: Más que el sistema jurídico lo que ha sido liberal ha sido su - - aplicación.

Pues bien, esa trayectoria de la Administración, --
acentuada progresivamente desde 1959, sólo cambia parcial-
mente en 1973, y no sólo por la aplicación más rigurosa -
de las normas vigentes, sino también dando paso a una se-
rie de disposiciones legales que vienen a suponer (aunque
quizá con un excesivo retraso) una sistematización y orde-
nación de la confusa y a veces contradictoria legislación
sobre inversiones extranjeras de cualquier tipo o modali-
dad y unas mayores posibilidades de control e intervención
pública, a la vez que limitaban el amplio margen de discre-
cionalidad de la propia Administración.

No cabe duda que esta nueva orientación no es ajena,
por una parte, a la creación en esas fechas (mayo de 1973)
de la Dirección General de Transacciones Exteriores depen-
diente del Ministerio de Comercio y, por otra, a la elabo-
ración por la Junta de Inversiones Extranjeras de normas
que atendiendo a los niveles de penetración del capital -
extranjero en los diversos sectores y a las característi-
cas de los mismos, reducen las posibilidades de decisiones
discrecionales y permite una mayor selección y ordenación
de dichas propuestas sobre inversiones extranjeras, que -
limitan la utilización de las fuentes de crédito naciona-
les incluso a lo que se refiere al crédito a corto plazo;
prohibición del pago de royalties e las matrices siempre
que la participación extranjera supere el 66% del capital
de la empresa; obligatoriedad de presentar una memoria --
anual referente al cumplimiento de las condiciones esta--
blecidas; obligatoriedad de destinar determinados porcen-
tajes de la producción al mercado exterior; mantenimiento

dé una balanza comercial neutra por la empresa objeto de la inversión; obligatoriedad de reinversión de determinados porcentajes de beneficios e investigación; etc.

De ahí, que J.B. Donges haya podido afirmar que, en los últimos años de la década de los ochenta, la Administración, sin modificar la orientación del régimen legal vigente, ha elaborado criterios más rigurosos, mediante los cuales puede manifestar su función de preferencia por determinadas inversiones extranjeras.

CAPITULO II

DE LA SEIDENSTIKER A LA VALMELINE

2.1. La evolución mundial de la industria textil

En el primer capítulo he expuesto las tendencias de la división internacional del trabajo. Dentro de ellas, - prestaré especial atención a la seguida por el ramo de - producción textil, por ser éste al que pertenece la em-- presa que queremos analizar.

En este estudio se apunta el significado del nivel alcanzado por esta nueva división internacional del trabajo en el sector de la industria textil y de la confección y el proceso seguido en los años 1960 a 1975 en la Repú- blica Federal Alemana (R.F.A.), país de la sede central de donde procedían las empresas que son objeto de este - trabajo.

Para el desarrollo de la exposición voy a tomar literalmente la información que procede de La Nueva División Internacional del Trabajo F. Frobel, J. Heinrichs y O. - Krete siglo XXI.

El año 1970, la participación de la industria textil y de la confección (incluyendo la industria de la piel y del calzado) en la producción industrial mundial total, - representó aproximadamente un 8,30%. En el mismo año, -- aproximadamente un 20,5% del total de trabajadores de la industria mundial estaba ocupado en el mismo ramo.

La participación de los países en desarrollo en la producción mundial de la industria textil y de la confección se puede calcular para el año 1970 aproximadamente en el 15%; la participación correspondiente a los países de planificación central del Este de Europa (incluyendo Yugoslavia) en un 23% aproximadamente.

Sobre el número mundial de trabajadores de la industria de transformación para el año 1970, se dispone de la siguiente estimación en millares.

	Industria transformadora.	Industria textil	Industria de la confección de la piel y calzado.
Todos los países, excepto Albania y los países socialistas de Asia.	183.036	22.520	19.131
Economías desarrolladas de mercado (incluyendo Israel)	76.650	5.281	7.397
Países en desarrollo	64.270	13.924	7.753
Países socialistas del Este de Europa (sin Albania)	42.714	3.734	4.276

Fuente: La Nueva División Internacional del Trabajo F. - Frobel, J, Heinrichs y U. Krete.

Según este cuadro, la participación de los países en desarrollo en el total del empleo mundial en el ramo era aproximadamente de un 51% en 1970, mientras que el porcentaje de los países de planificación central del Este de Europa era aproximadamente un 19%.

Resultan notables las diferencias específicas entre grupos de países, en las tasas de crecimiento de la producción industrial y el empleo en la industria.

En el período de 1960 a 1975 el peso de la industria textil, en los países industrializados tradicionales, ha descendido en relación con el peso de la totalidad de la industria, tanto desde el punto de vista de la producción como desde el empleo; el empleo, además, ha descendido - también en términos absolutos. Para la industria de la confección sirven los mismos datos, con la diferencia de que, en éste sector, el empleo ha crecido ligeramente en términos absolutos. En el mismo período de tiempo la participación relativa de la industria textil en el total de la industria ha descendido en los países en desarrollo, tanto desde el punto de vista de la producción como del empleo; no obstante, en dichos países el empleo creció en términos absolutos. El peso relativo de la industria de la confección en dichos países ha experimentado un ligero retroceso en relación a la producción total pero en relación al empleo ha crecido claramente. En términos absolutos, el empleo ha crecido de forma especialmente fuerte en este sector.

En la Comunidad Económica Europea (C.E.E.) (los seis

más el Reino Unido), la cifra de trabajadores de la industria textil y de la confección ha decrecido entre 1965 y 1974, aproximadamente, en 762.000 (de 4.215.000 a 3.453.000), es decir, aproximadamente, en un 18%.

En la República Federal Alemana, la cifra de trabajadores en la industria textil y de la confección ha decrecido entre 1960 y 1976, aproximadamente, en 357.000 (de 976.000 a 619.000), es decir, aproximadamente, en un 37%. Este porcentaje resulta desproporcionado en comparación con las variaciones relativas en el mismo período de las tasas de empleo en las demás ramas importantes (desde el punto de vista del empleo) del sector de la industria de transformación de la R.F.A. (construcción de maquinaria, industria electrótecnica, industria química, industria del automóvil industria de la alimentación).

El porcentaje de trabajadores de la industria textil de la R.F.A. representaba en el año 1960 todavía el 7,7% del total de trabajadores de la industria de la R.F.A., en el año 1976 significaba solamente el 4,6%. Para la confección, los valores correspondientes eran del 4,4% en 1960 y del 3,7% en 1976. Mientras que las tasas medias de variación anual del empleo en el total de la industria entre 1960 y 1976 fueron del 0,5%, los valores correspondientes a la industria textil y de la confección fueron respectivamente, 3,6% y 1,6%.

Esto demuestra que el descenso del número de ocupados en la industria textil se inicia ya a principios de los años 60, con una aceleración a partir de 1971. En la

industria en general, y en la industria de la confección, el retroceso se inicia sólo a principio de los años se--
tenta. El retroceso en el empleo en el año de recesión -
de 1967 se equilibró con creces en el transcurso de tres
años para el conjunto de toda la industria de la R.F.A.;
en la industria textil y de la confección, por el contrari
o, no se produjo esta recuperación.

Estos datos indican que según las nuevas tendencias
de la D.I.T. se ha producido un desplazamiento de la in-
dustria textil y de la confección desde la R.F.A. hacia
los países menos desarrollados de bajo nivel salarial. -
Esto dará lugar en los países recipientes de éstas industr
ias, a una industrialización orientada a la exporta- -
ción.

El caso que presentamos aquí corresponde precisamen-
te a este tipo de empresas. En cuanto sigue veremos que
las empresas a las que nos vamos a referir, Seidentiker
primero y Valmeline después, son dos empresas del tex--
til-confección de la R.F.A., que se establecen en Espa-
ña exclusivamente para producir mercancía con destino a
la R.F.A.

2.2. El establecimiento de la empresa Seidentiker en -- Tarragona.

(*) La empresa Seidentiker fue constituida por el Señ
or Gerd. Seidentiker en representación de la Sociedad -

(*) Los datos, información e historia de todo lo expuesto
procede del libro de actas del jurado de empresas; de escr
ritos que formularon las trabajadoras; de documentos de
Delegación de Trabajo, A.I.S., Magistratura, y del registr
o de la propiedad de Tarragona.

Alemana Seidentiker Hernwasas Chafabriken GMBH de Fulda, Alemania y don Pedro Galí Marés en representación de "Ceras Industriales Españolas S.A." domiciliada en Madrid.

El capital social inicial era de 50.000 pesetas representado por 50 acciones al portador de 1.000 pesetas cada una.

El Sr. Seidentiker compró una acción en nombre propio y 24 acciones en representación de la sociedad Seidentiker Hernwasas Chafabriken GMBH. Don Pedro Galí Marés compró 25 acciones en representación de "Ceras Industriales". Formalmente, a efectos de cumplir con la legislación vigente se establece un capital en el 50% nacional y el otro 50% de origen alemán.

Se inician las operaciones el día 25 del 2 del 61 con el objeto formal, de la fabricación venta y distribución de ropa y productos de vestido.

La constitución del consejo de administración fue; - Presidente Sr. Walter Seidentiker, vicepresidente Sr. - Walter Seidentiker Junior, Gerente Sr. Gerd. Seidentiker, Consejero Sr. Pedro Galí Marés, Consejero Secretario Sr. Rafael San Romá (abogado).

En el breve plazo de un mes, aumenta el capital hasta cinco millones. Este capital sería aportado hasta la mitad del mismo en maquinaria por la sociedad alemana -- Seidentiker Hernwasas Chafabriken GMBH, y la otra mitad en acciones de 100.000 pesetas por la misma sociedad,

convirtiéndose en una sociedad controlada en su totalidad por capital extranjero.

Se concede en esta misma fecha poderes comerciales y de representación a don Carlos Martí Prat (abogado de Tarragona) y don José María Puig.

El Sr. Martí Prat entra de Consejero Delegado y le son dados poderes decisivos sobre la política laboral - que se ha de seguir en la empresa, aunque siempre bajo - la última decisión del Consejo de Administración regido en todo momento por representantes alemanes de la sociedad Seidensticker Hermanns Chafabriquen SGBH.

La plantilla laboral es de 552 personas distribuidas como sigue: siete cargos directivos alemanes, (sólo a partir del año 69 fueron sustituidos por algún español) ocho rangos intermedios supervisados hasta el final de - la empresa por mandos intermedios de la sociedad alemana y ocho administrativos como personal indirecto.

Las trabajadoras directas de producción en número de 500 eran, en un porcentaje de 95% mujeres de edades comprendidas entre 16 a 24 años en su mayor parte solteras y procedentes de la inmigración de otras regiones de España.

Entre las máquinas aportadas por la firma alemana - las había de nueva fabricación que incorporaban las últimas innovaciones del momento y otras que trajeron desde la R.F.A. de la planta que allí tenían.

Los inmuebles donde se inició la empresa consistieron primero en una pequeña nave que posteriormente sirviera de almacén, construyéndose inmediatamente una gran nave central para producción y un bloque adjunto para dirección.

El producto fabricado consistía exclusivamente en canicas de caballero en su mayoría de tejido de nylon -- (que fue el boom de la época).

La producción era enviada a la casa central en alemania casi en su totalidad, quedando solamente algunas partidas mínimas alrededor del 5% para su venta en el mercado español.

Las materias primas procedían también exclusivamente de la R.F.A., de la casa central. Esta suministraba el tejido, los hilos, el patronaje, botones y todo cuanto fuera necesario para la confección de la prenda. Realmente la Sindestiker en Tarragona no tenía autonomía de operación como tal empresa sino que constituía una planta de producción para Alemania.

El sistema de producción era en cadena y estaba basado en actividad medida (o destajo). Este sistema consiste en tener la prenda a realizar parcelada en operaciones de escasísimo tiempo, que eran medidas por un cronometrador (o algunos trabajadores afines a la empresa). Este asignaba el tiempo mínimo en que debía ser realizada la operación, si una trabajadora lograba mayor destreza y realizaba su tarea más rápidamente tenía más minu--

tos acumulados al final del día y esto se traducía en -- una remuneración mayor del entonces Salario Mínimo Inter profesional (SMI). No obstante, no bastaba que una traba jadora individualmente superara sus niveles básico para obtener este plus, sino que éste se lograba si todas las componentes de una cadena superaban sus niveles indivi-- dualmente. Cada cadena de producción recogía las opera-- ciones de una pieza de la camisa y agrupaba alrededor de 20 operarias.

Pero esta situación con el paso del tiempo variaba debido a que una operaria se adaptaba de tal manera a la máquina y a la operación que superaba el 100% y por tan-- to la empresa consideraba que los niveles básicos esta-- blecidos anteriormente tenían que ser aumentados. De és-- ta manera el intento de lograr una mayor remuneración -- conducía al cabo de cierto tiempo sólo a que las ta reas tuvieran que realizarse a mayor velocidad suponien-- do entonces para las trabajadoras no una mayor remunera-- ción sino la obligación de trabajar con más intensidad, -- creando ésta situación una gran tensión durante toda la - jornada laboral.

2.3. El comienzo de los conflictos sociales.

El ambiente entre las trabajadoras era individualis ta debido a la falta de información y conciencia necesarias para dar respuestas colectivas. Consecuencia de ello era que existía poca iniciativa para resolver los proble mas creados, y el objetivo con más aliciente era aumentar el ritmo del trabajo para conseguir un poco más de sala-

rio.

Existía una manipulación constante del personal por parte de la dirección, a través de los mandos intermedios que jugaban el papel de dividir al personal, con pequeñas diferencias económicas y de trabajo.

Los representantes del personal, responden a lo que entonces marcaba la Central Nacional Sindicalista (CNS) sindicato vertical, y en esta empresa estaba ocupado totalmente por mandos intermedios, sumisos a cuantas decisiones la empresa tomara.

Estas relaciones van cambiando en la medida que hay un reconocimiento de identificación en los problemas y una mínima toma de conciencia de que las soluciones a los mismos deben buscarse colectivamente.

Un aspecto que influyó en este cambio, es el fomentar actividades recreativas (excursiones, meriendas, concursos, etc.) que aglutinaron grupos de amigos, creándose así una de las bases de solidaridad entre compañeras, necesaria para poder llevar a cabo acciones en respuestas ante los problemas que existían.

Los hechos más destacados que provocan las primeras reacciones del personal fueron:

- Año 1965: el horario de trabajo se realizaba a jornada continuada y la dirección de la empresa intentó partir el turno de trabajo. Por primera vez las trabajadoras responden con medio día de huelga espontánea; a con-

secuencia de ello despiden a una trabajadora. Dado que la respuesta había sido unánimemente solidaria la empresa - reconsidera su postura admitiéndola de nuevo y dejando - el mismo horario de trabajo.

- Otro de los puntos más importantes de conflicto e ran los altos ritmos de trabajo. Diversas secciones o ca denas empiezan a quejarse ante la dirección, viéndose en ocasiones el director rodeado repentinamente por todo el personal que se quejaba. Otra forma de protestar de esta situación era mediante canciones alusivas al problema.

Estas reivindicaciones conducen a que alrededor de los años setenta se va consiguiendo un ambiente más sol idario entre las compañeras fomentado por un grupo de - - ellas que tenían un nivel de conciencia social más eleva do.

Esto permitió plantearse si se debía participar en las elecciones sindicales que en el año setenta y dos se iban a celebrar bajo el ordenamiento CNS., en su caso si se habían de presentar, estas debían ser las compañeras más combativas y las que en más ocasiones habían sido ca paces de enfrentarse a la dirección de la empresa. Se de cide participar y el personal vota mayoritariamente a -- las personas de su confianza (no así a las que habían de fendido antes y siempre a la empresa).

Se consigue que las votaciones no sean manipuladas y la empresa queda sorprendida por la cantidad de electo ras. En años anteriores las elecciones sindicales habían pasado sin mostrar interés ninguno las trabajadoras.

A partir de aquí comienzan a surgir problemas mantenidos en la sombra durante años. El disconformismo es general; pero la experiencia demuestra que individualmente se resuelve poca cosa. Que solo unidas y preparadas es como se puede cambiar la situación. La ocasión para que todas llegaran a comprender esto fueron las situaciones conflictivas creadas por el tiempo, o situaciones que el azar presentaba.

Por ejemplo el año setenta y uno, el día 23 de diciembre (Santos Inocentes) se acostumbraba a gastar bromas entre el personal. Una compañera gastó una broma a un colega intermedia y fue sancionada. La indignación fue colectiva. Se mantuvieron en brazos caídos durante tres horas y media, hasta que la sanción fue anulada.

Otro hecho fue que la dirección pretendía retirar la máquina de café por considerarlo pernicioso para la producción debido, según la dirección, a que se perdía tiempo. Durante varios días estuvieron llevando el termo de café y reuniéndose en el sitio de la máquina, por grupos, a las horas acostumbradas. Esto obligó a la empresa a reponer la máquina en su lugar.

En el año 1972 tenía que renovarse el convenio provincial de la confección (que hasta entonces era desconocido por los trabajadores aunque era por lo que se regía la empresa para asignar el salario base). Se despierta un gran interés de todo el personal y se hacen peticiones que suponían un aumento de un 33% sobre el salario anterior. Se consiguen las peticiones pero la empresa absorbió la prima de producción normal que era de 4 y 5 pese-

tas hora; se discutió en la asamblea y se decidió iniciar un período de bajo rendimiento. Esto supuso un gran esfuerzo en todas para conseguirlo debido a que tenían que irse controlando todo el día el trabajo para que al final de la jornada no realizasen más de lo que habían acordado.

Los veintiun días que duró esta situación dió como resultado el conseguir una prima de 3 pesetas.

En repetidas ocasiones había protestas debido a que las trabajadoras tenían diferentes calificaciones, según el trabajo que realizaban. A consecuencia de ello los niveles salariales variaban, con el agravante de que cambiaban de operaciones muy a menudo y a veces realizaban una de más categoría con los precios de las que tenían menos. Debido a ello plantean a la empresa dos opciones; o las dejaba siempre trabajando en una misma operación o las daba la calificación más alta y podía moverlas según sus necesidades. La empresa optó por la segunda opción y a partir de entonces todas las trabajadoras tenían la calificación de oficialas de primera categoría y por tanto la misma base salarial. Este hecho es muy importante, en cuanto permite crear un sentido unitario salarial y por tanto facilitará posibles reivindicaciones.

Se lograron también algunos éxitos sobre temas de Seguridad e Higiene etc, así como la creciente participación de las trabajadoras en las acciones conflictivas, generándose con todo ello un importante ambiente reivindicativo.

2.4. De la Seidenstiker a la Valmelina

La Seidenstiker permanece durante doce años en Tarragona. Su producción no se alteró y excepto los dos últimos años, siguió dedicada a la producción de camisas de nylón. Este producto fue perdiendo mercado y parece, además, que la calidad del mismo era deficiente, por lo que la demanda en Alemania para este producto y marca declinó de forma importante. Esta evolución coincidió también con la crisis económica que afectará intensamente al textil, por lo que la situación de la empresa se deteriora a un nivel que conduce a su disolución.

La Seidenstiker negociará con otra empresa de textil confección alemana para traspasarle su activo. Para hacerse cargo de éste en 1973 se constituye la empresa Valmelina S.A. filial de la alemana Val. Meheler a.G mediante escritura formalizada el 15 de octubre, con un capital inicial de 600.000 pesetas representado por doce acciones al portador de 50.000 pesetas. Esta fue inscrita en el registro mercantil el día 11 de diciembre de 1973, fijando su domicilio social en carretera Barcelona-Valencia Km. 6 de Tarragona. Su objeto social es la fabricación, compra, distribución, venta y confección de toda clase de ropas, tejidos para vestir y otros usos.

Posteriormente y mediante escritura formalizada de fecha 31 de enero del 74 se modifica dicho objeto social por el de la fabricación, venta, distribución y exportación de toda clase de confección cualesquiera otra actividad de lícito comercio relacionada con la producción de prendas de confección.

(Seidenstiker y Valmeline), no se realizaron cambios sustanciales en la organización de la empresa excepto aquellos que se refieren al tipo de producción, puesto que a partir de aquí, Valmeline realizará prendas de abrigo -- (chaquetas, anoraks, etc.) de sastería fina.

El producto que se obtenía era exportado en su totalidad a la empresa madre Val. Meheler a.G y era ésta la que mandaba también la materia prima junto con los modelos y pedidos que el mercado alemán demandaba.

Respecto a los medios técnicos, se bien en Seidenstiker fueron incorporadas las innovaciones del momento, no sucedió así con Valmeline que aprovechó los restos de Seidenstiker, añadiendo maquinaria sobrante y retirada de la empresa central que fue exportada desde Alemania a España (probablemente máquinas amortizadas ya en Alemania y que volverían a ser amortizadas en España).

La tasa a pagar por la producción de la filial la designaba la central en Alemania y consistía en asignar a un modelo determinado de chaquetas x minutos para producirlas, y poner el precio del minuto. El producto de ambos elementos era el "precio de la prenda" que la central alemana abonaría a su filial, con lo que resultaba que venia impuesto desde Alemania tanto el tiempo para cada modelo como el precio a pagar por ese modelo. Lo -- que todavía con más intensidad que en la empresa anterior convierte a ésta en una mera planta de producción (taller) para Alemania sin ninguna autonomía.

Este es el eje central de las relaciones económicas de la empresa y de la política laboral que la misma llevará con las trabajadoras.

CAPITULO III

LA VALMELINE

3.1. NUEVOS PLANTEAMIENTOS EMPRESARIALES: La situación de las trabajadoras en la nueva empresa; la Dirección y el cómputo de los tiempos de trabajo.

La Sociedad Valmeline S.A. se subrogó en las obligaciones contraídas por la sociedad Seidensticker española S.A. con el personal que trabajaba en dicha empresa.

Las trabajadoras exigieron que este cambio de firma no implicara ninguna pérdida en las condiciones de trabajo conseguidas, incluida la antigüedad laboral.

En la exposición de motivos que la firma Valmeline hizo a la plantilla en el inicio de sus operaciones, esta expresó que estaban interesados en penetrar en mercados de Africa y Latino-América.

La fuerza de trabajo había disminuido y estaba constituida por alrededor de 300 personas y estas con un promedio de edad en el año 1974 de veinte años y con las mismas condiciones sociológicas que en la anterior empresa, puesto que eran las mismas personas.

El Director de la empresa era de nacionalidad alemana y tenía un talante de diálogo y negociación con las trabajadoras, si bien pronto se pudo constatar que estaba fuertemente limitado en sus decisiones por las órdenes

que recibía desde la central en Alemania. Más tarde, en 1976, este director fue reemplazado por otra persona dispuesta a poner en práctica una política laboral mucho -- más dura, como explicaremos más adelante.

Desde el principio los nuevos empresarios impusie--ron los ritmos de trabajo sin realizar controles previos puesto que impusieron los destajos (según ellos) que realizaban los trabajadores de Alemania, sin tener en cuenta las condiciones de trabajo y los medios técnicos disponibles. Esto supuso que pasada el período de prueba muchas trabajadoras no podían alcanzar los ritmos exigidos y su salario quedaba por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), siendo muy pocas las que superaban el mismo (*). Se presentó denuncia en Delegación de Trabajo sobre los tiempos de destajo la cual ni siquiera se presentó para comprobarlos. A esto se sumó que la acti--tud de C.N.S. (antiguo sindicato) fue de apoyo a la em--presa, con lo que se impusieron los tiempos y como resul--tado, se creó un ambiente de disconformidad absoluta en toda la plantilla. Esta situación provocó un gran males--tar entre las trabajadoras y facilitó un clima social --tendente a la protesta, como explicaremos a continuación.

3.2.. La evolución de las trabajadoras.

-El descontento. Como acabamos de señalar, la situa--ción creada por el cómputo de los tiempos de trabajo con--ducía a protestas, tanto de cadenas completas de trabajo

(*) Tengase en cuenta que los ritmos de trabajo en la Sei--denstiker habían aumentado entre un 20-30% y que en 1974 el salario medio era de 7.000 pts. al mes.

como de personas aisladas. Las cadenas paraban la producción y rodeaban al director para que éste diera una explicación de esa situación. En ocasiones se veía claro - que el mismo director (aunque no lo reconociera) aceptaba que los ritmos eran altos pero decía que con la práctica y el tiempo se superarían. Esto era cierto en parte, - pero lo que también es cierto que como consecuencia de esos altos ritmos de trabajo, se producía en muchas operarias deformaciones físicas en la columna vertebral, -- así como desequilibrios en el sistema nervioso que producían tensión difícil de soportar.

-Formar de organización: estos hechos y otros que no se mencionan por no hacer excesivo el relato, fueron poniendo las bases organizativas de las trabajadoras y éstas responden en cada momento dependiendo de tres aspectos, 1º) Nivel de conciencia 2º) Problemas a tratar y 3º) Conveniencia de que fuesen unas personas y no otras a debatir el tema planteado. Estos tres aspectos son importantes y por ello en una primera etapa que el nivel de conciencia es mínimo las acciones y las representantes de las trabajadoras son espontáneas.

La organización de las trabajadoras respondía a las necesidades puntuales y a la situación concreta que se discutía.

Existía como base organizativa fundamental la asamblea de trabajadoras.

Las asambleas, que inician su proceso en estos años, se realizan en horas de bocadillo y se pretende en ellas

la participación mayoritaria de las trabajadoras, aunque esta, supuso dificultades debido a que no se estaba acostumbrado a dar opinión en público. En ellas se planteaban los problemas y después de debatirlos se acordaba una actitud frente a ellos que en muchas ocasiones iba respaldada por la firma de todas. Supuso esto inicialmente mucho esfuerzo debido a que existía un gran miedo de firmar cualquier documento. Con frecuencia se votaban resoluciones y lo que se decidía era lo que se planteaba a la dirección.

Con el paso del tiempo se vió la necesidad de tener unos representantes legales aunque no se delegara en ellos nuestra responsabilidad nos facilitarían acudir a cuantos organismos oficiales necesitáramos.

En éste contexto, un órgano que sirvió a los planteamientos de las trabajadoras fue el jurado de empresas o enlaces sindicales. No porque estos órganos lo fueran de un sindicato vertical (C.N.S.), sino porque estos fueron elegidos democráticamente y el papel que jugaban era de impulsar, coordinar, recoger las decisiones, debatirlas ante la dirección y denunciar legalmente cuantas situaciones mermaban o no respondían a las trabajadoras. Posteriormente éste órgano fue al comite de empresa.

Entre las asambleas y jurado de empresas existían también comisiones representativas, que se elegían en función del problema a debatir, formadas por representantes oficiales y personas informadas sobre el tema a tratar. Eran revocables y se pretendía con ellas acercar al máximo la discusión a la realidad problemática que tenían, y

hacer participar directamente a las trabajadoras.

Estas comisiones también servían de apoyo a los debates del jurado de empresa, o comité. Se consiguió negociar convenios con ésta representación.

El grupo impulsor de toda ésta dinámica, lo constituyen las personas con más nivel de responsabilidad y -- conciencia social y política. La función que desempeña -- es de analizar cada situación y problemas, informarse -- directamente, hacer llegar esta información a las trabajadoras, buscar alternativas que favorecieran a los mismos, desarrollar la participación en las asambleas, animar todo tipo de actividades recreativas, fomentar el compañerismo y solidaridad, etc.

Las fuerzas políticas existentes dentro del colectivo de trabajadoras, no era variada a excepción de alguna persona que pudiese pertenecer a algún partido político, (entonces ilegales) la corriente mayoritaria era de Trabajadores Socialistas Autogestionarios.

Como su denominación indica, el papel que juega éste colectivo es de impulsar el nivel de conciencia en todo momento las decisiones de la asamblea; dando alternati--vas sociales y políticas en cada momento y situación, e integradas en los diferentes órganos representativos.

Exístían también algunos elementos materiales y humanos que facilitaban la toma de conciencia y reivindicación de las trabajadoras. Entre ellos cabe destacar:

La estructura del local donde estaba ubicada la empresa Valmeline que constaba inicialmente de tres partes; Una nave en la que estaba ubicado el almacén, el comedor de personal y un pequeño taller de confección; en esta nave se iniciaron las actividades de producción de Seidensticker. Otra gran nave central donde se desarrollaban todas las actividades productivas, estaba construida con prefabricados de uralita en el techo con la consiguiente inadecuación de la temperatura ambiente para la realización del trabajo; tenía amplios ventanales y una gran visibilidad desde todos los ángulos de la misma. Dentro de ella había tres departamentos de cristales para la administración y un departamento para vestuarios y lavabos del personal.

Una tercera nave anexa en forma de torre en la que estaba ubicada la dirección de la empresa, se unía a la nave grande con una cristalera de donde se divisaba todos los puntos productivos, hecho que permitió a la dirección un control visual constante que en ocasiones se hizo represivo.

Es de resaltar que este tipo de estructura en el local de producción posibilitó. Tener noticia inmediata de cualquier problema que existiera; visibilidad de la respuesta que daba la dirección al problema; posibilidad de respuesta colectiva inmediata; sentimiento de mutuo apoyo ante los problemas y una fuerte solidaridad que a veces se traducía, para animar tensiones, en canciones alusivas al problema que afectaba.

La edad media de las trabajadoras sufrió una evolución de promedio debido a que hasta el año setenta y tres estuvo entrando personal nuevo, pero a partir de ese año no se incrementó el personal en producción.

La media, inicialmente, estaba entre los dieciocho o veinte años; en el final de la empresa Valmeline estaba entre los veinticinco a veintiocho años.

La gran mayoría eran en los principios de la empresa solteras y en el final casadas.

Tanto la edad como el estado fue uno de los principales motivos que permitió crear lazos de amistad y potenciar actividades recreativas entre el personal.

La procedencia del personal en gran mayoría era de la inmigración, por tanto eran personas no enraizadas en Tarragona y que encontraron en el trabajo el ámbito favorable para la creación de amistades y lazos humanos tan necesarios en el desarrollo de la personal. De ello se derivaron múltiples actividades recreativas.

La localización de la vivienda de las trabajadoras, es otro hecho importante. El proceder de la inmigración comportó, en aquella época, ocupar viviendas localizadas en los barrios a la izquierda del río Francolí. Un núcleo importante de trabajadoras estaban en las viviendas de Seidensticker ubicadas en el barrio del Pilar. Estas viviendas las adquirieron en propiedad los inquilinos cuando Seidensticker vendió la fábrica a Valmeline.

Fácilmente se deduce que tanto dentro como fuera del trabajo, el personal de Valmeline tuvo unas características peculiares, derivadas de los elementos enumerados, - que facilitaron los hechos que se van a exponer a continuación

LAS PRINCIPALES ACCIONES REIVINDICATIVAS Y SUS EFECTOS

3.3. El intento de convenio de empresa, la primera huelga y los primeros éxitos.

El ambiente se había ido creando y su resultado inmediato era el estímulo a las acciones reivindicativas.- Llegó el momento de renovar el convenio provincial en junio de 1974. Se analizó que interesaba plantear un convenio de empresa dadas las características que tenía VALMELINE, claramente diferentes del resto de empresas de la provincia.

Se hizo petición a la C.N.S. y éste se negó a conceder el convenio de empresa. Ante ésta situación se decidió en asamblea acudir todas al sindicato y exigirle que aceptara la petición, viéndose obligado a hacerlo, pues en Tarragona no había tenido tan abrumadora invasión de trabajadoras.

Paralelamente a esto hubo días con un exceso de calor, en la nave de producción esta situación se daba por que el techo de la nave era de uralita y también porque en la sección plancha (desde que iniciara su producción Valmeline) se habían instalado unas prensas que desprendían un calor abrumador, haciéndose insoportable en las horas punta de insolación. Como consecuencia se pidió a la dirección que resolviera esta situación. Siendo fallida la reivindicación originó una fuerte indignación que apoyó el impulso de lucha iniciado por el convenio.

Una vez lograda la caracterización del convenio de empresa se elaboró la tabla reivindicativa y se iniciaron las discusiones con la empresa. Entre las trabajadoras se había formado una comisión compuesta por miembros del jurado y representantes elegidos directamente en la Asamblea. Asistían también representantes de la C.N.S. - No se llegó a ningún acuerdo y se rompieron las negociaciones.

Ante éste cúmulo de problemas, se decidió en asamblea ir a la huelga (por entonces ilegal) por considerar que era un medio de presionar a la empresa para conseguir las reivindicaciones planteadas.

El nueve de julio de 1974 se decidió parar una hora al día siguiente. La decisión fue secundada por la mayoría de personas y solo un grupo muy reducido de trabajadoras estuvo en contra. En la hora de paro se decidió repetir la acción al día siguiente y que además serie un paro de hora y media; este elemento de presión se prolongo todavía los días 11, 12 y 13, fecha ésta última, en que la empresa prometió acudir a negociar si después de vacaciones, (previstas del 14 al 31 del mismo mes) se -- producía la normalidad laboral.

Las negociaciones iniciadas conforme se había acordado, fueron un fracaso desde el principio y en Asamblea el mismo día se decidió volver a parar. El 1 de agosto - la empresa comunicó una sanción a toda la plantilla de - suspensión de empleo y sueldo de tres días.

La plantilla no quiso reconocer la sanción y volvió al trabajo, pero las puertas de la empresa estaban cerradas. Al terminar los tres días de sanción continua el paro, produciéndose una nueva sanción consistente en eliminar cinco años de antigüedad, y el paro continua...

Habiendo sido promulgado un decreto-ley que suspendía la congelación salarial el 10 de agosto, se decidió volver al trabajo, puesto que con dicho decreto desaparecía el obstáculo aducido por la empresa de no tener margen legal para negociar subida de salarios. Sin embargo la Dirección no acepta reanudar la discusión y al final de la jornada comunica el despido de 162 trabajadores.

La reacción de la plantilla fue continuar el paro y ocupar la empresa. La policía desalojó a las trabajadoras y estas permanecieron en el exterior durante el horario laboral, se realizaban Asambleas diarias y se organizaban piquetes informativos a la puerta de otras empresas para tratar de conseguir la solidaridad de los trabajadores de aquellas; se realizaron concentraciones masivas ante el Gobierno Civil, Sindicatos (C.N.S.) y Magistratura de Trabajo, así como manifestaciones en el centro de la ciudad, consiguiendo el apoyo de los trabajadores de las otras empresas, tanto con su presencia en las manifestaciones como económicamente al recaudar fondos que después se distribuirían entre las trabajadoras más necesitadas. Si se tiene en cuenta las circunstancias políticas de la época (era 1974) se puede deducir fácilmente la gravedad que para el sistema del momento presentaba la situación.

La lucha se ampliaba y se utilizaban medida inge--

niosas que dejaban confusos a los mecanismos policiales. Las trabajadoras de la Valmeline ejercitaron su imaginación mucho más lejos de lo que se hubiera podido esperar teóricamente de un grupo y de un país donde el conflicto social tenía poca tradición en el pasado reciente. Por ejemplo: las trabajadoras acudían a las manifestaciones con sus batas de trabajo, de un llamativo color naranja. Las fuerzas de orden público llegaron hasta exigirles -- que se las quitaran y se las requisaron. Pero no tuvieron en cuenta que tenían otras de repuesto que llevaron en la próxima manifestación. Solamente que esta vez, para evitar que se las pudieran quitar solo llevaban la repa interior debajo...!

Había una minoría de trabajadoras (unas 35) que querían trabajar. Se intentó dialogar, pero ante su negativa a cambiar de actitud se formaron piquetes para impedirles la entrada al trabajo. Como la empresa les facilitaba el trabajo sin tener en cuenta los honorarios, los piquetes eran casi permanentes. Esto dió lugar a tensiones que en alguna ocasión acabaron con una lluvia de huevos y tomates de las huelguistas a sus compañeras (?) que querían trabajar.

A finales de mes una representación de las trabajadoras en huelga, va a Alemania para informar a los Sindicatos obreros de la central de Valmeline.

¿Cuáles son las reacciones de los diversos grupos implicados en el proceso, además de las trabajadoras?.

Ya hemos indicado que por parte de los trabajadores

de Tarragona se produjo una importante solidaridad muy activa. Era extraño en el fondo, y se valoraba muy positivamente por los trabajadores más concienciados, que una empresa formada casi exclusivamente por mujeres mantuviese una lucha de tal amplitud.

Hubo incluso una participación de personal extranjero que conocieron la lucha de Valmeline por estar pasando sus vacaciones en Tarragona, ya que se hicieron hojas informativas en francés, alemán o inglés. Se recibieron apoyos de solidaridad (no económicos) de varias empresas de Alemania Federal, Bélgica, Holanda, Francia e Inglaterra. (x)

El papel que juega el sindicato C.N.S. es de meter miedo e intentar que cambiase la actitud; cuando mandos de la C.N.S. asisten a algunas Asambleas, se dan cuenta que no consiguen sus objetivos y desaparecen, niegan el salón de actos para reuniones y mandan a la policía para desalojar a las trabajadoras del sindicato, único lugar en la época, en que había alguna posibilidad legal de reunión.

Así mismo la Delegación de Trabajo solo aparece para firmar el conflicto colectivo y el cierre de la empresa.

Toda esta situación molestaba a las autoridades ci-

(x) Zwartberg (mineros):Recontre Ouviaere (Bruxelles).El periodico obrero "Pour" dedicó un número especial a Valmeline. En Holanda Actie andere Kioers (potuarios). En Francia comité Ouviaere du Textile (Lille). En Inglaterra comité de mineros y potuarios (London). En Suecia comité de Kiruna.

viles, más teniendo en cuenta que era pleno verano y Tarragona es una ciudad turística se intentó que interviniera el Gobernador civil, éste las recibió en unas ocasiones y en otras mandó a la policía, sin embargo empezó a preocuparse por las acciones y buscaron un intermediario procurador en Cortes (Juan Mestres), para iniciar el diálogo.

La Asamblea lo aceptó poniéndole un plazo para llevar a término las negociaciones y sin abandonar las formas de lucha llevadas hasta entonces.

Las fuerzas del Orden actuaron con dureza y tratando de atemorizar.

También la dirección de la empresa llegó a inquietarse por el conflicto. Los canales oficiales no le servían a pesar de la manifiesta voluntad de los mismos, ya que no resultaban interlocutores válidos con las trabajadoras, esto le llevó a decidir negociar con las trabajadoras directamente y la intervención de Juan Mestres.

Tras unas propuestas iniciales de la Dirección que la asamblea rechazó por inadmisibles, continuaron unas duras negociaciones hasta el 9 de septiembre en que, según consta en acta de Delegación de Trabajo, se llega al acuerdo de iniciar el trabajo el día 18 de septiembre por causas de organización; que se retirarían todas las sanciones y serían abonados los salarios a las sancionadas.

En cuanto al convenio, se consiguieron las siguientes reivindicaciones: 10% de beneficios, 22 días labora-

bles de vacaciones, autobuses para las trabajadoras de -
barrio, 320 ptas. por día trabajado de salario, 422 ptas
por actividad 100%, pagas dobles, 44 horas semanales de
trabajo y 6% de quinquenios de antigüedad.

Esta huelga fue importante. No solamente para las -
trabajadoras de Valmeline para quienes era su primer con-
flicto laboral de gravedad, sino también en el contexto
de la ciudad de Tarragona, ya que fue la primera después
de la Guerra Civil, que superó el ámbito estrictamente -
empresarial debido a que las trabajadoras trasladaron -
la lucha a la calle al cerrárseles la empresa. Estimuló
un importante espíritu de solidaridad entre muchos traba-
jadores de la ciudad y al mismo tiempo un cierto senti-
miento mezcla de admiración y estupor por el coraje que
demostraban estas mujeres. Fue un importante elemento en
el Movimiento Obrero de la época.

El triunfo aumentó la fuerza y la unión y reforzó el
compañerismo que serviría para facilitar nuevas situa- -
ciones de protesta.

En los dos años siguientes la victoria de la huelga
dejó el terreno preparado y siguiendo el ritmo emprendi-
do de análisis, discusión y planteamiento de la lucha, -
se fué consiguiendo mejoras en las condiciones de traba-
jo; excedencia por maternidad con obligación de readmi-
sión; 30 días de vacaciones; que se facilitara los balan-
ces y situación de la empresa trimestralmente; que se re-
conociera la asamblea como órgano de discusión dentro de
la empresa; puestos de menor ritmo de trabajo para las -
personas embarazadas, etc.

3.4. El cambio de las relaciones laborales

En septiembre de 1975 se informa al Comité de que ha habido una reducción del capital social, La empresa manifiesta a las trabajadoras que esta reducción no afectará a la actuación empresarial normal y que sólo significa la paralización momentánea de los planes expansivos que para el futuro había fijado Val Meler de Alemania.

En octubre la empresa contrata a un asesor jurídico para hacer de puente entre las trabajadoras y la dirección. Es una época de relativa calma en las que se consigue unas relaciones laborales más positivas y al mismo tiempo un relativo aumento de la producción.

Se debaten a través del jurado de empresa diversos aspectos productivos respecto de distribución del personal por cadena, carga de trabajo por puesto, criterios de calidad, métodos y tiempos.

Las trabajadoras se oponen a que la empresa no ocupe puestos vacantes y encambio esté pidiendo horas extraordinarias al personal.

Sin embargo esta situación de consenso no duró mucho el día 7 de enero de 1976, queda reflejado en acta la comunicación del nombramiento de un nuevo director gerente y que el mismo sería presidente del jurado de empresa.

Este cambio era debido a que la empresa desde Alemania había decidido buscar una dirección que consiguiera

disminuir o terminar con todas las reivindicaciones.

Dimite el asesor jurídico y las funciones de relación directa que tenía con el personal se las asignaron al nuevo director, iniciándose una etapa de dureza y negociación continuada con el personal hasta el cierre.

La nueva actitud se puso rápidamente de manifiesto tanto en las negociaciones del comité de Seguridad e Higiene, para resolver el permanente problema de la temperatura en la nave, como en las limitaciones impuestas a la existencia de comité ad hoc, y especialmente en el -- anuncio, el 26 de enero, que no se pagaría el tiempo en que se había celebrado una reunión no autorizada por parte del personal en la nave.

La parte social objeta estas posiciones pero no logra avanzar en la negociación.

3.5. El expediente de crisis

El 2 de febrero informa la dirección que las dificultades actuales del mercado de confección han desembocado en una escasez de pedidos y que por tanto es imposible para la empresa poder enlazar el final de la temporada primavera-verano, con el principio de la campaña otoño-invierno.

La falta de trabajo se prevé que durará dos meses y durante éste período de acuerdo con el artículo 18 de la Ordenanza Laboral Textil, la empresa presentará un expe-

diente de crisis a la autoridad laboral para acogerse a lo previsto en el decreto 3090/72 del 2 de noviembre, sobre política de empleo. En dicho expediente solicitó la suspensión temporal de los contratos de trabajo de forma gradual que las trabajadoras no aceptaron basándose en el informe económico que realizado al efecto y en sus propios planteamientos que a continuación se citan.

1) No se había seguido un proceso en busca de soluciones más inmediatas que hubieran repercutido menos en el personal y habrían evitado llegar a la situación actual.

2) Haber anulado horas extraordinarias, pues hasta la fecha en que se hacía petición del expediente, se estaban realizando las mismas.

3) No haber exigido los ritmos máximos, ya que con la actividad normal habría quedado cubierto este período de inactividad.

4) Se consideraba una fuerte contradicción que recientemente hubiesen retirado pedidos en curso de fabricación sin terminarlos.

5) Si como último, todo ello no resolvía el problema, deberían haber recurrido a la reducción de la jornada ya sea reduciendo horas o días de la semana, pasos que se consideraban imprescindibles antes de llegar al extremo que la empresa proponía.

6) Que preveyendo una crisis que repercutia en la - economía de la empresa se contratara una empresa de organización, un nuevo director gerente y otros mandos intermedios, siendo que esto supone un incremento en los gastos que más que soluciones agraban la situación.

7) Las trabajadoras muestran su desacuerdo porque - consideran que la empresa tiene medidas suficientes para resolver problemas sin recurrir al expediente.

8) Las trabajadoras desconfían de la dirección de - la empresa y piensan que el expediente debe traer como - consecuencia repercusiones en el puesto de trabajo.

9) No estaban de acuerdo con que la empresa utilizara en el informe de petición de crisis, unas actas donde las hacía culpables del retraso en entregas de pedidos y de mala calidad.

Se pidió a la dirección el informe que iban a pre-- sentar a Delegación de Trabajo y lo dieron incompleto -- pues; faltaba la parte económica e histórica; pretendían con ello poner dificultades a la posibilidad de hacer el informe, pues legalmente no lo podían negar.

A la entrega del informe acudieron toda la planti-- lla y lo acompañaron con una carta firmada por la totalidad de los trabajadores.

Este informe fue positivo y tuvo su peso ante el Delegado de Trabajo. Los puntos planteados eran razonables

y concretos y esto hizo que la firma del expediente no fuera tan rápida.

La empresa intentó recurrir a propuestas inadmisibles y sembró el desconcierto mediante rumores contradictorios provocando una verdadera guerra de nervios.

Una de sus propuestas fue proporcionar trabajos de una fábrica de Tarrasa que estaba en huelga, propuesta que por solidaridad era claro para todas, no debía ser aceptada.

Otra proposición fue adelantar las vacaciones a este tiempo; como es natural tampoco se admitió esta proposición. La opinión general es que las vacaciones son unos días que los trabajadores ganamos con todo un año de esfuerzo y por tanto la empresa no tiene derechos a manejarlas a su antojo.

Otra propuesta era de que trabajara una cadena y las demás se acogieran al expediente. No se aceptó por que se entendía que el trabajo que hubiese debía de ser para todas.

Después de varias discusiones con la empresa, se le manifestó el deseo de defender el puesto y condiciones de trabajo a toda costa. Esta postura se mantuvo hasta que el inspector de Trabajo convocó una reunión, e hizo propuestas de seguridad a los trabajadores, tanto de cara al puesto de trabajo como a la percepción del salario real, llegándose a un acuerdo que consiste en:

Que no habrá suspensión de ningún puesto de trabajo. Que quedaría reducido a un mes el tiempo de duración del expediente. Que se cobraría el salario real durante éste tiempo. Que se garantizaría el patrimonio a los trabajadores.

Los puntos positivos que más valoraron de este proceso las trabajadoras fueron que a los primeros rumores de crisis por parte de la empresa se había tomado conciencia colectivamente del derecho a que la empresa informase y se había pedido con insistencia toda información económica, de planes, y de situación de la empresa. Así como el haberse mantenido unidas en los propios objetivos desde un principio consiguiendo en último término, la reducción del expediente a un mes y que la empresa tuviera que adelantar pedidos, con lo que se demostró que éstos existían. También el haber elaborado un informe económico y que éste fuese lo más completo y objetivo posible, demostrando así la situación real de la empresa y su oportunismo en la solicitud del expediente de crisis.

Ante los escasos resultados obtenidos en el expediente debido a la fuerte contestación de las trabajadoras, la empresa presentó una nueva estrategia consistente en ofrecer despidos voluntarios incentivados. Esta medida tuvo relativo éxito a causa de situaciones personales, y por la fuerte tensión que existía en el trabajo provocada por el empresa en los últimos hechos relatados.

Con esta propuesta de despido incentivado, la plantilla se redujo de 300 personas a 230.

3.6. Un nuevo conflicto grave.

Con el expediente no hace sino empezar una segunda escalada conflictiva. A partir de ahí los hechos tienen una orientación que, a posteriori, evidencian la voluntad clara de la empresa de reducir el ámbito y techo de control y participación obtenida por las trabajadoras.

Respecto a la producción individual se modifica el sistema de control con la implantación de unos boletos - en los que cada trabajadora debía anotar en detalle la - tarea que realizaba. Desde su inicio se produce una fuerte resistencia a este método: por la pérdida de tiempo - que suponía y la propensión a errores en el recuento de la tarea efectuada a causa de la complejidad del mismo.- Se solicitó una compensación económica para resolver el primer aspecto, y se planteaba la necesidad de hallar una solución para el segundo problema.

La empresa prometía soluciones sin que se hicieran efectivas; como consecuencia de ello cuatro trabajadoras se negaron a rellenar el boleto mientras no se cumplie-- ran las promesas efectuadas. La empresa reaccionó san-- cionando a las cuatro operarias.

La respuesta colectiva a esta actitud empresarial - fue negarse a rellenar los boletos hasta que se retirasen las sanciones a las compañeras y denunciar el hecho ante Delegación con escrito firmado por toda la plantilla.

Ante estos hechos el ambiente laboral se endureció y se adoptaron posturas más enfrentadas entre la dire- - cción y las trabajadoras; éstas recurrían a cantar y re-

citar eslogans alusivos al problema desde sus puestos de trabajo, en denuncia del comportamiento de la dirección.

La consecuencia de éstas acciones fue la apertura de expediente por faltas muy graves a seis operarias cinco de las cuales eran del jurado de empresa.

Esto supuso un paro generalizado reivindicando la anulación de las sanciones.

La dirección mantuvo las sanciones, relegando la solución de los boletos de control de producción individual y exasperando el clima con este intento de despido en el que desembocan las faltas muy graves.

Se sucede negociación con la intervención del sindicato C.N.S., (con claro intento de presentar una imagen democrática en su último período) y se decide reanudar el trabajo en vías de buscar soluciones al conflicto. La actitud empresarial no varía y se sucede de nuevo el paro; consecuencia de ello son veintinuna sanciones graves que se añaden a las ya existentes.

A causa del paro, la Delegación de Trabajo accede a la petición de cierre empresarial de la dirección concediendo al mismo tiempo seguro de desempleo a las 35 operarias que no habían secundado el paro, concesión de dudosa legalidad.

La asamblea decidió dos caminos, el de oposición legal y el de presión a la empresa con su presencia en la calle. Así, utilizando los mismos medios de extensión que

en la huelga anterior, se organizaron piquetes de informa
ción a los trabajadores de otras empresas, hojas informa
tivas, manifestaciones, (disueltas brutalmente por la po
licía) asambleas en los barrior, concentraciones ante or
ganismos oficiales, etc.

Estas acciones y el trámite legal seguido, dieron -
como resultado que Delegación de Trabajo se pronunciase
sobre si debía ser implantado el boleto de producción in
dividual (motivo inicial del conflicto). Su dictamen seña
laba la necesidad de haber comunicado previamente a la -
Delegación la introducción de los boletos, requisito que
la empresa no había realizado. Delegación solo autorizó
la imposición de los mismos en fecha posterior a la san
ción por lo que indirectamente se daba, si bien de forma
parcial, la razón a las cuatro trabajadoras que inicial
mente se habían negado a rellenarlo.

Entre el paro iniciado por las trabajadoras y el --
lock-out empresarial, la inactividad se prolongó durante
cincuenta y cuatro días que concluyeron con un proceso de
negociación. Las acciones realizadas, el apoyo de cuantas
fuerzas sociales existían y la presión a los organismos
oficiales, fué lo que permitió llegar al acuerdo de que
el despido de las 27 sancionadas se redujese a dos meses
de suspensión de empleo de los cuales uno no se pagaría
remuneración alguna y el otro sería remunerado. Esta pe
culiar forma de sancionar pagando a las trabajadoras pe
nalizadas sin asistir al trabajo deja claramente en evi
dencia que el objeto de la sanción era fundamentalmente
evitar que éste grupo -al que se considera promotor del

conflicto- acudiese al trabajo. También en el acuerdo la empresa puso como condición que dimitiera el jurado de empresa, y así lo hizo, pero al realizar nuevamente elecciones salieron elejidas las mismas personas. Es de resaltar que la mensualidad objeto de suspensión salarial fue retribuida a las afectadas con el dinero aportado por la solidaridad de las otras compañeras no sancionadas.

La entrada en la fábrica fue valorada positivamente por las trabajadoras, pero a partir de aquí la empresa vuelve con más dureza al intento de frenar las actitudes reivindicativas de sus trabajadoras.

Al reanudar el proceso laboral se producen algunas dificultades en la producción provocadas por mala organización del trabajo. Con ello pretende la empresa poder presentar unos resultados económicos negativos en vísperas de la negociación del convenio de empresa que había que renovarse.

3.7. Renovación del Convenio

Frente a la renovación del convenio de 1974 se percibía claramente que el objetivo fundamental de la empresa para el mismo consistía en intentar reducir las mejoras o derechos adquiridos en dicho convenio.

La plataforma que las trabajadoras presentaron a la empresa recogía como base el convenio anterior, añadiendo los aumentos económicos debido al aumento del coste de la vida y algunos puntos de tipo social.

Después de diversas negociaciones el 4 de noviembre se rompen las mismas. La empresa se niega a conceder nigún punto social y en cuanto a los económicos hace una oferta muy por debajo de la petición de las trabajadoras, con ánimo de que no se llegase a ningún acuerdo hasta que tuviera los resultados de un estudio socio-psicológico - que había encargado. Días después las trabajadoras, con un claro intento de buscar acuerdos conciliatorios, acceden a la propuesta de la empresa de asignar para los tres últimos meses del año como aumento salarial, una canti--dad específica y aplazar el convenio hasta que la empre--sa obtuviese el resultado del estudio socio-psicológico.

En diciembre se reanudan las negociaciones y la em--presa presenta un proyecto del mismo cuyo contenido era: que el salario estaría supeditado a la actividad que se realizase; la cuantía del complemento de antigüedad debía disminuir en relación con el anterior convenio; poner un techo muy bajo al límite de absentismo para poder cobrar la paga de beneficios; los períodos de adaptación a las nuevas tareas que pretendían establecer eran notablen--te inferiores a los que marca la ordenanza laboral tex--til; los tiempos improductivos que se incluían modifica--ban por completo lo establecido en el anterior convenio y suponía renunciar a mejoras ya establecidas; se pretendia aumentar la jornada laboral; el cierra bajo llave de vestuarios; y un no rotundo a cuantas peticiones socia--les se hicieron.

Al presentar esta propuesta, la dirección afirma que de no ser aceptada no asegura la continuidad de la empre--sa.

Las trabajadoras no aceptan la propuesta; consideraban irrenunciables los derechos adquiridos y argumenta--ban que sin ellos quedaría muy mermada la remuneración - que podían obtener debido al tipo de organización del --trabajo, que producía tiempos muertos y continuos cambios de modelos y operaciones que determinaban una reducción en la actividad del trabajo, y que todo ello se había --acordado en el convenio de 1974 no repercutiría en las -trabajadoras.

Las trabajadoras entendían también que no podían retroceder en ninguna de las consecuciones anteriores so--bre jornada laboral, y que como conjunto, la propuesta - del convenio de la empresa era inadmisibile dado que reducía drásticamente los derechos establecidos anteriormen--te sin recoger ningún punto social de los que ellas plantateaban.

Rotas las negociaciones el resultado de la Decisión Arbitrial Obligatoria (D.A.O.) de Delegación del Trabajo dictamina un aumento sobre el índice del coste de vida - mas tres puntos sobre los salarios reales. Aún con ésto, la empresa no está de acuerdo y recurre a instancia superior. No obstante, esta confirma lo dictado por Delega--ción de Trabajo.

La empresa no habiendo conseguido el resultado pretendido con el convenio en el mes de marzo, plantea que ha tomado decisiones sobre los puntos y en los términos que a continuación se expresan:

- 1) hacer inversiones para racionalizar la producción .
- 2) prescindir de personal indirecto con el compromiso de no prescindir del directo
- 3) alquilar parte de la torre y posible parte de la nave de trabajo
- 4) es necesario rendimiento 100% en el conjunto de personas que trabajan y si esto se logra, estaría dispues-
ta a una nueva negociación del convenio
- 5) compromiso de STOK de materia prima de cuatro semanas, existiendo el compromiso desde Alemania de tener tra-
bajo asegurado hasta septiembre
- 6) entrada rápida en el mercado nacional
- 7) la propuesta de un comité de productividad compuesto por las siguientes personas: una persona de la dire=
cción, el presidente del jurado de empresa y tres personas de la plantilla
- 8) mejorar el sistema de control de producción mediante el establecimiento de tikets de control.

Todo ello fueron sólo propuestas que no llegaron a realizarse, exceptuando el punto de personal indirecto - que se resolvió con dos bajas voluntarias y el resto pa-
saron a ocupar puestos de trabajo directo respetando su categoría y salario.

Con el intento de que se aceptara su propuesta de -
convenio, la empresa va planteando diversas fórmulas pa-
ra lograr reducir lo conseguido, proponiendo primero el
proyecto de convenio, después esta fórmula intermedia de

propuesta que no llevará a término y por último el intento de ir restando uno a uno los derechos conseguidos, entre ellos el de jornada laboral. Así pretende reducir la media hora de pausa a un cuarto de hora, justificando esto con lo promulgado con la ley de relaciones laborales. Saltándose el criterio de situación más favorable a los trabajadores fruto de un derecho adquirido por dieciséis años de práctica, en la empresa, de un descanso de treinta minutos y del acuerdo sobre el mismo en convenio.

Respecto a éste punto, Delegación ya se había pronunciado en el sentido de que no había lugar a la reducción a quince minutos de pausa en lugar de treinta. Sin embargo la empresa recurrió éste punto a instancia superior - con argumentos falsos. Pretendía demostrar que el cuarto de hora que se realizaba en concepto de recuperación de fiestas y que en la misma ley de relaciones laborales había sido anulado, se venía haciendo no en concepto de recuperación de fiestas, sino en compensación del descanso de un cuarto de hora de pausa.

Por otro lado presionaba de continuo por la grave situación económica por la que atravesaba la empresa, diciendo que ésta se agravaría notoriamente si no se le permitía reducir la pausa a un cuarto de hora, trayendo ello graves perjuicios que vendrían aparejados de la adopción de medidas que afectarían directamente a la totalidad de la empresa.

La Dirección General de Trabajo resuelve que a fin de dar cumplimiento a las normas de aplicación de la R.L. artículo 23 - 6 sobre jornada laboral establece quin-

ce minutos de descanso como mínimo sin perjuicio de lo -
dispuesto en las ordenanzas laborales o convenios colec-
tivos de trabajo, salvaguardando así la conservación de
los descansos de duración superiores a quince minutos --
que estuviesen ya establecidos.

Toda esta dinámica expresa con claridad que, como -
hemos señalado al principio, la actitud de la empresa es
taba gobernada por un objetivo fundamental consistente -
en quebrar la intensa actitud reivindicativa de las tra-
bajadoras. Como veremos a continuación, la dirección no
cejará en su empeño.

3.8. La consolidación de una línea de dureza empresarial

La empresa, decidida ya por una política de dureza,
la pondrá de manifiesto en todas las ocasiones posibles.
En adelante, el papel de Director en cuanto a las rela--
ciones laborales, parece concentrarse en un intento de -
desgaste de la resistencia de las trabajadoras a través
de los elementos posibles, iniciando frecuentemente accion
es que constituían violaciones flagrantes de acuerdos -
anteriores. Aunque las trabajadoras lucharan legalmente
contra la misma y a menudo las autoridades laborales (Del
legación de Trabajo) se veía obligada a darles la razón,
no por ello esta tensión y lucha permanente dejaban de -
ser agotadoras para las trabajadoras. Entre los diversos
aspectos que pueden englobarse en este apartado pueden -
destacarse los siguientes:

-Problemas surgidos en el frecuente cambio de mode-
los en las prendas a confeccionar. Ya hemos dicho que --

las consecuencias de pérdida de tiempo en las operaciones por adaptación a las mismas estaban previstas en el convenio del año setenta y cuatro. No obstante la empresa, con verdadero acoso, intenta reducir el tiempo que asigna a cada operación y disminuir o eliminar el tiempo de adaptación necesario para los cambios de modelo, modificando las condiciones sobre el rendimiento que debían -- conseguir las trabajadoras, para que se aplicara el promedio de salario acordado.

-Esta modificación unilateral de las condiciones de trabajo vulneraba las propias normas, hecho que plantearon las trabajadoras ante Delegación de Trabajo y esta -- resolvió favorablemente para estas últimas.

-Nueva reducción de plantilla: en octubre del setenta y siete la empresa volvió a ofrecer nuevas indemnizaciones a las trabajadoras que dejaron su empleo. Realizó, además, fuertes presiones para que las ofertas fueran -- aceptadas, en consecuencia la plantilla se redujo de 230 a 200 personas.

-Reducción de la maquinaria existente en la empresa, venta de coches, ciertas máquinas de repasar tejidos, una prensa.

-Intento de obtener un crédito hipotecario de un -- fuerte importe. Aspecto que fue interpretado por las trabajadoras como una operación tendente a una vez obtenido el crédito, abandonar el patrimonio hipotecado en mano -- de las instituciones de crédito acreedoras. La oposición de las trabajadoras logró que el crédito hipotecario no fuese solicitado.

-Intentó reducir la nave de trabajo para vender una parte de la misma ubicando el comedor de personal en -- ella.

Estas acciones empresariales inquietaban vivamente a las trabajadoras. Por una parte, la tensión en el trabajo crecía, haciéndose verdaderamente difícil la pervivencia en el mismo (esta tensión estaba en la base de -- bastantes bajas incentivadas que se aceptaron); y por -- otra, se percibía el intento de la empresa por reducir - su ámbito de actividad y la dinámica que podía conducir - al cierre de la misma y por tanto a la pérdida de los -- puestos de trabajo. Esta situación fue denunciada ante - los organismos oficiales.

3.9. Incidencia de la empresa de la implantación democrática en la política del estado.

Dada la situación sindical y política del país, en octubre del setenta y siete dimitió el jurado de empresa y se nombró un comité provisional elegido en asamblea y que en sus líneas generales, siguió constituyendo un organismo ampliamente vinculado a la base y que podía ser fácilmente renovado por ésta.(*)

Gradualmente se fueron perfilando dos fuerzas sindicales distintas que actuaban en la empresa.

Una fuerza estaba constituida por la mayoría de trabajadoras de producción directa, a excepción de algún in

(*) Ver anexo las funciones específicas de este comité

directo, que han sido los protagonistas de cuanta oposición ha tenido la empresa. Estos se sindicaron a la central Unión Sindical Obrera (U.S.O.)

Otra fuerza se constituyó por los trabajadores indirectos y alguno de directo, que en cuantas luchas se habían protagonizado en la empresa, no habían participado. Estos se sindicaron en Unión General de Trabajadores - - (U.G.T.).

El criterio que se adoptó para la afiliación a un sindicato, fue que este tenía que ser un medio que nos ayudara a conseguir nuestros planteamientos, un vehículo de relación entre los trabajadores, un punto de apoyo para recorrer el camino difícil de la lucha. Las trabajadoras de Valmeline participaron en la creación del sindicato y lucharon por su establecimiento y consolidación; aunque más adelante al ver el cariz que éstos tomaban, muchas de ellas se desinteresaron por los mismos y abandonaron su afiliación.

La sección sindical de U.S.O. mantuvo el sistema de asambleas y en las mismas se informaba del proceso que seguía la central sindical a la cual estaban afiliadas, de las luchas sociales que se planteaba, de cuantas acciones promovían otros trabajadores. Todo ello supuso un aumento de nivel de conciencia social y un sentimiento de mútuo apoyo y solidaridad con los trabajadores de otras empresas.

En enero del setenta y ocho fueron convocadas elecciones sindicales y en las mismas se participó como se-

cciones sindicales de las respectivas centrales citadas. Surgió alguna tensión fruto de las posturas diferentes - mantenidas por los dos grupos. El resultado de las elecciones fue de seis personas representantes de las trabajadoras directas afiliadas en U.S.O. y dos representantes de los trabajadores indirectos afiliados en U.G.T.

3.10. Continúan las reivindicaciones

A pesar del nuevo ambiente laboral no se abandonaron las reivindicaciones. No se pudo discutir el convenio a consecuencia del laudo dictado en octubre del año setenta y seis sobre el mismo, al año siguiente se realizó la revisión automática dictada por el señor Delegado de Trabajo y basada en los Pactos de la Moncloa, lo que impedía toda discusión.

Pero, se acordó nuevamente excedencia a todo el personal que lo solicitaran, con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años y con derecho automático al reingreso aunque no haya vacante una vez terminado el período solicitado, siempre que se efectúe la petición de reingreso con un mínimo de dos meses de anticipación al tiempo concedido y por escrito hasta un máximo de 10% de cada categoría y especialidad; en los casos en que, debido a este límite, no se puede pedir excedencia, la empresa junto con el comité estudiará cada caso particular.

Este acuerdo no modificaba las condiciones de excedencia concedidas hasta la fecha.

Se consiguieron pues, algunos logros importantes da da la composición de la plantilla.

3.11. La recta final hacia el cierre.

En el último semestre del año setenta y ocho, el acoso de la empresa hacia las trabajadoras y especialmente contra las que de alguna manera pudieran ser más com- bativas, ensayó todas las formas:

Bloqueo de órganos de representación, -comité de - empresa-; impedimento de hacer asamblea; de repartir pro- paganda y de hacer votaciones dentro del horario de tra- bajo; prohibiciones de hablar entre las compañeras; nega- ción de permisos al comité de empresas; atrasos continuos en la aplicación del aumento correspondiente al I.C.V., - en las pagas extras; tensión constante por provocaciones entre el personal; etc.

Con esta situación las negociaciones del convenio de empresa que habían de hacerse en octubre del año se- tenta y ocho vendrían a ser una mera farsa planteada des- de la dirección de la empresa, que la utilizó como medio para intentar romper la unidad de las trabajadoras. En él proponía diferentes categorías salariales, con macha- cona insistencia en planteamientos que disminuyeran lo - acordado en el convenio del año setenta y cuatro. A esto se añade que la postura que mantiene en las negociaciones de irresponsabilidad y continuo bloqueo, como lo demues- tra que desde el cinco de septiembre en que se inician - hasta mediados de enero en que terminan, se presentó en

las dos primeras reuniones sin haber mirado la tabla reivindicativa de las trabajadoras.

La dirección española afirmaba, además que no tenía poder ejecutivo para negociar, sino que para ello era necesaria la presencia de la dirección alemana que no acudió en cinco reuniones consecutivas. Esto motivó la negociación de un pacto provicisional por tres meses para algunos aspectos específicos, pero que dejaba el convenio sin resolverse. La situación coincidía con la descrita por S. Hymer: (*) "Incluso sus dirigentes nacionales -los funcionarios públicos o los directivos locales de las -- compañías+ se comportan únicamente como mandos interme--dios del sistema mundial ... ocupan una posición de su--bordinación y dependencia, ya que carecen de los elementos básicos del poder capitalista y que son información y dinero.

Durante las negociaciones, las únicas acciones que se realizan van encaminadas a conseguir que la dirección alemana se presente a negociar y que los organismos oficiales les obliguen a cumplir con las normas sobre negociación: Se ocuparon las foicinas de la dirección durante media hora. Se realizaron paros intermitentes. Se ocupó la Delegación de Trabajo.

Las trabajadoras en este convenio insistían más en conseguir puntos sociales, que en reivindicar aumentos económicos, pues consideraban que los económicos se ab--sorvían, mientras que los sociales son los que cambian - las condiciones de vida.

(*) S.Hymer.- La compañía multinacional Ed. H. Blume 1982

En enero se reanudaron las negociaciones y éstas se plantearon en los mismos términos que en septiembre, argumentando la empresa que si no hay aumento de productividad y se produce un cambio en el sistema de trabajo -- acordado en convenio del año setenta y cuatro, no puede aceptar las peticiones hechas por las trabajadoras. Como resultado se rompen las negociaciones y las trabaja-- doras promueven un conflicto colectivo que se resuelve - con un aumento salarial del 18,2%; este aumento la empresa no lo aplicará y recurrirá a instancias superiores -- por no estar de acuerdo con el mismo.

Rotas las negociaciones del convenio, las relaciones laborales empeoran considerablemente, y la empresa - inicia ya un proceso que tiene como objetivo su cierre.

En febrero la empresa modificó el sistema productivo, en alguna cadena de producción, pasando de hacer chaquetas y anoraks, a confeccionar prendas para la casa -- Meyba, obligando a un aprendizaje forzoso y negándose a pagar el promedio de salario que se tenía acordado para estos casos, así como a dar las normas sobre el método de trabajo a seguir pretendiendo con ello que los posibles errores que hubiesen fuera imputados a las operarias.

Todo ello provocó serios problemas psíquicos en -- las trabajadoras por la tensión que se vivió en el ambiente del centro de trabajo, debido al esfuerzo que suponía querer llegar a la actividad 100% con unas prendas en -- las que no se había adquirido suficiente práctica. Esto provocó enfrentamientos constantes con la dirección.

Las trabajadoras promovieron un nuevo conflicto colectivo argumentando que: se había situado a las mismas en posesión de total indefensión derivada de un mani- -fiesto abuso de derecho. La empresa no había efectuado la preceptiva notificación previa para la modificación del sistema de organización del trabajo, poniendo a las operarias frente a una vía de hechos con la pretensión de hacerla irreversible.

Después de diversas negociaciones se acordó crear una comisión mixta con representantes de los trabajadores, de la empresa y de Inspección de Delegación de Trabajo, con las funciones de solventar los problemas surgidos - con la nueva implantación organizativa. También se concedió un plazo superior para la exigencia de la actividad 100% y durante este plazo se pagaría el promedio individual.

Con el argumento de que existían dificultades económicas graves que podían impedir la sobrevivencia de - la empresa, en el segundo semestre del año, la dirección presenta a las trabajadoras un Plan de Reflotamiento para la empresa en el que se proponía en una primera fase:

- Restablecer el orden en la producción.
- Revisión de tiempos en los destajos.
- Revisión del convenio aplicando la propuesta hecha en enero del setenta y ocho y que no se había aceptado.

En una segunda fase:

- Modernizar maquinaria.
- Observación de resultados.
- Comercialización. Si con las modificaciones de la primera fase se obtiene un precio minuto competitivo, se establecerán los contactos necesarios para la comercialización en el mercado español.

Las trabajadoras presentaron un detallado y razonado informe en el que precisaban los serios motivos que les llevaban a rechazar dicho plan. Hay que señalar que las trabajadoras eran conscientes de la gravedad de la situación y que sólo cuando se convencieron de que dicho plan en ninguna forma era tendente a reflotar la empresa sino exclusivamente a empeorar las condiciones de trabajo, se opusieron al mismo, basándose en los siguientes argumentos:

-En el denominado "Plan de Reflotamiento" no se presentaba ningún plan serio sobre variables económicas (previsiones de ventas, mercados, costes, inversiones o planes financieros, etc.), sino que se trataba únicamente de exortar a las trabajadoras a que aumentasen su productividad. Este enfoque impedía que se pudiera tomar en serio el plan.

-No se planteaba en absoluto la posibilidad de ampliar mercados. Valmela es la única cliente y al mismo tiempo el proveedor mayoritario. El carácter de taller

"Maquilador" (x) de la Valmeline es evidente y se ve -- que va a continuar. Los resultados económicos de Valmeline no tiene ninguna entidad porque ésta no tiene autonomía ninguna.

-No se proponía la renovación de maquinaria del -- proceso productivo o de aspectos organizativos de la empresa.

-A cambio de una actitud negociadora no se ofrecía nada a las trabajadoras. El plan se limitaba a acusarles de baja productividad y esgrimir la amenaza de cierre.

Se rechazò, por tanto, el Plan empresarial y se propuso en cambio la creación de una Comisión Mixta de análisis empresarial, con poder decisorio sobre todos los órganos de la empresa, que no fue aceptada por ésta, -- demostrándose con ello que además de los objetivos enumerados, pretendía al presentar el Plan de reflotamiento que éste pudiera servir como un documento más que de mostrase la justificación del cierre.

Los hechos que se suceden a partir de aquí son la antesala del cierre.

La dirección, sancionó con despido a una compañera con evidente voluntad de provocar al resto y buscar la reacción que justificase posibles despidos en las demás. Estas así lo entendieron y en consecuencias, aún lamentándolo sinceramente, sólo utilizaron los medios legales

(x) Empresas que sólo se dedican a utilizar mano de obra barata en un país, sin interesarse para nada en el aparato productivo de éste.

que estaban a su alcance para evitarlo.

Los meses de agosto y octubre se percibe el 60% y 70% del salario, justificando la empresa esto con la baja productividad y los resultados económicos negativos que presenta.

Las trabajadoras promueven un nuevo conflicto co--lectivo sin que del mismo se obtenga resultados positivos. La empresa se niega a pagar aduciendo que no tiene fondo.

CAPITULO IV

LA CRISIS: EL CIERRE EMPRESARIAL

4.1. La preparación de la empresa para el cierre.

Todas las acciones planteadas por parte de la empresa en el año setenta y nueve, van ecaminadas para la justificación del cierre.

Junto al proceder tenso en el centro de producción, se daba otro paralelamente a nivel de dirección, de idas y venidas de Alemania, rumores y contrarumores de si se abría mercado en España en vistas al Mercado Común y a - Latinoamérica, o por el contrario, se planteaba expediente de crisis. Toda esta situación fué seguida de retirada hacia Alemania de pedidos en cartera para confeccio--nar.

La actuación anormal que se estaba dando en el proceder de la empresa, las trabajadoras, como hemos dicho en el anterior capítulo, la habían denunciado ya ante organismos oficiales y seguían insistiendo ante la dire- -cción de que se les informase con detalle de los planteamientos futuros que la misma tenía.

Esta haciendo caso omiso a ésta patición se mantenía en absoluto silencio, aunque con su proceder mostraban - su decisión de poner fin a la empresa; así, en diciembre de mil novecientos setenta y nueve se recibe una carta - de Val Meheler de Alemania en la que decía : "Que la gra-

ve situación de tesorería de Valmeline viene dada por -- unos elevados y negativos resultados de explotación, que acumulados en la vida de la empresa, ascienden a más de noventa millones de pesetas de pérdida. Que hasta el momento actual, los accionistas han venido solucionando -- las diferentes épocas de crisis de la empresa, aportando todo tipo de soluciones, principalmente en forma de -- avales y garantías. Que se debe considerar, que todas las posibilidades financieras del mes de diciembre están utilizadas, y pese a ello, no se dispone de los recursos financieros para cubrir todos los pagos que deben realizarse en diciembre y que son: créditos que vencen, Seguridad Social, paga extra de Navidad. Que el consejo de administración y los accionistas deberán investigar las medidas a tomar para encontrar una solución a las dificultades -- actuales."

En febrero de 1980 apareció la noticia en el periódico, del traslado del domicilio social de Valmeline a -- Madrid.

El cuatro de marzo se comunicó al Comité de Empresa que habían presentado expediente de crisis con demanda -- de cierre total ante Delegación de Trabajo y suspensión de pagos ante el juzgado de Madrid. En consecuencia, había ofrecimiento a las trabajadoras de indemnizaciones -- por recesión del contrato de trabajo.

Las razones que la empresa daba para el cierre eran de tipo económico.

Las trabajadoras formularon una enérgica protesta --

ante la empresa y organismos oficiales, de que la comuni-
cación fuera los hechos consumados y éstos parece claro
que están en la línea de responder a una política de mer-
cado y búsqueda de sectores más rentables para su capi-
tal.

Todo ello abrió debate entre las trabajadoras, pasan-
do después a votación secreta la aceptación o no de in-
demnizaciones; U.G.T. quería que en dichas votaciones --
participara la dirección de la empresa y como mayorita--
riamente se rechazó esta propuesta, a partir de aquí es-
ta central tramitó por su cuenta las indemnizaciones de
sus afiliados y no participó en cuentas acciones promo-
vieron el sector mayoritario de trabajadoras.

El acuerdo adoptado por la mayoría de trabajadoras
fue: El rechazo de indemnizaciones. Que se presentaría -
un informe económico ante Delegación de Trabajo. Y hacer
petición a dicha Delegación, al Gobernador Civil de Ta--
rragona, y a la propia empresa, para que se persona en -
Tarragona el consejo de administración de la casa central
Val Meheler de Alemania, dado que la dirección española
no tenía competencia de decisión. Se acordó así mismo, -
presentarse como acreedores en la suspensión de pagos a
pesar de los inconvenientes que esto reportaba por ser en
Madrid. Se hicieron escritos donde se explicaban las ra-
zones en que se fundamentaban para oponerse al cierre de
la empresa, y lo que ésto supondría de confirmarse el mis-
mo para Tarragona. Estos escritos se mandaron al Goberna-
dor, a la Cámara de Comercio, a las fuerzas Políticas y
a la Prensa de la Ciudad.

4.2. La reacción de las trabajadoras

La situación que previsiblemente podía producir el cierre de ésta empresa no sólo afectaría a cada trabajadora individualmente, sino que repercutiría también en - agravar el agudo paro que ya existía en Tarragona, especialmente el alto nivel de paro femenino (lo que dificultaría la obtención de otro empleo posteriormente). Así - lo entendieron las trabajadoras de Valmeline y ello contribuyó a que iniciasen una serie de actuaciones muy - - enérgicas e importantes para oponerse al cierre empresarial.

Para reforzar sus actuaciones, buscaron el apoyo y solidaridad de los trabajadores de otras empresas, apoyo que les fue ampliamente proporcionado.

Entre las acciones de oposición al cierre emprendidas por las trabajadoras se debe destacar: La ocupación y el encierro de las trabajadoras en la nave de trabajo, que duró veintiocho días. Esta acción fue de extraordinaria transcendencia dado que la mayoría de trabajadoras - estaban casadas y tenían hijos pequeños, lo que hacía difícil el encierro. Además, la comida tenía que ser traída a la fábrica por las respectivas familias, lo que juntamente con el elemento anterior suponía que la lucha de las obreras de la Valmeline implicaba a toda la familia.

Esta acción se dividió en dos etapas. En la primera las trabajadoras permanecieron en la empresa, organizando todas las acciones exteriores (información a la prensa,-

distribución de hojas informativas, carteles públicos) a través de los trabajadores de otras empresas que se habían solidarizado. En la segunda fase trasladaron el conflicto a la calle realizando manifestaciones, cortes de tráfico, encadenamientos en la vía pública y ante la Delegación de Trabajo y el Gobierno Civil, asistencia a plenos del Ayuntamiento y la Diputación pidiendo a todas estas instituciones que intervinieran en el problema. En cabezaron también la manifestación del uno de mayo, ya que todas las fuerzas sociales participantes en la misma entendían que éste era el principal problema laboral de Tarragona. El tiempo no dedicado a éstas acciones lo pasaban en la empresa. Al mismo tiempo, otras mujeres, ajenas a la empresa, se encerraron en la misma en solidaridad con las trabajadoras de Valmeline.

Por otra parte desde que la dirección española de Valmeline planteó el cierre afirmó que no tenía poder de negociar con las trabajadoras, sino que ésto correspondía a la central alemana. Aquellas por tanto, reclamaban la presencia de los representantes de ésta, mientras que el consejo de administración alemán reuía toda reunión. Llegaron a extremos incluso ridículos; por ejemplo, tras mucha insistencia por parte de las trabajadoras, los representantes alemanes se personaron en Barcelona (no en la sede social de Tarragona) haciendo acudir a las representantes de las trabajadoras al lugar de la reunión con unas precauciones y medidas de seguridad verdaderamente inexplicables e incluso grotescas.

En esta reunión, que tanto había costado conseguir,

la dirección empresarial alemana se mantuvo en la misma posición postulando el cierre empresarial y la misma oferta que anteriormente en cuanto a indemnizaciones. Aquella misma semana, Delegación de Trabajo convocó a una reunión a las trabajadoras con la dirección española, sin esperar a la presentación de un informe que las trabajadoras habían señalado iban a presentar, tratando de convencer a éstas de que aceptasen las propuestas de la dirección. Se desestimó negociar ninguna propuesta en tanto Delegación no estudiase el informe económico que las trabajadoras iban a presentar, realizado por ellas con el concurso de algunos asesores técnicos exteriores y basado en los datos económicos proporcionados por la empresa.

En el Anexo recogemos el informe elaborado que consideramos de gran interés para entender la argumentación de las trabajadoras, aunque por razones de espacio no lo incluimos en el texto central de éste trabajo. En el mismo se demuestra que los motivos de oposición al cierre son perfectamente razonables y acordes a razones de hechos y Derecho. Se argumentaba detalladamente que la empresa no cerraba por razones económicas sino por razones de reestructuración empresarial decididas desde la central alemana para trasladar la planta de Tarragona a otros países con mano de obra todavía más barata.

La larga y dura lucha llevada por los trabajadores de Tarragona -de Valmeline y otras empresas- forzaba a Delegación a tener muy en cuenta su causa. Por otra parte, la argumentación presentada en el informe económico

realizado hacía ver de forma evidente la razón de las trabajadoras para oponerse al cierre, por lo que a Delegación de Trabajo no le quedó otra opción que pronunciarse contra el mismo. El doce de mayo la Delegación presentó una resolución denegando la petición empresarial de cierre.

4.3. ¿Son omnipotentes las multinacionales?

La empresa, sin embargo, se negó a la reapertura y la Delegación de Trabajo y la Generalitat evadieron su responsabilidad para hacer cumplir la resolución, alegando no tener competencias para ello.

Ante la falta de cumplimiento de la empresa y la situación indignante de competencias que demostraban los organismos oficiales, las trabajadoras quisieron hacerlo público y por ello decidieron encerrarse en el Ayuntamiento de Tarragona. Después de pasar la noche allí, por la mañana fueron desalojados por la policía. Pero como por la tarde había de venir el presidente de la Generalitat Sr. Jordi Pujol se quedaron con (colchonetas incluida) a la puerta del Ayuntamiento. Tuvieron algunas dificultades para que el presidente las recibiera, pero lograron entrevistarse con él. El presidente se comprometió a mantener una reunión con el Conseller del Treball de la Generalitat. Este, a su vez, se comprometió a llamar al Ministerio del Trabajo para que hablasen con Delegación de Trabajo de Tarragona en el sentido de que ella era la responsable de forzar a la empresa a la reapertura.

Paralelamente a esta entrevista se encerraron también en esa Delegación con la intención de que ésta les ayudara a conseguir que viniese a Tarragona el Consejo de Administración alemán. Finalmente se logró que éste acudiese a entrevistarse con las trabajadoras.

En esta segunda entrevista la situación varió muy poco excepto que la dirección alemana afirmó tajantemente que no abriría la empresa lo dijese quien lo dijese.- Demostraban con ello su omnipotencia para decidir lo que les interesaba con la seguridad de que nadie les podría poner travas "los gobiernos pueden tener una soberanía política aparente, pero disponen de un poder real muy limitado y deben subordinarse continuamente a las compañías internacionales para obtener tecnología y capital".(x)

Las trabajadoras analizaron la situación y en la misma concluyeron que llegadas al punto de lucha que se dió en este caso, la empresa sólo podía ser forzada a continuar si la población y los organismos oficiales coincidían en presionar hacia otro modelo de sociedad, de lo contrario las multinacionales son invulnerables. Por tanto dada la situación tenían que valorar el salir lo menos perjudicadas posible, aunque ésto quedara reducido a nivel económico.

En una tercera entrevista se logró mejorar las indemnizaciones en cuanto a dinero y garantías de cobro.

(x) Sr. Hymer - La internacionalización del capital, en "La compañía multinacional".Ed. Blume 1982.

Aunque habían conseguido culminar la lucha sin de-- caer y con tenacidad, tuvieron que aceptar la dura situación y comprobaron con dolor la impotencia de otras salidas que no estaban a su alcance y que les forzaba a aceptar unas indemnizaciones que nunca hubieran querido a -- cambio de un puesto de trabajo.

CAPITULO V

RESULTADOS OBTENIDOS

5.1. Situación legal de los convenios colectivos

Los convenios colectivos en la legislación española son pactos entre empresarios y trabajadores, que para que tuvieran validez, habían de ser aprobados por el Ministerio de Trabajo.

El marco legal en que se da la negociación de los convenios colectivos, se origina dentro del sindicalismo vertical y los mismos responden al intento de conseguir unas negociaciones bilaterales. pero que estas estuviesen siempre supervisadas por la C.N.S. Incluso, convenios que pudiesen incidir en la marcha general de la economía, tenían que ser sometidos a la consideración de la comisión delegada del gobierno.

Los convenios de ámbito superior marcan las pautas de comportamiento y los de ámbito inferior no pueden pactar condiciones de ningún tipo que sean inferiores a las marcadas por el de ámbito superior.

La doctrina de los convenios, desde su establecimiento en la mitad de los años sesenta, hasta avanzados los setenta, presentaba una serie de limitaciones importantes, tales como: a) las negociaciones sobre el nivel salarial no podían superar el porcentaje de aumento del índice general del coste de vida, considerando este, además,

como una única cifra promedio para todo el país, b) no se podía acordar limitaciones o controles a las facultades absolutas de los empresarios en cuestiones de organización del trabajo c) a nivel sindical no se podía pactar nada que contradijese los principios de armonía y colaboración que habían de haber entre empresarios y trabajadores, ni que se opusieran a la paz social. Por ejemplo; - asambleas, huelgas, instrumentalización del derecho de los trabajadores a estar continuamente informados de la marcha de la empresa.

Todo ello imponía muy severas limitaciones a las negociaciones entre los empresarios y los trabajadores. No obstante, la negociación de los convenios colectivos, -- constituyó un importante elemento para los trabajadores que a través de los mismos, iniciaron y mantuvieron un proceso legal que permitía, por lo menos formular y dar cuerpo a sus reivindicaciones, si bien las posibilidades de obtenerlas eran muy remotas.

Una característica importante de la legislación de convenios consistía en que bajo ciertas condiciones se permitía el establecimiento de convenios de empresa. Esto suponía que en los casos en que los trabajadores de una empresa fuesen muy combativos, podían conseguir una situación mejor que la que permitía la legislación general o los convenios de ámbito superior. (*)

Está claro que la plantilla de Valmeline era consi-

(*) La situación ha cambiado muy sustancialmente desde los Pactos de la Moncloa con la potenciación del establecimiento de pactos sociales de ámbito estatal.

derablemente mas combativa que la media de Tarragona y el Estado. En consecuencia, a través de su permanente espíritu reivindicativo y a pesar de las dificultades que hemos relatado en el capítulo anterior, pudo obtener algunas condiciones más favorables que las generales para el país y el sector. En este capítulo vamos a comparar la situación de los convenios de distintos ámbitos, con la situación lograda en los convenios de Valmeline.

5.2. Comparación con el convenio de la confección de, Barcelona (*)

A) Aspectos legales

(*) (*) Convenio colectivo sindical de trabajo de la agrupación provincial de confección en serie y medida, - de la provincia de Barcelona, comparado en los artículos más significativos, con el de Valmeline.

Artículo 5 vigencia desde el 1 de enero de 1974 hasta 31 de diciembre de 1975.

(*) (*) (*) Convenio colectivo sindical de Valmeline.

Artículo 3 el presente convenio entrará en vigor el día 1 de octubre de 1974, hasta el 1 de octubre de 1.976.

(*) Que era ya uno de los más avanzados del Estado dentro del sector.

(*) (*) Boletín oficial de la provincia de Barcelona. Anexo al número 235 I de octubre de 1974.

(*) (*) (*) B.O.P. de Tarragona jueves 30.1.1974

Artículo 11: las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible, y a efectos de su aplicación - - práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5: las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que a efectos de su aplicación deberá ser considerado en todo momento en forma global.

Artículo 12. Compensación. Las condiciones que se - contienen en el presente convenio, valoradas en su conjunto, son compensables, hasta donde alcancen, con las - mejoras y retribuciones que vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas.

Artículo 6. Las futuras disposiciones legales, incluidas las relativas a - salarios inter-profesionales que introduzcan variaciones en el régimen laboral, solo tendrán eficacia si, en cómputo anual, superan globalmente - las retribuciones que se pactan en - el presente convenio, en caso contrario se consideraran absorvidas por - las mejoras pactadas.

Artículo 15. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen - variación en todos o algunos de los conceptos pactados, - solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, supe-

ren el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluidos - la fijación de salarios interprofesionales y profesionales, efectuándose la comprobación en forma global y anual.

Artículo 8: A) La jornada laboral se rá de 44 horas semanales, a realizar de lunes a sábado a razón de 8 horas diarias continuadas, de lunes a - - viernes, intercalando el descanso - reglamentario. Los sábados de 4 horas de jornada continua con media - hora de pausa.

B) La jornada fijada en el punto A) se incrementará en 15 minutos diarios en concepto de recuperación de fiestas que tengan dicho carácter.

Artículo 47. Jornada de trabajo. La jornada laboral será de 45 horas y media semanales, quedando así distribuida: De lunes a viernes: 8 horas de permanencia, inclu yendo, para la jornada continuada, el descanso obligatorio de media hora.

Sábados: A) En caso de horario partido 5 horas y me dia de trabajo efectivo.

B) En caso de jornada continuada 4 horas y media de trabajo efectivo, más media hora de descanso en su caso.

A partir de la primera semana que se completa del - mes de octubre de 1975, y condicionado a que para esa fe cha se haya formalizado por la Unión Provincial de Traba

jadores y Técnicos, la petición de que todas las actividades comprendidas en este convenio se rijan por un único convenio sindical de ámbito Nacional, la jornada laboral será de 44 horas semanales, quedando distribuida -- del modo siguiente:

De lunes a viernes 8 horas de permanencia, incluyendo para la jornada continuada el descanso obligatorio de media hora.

Sábados: A) En caso de jornada partida: 4 horas de trabajo efectivo.

B) En caso de jornada continuada: 3 horas y media de de trabajo efectivo, más media hora de descanso en su caso.

Los anteriores horarios lo serán sin perjuicio de la recuperación de fiestas que tengan en esta condición.

Artículo 9: Tiempos improductivos.-
El personal que deba permanecer algún período de tiempo durante la -- jornada laboral en situación de no producción por los motivos señalados en el anexo I, percibirán el salario promedio individual correspondiente a las 12 semanas precedentes al mes anterior. Si el paro en la actividad de la operaria obedece a fuerza mayor o causa no imputable a la Empresa se abonarán dichos tiempos con la retribución establecida

para tiempos indirectos (improductivos) en el Artículo 40 apartado 1 - Salario base convenio, calificación 1 incremento por calificación profesional.

Artículo 38. Condiciones económicas. Los salarios mínimos y de cotización serán los que determinen las disposiciones vigentes con carácter general.

Artículo 39. El salario para la actividad normal correspondiente al puesto de trabajo de calificación 1 se fija, para el año 1974 en 180 pesetas diarias, y para el año 1975 en 225 pesetas diarias, en ambos casos con efectos desde el 1 de enero.

Artículo 10: Salario.

1) Se establece un salario base convenio calificación 1, 206,90 pesetas diarias.

2) Al personal que trabaje en régimen de actividad medida, para retribuir las horas efectivas de trabajo productivo, se establece un complemento salarial que añadido al salario base convenio calificación 1 incrementado por su calificación profesional, suma 54 pesetas, y que fluctuará en proporción directa al rendimiento. Este complemento, sumado al salario base convenio por la calificación profesional, garantizará una retribución de 40 pesetas ho

ra productiva aunque el trabajador no llegue al rendimiento 100%.

3) Igual garantía gozará el personal no sujeto al trabajo de actividad medida, que como consecuencia de la implantación del sistema, experimente un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo.

Artículo 41. Participación en beneficios. Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6% del salario por actividad normal incrementado con el premio de antigüedad.

Por el mismo concepto se abonará, además, otro 6% sobre el salario por la actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos en los que el índice de ausencias al trabajo, no fuere superior a un 3% en relación a las horas de trabajo en cada semestre.

Artículo 12: Participación en beneficios.- Se satisfarán de acuerdo con el artículo 89 de la O.L.T. No obstante se abonará el 4% complementario sobre el salario base convenio, calificación 1, por calificación profesional mensualmente y a título individual, al personal que durante cada mes no rebase en sus ausencias del puesto de trabajo - -

(faltas, retrasos, permisos, enfermería, visitas médicas) un total de de 20 horas.

Artículo 40. Antigüedad. 1) Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirá en 5 quinquenios del 3% del salario para la actividad normal, para todos los grupos del personal. 2) El cómputo de antigüedad se iniciará para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la empresa, con independencia de los cambios de categoría. 3) A este efecto no se computará el tiempo de servicio en las categorías de aprendiz y aspirante.

Artículo 13: Antigüedad.- Los aumentos retributivos periódicos por servicios a la empresa consistirá en quinquenios del 6% del salario base convenio, calificación 1, incrementado por la calificación profesional correspondiente.

Artículo 52. Vacaciones. Año 1974: El período anual de vacaciones será de 18 días laborales.

Artículo 14: Vacaciones. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará en concepto de vacaciones de 22 días laborales por año natural.

Artículo 49. Subsidio de defunción. En caso de fa--

llecimiento del trabajador, la empresa abonará a su viuda, hijos o familiares el importe de un mes de salario.

Artículo 50. Premio de jubilación. Al personal que se jubile al cumplir los 65 años de edad y lleve al menos 20 años de prestación de servicios a la empresa, se le entregará, 25.000 pesetas por una sola vez.

Artículo 51. Prestaciones económicas por baja de maternidad. A toda mujer trabajadora que este por baja de maternidad, se le abonará, por parte de la empresa, el 25% de la base de cotización, para completar el 75% que le abona el Instituto Nacional de Previsión.

Artículo 16: Transporte personal. La empresa gestionará el establecer a su cargo el transporte de personal residente en Vilaseca y en la Barriada de San Pedro y San Pablo.

B) Aspectos económicos.

Año 1974

(Salario base convenio calificación 1.45)(*)

<u>CONCEPTO</u>	<u>CONVENIO VALMELINE.</u>	<u>CONVENIO PROVINCIA BARCELONA</u>	<u>DIFERENCIA VALMELINE-PROVINCIAL</u>
1.-Salario base diario (Solo se aplicaba a la media hora -	300ptas.	261 ptas.	39 ptas.

(*) Se ha tomado como base la calificación 1,45 porque era esta la que tenían la totalidad de las trabajadoras directas de producción.

<u>CONCEPTO</u>	<u>CONVENIO VALMELINE</u>	<u>CONVENIO PROVINCIA BARCELONA</u>	<u>DIFERENCIA VALMELINE- PROVINCIAL</u>
de pausa, a las 4 horas del sábado, los domin--gos y festi <u>vos</u>)			
2.- Salario por actividad normal 100%.	422 pts.	261 pts.	161 pts.dia
3.- Garantía salarial sin conseguir la actividad nor <u>mal</u> 100%	320 pts.	Aquí es ab sorvido por el cómputo anual.	320 pts.dia
4.- Pagas extraordinarias.	30 dias	15 dias	15 dias
5.- Jornada laboral	44 horas semanales	44,5 horas semanales	1,5 horas semanales
6.- Vacacio <u>nes</u> .	22 dias	18 dias	4 dias

<u>CONCEPTO</u>	<u>CONVENIO VALMELINE</u>	<u>CONVENIO PROVINCIA BARCELONA</u>	<u>DIFERENCIA VALMELINE-PROVINCIAL</u>
7.- Antigüedad.	6% por quinquenio	3% por quinquenio	3% por quinquenio
8.- Horas improductivas	Promedio sacado del -- cómputo cobrado en el mes anterior	No recoge horas improductivas	Supone una mejora considerable, debido a que estas se producían en todas las empresas.
9.- Beneficios.	El cálculo - permitido de absentismo - para cobrar el 4% es de un 8% en relación del - cómputo horas mensuales	El cálculo - permitido de absentismo - para cobrar el 6% es de un 3% en relación del - cómputo de 6 meses	Se permite un porcentaje más alto de absentismo y se cobra un 2% más

<u>CONCEPTO</u>	<u>CONVENIO VALMELINE</u>	<u>CONVENIO PROVINCIA BARCELONA</u>	<u>DIFERENCIA VALMELINE-PROVINCIAL</u>
10.- Otras disposiciones.	La empresa gestionará transporte del personal en dos barrios de la ciudad.	_____	Una mejora social importante.
	_____	Subsidio de defunción consistente en un mes para familiares	No recoge esta mejora
	_____	Premio de jubilación si tiene 65 años y 20 de trabajo en la empresa.	No recoge esta mejora
	_____	Prestaciones económicas por baja de maternidad	No recoge esta mejora

Como ya hemos explicado en el capítulo tercero, en los años 1976 -1978 no se consigue llegar a ningún acuerdo sobre negociaciones en los convenios y por tanto estos son resuletos por decisión arbitral obligatoria.

Años 1976 - 1978

(*) Convenio Estatal de la confección en serie.

Este convenio fija exclusivamente las tablas salariales y para la calificación 1,45 el salario base interprofesional será de 551 pts. diarias.

(*)(*) Convenio provincial de la confección en serie.

También es una decisión arbitral obligatoria, y la misma fija para la calificación 1,45 685 pts. diarias.

(*)(*)(*) Decisión Arbitral Obligatoria de Valmeline.

Prórroga declarando vigente el convenio colectivo sindical de Valmeline del año 1974 homologado por resolución de la Delegación provincial el 20-2-74 sin más modificaciones que:

-entregará en vigor el 1-10-76 con un incremento salarial del 20,51% equivalente al índice del coste de vida más tres puntos.

Este incremento se a..

(*) Decisión Arbitral Obligatoria de ámbito nacional de 5-5-76 BOE de 22-5-76.

(*)(*) Decisión Arbitral Obligatoria de ámbito provincial por resolución de 8-2-77 en BOP 22-2-77

(*)(*)(*) Decisión arbitral Obligatoria al efecto de lo dispuesto en el Decreto 2931/75 sobre medidas económicas.

dicionarán sin absorción -
ni compensación a los sa-
larios que efectivamente
se venían percibiendo.

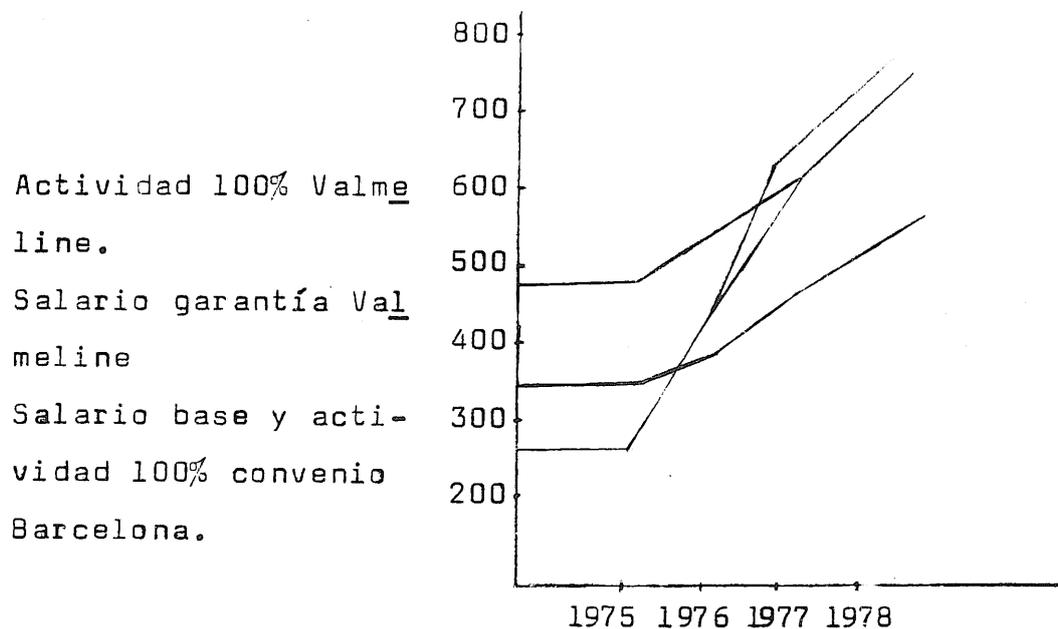
El S.B.C. quedó esta-
blecido en 371,53 pts.

La garantía mínima -
por día en 395 pts.

Por actividad normal
527,34.

Que transcurridos do-
ce meses se aumentaría el
I.C.V. según el I.N.E. si
no se formulaba convenio
nuevo.

En el Gráfico I presentamos las diversas evoluciones
que experimentan los salarios.



5.3. (x) Comparación con otras empresas de la confección de la Provincia de Tarragona.

El tipo de empresas que existían eran pequeñas y con un reducido número de trabajadores, dándose mucha confección a domicilio.

Implantadas en Tarragona ciudad existían tres empresas (incluida Valmeline), el resto estaban repartidas por los pueblos.

Las plantillas estaban formadas por mujeres en su mayoría jóvenes.

Las condiciones de trabajo eran muy malas. En la mayoría de centros no se cumplían las normas sobre Seguridad e Higiene, con falta de ventilación adecuada, problemas de temperatura y espacio, ruido, jornadas que sobrepasaban lo establecido... Ritmos de trabajo agotadores e inalcanzables, pues normalmente apenas llegaban a la actividad 100%.

La calificación que tenían era mayoritariamente la de aprendiz o ayudante.

No existía ninguna experiencia sindical y las relaciones entre empresarios y trabajadores eran autoritarias (y en algunos casos caciquiles).

(x) La información procede de documentos y contactos que existían a nivel sindical de los representantes de las trabajadoras de Valmeline con los de otras empresas de la Provincia.

Plantear cualquier reivindicación era muy difícil, - el bajo nivel solidario y el miedo a ser despedidas lo - impedían.

Valmeline

Las condiciones de trabajo consiguieron mejorarse y estas cumplían los mínimos exigibles marcados por la ley; así la única nave central de producción tenía gran amplitud, visibilidad y ventilación, ensonorizada y con hilo musical. Todo esto permitía sentirse en un lugar agradable para el trabajo (a excepción de las altas, o bajas - temperaturas que se daban en las épocas punta; este problema no llegó a solucionarse).

En cuanto a organización del trabajo se consiguió - que las decisiones que repercutían en el trabajo, fueran discutidas entre la Dirección (o mando responsable) y la trabajadora a las que se había de asignar las tareas.

Se había logrado establecer un mecanismo por parte de las trabajadoras sobre los tiempos de control. Esto - fue motivo de enfrentamientos constantes, pues impedían que la empresa lo asignara según su criterio. Se discu--tía fundamentalmente la actividad que aplicaban a la tra**ba**jadora por ser este el caballo de batalla de todo cro**no**metraje. Sobre los mismos se consiguió que no fueran - tan duros como la empresa pretendía; aún así en algunas operaciones era muy difícil superar el 100%. Se pudo de--mostrar en repetidas ocasiones, que el sistema de crono**me**traje no era tan científico como pretendían hacer creer.

Con la calificación de todas las trabajadoras como oficiales de primera categoría, se consiguió unificar sa larios e intereses entre las trabajadoras, rompiendo con los esquemas legales tradicionales de que los trabajado- res han de estar divididos en un sinfin de categorían, - cuando la faena que se realiza no es tan variada y la res- ponsabilidad la misma.

El nivel salarial, como se ha podido ver en el apar- tado anterior, era más elevado por dos motivos: Uno por- que la base hasta el año 1976 era superior que en las de- más empresas, y dos porque consiguieron que la mayoría - de la plantilla, superara la actividad 100%, con lo que resultaba una remuneración un poco más elevada. A partir de 1976 mantenían una base inferior, pero seguían consi- guiendo ritmos elevados que permitían compensar la baja base salarial; aunque el precio de esto en muchas opera- rias era el empeoramiento de su salud.

La actividad sindical que se desarrolló, permitió - conseguir los resultados expuestos en este estudio, y la misma supuso:

Superar el miedo al inicio de cualquier reivindica- ción, de firmar documentos, de acudir a los Organismos - Oficiales, de hacer escritos, de hacer asambleas, reunio- nes hasta llegar a la huelga.

Se hicieron valer como fuerza social ante la propia empresa y los Organismos Oficiales. Sabían que las deci- siones que les repercutían no podían decidirse unilate- - ralmente.

Los representantes eran los establecidos legalmente y los que en cada situación consideraban oportunos. Las garantías sindicales las hicieron cumplir como promulgaba la ley, y eso permitió una capacidad de movimiento, - interno y externo, necesarios para desarrollar cualquier actividad sindical.

Consiguieron con su actitud, superar la propia ley en cuanto a:

La ley establece que los aumentos del convenio pueden ser absorbidos por las primas voluntarias existentes en una empresa. No obstante en la Valmeline se consiguió que los incrementos salariales del convenio provincial, supusieran un aumento neto sobre las remuneraciones reales anteriores (si bien el importe de la prima descendió de 5 pts/hora a 3).

Las huelgas, los bajos rendimientos, asambleas, las sanciones, la organización del trabajo, en el expediente de crisis, consiguiendo garantía del puesto de trabajo y percepción salario real.

Las excedencias con obligación de readmisión, para las mujeres al nacer un hijo.

La representación de las trabajadoras que no fue - llevada a cabo solo por los representantes reconocidos - oficialmente, sino también por los elegidos en casos concretos.

Se consiguieron acuerdos durante 3 meses referentes

a: Seis horas de asamblea pagada. Jubilación a los 60.-- años indemnizando la empresa a la persona afectada. Que las personas mayores de 40 años y las embarazadas no estuvieran sometidas a ritmos de destajo. Reconocimiento de las secciones sindicales y pagas al tesorero de las mismas para el desarrollo de sus funciones.

Como derecho adquirido consiguieron que se mantuviera el descanso de media hora diaria.

Como derechos legales: Tener un control sobre la contabilidad de la empresa, que les permitió poder analizar lo que efectivamente pretendía esta ante cualquier situación conflictiva.

Fueron la primera empresa en Tarragona que puso en vigor lo establecido por la ley de relaciones laborales 16/1978 8 de abril, que hace referencia a la posible reducción jornada de los padres, por tener a su cargo un menor de 6 años. Con lo que se conseguía evitar que dejaran el trabajo mujeres con hijos pequeños.

5.4. Comparación respecto a la legislación sobre el conflicto.

-Situación legal del conflicto

(*) Legislación existente entre los años 70-80

El conflicto colectivo es, en general, una manifestación de la distinta y opuesta posición que ocupan em--

(*) Según las disposiciones número 53 bis, 259 y 293 del Anexo III.

presarios y trabajadores en la relación de trabajo asalado; es la manifestación de la contradicción de intereses entre unos y otros. Esa manifestación puede darse bajo diversas formas y recibe distintos nombres: Huelga, cierre patronal, lock-out, bajo rendimiento, paro, etc.

Dado que la legislación española denegaba explícitamente la existencia de la lucha de clases, los conflictos colectivos en su vertiente legal, quedaban reducidos a muy escasos y concretos puntos que debían ser tramitados por vía burocrática. La ley, prohibía toda forma de manifestación dentro y fuera de la empresa; cuando estos se daban, podían ser sancionadas penalmente las personas implicadas en los mismos como reos o culpables de un delito de sedición, revuelta o sublevación (de seis meses y un día a doce años de prisión más una posible multa de 10.000 a 500.000 ptas.), bien sancionándolos gubernativamente como autores de actos contra el orden público.

Aparte de esta sanción penal o gubernativa, los conflictos ilegales comportaban también, para los que participaban en ellos, una posible sanción laboral que, para los trabajadores se concretaba en el despido. La mera participación en una huelga o conflicto ilegal era según la ley, causa de despido procedente.

Nos vamos a referir a la huelga ilegal por ser este el hecho que más se ha dado en las empresas que analizamos.

Es ilegal la huelga si con ella se pretende ser so-

lidarios entre los compañeros, o, contra la detención de compañeros, o que sea fuera del ámbito de la empresa, o por la carestía de vida, etc. Son también ilegales las ocupaciones de las fábricas, las huelgas con asamblea en las empresas, los paros a pié de máquina, los bajos rendimientos colectivos, etc.

5.5. Situación real del conflicto en Valmeline.

Para entender la situación de los conflictos en Valmeline hay que tener en cuenta una serie de elementos -- que incidieron significativamente en la misma y que permitieron el reconocimiento de hecho de conflictos teóricamente penalizados en la legislación. Entre ellos hay que destacar:

-La época en que se dió el conflicto que coincide con el inicio progresivo de la crisis a nivel mundial y en el ramo textil; con el inicio del decaimiento del sistema político existente en España y la etapa de transición; con el auge del Movimiento Obrero.

-La legislación que existía pretendía arrojar la situación política y sindical que el régimen político propugnaba y para ello no reparó en promulgar leyes que sirvieran a este fin y frenaran o reprimieran a cuantas fuerzas sociales se opusieran a él. Esta situación se intensificó a medida que se vislumbraba el final del régimen político.

-La amplitud que este tuvo en Tarragona fue muy importante debido al gran desarrollo solidario que se promovió en la mayoría de trabajadores; esta solidaridad -- también fue participación en el conflicto dando su propia opinión en grandes asambleas interempresas donde se planteaban posibles salidas a la situación.

Es de resaltar que buena parte de los hechos aquí -- relacionados sirvieron de base reivindicativa para otras empresas.

Las características de las personas implicadas venían determinadas por la edad juvenil, el hecho de ser -- mujeres, el ser mayoría procedentes de inmigración, y el cambio de estado civil que primeramente eran la mayoría solteras y al final de la empresa la mayoría eran casadas y con hijos.

En cuanto a las formas organizativas que adoptaron las trabajadoras resaltaba la participación masiva de las mismas en cuantas decisiones se tomaron la participación activa para extender la lucha a la calle, y la rotatividad de la representación de las trabajadoras consiguiendo con ello que los problemas fueran discutidos lo más -- directamente posible por quien los vivía.

Todo esto posibilitó que el conflicto rebasara lo -- establecido legalmente dando como resultado que fuera -- aceptado implícitamente tanto por los organismos oficiales como por la empresa: el derecho de huelga, el de manifestación, el de asambleas, el de ocupaciones de la fábrica y de cuantas acciones se hicieron para conseguir --

con ellas las reivindicaciones y evitar la prohibición legal que existía así como las posibles sanciones laborales, (entre ellas el despido)

Fue muy importante el haber conseguido el acceso a los datos de la empresa. Esto permitió estar documentadas en las negociaciones y a la hora de elaborar informes de cualquier tipo que demostraron la situación real de la empresa.

De todos estos aspectos, los que se consiguieron sentaron norma de que no volverían a retroceder y los que no, sirvieron de debate para las trabajadoras. Todo ello supuso un nivel de conciencia social en las mismas, que superaba la media que tenían los demás trabajadores y que posibilitó los hechos aquí explicados.

CAPITULO VI

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE ESTA EXPERIENCIA

6.1. Sobre la validez para el país del establecimiento de empresas maquiladoras

Es bien sabido que hay diversos tipos de empresas - basadas en el capital extranjero. Entre ellas se encuentran en muchos países semi-industrializados (España, México, Sudeste Asiático) las denominadas empresas de "Maquila": consisten en empresas filiales de otras situadas en los países centrales y que se establecen exclusivamente para manufacturar productos para éstos bajo su control total, tanto en la vertiente de medios de producción que la central proporcionará, como las especificaciones del producto manufacturado y el proceso productivo que depende también totalmente de ésta. Resumiendo, más que de empresas autónomas, se trata de plantas de producción pertenecientes a un proceso que tiene su origen y final en otra empresa de otro país y que se establecen para aprovecharse de las diferencias de salario entre los dos - - países. Fácilmente se percibe que la Valmeline pertenece a éste categoría de la inversión extranjera, constituyendo una maquiladora para la Val Meheler (alemana).

Estas empresas no constituyen un aparato industrial autónomo y con una clara relación inter-industrial con - el resto del tejido industrial del país, a consecuencia de que la materia prima, los suplementos adicionales y

la comercialización del producto proceden y vuelven al exterior y aquí lo único que se realiza es el proceso de manufactura.

Con frecuencia, también la tecnología procede del país central, e incluso en ocasiones éstas empresas sirven para aprovechar la maquinaria absoluta de las sedes centrales.

Las decisiones de la empresa se toman en función de procesos ajenos a la economía española debido a que los centros de decisión están lejos y responden a sus propios intereses o a las economías de donde proceden.

Las empresas multinacionales de este tipo tienden a remitir sus beneficios de forma que el coste de la operación sea el mínimo y suelen hacerlo con los llamados precios de transferencia.

Estos son precios fijados discrecionalmente por la empresa madre para regular las complejas transacciones de todo tipo y que tiene lugar entre filiales o filial matriz y que situados por encima o por debajo de los precios del mercado, tienen por objeto remitir, además del pago de la mercancía o servicio, un beneficio adicional.

Aunque los precios de transferencia puedan servir para conseguir muy diversos objetivos, no cabe duda que su primordial interés es el de ser un claro mecanismo -- de evasión fiscal y de beneficios, a través de la asignación del máximo volumen de beneficios a aquellas filiales localizadas en los países que presentan un impuesto so--

bre beneficios más favorables.

La consecuencia de éste cúmulo de posibilidades es la dificultad del conocimiento de los auténticos beneficios producidos por las filiales que aparecen muchas veces encubiertos o no aparecen donde se han producido.

Estas empresas se implantaron en España en la época de industrialización fruto de la situación política y -- sindical que les permitía aprovecharse de la mano de o-- bra barata y sumisa. Cuando ésta, debido a las circuns-- tancias sociales del Movimiento Obrero, consigue unas me-- joras y por tanto se encarece, desaparecen para implantar-- se en otros lugares donde conseguir esa mano de obra ba-- rata.

La empresa que hemos estudiado es un claro ejemplo de todo lo expuesto y demuestra cuantos argumentos se re-- sumen en éste apartado.

Creo que éste tipo de industrialización sólo respon-- de a potenciar beneficios que no revierten en el país -- donde se han producido.

En consecuencia los puestos de trabajo que se crean no tienen ninguna estabilidad y como el caso de la Valme-- line demuestra, no son permanentes (*). De ello se dedu-- ce que el país debería cuestionarse ésto y potenciar un tipo de industrialización interna que respondiera más a la creación de puestos de trabajo firmes y a los intere-- reses globales de toda la población.

(*) es necesario añadir que en inglés a esas empresas ma-- quiladoras se las denomina "run away industries" (empres-- sas que se marchan corriendo)

El proceso de "Industrialización" que éstas empresas generan y los puestos de trabajo que crean, como ya hemos demostrado, son absolutamente precarios y temporales. Sólo si los trabajadores de un país aceptan permanecer en condiciones salariales y laborales extremadamente pobres se mantendrán estas empresas.

6.2. Sobre la importancia de algunos elementos específicos.

Ya hemos explicado que si en ésta empresa se dió un movimiento social, fue debido a elementos de gran importancia que lo motivaron y éstos son:

- El núcleo impulsor
- Una situación histórica concreta
- Ciertos elementos materiales y humanos

El papel del núcleo impulsor fué el de promover y canalizar la acción espontánea y hacer que el espíritu reivindicativo y de contestación que provoca en los trabajadores el sistema capitalista, no se perdiera en la improvisación y fueran motivos de afirmación como clase trabajadora.

La situación histórica que posibilitó los hechos relatados, se ha de situar alrededor de los años setenta--setenta y cinco donde se producía un pleno empleo que permitía a los trabajadores sentirse más seguros en el caso de que fueran despedidos por hacer reivindicaciones, pues fácilmente podían encontrar otro empleo, (ésta situa

ción varió del setenta y cinco al ochenta en que ya empezó a haber deficit de puestos de trabajo.

Existía una oposición más o menos organizada contra el régimen político y sindical de esa época. Estos dos factores posibilitaron un auge del Movimiento Obrero que se traducía en que en algunas empresas se pudiesen realizar luchas y reivindicaciones como las explicadas.

La estructura del local en una sola nave, permitió que se desarrollara un sentimiento solidario de mutuo apoyo ante los problemas, que junto con la edad, que en gran mayoría eran jóvenes y por tanto con más espíritu contestatario, la procedencia de inmigración y la localización de la vivienda fueron los elementos materiales y humanos que favorecieron la actitud reivindicativa y de lucha de las trabajadoras.

6.3. Sobre la validez de la experiencia para el enriquecimiento personal y social de las trabajadoras.

Aprendieron las trabajadoras a diferenciar claramente cuales eran sus intereses, a dejar constancia de la solidaridad en las situaciones difíciles de la lucha y a compartir la alegría de las victorias conseguidas.

Se crearon lazos de amistad y mutuo apoyo entre las compañeras que sobrepasaron el ámbito de la empresa y -- tienen duración aún hoy que la empresa no existe.

La capacidad de conocimientos, información, diálogo y comunicación, enriquecieron cada persona que participó

en ellos y possibilitó adquirir en muchas de ellas, un ni vel de conciencia social como clase trabajadora, con capacidad para desarrollarse interna y externamente como persona.

Esta historia revalorizó la condición femenina por ser una lucha llevada exclusivamente por mujeres. Los -- hombres participaron en ella apoyándola, extendiéndola, y asumiendo la responsabilidad familiar que las propias mujeres habían tenido que relegar por las exigencias -- que el auge de la lucha tuvo en algunos momentos.

Merece atención el resaltar que cuando se desarrolla una gran actividad organizativa, se potencian iniciati-- vas de todo tipo y se crean núcleos humanos que en otras circunstancias y sin un objetivo común como éste, no se habrían dado.

Se puede afirmar que todo ésto genera una evolución en la mentalidad de las trabajadoras que pasan de ser -- una "ama de casa" a una trabajadora consciente de su situación en la sociedad.

6.4. Sobre el planteamiento de una estrategia laboral para los trabajadores

Toda la problemática y la lucha que hasta aquí hemos relatado se ha movido en torno a un problema de fondo de gran interés y gravedad, del que muchas trabajadoras eran totalmente conscientes. Brevemente el problema podría -- plantearse así:

Si los trabajadores luchan tenazmente por sus derechos y por su concienciación como elementos activos de una sociedad, dadas las premisas del capitalismo -que -- busca el beneficio como objetivo fundamental de su actividad-, corren un grave riesgo de perder su puesto de -- trabajo, como el caso de la Valmeline lo refleja con claridad meridiana.

Las posibilidades de conseguir mejoras reales se deducen del estudio, y más concretamente en el capítulo VI sobre resultados obtenidos; sin embargo, es evidente que éstas posibilidades hay que hacerlas aflorar con fuertes luchas, con lo cual se demuestra que nada es concedido - gratuitamente al trabajo dentro del sistema de libertad de empresa. Por otro lado, mantener los puestos de trabajo es una economía internacionalizada, en un país semide sarrollado parece que exige el aceptar una total sumisión al capital. El dilema es fundamental y grave y no es válido ni sería legítimo escamotearlo. Es uno de los principales problemas del Movimiento Obrero en países intermedios como el nuestro. Vivir, parece exigir la docilidad y la dureza salarial, pero ¿para qué sirve si ésto nos niega nuestra afirmación como personas en la sociedad a la que pertenecemos?

Las opciones son claramente políticas e ideológicas y personales. Dependiendo de la particular orientación y de las personas y movimientos sociales se optará por una u otra vía.

Quizá merezca la pena resaltar que mientras los ges

tores del capitalismo pueden elegir como, cuando y dónde invertir su capital abandonando las empresas que no les interesan, el Movimiento Obrero quedaría atrapado si no alcanzara un proyecto más allá de la reivindicación inmediata, acrecentando la conciencia de lucha y con objetivo de futuro.

Una mayoría de las trabajadoras de Valmeline reconocían éste problema. Y se enfrentaron al mismo valientemente conscientes de que para muchas podría suponer el paro permanente. Pero la experiencia que aquí hemos relatado nos ha enseñado que luchar por la participación social y la dignidad personal, merecía la pena.

Dada la experiencia se puede afirmar que quienes -- han sido capaces de defender los propios derechos, con argumentaciones serias y con continuidad, difícilmente serán elementos pasivos en la sociedad. Ningún puesto de trabajo tiene el valor de la dignidad humana conciencia-da.

A N E X O N º 1

CONVENIOS:

- DE 1974 DEL TEXTIL CONFECCION PROVINCIA DE BARCELONA
Y EL DE VALMELINE

- DE 1976 DEL TEXTIL CONFECCION PROVINCIA TARRAGONA Y
DE VALMELINE

- DE 1977-78 DEL TEXTIL CONFECCION DEL ESTADO Y DE VAL-
MELINE

BOLETIN DE LA PROVINCIA



OFICIAL DE BARCELONA

Se publica todos los días, excepto los domingos. Suscripción, en la calle de Montalegre, 5 (Casa Provincial de Caridad), a mil pesetas anuales

Las leyes obligarán en la Península, islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley. (Artículo 1.º del Código Civil.) La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

Los anuncios obligados al pago de inserción, a 38 pesetas por cada línea. Se admiten, además, avisos y anuncios, siendo convencionales los precios de inserción de los mismos

ANEXO AL N.º 235 - AÑO 1974

(B. O. de la P. del día 1 de octubre)

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE LA AGRUPACION PROVINCIAL DE CONFECCION EN SERIE Y A MEDIDA, BOTONES, ARTICULOS DE VESTIDO Y TOCADO Y JUGUETERIA DE CELULOIDE

Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de Confección en Serie y a Medida, Botones, artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide, y

Resultando que la Organización Sindical remitió para su homologación a esta Delegación el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de Confección en Serie y a Medida, Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide, que ha sido suscrito, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión deliberante designada al efecto;

Considerando que esta Delegación es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo

y art. 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, y no observándose en él violación a norma alguna de derecho necesario, y cumpliendo, en relación con sus incrementos salariales, lo dispuesto en el art. 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, norma aplicable de conformidad con la disposición transitoria del Decreto 2252/1974, de 9 de agosto, procede su homologación;

Vistas las disposiciones legales y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo tiene a bien:

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de Confección en Serie y a Medida, Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide, sin que la misma

signifique la automaticidad de la cláusula especial II de su texto, lo cual para entrar en vigor precisará la autorización de los organismos competentes.

2.º Inscribir el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de Confección en Serie y a Medida, Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide, en el Registro de esta Delegación.

3.º Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberadora, a la que se hará saber, de acuerdo con el art. 14, 2.º de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

4.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Barcelona, 6 de septiembre de 1974. — El Delegado de Trabajo, Jorge Royo Segarra.
Sr. Delegado sindical provincial.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE CONFECCIÓN EN SERIE Y A MEDIDA, FABRICACIÓN DE BOTONES, ARTÍCULOS DE VESTIDO Y TOCADO, JUGUETERIA DE CELULOIDE, PARAGUERIA Y EMPRESAS DEDICADAS A LA CONFECCIÓN DE PRENDAS EN GENEROS DE PUNTO SIN FABRICAR EL TEJIDO

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª

AMBITOS TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Art. 1.º *Ambito territorial.* — El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Barcelona.

Se aplicará asimismo en los centros de trabajo ubicados en dicha provincia, aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados de la provincia de Barcelona a otra que no estuviera afectada por este Convenio.

Art. 2.º El presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores que, regidos por la Ordenanza Laboral Textil, se dediquen a las actividades de confección en serie y a medida, fabricación de botones, artículos de vestido y tocado, juguetería de celuloide, paraguetería y empresas dedicadas a la confección de prendas de géneros de punto sin fabricar el tejido.

Art. 3.º El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º *Ambito personal.* — Comprende la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las señaladas en el art. 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Sección 2.ª

VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESOLUCION Y REVISION

Art. 5.º *Vigencia.* — El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, aplicándose las mejoras salariales pactadas en el mismo con efectos desde 1.º de enero de 1974. Al personal que se halle en activo en la empresa en el momento de dicha firma se le abonará en su caso las diferencias correspondientes a la aplicación de la nueva tabla salarial.

Las empresas quedan facultadas para poder efectuar el pago de las diferencias salariales retroactivas dentro de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Art. 6.º *Duración y prórroga.* — El Convenio se aplicará hasta 31 de diciembre de 1975, en la forma que para cada año de vigencia se establece en el mismo, prorrogándose de año en año por tática reconducción.

Art. 7.º *Rescisión y revisión.* — La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Delegación Provincial de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 8.º El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada, conforme al art. 4.º de la Orden de 21 de enero de 1974.

Art. 9.º En caso de solicitarse revisión, la propuesta habrá de expresar correctamente los puntos fundamentales que han de ser objeto de la deliberación, especificando, respecto de cada extremo, la variación que se pretende en relación con el régimen legal o convencional de condiciones laborales que vengan rigiendo y señalando siempre, por lo que se refiere a las condiciones económicas, la repercusión que presente la propuesta en la retri-

bución anual por todos los conceptos de cada categoría profesional, como asimismo las modificaciones de las retribuciones con incentivo.

Emitido el informe técnico sobre el alcance de las repercusiones económicas a que se contraiga la propuesta, como requisito previo a la decisión sindical, estimándola o no, y comunicada en su caso a la Delegación Provincial de Trabajo, una vez autorizadas las deliberaciones, si éstas se prolongaran por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

Art. 10. En el supuesto de resolución, al finalizar el plazo de vigencia, se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio, en la forma prevista en la Ley de 19 de diciembre de 1973, o a la nueva situación creada en el interin de la legislación general.

Sección 3.ª

COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD, GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 11. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 12. *Compensación.* — Las condiciones que se contienen en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables, hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas sobre las mínimas reglamentarias, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de las mismas, valoradas también en su conjunto.

Art. 13. En el orden económico, para la aplicación del Convenio, en cada caso concreto, se estará a lo pactado y, en su defecto, a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 14. Con carácter excepcional, se considerarán excluidos de la compensación establecida en el art. 12 los conceptos siguientes:

1.º La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

2.º La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.

3.º Las vacaciones de mayor duración que la pactada.

4.º Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.

5.º Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

Art. 15. *Absorción.* — Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejores pactadas, incluidos la fijación de salarios interprofesionales y profesionales, efectuándose la comprobación en forma global y anual.

Art. 16. *Garantía «ad personam».* — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global resulten más beneficiosas que las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 17. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es de competencia exclusiva de la Comisión Paritaria del Convenio.

Sección 4.ª

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 18. Establecido el principio de unidad e individualidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtuara fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Sección 5.ª

COMISION PARITARIA

Art. 19. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 20. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.ª Interpretación auténtica del Convenio.

2.ª Arbitraje de los problemas y conflictos que les sean sometidos por las partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

3.ª Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.

4.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.ª Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6.ª Entender en otras cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 21. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciones previstas en la Ley de Convenios Colectivos y sus disposiciones de aplicación y desarrollo en la forma y con el alcance regulado en dichos textos legales.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Art. 22. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en el Sindicato Provincial Textil, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar del territorio nacional, previa autorización sindical. Se reunirá cuantas veces sea necesario, convocada por el Presidente, a propia iniciativa o a petición de la mayoría de Vocales de una parte y como mínimo, en sesión ordinaria cada tres meses.

Art. 23. Corresponde al Presidente del Sindicato Provincial Textil o persona por éste delegada, la presidencia de la Comisión Paritaria.

Art. 24. El Secretario será de libre designación del Presidente del Sindicato Provincial Textil.

Art. 25. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las representaciones económica y social de la Comisión deliberante del Convenio y precisamente de entre sus componentes.

Art. 26. Los Asesores jurídicos serán designados libremente por los Vocales de ambas representaciones.

Art. 27. La Comisión Paritaria podrá nombrar de su seno una Comisión Permanente y actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 28. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 29. La primera Comisión Paritaria, en el plazo de tres meses desde su cons-

titución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a las oportunas aprobaciones.

Art. 30. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos, ante las jurisdicciones contenciosa y administrativa.

Sección 6.ª

FACTOS MENORES

Art. 31. Las empresas facilitarán monos o batas a su personal, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

En el Reglamento de Régimen Interior deberá fijar cada empresa las normas concretas sobre uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

Art. 32. En cuanto a permisos y licencias se estará a lo establecido en los artículos 38 a 41 de la Ordenanza Laboral Textil.

CAPITULO II

Aprendizaje

Art. 33. Duración. — En la actividad de Confección a Medida el aprendizaje tendrá una duración de dos años.

En la actividad de Confección en Serie, la duración será de un año.

Finalizados los plazos señalados, caso de superarse la prueba de aptitud pertinente, el aprendiz pasará a la categoría que le corresponda por aplicación de las directrices establecidas en la sección 4.ª de la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 34. Retribución. — Se estará a lo establecido en las tablas salariales (anexos 2 y 3), de acuerdo con el coeficiente que se fija en el nomenclátor (anexo 1).

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 35. Se incluye el nomenclátor aplicable, con sus correspondientes coeficientes, para cada una de las actividades comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio (anexo 1). Par aquellas categorías que no resulten expresamente definidas, se entenderá aplicable, en primer lugar, la Ordenanza Laboral Textil, y, en su defecto, el nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la industria textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966. Los administrativos operadores de máquinas I.B.M. o similares tendrán el coeficiente salarial 2'05.

CAPITULO IV

Confección industrial y económica

Art. 36. Se entenderá como medida industrial aquella variante de confección, dentro de la modalidad de sastrería en serie, que se practica a través del conocimiento del tipo «standard», que afecta al cliente individualmente considerado.

Art. 37. Se entenderá como confección económica en serie o «mantecaire» la que se dedica exclusivamente a confeccionar prendas de trabajo, como delantales, monos, bombachos y otras prendas análogas.

CAPITULO V

Condiciones económicas. Jornada y vacaciones.

Sección 1.ª

REGULACION SALARIAL

Art. 38. El sistema retributivo se somete en un todo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil. Los salarios mínimos y de cotización serán los que determinen las disposiciones vigentes con carácter general.

Art. 39. El salario para la actividad normal correspondiente al puesto de trabajo de calificación 1 se fija, para el año 1974, en 180 ptas. diarias, y para el año 1975, en 225 ptas. diarias, en ambos casos con efectos desde 1.º de enero.

Art. 40. Premio de antigüedad. — Con el fin de premiar la permanencia en la prestación de servicios en una empresa, se establece un premio de antigüedad, que se regula del modo siguiente:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para la actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo de la antigüedad se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la empresa, con independencia de los cambios de categoría.

3. A este efecto no se computará el tiempo de servicio en las categorías de aprendiz y aspirante.

Art. 41. Participación en beneficios. — Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para la actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad; este importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien, las empresas podrán establecer su pago en periodos de tiempo más breves.

Las empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, otro 6 por 100 sobre el salario para la actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos en los que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no fuere superior a un 3 por 100 en relación a las horas de trabajo de cada semestre. El cálculo de dicho absentismo se realizará individualmente, y su abono se hará efectivo, vencido el semestre correspondiente, en la primera quincena de los meses de enero y julio de cada año. Para el cálculo de este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta la retribución de la hora extraordinaria.

En la base para el cálculo de la participación en beneficios, tanto en lo que se refiere al porcentaje fijo como al adicional, se computarán las gratificaciones extraordinarias.

Art. 42. Gratificaciones extraordinarias. — Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán, para el personal de pago mensual, en una mensualidad del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad. Para el resto del personal, dichas gratificaciones consistirán en 15 días del mismo salario para el 18 de Julio y 21 días para Navidad.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcionado al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación. Se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a los periodos de baja por incapacidad laboral transitoria, debido a accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad. Los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar percibirán la gratificación de Navidad íntegra, y respecto a las de 18 de Julio, se percibirá el 50 por 100 durante su permanencia en filas y el otro 50 por 100 al llegar dicha festividad, una vez incorporado a la empresa.

Art. 43. Personal mensual. — Tendrán la consideración de mensuales el siguiente personal:

- Personal administrativo: todos.
- Personal mercantil: todos, salvo el encargado de almacén, oficial auxiliar de almacén, oficial especialista y mozo de almacén. En la Industria de Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería Celuloide, todos sin excepción.
- Personal técnico directivo: Serán mensuales simplemente el director técnico, encargado general y técnicos titulados. En la Industria de Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería Celuloide, todos sin excepción.

Art. 44. Para el personal con retribución mensual, el importe del sueldo se calculará a razón de 30 días por mes, abstracción hecha del número de días de cada uno de ellos.

Art. 45. Los cuadros salariales serán los que se incorporan al Convenio para el personal con retribución mensual y semanal o diaria, respectivamente, en los anexos nú-

mero 2, para el año 1974, y n.º 3, para el año 1975.

Art. 46. Trabajo a domicilio. — Las Empresas de Confección deberán garantizar, como mínimo, 48 jornales al semestre para cada uno de los trabajadores que presten su trabajo en sus domicilios, tanto en lo que se refiere a salario como a seguros sociales.

Estos trabajadores tendrán derecho a las siguientes gratificaciones:

18 de Julio: que consistirá en un 8'20 por 100 del total de las cantidades percibidas de la empresa entre el 24 de diciembre y el 17 de Julio.

Navidad: que consistirá en un 10'00 por 100 del total de las cantidades percibidas de la empresa entre el 18 de Julio y el 23 de diciembre.

Vacaciones: tendrán derecho al permiso anual retribuido que determina el art. 52, apartado b), del presente Convenio. La retribución en metálico correspondiente a vacaciones será abonada por el empresario al iniciar su disfrute y consistirá en el importe del 4 por 100 del total de las cantidades percibidas por el trabajador durante el último año.

Las gratificaciones extraordinarias señaladas de Navidad y 18 de Julio se abonarán coincidiendo con las citadas festividades, no pudiendo prorratear su importe total en las cantidades que el productor percibe periódicamente por su trabajo. Por el contrario, la gratificación en beneficios se adicionará a la cantidad que se perciba por prenda, indicándose así en el recibo de salarios y consistiendo en un 6 por 100.

Sección 2.ª

JORNADA DE TRABAJO

Art. 47. A partir de la primera semana, que sea completa, del mes de Julio de 1974, la jornada laboral será de 45 horas y media semanales, quedando así distribuida:

De lunes a viernes: 8 horas de permanencia, incluyendo, para la jornada continuada, el descanso obligatorio de media hora.

Sábados:

- En caso de horario partido: 5 horas y media de trabajo efectivo.
- En caso de jornada continuada: 5 horas de trabajo, más media hora de descanso, en su caso.

A partir de la primera semana, que sea completa, del mes de enero de 1975, la jornada laboral se reducirá a 45 horas semanales, quedando así distribuidas:

De lunes a viernes: 8 horas de permanencia, incluyendo para la jornada continuada el descanso obligatorio de media hora.

Sábados:

- En caso de jornada partida: 5 horas de trabajo efectivo.
- En caso de jornada continuada: 4 horas y media de trabajo efectivo, más media hora de descanso, en su caso.

A partir de la primera semana que sea completa del mes de octubre de 1975, y condicionado a que para esa fecha se haya formalizado por la Unión Provincial de Trabajadores y Técnicos la petición de que todas las actividades comprendidas en este Convenio se rijan por un único Convenio Sindical de ámbito nacional, la jornada laboral será de 44 horas semanales, quedando distribuidas del modo siguiente:

De lunes a viernes: 8 horas de permanencia, incluyendo para la jornada continuada el descanso obligatorio de media hora.

Sábados:

- En caso de jornada partida: 4 horas de trabajo efectivo.
- En caso de jornada continuada: 3 horas y media de trabajo efectivo, más media hora de descanso, en su caso.

Los anteriores horarios lo serán sin perjuicio de la recuperación de fiestas.

Art. 48. Recuperación de fiestas. — Además del día de fiesta no recuperable establecido en la Ordenanza Laboral Textil, dos días festivos que tengan la condición de recuperables perderán tal carácter. Exclusivamente para el personal que presta sus servicios en la industria de Botones,

Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide (anexo XVI del nomenclátor textil), se considerarán festivos abonables sin recuperación, los días comprendidos entre el jueves de Semana Santa y el lunes de Pascua siguiente, ambos inclusive.

Art. 49. *Subsidio de defunción.* — En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a su viuda, hijos o familiares el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto a los solteros con familiares a su cargo.

Art. 50. *Premio de jubilación.* — Al personal que se jubile en el momento de cumplir los 65 años de edad y lleve al menos 20 años de prestación de servicios a la empresa, se le entregarán, por una sola vez, 25,000 ptas.

Art. 51. *Prestaciones económicas por baja de maternidad.* — En la modalidad de confección a medida, a toda mujer trabajadora que se le declare en incapacidad laboral transitoria por maternidad, se le abonará, por parte de la empresa, el 25 por 100 de la base de cotización para completar el 75 por 100 que le abona el Instituto Nacional de Previsión.

Sección 3.ª

VACACIONES

Art. 52. Las empresas tendrán que fijar, dentro de los tres primeros meses del año, la época en que se disfrutarán las vacaciones. Para cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso; ni éste fuere posterior a las mismas, no podrá disfrutarse hasta el año siguiente.

En cuanto al número de días de disfrute habrá que distinguir entre el personal que preste sus servicios en la Industria de Confección en Serie, Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide y el que los preste en Confección a Medida.

a) Confección en Serie, Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide:

Año 1974: El período anual de vacaciones será de 18 días laborables, que podrán disfrutarse en dos períodos de días consecutivos, 14 de los cuales serán continuados, y los 4 restantes la empresa, de acuerdo con el Jurado o, en su defecto, con los Enlaces sindicales, podrá establecer que no sean consecutivos. Exclusivamente el personal técnico administrativo y mercantil de la Industria de Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide disfrutarán de 23 días naturales ininterrumpidos.

A partir del año 1975: De los dos períodos en que dichas vacaciones pueden distribuirse, uno de ellos comprenderá 21 días naturales consecutivos, y los días restantes (como consecuencia de concurrir fiestas abonables o recuperables, cuya recuperación se haya diferido durante el año), en otra época. Exclusivamente el personal técnico, administrativo y mercantil de la Industria de Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide, disfrutará de 23 días naturales ininterrumpidos.

b) Confección a Medida:
Sastrería a medida: 23 días naturales ininterrumpidos.
Modistería a medida: 22 días naturales ininterrumpidos.

Art. 53. *Fiesta patronal en la Industria de Modistería a Medida.* — El día 13 de diciembre, festividad de Santa Lucía, tendrá carácter de día festivo abonable y sin recuperación.

Art. 54. *Licencia por matrimonio.* — La licencia con ocasión de matrimonio será de 10 días naturales, abonados al salario correspondiente a la actividad normal, salvo en la Industria de Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide, que consistirán en 15 días naturales, abonados del modo indicado.

CAPITULO VI

Plus nocturno

Art. 55. Todo el personal que trabaje entre las 9 de la noche y las 5 de la mañana tendrá derecho a percibir el plus

por trabajos nocturnos, que será equivalente a un 6 por 100 sobre el salario para la actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad. El citado plus consistirá en un 10 por 100 para el personal que preste servicios en la Industria de Botones, Artículos de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide.

No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieren sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

Tampoco se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos.

Disposiciones adicionales

Primera. — De conformidad con lo dispuesto en el art. 12, número 5, del Decreto-ley de 30 de noviembre de 1973, sobre medidas coyunturales de política económica, el 50 por 100 de la cuota de la Seguridad Social correspondiente a los trabajadores cuyas retribuciones no excedan de 150,000 ptas. anuales, correrá a cargo de las empresas.

Segunda. — En todo lo que no resulte específicamente regulado en el presente, ambas partes se adhieren expresamente al Convenio Interprovincial pactado para la Confección en Serie.

Tercera. — El art. 24 queda modificado en el sentido de que el Secretario de la Comisión Paritaria lo será el del Sindicato Provincial Textil.

Disposición final

A todos los efectos, y para cuanto no está previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral Textil, aprobada por Orden ministerial de 7 de febrero de 1972 y sus modificaciones de 13 de abril del mismo año.

Cláusulas especiales

I. Ambas representaciones, social y económica, manifiestan por unanimidad que las nuevas tablas salariales representan, para el año 1974, un incremento de un 16'80 por 100 respecto a las del Convenio anterior; no obstante, ello supone simplemente un 13'30 por 100 sobre los salarios reales percibidos durante el pasado año por los trabajadores afectados en el Convenio.

II. La representación económica manifiesta que las mejoras del presente Convenio representan una repercusión en precios no superior al 5 por 100 para su primer año de vigencia.

A N E X O I

SECCION 1.ª CONFECCION

A) CALIFICACIONES COMUNES A LA INDUSTRIA DE CONFECCION A MEDIDA Y EN SERIE

	Coefficiente
I. PERSONAL DIRECTIVO	
Director técnico	3'20
Director comercial	3'20
Director administrativo	3'20
Jefe de Distribución	2'75
Jefe de Contratación o de Compras.	2'70
Jefe de Personal de 1.ª	2'80
Jefe de Personal de 2.ª	2'35
Jefe de Personal de 3.ª	2'20
Jefe de Producción	2'60
Jefe de Organización	2'60
Ayudante de Personal de 1.ª	2
Ayudante de Personal de 2.ª	1'65
Ayudante de Personal de 3.ª	1'50
Ayudante de Contratación o de Compras	1'95
Subintendente	3
Encargado de Sección	2'20
Ayudante de encargado de Sección.	1'55

Quedan encuadrados en el personal directivo quienes, con responsabilidad de la producción, organización o venta, realicen trabajos para los que se precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y

ejercen funciones de dirección con jurisdicción sobre el personal de su sección.

Las citadas categorías se encuentran definidas en el nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la industria textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

II. PERSONAL TECNICO

	Coefficiente
Técnico titulado de grado superior	3
Técnico titulado de grado medio	2'35
Técnico titulado de enseñanza media, laboral o profesional	1'90
Oficial de Organización de 1.ª	1'90
Oficial de Organización de 2.ª	1'50
Modelista o diseñador	2'70
Modelista de complementos de vestido	2'50
Patronista	2'20
Ayudante patronista	1'80
Proyectista A	2
Proyectista B	1'90
Dibujante	1'80

Técnicos titulados. — Son aquellos que aplican sus conocimientos a investigación, análisis del material o al estudio o preparación de los planes de trabajo, asesorando o ejecutando actividades propias de su profesión.

Según el título que ostentan se clasificará en Técnicos titulados de Grado Superior (Ingenieros, Licenciados, etc.), de grado medio (Peritos, Ingenieros, Graduados sociales, Asistentes sociales, Ayudantes técnicos sanitarios, etc.) o Enseñanza Media General Laboral o Profesional.

Oficial de Organización de 1.ª — Es el que a las órdenes del Jefe de Organización, en su caso, realiza trabajos relativos a funciones de organización científica del trabajo, cronometraje y estudios de tiempos, mejora de métodos, estimaciones económicas, confección de normas y de tarifas de trabajo de dificultad media, colaborando en la resolución de problemas de planteamiento de dificultad media.

Oficial de Organización de 2.ª — Es el que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes simples, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y paga, control de operaciones, archivo, cálculo de tiempo, partiendo de datos; normas, tarifas bien definidas y funciones similares.

Ayudante patronista o patronista de 2.ª — Es el hombre o mujer que con los conocimientos técnico-prácticos necesarios tiene la responsabilidad de la realización del patronaje de las prendas a confeccionar y que deben de plantear en cualquier clase de tejido para su marcaje y coste por sí mismos o por cortadores, bien a mano o a máquina pero refiriéndose lo anterior a las especialidades de confección económica en serie y gorrería así como a las empresas en que además del patronista general precisan de una o varias personas que le ayuden en su labor.

Se incluyen como trabajos a realizar también por los mismos aquellos que a continuación se especifican para los operarios de patronaje en aquellas empresas en que por su menor volumen no precisan de tanta diversificación de trabajos exigiéndose en empresas en que no ocupe esta labor toda la jornada de trabajo el que sepa realizar también las operaciones de marcador-cortador o similar.

Las demás categorías se encuentran definidas en el anexo XV, apartado 8, del Nomenclátor de Actividades Industriales y de Profesiones y Oficios de la Industria Textil.

	Coefficiente
PERSONAL OPERARIO DE PATRONAJE	
Operario de patronaje de 1.ª	1'60
Operario de patronaje de 2.ª	1'45
Auxiliar	1'05

Operario de patronaje de 1.ª — Es el hombre o mujer que en empresas en que las labores de patronaje están divididas entre varias personas realiza las funciones de escalado, ya sea sirviéndose de medios mecánicos o manualmente, según el sistema dado por el patronista.

En empresas en que no ocupe esta labor toda la jornada de trabajo se exigirá el que sepa realizar también la labor de cortador o similar.

Operario patronaje de 2.ª — Es el hombre o mujer que en empresas en que las labores de patronaje están divididas entre varias personas realiza las funciones de duplicado de patrones, ya sea sirviéndose de medios mecánicos o manuales.

En empresas en que no ocupa esta labor toda la jornada de trabajo se exigirá el que sepa realizar también la labor de forrador A o similar.

Auxiliar. — Es el hombre o mujer que sin la exigencia de conocimientos de una operaria realiza las funciones de rotulación de patrones y similares.

III. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

	Coe- ficiente
Albañil de 1.ª	1'80
Albañil de 2.ª	1'60
Carpintero de 1.ª	1'80
Carpintero de 2.ª	1'60
Conductor de 1.ª	1'80
Conductor de 2.ª	1'60
Electricista de 1.ª	1'90
Electricista de 2.ª	1'70
Fogonero de 1.ª	1'70
Fogonero de 2.ª	1'40
Fontanero	1'65
Mecánico de 1.ª	1'90
Mecánico de 2.ª	1'70
Pintor de 1.ª	1'70
Pintor de 2.ª	1'50

Las definiciones están contenidas en el nomenclátor aludido.

IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de administración de 1.ª	2'80
Jefe de administración de 2.ª	2'35
Oficial de 1.ª	2'05
Oficial de 2.ª	1'75
Auxiliar	1'25
Telefonista de más de tres líneas.	1'40
Telefonista de menos de tres líneas.	1'25
Cobrador	1'40
Mozo cobrador	1'30

Las definiciones se contemplan en el aludido nomenclátor.

V. PERSONAL MERCANTIL

Jefe de ventas	2'70
Oficial comercial	1'90
Auxiliar comercial	1'25
Viajante	2'20
Jefe de almacén	2'20
Encargado de almacén	1'90
Oficial auxiliar de almacén	1'30
Oficial especialista	1'50
Mozo almacén	1'15
Modelo	2'30
Vendedor 1.ª	1'95
Vendedor 2.ª	1'65

El Jefe de almacén. — En las empresas cuyo movimiento lo requiera, es el encargado de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en la dependencia del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada. Redacta los partes de entrada y salida. Tiene la responsabilidad del personal de almacén.

El Encargado de almacén. — Es el empleado mayor de 18 años que a las órdenes de sus superiores tiene la responsabilidad de las existencias y servicios de almacén. En aquellas empresas en que no exista jefe de almacén le suplirá en sus funciones.

El Oficial especialista. — Es el que se dedica en el almacén a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos precisos, recomandar, estibar y clasificar las piezas, recibiendo o entregando y cualesquiera otros trabajos semejantes. Puede realizar, además, funciones tales como decatizado, control de calidad e incluso encendido y cuidado de la caldera, si va acoplada a las máquinas necesarias para efectuar dicha labor, referido todo ello a la recepción de mercancías.

El Mozo de almacén. — Es el trabajador mayor de 18 años que en el almacén efectúa labores para las que se requiere esfuerzo físico y muscular y colabora con el Oficial especialista, ayudándole en las funciones de medición, pesaje y enfardado.

Modelo. — Es la persona a cuyas medidas se confeccionarán prendas, con la obligación de exhibirlas en los momentos y lugares donde la empresa disponga.

Vendedor. — Es el que poseyendo los conocimientos prácticos necesarios orienta a la clientela, recibe sus encargos y realiza las ventas en las dependencias de venta del público de la empresa, sean o no establecimientos comerciales abiertos.

Se distinguen dos categorías:

Vendedor de 1.ª: Son aquellos que reúnen los requisitos aludidos y realizan todas las funciones con plena responsabilidad.

Vendedor de 2.ª: Son aquellos cuyas funciones y responsabilidad quedan restringidas o actúan a las órdenes de un vendedor de 1.ª

Las demás categorías se encuentran definidas en el nomenclátor citado.

VI. PERSONAL SUBALTERNO

	Coe- ficiente
Listero	1'15
Fregador	1
Botones o recaderos de 14 a 15 años	0'66
Botones o recaderos de 15 a 16 años	0'71
Botones o recaderos de 16 a 17 años	0'77
Botones o recaderos de 17 a 18 años	0'88
Ordenanza	1'20
Portero	1'20
Vigilante o sereno	1'20

Se hace remisión expresa a la definición que de estas categorías se hace en el número 7 del anexo I del Nomenclátor Laboral Textil.

VII. PERSONAL OPERARIO

Maestro: 20 puntos más que el Oficial de mayor calificación que de él dependa.

Submaestro: 10 puntos más que el Oficial de mayor calificación que de él dependa.

Peón 1'15

Maestra. — Es el trabajador que, procedente de la categoría de Oficial, con clasificación superior a la de éste y con conocimientos meramente prácticos y suficiente experiencia, vigila el trabajo de otros obreros y fiscaliza la calidad de la labor realizada.

Peón. — Es el obrero mayor de 18 años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico o práctico de ninguna clase. Puede servir indistintamente en cualquiera de las Secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico.

VIII. APRENDICES Y ASPIRANTES

	Coe- ficiente
a) <i>Aprendices</i>	
Aprendiz	0'65
Aprendiz de 2.º año (exclusivamente de confección a medida)	0'86

b) *Aspirantes administrativos y mercantiles*

De 14 a 15 años	0'66
De 15 a 16 años	0'71
De 16 a 17 años	0'77
De 17 a 18 años	0'88

Habían de tenerse en cuenta las normas establecidas en la Sección 4.ª de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

B) CALIFICACIONES ESPECIFICAS DE LA INDUSTRIA DE CONFECCION A MEDIDA

GRUPO 1.º CAMISERIA

	Coe- ficiente
SECCION CORTE	
Cortador 1.ª	2'10
Cortador 2.ª	1'80

Coe-
ficiente

SECCION CONFECCION

Operario confeccionista 1.ª	1'50
Operario confeccionista 2.ª	1'30
Operario confeccionista 3.ª	1'20

SECCION DE ACABADOS

Planchador a mano o máquina y ple- gador	1'35
Operario acabador C	1'20

El cortador de 1.ª y 2.ª se definen en el nomenclátor, dentro del personal técnico no titulado, en el apartado 2, del anexo XV.

Operario de confección de 3.ª — Es aquel que superado el aprendizaje realiza solamente una o dos operaciones en las que se precise un menor grado de especialización.

**Planchador a máquina o a mano y ple-
gador.** — Es el Oficial que con responsabilidad efectúa operaciones de doblado, plegado y planchado de la camisa por procedimientos mecánicos o manuales.

Operario acabador C. — Es el Oficial que con responsabilidad realiza la función de recoger los botones, operaciones de encajado, empaquetado, etiquetado u otras similares de las prendas para ser enviadas a almacenes o expedición.

GRUPO 2.º LENCERIA

	Coe- ficiente
SECCION CORTE	
Cortadora de 1.ª	1'75
Cortadora de 2.ª	1'60

SECCION CONFECCION

Operario confeccionista de 1.ª	1'40
Operario confeccionista de 2.ª	1'30
Operario confeccionista de 3.ª	1'20
Bordadora a mano de 1.ª	1'60
Bordadora a mano de 2.ª	1'45
Bordadora a mano de 3.ª	1'30
Bordadora a máquina de 2.ª	1'45
Reproductora de dibujos	1'70
Picadora de dibujos	1'40
Planchador auxiliar de costura	1'15

SECCION ACABADOS

Planchador a mano	1'35
Operario acabador C	1'10

El cortador de 1.ª y 2.ª se definen en el nomenclátor dentro del personal técnico no titulado, en el apartado 2.º del anexo XV.

Operario confeccionista de 3.ª — Se define en e apartado de camisería a medida.

Planchador auxiliar de costura. — Es el que realiza el planchado previo de ciertas piezas antes de su costura, pudiendo también realizar planchado a mano de retoques parciales de precostura o postcostura.

Operario acabador C. — Es el que con responsabilidad realiza operaciones de encajado, empaquetado, etiquetado y otros semejantes.

GRUPO 3.º SASTRERIA A LA MEDIDA

	Coe- ficiente
SECCION CORTE	
Cortador de 1.ª	2'70
Cortador de 2.ª	2'20
Ayudante cortador A	1'80
Ayudante cortador B	1'70

SECCION CONFECCION

Oficial sastrería de 1.ª	1'75
Oficial sastrería de 2.ª	1'65
Ayudante de oficial de sastrería	1'55
Oficial confeccionista de 1.ª	1'55
Oficial confeccionista de 2.ª	1'40
Ayudante oficial confeccionista de primera	1'40
Ayudante oficial confeccionista de segunda	1'25
Oficial composturero	1'55

SECCION ACABADOS

Oficial planchador de 1.ª	1'75
Oficial planchador de 2.ª	1'65

El cortador de 1.^a y 2.^a se definen en el nomenclador dentro del personal técnico no titulado en el apartado 2 del anexo XV.

Ayudante de cortador. — Colabora con el cortador en sus funciones, estando bajo sus órdenes. Se distinguen dos categorías:

Ayudante cortador A. — Es el operario precedente de taller con la categoría de oficial sastrería de 1.^a

Ayudante cortador B. — Es el operario que no reúne la categoría de oficial de sastrería de 1.^a

GRUPO 4.º MODISTERIA A LA MEDIDA

	Coe- ficiente
Cortador de 1. ^a	2'30
Cortador de 2. ^a	2
Ayudante de cortador	1'60
Oficial de modistería de 1. ^a	1'70
Oficial de modistería de 2. ^a	1'60
Ayudante de 1. ^a	1'35
Ayudante de 2. ^a	1'15

El cortador de 1.^a y 2.^a se definen en el nomenclador dentro del personal técnico no titulado, en el apartado 2 del anexo XV.

Ayudante de cortador. — Es el operario que ayuda a cortar toda clase de prendas de modistería bajo las órdenes del cortador.

Oficial de modistería de 1.^a — Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje correspondiente deja terminadas, con la debida perfección, toda clase de prendas de modistería que recibirá del cortador, dirigiendo el trabajo de un ayudante y un aprendiz como mínimo.

Oficial de modistería de 2.^a — Es el operario que realizando el mismo trabajo que el anterior, no lo efectúa con el esmero y eficacia del oficial de 1.^a También el que por hacer poco tiempo que ha subido de categoría, todavía le falta un periodo de práctica para conseguir perfeccionarse en su labor.

Ayudante de 1.^a — Es el operario que ayuda a confeccionar prendas de modistería al oficial, trabajando bajo su dirección. Habrá de saber terminar las piezas, confeccionar faldas y preparar la primera prueba.

Ayudante de 2.^a — Es el operario que efectuará el mismo trabajo que el ayudante de primera, pero sin saber terminar la prenda.

C) CALIFICACIONES ESPECIFICAS EN LA INDUSTRIA DE CONFECCION EN SERIE

GRUPO 1.º CAMISERIA

	Coe- ficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'75
Oficial marcador-cortador B	1'60
Marcador A	1'70
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'55
Ayudante de cortador	1'40
Subayudante (70 por 100 del oficial).	
Extendedor	1'40
Controlador corte	1'35
SECCION CONFECCION	
Distribuidor de trabajos en taller.	1'40
Operario oficios varios	1'50
Operario de confección de 1. ^a	1'40
Operario de confección de 2. ^a	1'30
Operario de confección de 3. ^a	1'20
Ayudante (80 por 100 de su oficial).	
Subayudante (70 por 100 de su oficial).	
Controlador confección	1'40
Separador	1'30
Cosedor botones	1'25
Ojalador a máquina	1'30
Planchador auxiliar costura	1'15
SECCION ACABADOS	
Controlador prendas acabadas	1'50
Planchador a mano	1'35
Planchador a máquina	1'30
Operario acabados A	1'30
Operario acabados B	1'20
Operario acabados C	1'20
Operario acabados D	1'05
Auxiliar	1'05

Oficial marcador-cortador A. — Es el oficial que extiende, estira, marca y corta toda clase de tejidos o prendas que requieren el mayor grado de especialización.

Oficial marcador-cortador B. — Es el oficial que requiere un menor grado de especialización en el cometido de sus funciones genéricas.

Marcador A. — Es el oficial que realiza las operaciones de marcado, pudiendo intervenir en el extendido.

Marcador B. — Es el oficial que realiza operaciones de marcado mediante un clisé o dibujo, a una escala determinada, y el conjunto de operaciones que realiza son más simples que las del marcador A.

Oficial cortador. — Realiza la operación del corte y puede intervenir en el extendido.

Ayudante de cortador. — Es el operario mayor de 18 años que colabora y ayuda a cortar a su oficial y está a las órdenes de éste.

Subayudante de corte. — Es el operario menor de 16 años que ha finalizado su aprendizaje y no ha cumplido todavía 16 años.

Extendedor. — Es el oficial que con responsabilidad, suficientes conocimientos y práctica, tiene encomendadas las funciones de extender convenientemente los tejidos en capas superpuestas (acolchón) y de acuerdo con las disposiciones de trabajo a realizar.

Controlador de corte. — Es el operario que con conocimientos prácticos e interpretando órdenes de la empresa, que por su organización así lo requiera, verifica de forma visual, manual o mecánica, si las prendas se han cortado ajustándose a los patrones, medidas y demás normas ejecutivas o de calidad que han sido señaladas por la dirección técnica. Valora o define según las normas establecidas, anota y transcribe datos, en su caso rechaza o modifica por si la alteración o la da a modificar, o aprueba las prendas o piezas controladas.

Distribuidor de trabajos en taller. — Es el oficial que con conocimientos del proceso de confección es responsable de la misión de suministrar y distribuir el trabajo al personal y recoger la labor una vez terminada, ejecutando cualquier labor similar que le ordenen sus superiores jerárquicos para la buena marcha de la producción y del proceso.

Operario de oficios varios. — Es el oficial que llamado vulgarmente «volante» o «polivalente», desarrolla sus actividades dentro de la Sección de Confección o de Costura, cubriendo puestos de trabajo, con la finalidad de suplir con eficacia la ausencia de un oficial o para aligerar un «cuello de botella». Reunirá todas las características que definen la categoría de oficial 1.^a y la suficiente preparación y conocimiento de tres operaciones, como mínimo, de las consideradas que competen realizar a un «operario confeccionista».

Operario de confección de 1.^a — Es el oficial que por poseer los conocimientos necesarios y una preparación adecuada, puede exigírsele que realice cualquiera de las operaciones de vistera, montado, clavado de los cuellos y puños. Por la variedad de funciones para las que está capacitado, ostenta el mayor grado de especialización, ya que su trabajo afecta primordialmente al visible y cayente de las prendas.

Operario de confección de 2.^a — Es el que en el cometido de sus variadas funciones sólo requiere un grado suficiente de especialización, dado que su trabajo no afecta primordialmente al visible cayente de la prenda o el que simplemente es capaz de realizar alguna o algunas de las operaciones exigidas al operario de confección de primera.

Operario de confección de 3.^a — Es el que, superado su aprendizaje o procedente de la categoría de ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización.

Ayudante de confección. — Es el operario que habiendo superado su aprendi-

zaje o procedente de la categoría de subayudante, ha cumplido los 16 años, sin llegar a los 18 años.

Subayudante. — Es el operario que habiendo finalizado su aprendizaje, todavía no ha cumplido los 16 años.

Controlador de confección. — Es el operario que tiene encomendadas, en relación con la confección, las mismas funciones que el controlador de corte, ya definido.

Separador. — Es el operario que clasifica las prendas según las normas que le han sido señaladas, pudiéndosele exigir que efectúe anotaciones de control.

Cosedor de botones. — Es el operario cuyo cometido consiste en el cosido de botones.

Ojalador a máquina. — Es el operario que a máquina adecuada de cualquier marca hace ojales.

Planchador auxiliar de costura. — Es el que realiza el planchado previo de ciertas piezas antes de su costura para facilitar la misma. Puede también realizar planchado a mano de retoques parciales de precostura o postcostura.

Controlador de prendas acabadas. — Es el operario que con conocimientos técnico-prácticos del sistema de confección, revisa cada prenda totalmente acabada, y con responsabilidad de sus actos, rechaza para ser rectificadas o da curso normal a las mismas hasta el almacén de artículos acabados. Hace las anotaciones correspondientes en la documentación implantada y las parciales para resumen del control estadístico de calidad, en los casos que esté establecido.

Planchador a mano. — Es el que realiza el planchado de prendas manualmente, pudiéndosele encomendar cualquier otro menester para la buena marcha de la sección.

Planchador a máquina. — Es el que realiza el planchado de prendas con cualquier clase de máquina adecuada, así como cualquier otro menester para la buena marcha de la sección.

Operario acabador A. — Es el oficial que con responsabilidad realiza operaciones de doblado, plegado y presentado u otras similares, las que requieren el mayor grado de especialización, tanto por la dificultad de las prendas a manipular como por la índole del tejido confeccionado.

Operario acabador B. — Es el oficial que con responsabilidad realiza operaciones de repasado de costura, detectado defectos, rehaciéndolos; recose botones y, en general, operaciones análogas a las descritas, que requieren un grado suficiente de especialización.

Operario acabador C. — Es el oficial que con responsabilidad realiza operaciones de encajado, empaquetado u otras similares de prendas que son enviadas a almacenes o expedición. Se requiere un grado normal de especialización.

Operario acabador D. — Es el que con responsabilidad realiza operaciones de empaquetado final u otras similares de prendas para ser enviadas a almacenes o expedición. Se requiere un grado normal de especialización.

Auxiliar. — Es el operario, mayor de 16 años, que realiza labores para las que no precisa de una especialización determinada.

GRUPO 2.º LENCERIA

	Coe- ficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'75
Oficial marcador-cortador B	1'60
Extendedor	1'40
Marcador A	1'70
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'55
Controlador corte	1'35
SECCION CONFECCION	
Distribuidor trabajos taller	1'40
Operarios oficios varios	1'50
Operario confección 1. ^a	1'40
Operario confección 2. ^a	1'30
Operario confección 3. ^a	1'10
Ayudante (80 por 100 de su oficial).	
Subayudante (70 por 100 de su oficial).	

	Coefficiente
Cosedor botones	1'25
Ojalador máquina	1'30
Controlador confección	1'40
Planchador auxiliar costura	1'15
Bordador a máquina de 1. ^a	1'60
Bordador a máquina de 2. ^a	1'45

SECCION ACABADOS

Controlador prendas acabadas	1'50
Planchador a mano	1'35
Planchador a máquina	1'30
Operario acabador A	1'30
Operario acabador B	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Operario de confección de 1.^a — Es el oficial que con preparación adecuada y bajo su responsabilidad realiza varias funciones para las que se requiere el mayor grado de especialización, ya que afectan al visible y cayente de la prenda.

Operario de confección de 2.^a — Es el oficial que realiza varias funciones para las que sólo se requiere un grado suficiente de especialización, dado que su trabajo no afecta primordialmente al visible y cayente de la prenda.

Operario de confección de 3.^a — Es el que, superado su aprendizaje o procedente de la categoría de ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización.

Bordador a máquina de 1.^a — Es el oficial que con conocimientos prácticos y la suficiente preparación, realiza con responsabilidad toda suerte de bordados a máquina de cualquier marca o tipo adecuada para el oficio. Requiere el mayor grado de especialización, ya que debe realizar bordados por complicados que sean.

Bordador a máquina de 2.^a — Es el oficial que con conocimientos y preparación reúne o requiere un menor grado de especialización y experiencia para realizar los trabajos que se le exigen al bordador de primera.

Las demás categorías que se han enumerado se encuentran definidas en el grupo de camisería.

GRUPO 3.º CORSETERIA

SECCION CORTE

	Coefficiente
Oficial marcador-cortador A	1'70
Oficial marcador-cortador B	1'55
Extendedor	1'35
Marcador A	1'65
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'55
Controlador de corte	1'35

SECCION CONFECCION

Separador	1'35
Distribuidor de trabajo en taller	1'40
Operario oficios varios	1'50
Operario confección 1. ^a	1'40
Operario confección 2. ^a	1'30
Operario confección 3. ^a	1'20
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	
Cosedor botones	1'25
Ojalador a máquina	1'30
Ojalador a mano 2. ^a	1'45
Bordador a mano 3. ^a	1'30
Bordador a máquina 2. ^a	1'45
Planchador auxiliar costura	1'15
Controlador confección	1'35

SECCION ACABADOS

Controlador prendas acabadas	1'50
Planchador a mano	1'35
Operario acabador A	1'30
Operario acabador B	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

El separador operario de confección de 1.^a, 2.^a y 3.^a, bordador a máquina de 2.^a, se definen del mismo modo que los correlativos del grupo de lencería.

Ojalador a mano de 2.^a — Es el operario que hace ojales manualmente.

Bordador a mano de 3.^a — Es el oficial que con conocimientos y práctica realiza los trabajos más sencillos dentro del bordado, choca granas, hace reseguídos, clava piedras, hace iniciales u otros signos o trabajos similares que sólo requieren un grado normal de especialización.

Las demás categorías se definen igual que las correlativas de camisería.

GRUPO 4.º SASTREERIA FINA

CORTE

	Coefficiente
Oficial marcador-cortador A	1'80
Oficial marcador-cortador B	1'65
Extendedor	1'40
Marcador A	1'75
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'60
Forrador A	1'45
Forrador B	1'40
Controlador corte	1'75

CONFECCION

Monitor (según su enseñanza)	
Oficial primera	1'75
Distribuidor de trabajo en taller	1'40
Operario oficios varios	1'55
Operario confección primera	1'45
Operario confección segunda A	1'35
Operario confección segunda B	1'25
Operario confección tercera	1'20
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	
Cosedor botones	1'25
Ojalador a máquina	1'35
Controlador confección	1'75

ACABADOS

Controlador prendas acabadas	1'50
Planchador a máquina	1'40
Maestro planchador	1'60
Operario acabador B	1'35
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Forrador A. — Es el oficial que extiende, estira, marca y corta toda clase de forros.

Forrador B. — Es el oficial que no realiza todas las operaciones como el forrador A, y sí, en cambio, alguna o algunas de ellas.

Monitor. — Es el trabajador procedente de la categoría de oficial, que con preparación adecuada en métodos de trabajo y capacidad suficiente se dedica a la formación profesional, ajustándose a las normas del Manual de Instrucciones y del Método Racional.

Oficial 1.^a — Se incluyen bajo esta denominación a los operarios que efectúan la labor de planchado a mano en las prendas acabadas de confección, así como a los que efectúan la labor de verificación de prendas acabadas en aquellas empresas en que no existen los controladores de fases intermedias.

Operario confección primera. — Es el que en el cometido de sus funciones, y por la variedad de éstas, necesita el mayor grado de especialización, dado que su trabajo puede afectar primordialmente al visible y cayente de las prendas, y por lo tanto se entiende que entran dentro de esta calificación los trabajos de aplomar y pegar mangas, así como la de plancha y quiebre de cuello.

Operario confección segunda A. — Es el que en el cometido de sus variadas funciones sólo requiere un grado suficiente de especialización, dado que su trabajo necesariamente no afecta primordialmente al visible y cayente de las prendas, pero sí en cambio en determinados trabajos de importancia, tales como confección de bolsillos exteriores, volver cantos, planchar delanteros y espaldas, cuellos y solapa, montar pantalón, afirmar solapas y carcas cuello, fundir flojo de mangas, etc.

Operario confección segunda B. — Es el que en el cometido de sus variadas funciones necesita el menor grado de especiali-

zación porque su trabajo no afecta visiblemente el cayente de la prenda y, por lo tanto, dentro de esta definición se consideran los trabajos de separación del despiece del corte, marcado y etiquetado a máquina de las distintas partes de las prendas antes de entrar a costura, confección de bolsillos interiores, colocación de etiquetas de seda, abrir con plancha las costuras de los montados de las prendas, preparación de toda clase de bolsillos, coser trinchas, hilvanar vistas y forros, coser forros a máquina, ojales sólo en pantalones, alisar con plancha forros y bolsillos, etc.

Maestro planchador. — Como su nombre indica, es el que es maestro en su oficio de planchador y, por lo tanto, es el operario que efectúa la labor de todas las operaciones de planchado a máquina a cualquier clase de prendas acabadas, exceptuándose las que esta labor la efectúan totalmente a mano, en cuyo caso la categoría es la de oficial de sastrería de primera.

Planchador a máquina. — Es el operario que sin la maestría del anterior, efectúa solo parte del planchado de prendas acabadas, incluyéndose dentro de esta categoría los operarios que efectúen el trabajo en acabados de pantalones, de planchado de perneras y cajas.

Las demás categorías existentes en este grupo se definen según las correlativas del apartado de camisería.

GRUPO 5.º MODISTERIA

SECCION CORTE

	Coefficiente
Oficial marcador-cortador A	1'75
Oficial cortador-marcador B	1'60
Extendedor	1'40
Marcador A	1'70
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'55
Controlador corte	1'35

SECCION CONFECCION

Oficial de 1. ^a	1'70
Distribuidor del trabajo en taller	1'40
Operario oficios varios	1'50
Operario confección de 1. ^a	1'40
Operario confección de 2. ^a	1'30
Operario confección de 3. ^a	1'20
Ayudante de confección (el 80 por 100 del operario)	
Subayudante (el 70 por 100 del operario)	
Cosedor botones	1'25
Ojalador a máquina	1'30
Bordadora a mano de 2. ^a	1'45
Bordadora a máquina de 2. ^a	1'45
Controlador confección	1'40

SECCION ACABADOS

Controlador de prendas acabadas	1'50
Planchador a mano	1'35
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Se hace remisión expresa a las definiciones que siguen a la enumeración de categorías de «Sastrería Fina», si bien hay que aclarar que al operario de confección de segunda se le puede exigir cualesquiera de los trabajos que ejecuta el operario de confección de segunda A y B en el grupo mencionado.

GRUPO 6.º CONFECCION ECONOMICA O MANTECAIRE

CONFECCION ECONOMICA EN SERIE

	Coefficiente
Oficial marcador-cortador A	1'70
Oficial cortador-marcador B	1'55
Extendedor	1'35
Marcador A	1'65
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'55

Sección confección

Oficial de 1. ^a	1'75
Oficial de 2. ^a	1'65
Distribuidor de trabajos en taller	1'40
Operario oficios varios (polivalente)	1'50
Operario confección de 1. ^a	1'40
Operario confección de 2. ^a	1'25
Operario confección de 3. ^a	1'20

	Coefficiente
Ayudante confección (el 80 por 100 de su operario).	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario).	
Auxiliar	1'05
Cosedor botones	1'25
Ojalador a máquina	1'25

Sección acabados

Planchador a mano	1'35
Planchador a máquina	1'30
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

También se hace remisión expresa a las definiciones de «Sastrería Fina» en sus categorías paralelas.

Oficial de 2.ª — Es el operario que colabora con el Oficial de 1.ª en su cometido o se aplica a tareas similares que requieran una menor experiencia en el oficio.

GRUPO 7.º

GABARDINAS E IMPERMEABLES

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'80
Oficial marcador-cortador B	1'65
Marcador A	1'75
Marcador B	1'40
Oficial cortador	1'60
Oficial forrador	1'45
Oficial engomador	1'45
Extendedor	1'40
Controlador de corte	1'35

	Coefficiente
SECCION CONFECCION	
Oficial de 1.ª	1'75
Oficial de 2.ª	1'65
Ayudante	1'50
Operario confección 1.ª	1'45
Operario confección 2.ª	1'35
Operario confección 3.ª	1'20
Subayudante (el 70 por 100 de su operario).	
Operario oficios varios	1'55
Cosedor de botones	1'25
Ojalador a máquina	1'35
Controlador confección	1'40

SECCION ACABADOS

Planchador a máquina	1'40
Maestro planchador	1'60
Operario acabador A	1'30
Operario acabador B	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Controlador prendas acabadas	1'50
Auxiliar	1'05

Oficial engomador. — Es el que con la habilidad necesaria y el empleo de soluciones apropiadas efectúa en ciertos extremos, bordes, ángulos, etc., de las prendas, las necesarias impermeabilizaciones de las mismas.

Las demás definiciones de las categorías expresadas son las establecidas para el grupo de «Sastrería Fina».

GRUPO 8.ª CORBATERIA Y PAÑOLERIA FANTASIA

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'45
Oficial marcador-cortador B	1'30
Rasgador rayador	1'25

SECCION CONFECCION	
Operario confeccionista de 1.ª	1'30
Operario confeccionista de 2.ª	1'20
Ayudante	1'10

SECCION ACABADOS	
Planchador	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Nota: el auxiliar puede existir en las tres secciones.

El oficial mareador-cortador A y B quedarán definidos en el grupo de Camisería.

Rasgador-rayador. — Es el operario mayor de 16 años que, previo el aprendizaje, ejecuta las labores de rasgar o cortar al hilo las prendas y marcar o señalar el dobléz para calados y dobladillos.

Operario confeccionista de 1.ª — Es el operario mayor de 16 años que, previo el correspondiente aprendizaje, monta, cose a mano o a máquina y ejecuta toda clase de operaciones necesarias para la confección de corbatas o pañuelos, en su caso, aunque esté especializado solamente en una de ellas.

Operario confeccionista de 2.ª — Es el operario que simplemente domina alguna de las operaciones que definen el operario de 1.ª y la que ejecuta con perfección y rendimiento adecuado al trabajo de la máquina de «jaretón» o «avínica».

Ayudante. — Es el que colabora con el operario confeccionista en sus funciones, bajo el control de aquél, pudiendo intervenir en el encajado y empaquetado de prendas.

Planchador. — Es el operario mayor de 16 años que realiza el planchado de corbatas y planchado y plegado de pañuelos con la debida perfección.

Auxiliar. — Es el operario que realiza también las funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

Operario acabador C. — Es el que realiza funciones de encajado, empaquetado u otras similares, de prendas que son enviadas a almacenes o expedición.

Operario acabador D. — Es el que realiza funciones de etiquetado final u otras similares de prendas para ser enviadas a almacenes o expedición.

GRUPO 9.º PAÑOLERIA CORRIENTE

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Cortador o rasgador	1'10

SECCION CONFECCION	
Operario costura de 1.ª	1'25
Operario repasador	1'05

SECCION ACABADOS	
Planchador	1'20
Plegador	1'15
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Cortador o rasgador. — Es el operario mayor de 18 años que, previo el aprendizaje, corta a mano o a máquina los pañuelos o, en su caso, rasga al hilo las prendas, marca o señala el dobléz para calados y dobladillos.

Operario de costura de 1.ª — Es el operario mayor de 18 años que, después de realizado el aprendizaje, cose a máquina los pañuelos, dejándolos listos para su encaje.

Repasador. — Es el operario mayor de 18 años que repasa detenidamente los pañuelos para descubrir y corregir las faltas por sí o devolver al taller los que no estén bien acabados.

Planchador. — Es el operario mayor de 18 años que realiza el planchado de pañuelos.

Plegador. — Es el operario mayor de 18 años que procede al plegado de pañuelos, cuidando de su mejor presentación.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

El operario acabador C y D quedaron definidos en el grupo de corbatería y pañolería de fantasía.

GRUPO 10. GORRERIA DE TODAS CLASES

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'70
Oficial marcador-cortador B	1'40
Ayudante cortador	1'50

SECCION CONFECCION	
Operario confección de 1.ª	1'40
Operario confección de 2.ª	1'30
Operario confección de 3.ª	1'20
Ayudante confección (el 80 por 100 de su operario).	
Subayudante confección (el 70 por 100 de su operario).	

SECCION ACABADOS	
Preparador para el planchado	1'25
Planchador a mano	1'35
Planchador a máquina	1'30
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Para el marcador cortador A y B, y ayudante de cortador nos remitimos a las definiciones correlativas al grupo de camisería.

Operario de confección. — Es el oficial mayor de 18 años que, previo aprendizaje, confecciona gorras de paisano o de uniforme en variedad de clase, tipo y modelo.

Se distinguen tres grados:

De 1.ª: Oficial que realiza la costura de todo tipo de gorras, tanto de plato como de gajos.

De 2.ª: Oficial que no alcanza el grado de especialización y de perfeccionamiento del anterior.

De 3.ª: Es aquel que, superado el aprendizaje o procedente de categoría de ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisen un menor grado de especialización.

Ayudante de confección. — Es el operario que habiendo terminado su aprendizaje o procedente de la categoría de subayudante, ha cumplido los 16 años, sin llegar a los 18.

Subayudante de confección. — Es el operario que habiendo finalizado su aprendizaje no ha cumplido todavía los 16 años.

Preparador para el planchado. — Es el que realiza la preparación y el conformado de prendas, generalmente mediante molde u horma, facilitando con ello la labor y calidad del planchado.

Planchador a mano. — Es el operario mayor de 18 años que, previo aprendizaje, plancha a mano toda clase de gorras.

Planchador a máquina. — Es el operario mayor de 18 años que, previo aprendizaje, plancha a máquina toda clase de gorras.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

El operario acabador C y D quedaron definidos en el grupo de corbatería y pañolería de fantasía.

GRUPO 11. SOMBRERERIA DE SEÑORA

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Planchador hormador	1'70
Ayudante de planchador	1'50

SECCION CONFECCION	
Operario sombrerería de 1.ª	1'65
Operario sombrerería de 2.ª	1'50
Operario sombrerería en paja	1'65
Operario confección 3.ª	1'20
Ayudante de confección (el 80 por 100 de su operario).	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario).	

SECCION ACABADOS	
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Planchador hormador. — Es el que con plenos conocimientos teórico-prácticos y

larga experiencia en el oficio realiza el conformado de los sombreros de fieltro y otros materiales, empleando para estos fines normas adecuadas a la forma del modelo que debe realizar; dentro de esta operación efectúa vaporizados y planchados de materias que complementan el ahormado.

Ayudante de planchador. — Es el que, superado el aprendizaje, con un grado suficiente de especialización, realiza alguna de las funciones del planchador hormador, pudiendo colaborar con aquél en su cometido.

Operario de sombrerería de 1.ª — Es el oficial que realiza la costura de todo tipo de sombreros y en diversas clases de tejidos. Coloca adornos y les da forma adecuada, utilizando la plancha, si lo requiere, para el mejor acabado del sombrero.

Operario de sombrerería de 2.ª — Es el que realiza las mismas operaciones que el operario de 1.ª, pero en tipos de sombreros que requieren menor grado de experiencia.

Operario de sombrerería en paja. — Es el que realiza la costura en todo tipo de sombreros de paja, siendo en lo demás análogas sus funciones que el operario de 1.ª

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

Las funciones del ayudante, subayudante, operario acabador C y D son las mismas que las de las correlativas categorías en el grupo de gorrería de todas clases.

GRUPO 12. MANTONERIA BORDADA

	Coefficiente
Picador dibujos	1'45
Estandidor de 1.ª	1'20
Estandidor de 2.ª	1'15
Bordador a mano o máquina de 1.ª	1'60
Bordador a mano o máquina de 2.ª	1'45
Bordador a mano de 3.ª	1'30
Operario flecos	1'30
Planchador plegador	1'20
Aprestador	1'20
Operario acabador B	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Picador de dibujos. — Es el que, con los conocimientos y práctica suficientes, ejecuta el picado de toda clase de dibujos de forma manual o mecánica.

Estandidor de 1.ª — Es el operario que prepara la tela para pasar los dibujos y los calca, o solamente los calca.

Estandidor de 2.ª — Es el operario que únicamente prepara la tela para pasar los dibujos.

Bordador a mano o máquina de 1.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, se hace cargo de los tejidos sin dibujo y los borda, previa, en su caso, graduación y preparación de la máquina para los distintos puntos que ésta debe realizar, combinando los colores más adecuados al tono de la prenda, todo ello con el máximo esmero y perfección.

Bordador a mano o máquina de 2.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, realiza las operaciones del anterior, si bien se distingue en que o se hace cargo del tejido ya dibujado o en que no puede exigírsele la misma calidad y preparación que a aquél.

Bordador a mano de 3.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, se hace cargo de los tejidos ya dibujados y los borda manualmente.

Operario flecos. — Es el que realiza la montura y confección de los flecos usuales en los mantones.

Planchador plegador. — Es el que realiza el planchado en forma conveniente para la presentación de las prendas y el doblado de las mismas.

Aprestador. — Es el que realiza el apretado o engomado de las prendas con el fin de cortar deslizamientos de puntos de bordado y al mismo tiempo darle un tanto

de consistencia favorable a la calidad del artículo.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

El operario de acabados C y D se definen en el grupo de corbatería y pañolería de fantasía.

GRUPO 13. VELOS, MANTOS Y MANTILLAS

	Coefficiente
Oficial de 1.ª	1'30
Oficial de 2.ª	1'15
Ayudante (el 80 por 100 de su oficial.	
Subayudante (el 70 por 100 de su oficial.	
Operario acabador B	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Oficial de 1.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, realiza todas las labores hasta la total terminación de la prenda.

Oficial de 2.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, cose a máquina, a mano y borda labores sencillas de escasa especialización.

Operario acabador B. — Es el operario que repasa detenidamente las prendas, procediendo a su plegado y cuidado de su mejor presentación o, en su caso, devolviendo al taller las que no estén bien acabadas.

Operario acabador C. — Es el operario que realiza funciones de encajado, empaquetado u otras similares.

Operario acabador D. — Es el operario que realiza funciones de etiquetado final u otras similares.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se precisa una especialización determinada.

El ayudante y subayudante se definen en el grupo de forrería de todas clases.

GRUPO 14. LENCERIA ARTISTA

	Coefficiente
Picador de dibujos	1'45
Oficial marcador A	1'40
Rasgador	1'25

SECCION CORTE

SECCION CONFECCION

	Coefficiente
Operario confeccionista de 1.ª	1'35
Calador	1'35
Bordador a mano de 1.ª	1'60
Bordador a mano de 2.ª	1'45
Bordador a mano de 3.ª	1'30
Bordador a máquina de 1.ª	1'60
Operario confeccionista 3.ª	1'20
Ayudante confección (el 80 por 100 de su operario.	
Subayudante confección (el 70 por 100 de su operario.	

SECCION ACABADOS

	Coefficiente
Planchador plegador de 1.ª	1'40
Planchador plegador de 2.ª	1'30
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Auxiliar	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Marcador A. — Es el oficial que extiende, estira y marca, según medidas, toda clase de tejidos o prendas.

Rasgador. — Es el operario que extiende las telas, marca según medidas y rasga con las manos siguiendo el hilo, dejándolas separadas para la confección.

Operario confeccionista de 1.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, puede realizar todas las labores hasta la total terminación de la prenda.

Picador de dibujos. — Es el que con los conocimientos y práctica suficientes ejecuta el picado de toda clase de dibujos y calca bien, sea por procedimientos normales o mecánicos.

Calador. — Es el operario que con la máquina de coser efectúa los calados o vainicas que se indican.

Operario confeccionista de 3.ª — Es aquel que, superado el aprendizaje o procedente de la categoría de ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisen un menor grado de especialización.

Bordador a mano 1.ª — Es el operario que con el mayor grado de especialización, conocimientos y práctica del oficio realiza, con responsabilidad, la ejecución de toda clase de bordados, por complicados que estos sean, empleando todo tipo de hilos adecuados, incluso oro u otros metales. Realces o relieves y domina a la perfección la generalidad de los puntos de bordado.

Bordador a mano de 2.ª — Es el operario que realiza trabajos más difíciles que el bordador de 1.ª, o bien realiza la misma clase, pero los ejecuta con un equipo, recibiendo instrucciones completas para hacer su labor. Requiere un grado medio de especialización y conocimiento y práctica del oficio. En general, no borda oro ni otros metales.

Bordador a mano de 3.ª — Es el operario que con conocimientos y práctica realiza los trabajos más sencillos dentro del bordado, choca granas, hace reseguídos, clava piedras, hace iniciales u otros signos o trabajos similares, que sólo requieren un grado normal de especialización.

Bordador a máquina 1.ª — Es el operario que con conocimientos, práctica y la suficiente preparación realiza con responsabilidad toda suerte de bordados a máquina, de cualquier marca o tipo, adecuada para el oficio. Requiere el mayor grado de especialización, ya que ha de realizar bordados por complicados que sean.

Planchador plegador de 1.ª — Es el operario que realiza el planchado, sea a mano o a máquina y doblado de las prendas, debiendo quitar los hilos que hubieran podido quedar, dando cuenta de los defectos para su subsanamiento.

Planchador plegador de 2.ª — Es el operario que realiza las mismas funciones que el de 1.ª, pero sin alcanzar el grado de especialización y perfeccionamiento de aquél.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no precisa una especialización determinada.

El ayudante, subayudante y operario acabador C y D realizan las mismas funciones que las definidas para el grupo de gorrería de todas clases.

GRUPO 15. LENCERIA SANITARIA

	Coefficiente
Oficial marcador-cortador A	1'40

SECCION CORTE

SECCION CONFECCION

	Coefficiente
Operario confeccionista de 1.ª	1'30
Operario confeccionista de 2.ª	1'20
Ayudante (el 80 por 100 de su operario).	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario).	
Auxiliar	1'05

SECCION ACABADOS

	Coefficiente
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Planchador plegador	1'20

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Marcador cortador A. — Es el oficial que extiende, estira, marca y corta toda clase de tejidos o prendas.

Operario confeccionista de 1.ª — Es aquel que conoce y tiene práctica demostrada en la empresa respecto a todas operaciones que integran esta modalidad, aunque habitualmente sólo realice alguna o algunas de ellas.

Operario confeccionista de 2.ª — Es aquel que desarrolla las mismas operaciones que el anterior, pero sin alcanzar el grado de

especialización y perfeccionamiento de aquél.

Planchador plegador. — Es el operario que, a máquina o a mano, realiza el planchado y doblado de las prendas.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no requiere una especialización determinada.

Operario acabador C. — Es el operario que realiza operaciones de encajado, empaquetado u otras similares de prendas para ser remitidas a almacén o expedición.

Operario acabador D. — Es el operario que realiza operaciones de etiquetado final u otras similares de prendas para ser enviadas a almacenes o expedición.

Ayudante. — Es el operario que habiendo terminado su aprendizaje o procedente de la categoría de subayudante ha cumplido los 16 años sin llegar a los 18 años.

Subayudante. — Es el operario que finalizado su aprendizaje no ha cumplido todavía los 16 años.

GRUPO 16. BORDADOS Y PUNTILLAS CONFECIONADAS

	Coefficiente
Oficial del montaje de máquinas automáticas	1'40
Cosedor de montajes	1'30
Rodetezo	1'20
Enhebrador maquinista	1'30
Canillero	1'10
Repasador	1'35
Planchador	1'25
Plegador de piezas	1'15
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Bordador pantógrafo	1'50
Auxiliar	1'05
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	

Oficial de montaje de máquinas. — Es el operario a cuyo cuidado queda la conservación de la máquina y su engrasado regular y periódico, poniendo el montaje en la máquina, arrojando las piezas bordadas y cuidando de que en cada enrollada coincida el dibujo del trozo acabado con el que se va a continuar.

Cosedor de montaje. — Es el que tiene a su cargo el cosido de trozos especiales de tejido en las partes altas y bajas de las telas de bordar, con el fin de que puedan efectuarse los bordados en la totalidad del género preparado. Puede realizar esta labor bien a mano o a máquina de punto de bieneta.

Rodetezo. — Es el operario que tiene a su cargo el devanado de la madejas (de hilo, algodón, rayón, seda o cualquier otra clase), trasladándolas a los carretes especiales para las máquinas de bordar.

Enhebrador maquinista. — Es el operario que vigila el bordado hecho a máquina, así como en caso de rotura de hilos vuelve a enhebrar sin parar la máquina, valiéndose para ello de un gancho especial.

Canillero. — Es el operario que trabaja con la máquina denominada «coconesex», llenando y enhebrando las lanzaderas, que dejará para su cambio cuando se vacíen las de la máquina plúrida.

Repasador. — Es el que tiene la misión de rehacer, por medio de una máquina de bordar individual, los trozos que han quedado sin bordar en la máquina individual «Schiff», haciéndolo de tal modo que no se note la diferencia con el resto del bordado.

Planchador. — Es el que tiene a su cargo el planchado de las prendas objeto de este grupo a mano o a máquina con la debida perfección, poniendo en conocimiento del encargado cuantas faltas encuentre en el bordado para que puedan ser corregidas.

Plegador de piezas. — Es el que enrolla las piezas bordadas y planchadas, quita hilos que hubieren podido quedar y repasa la prenda por última vez, devolviéndola al taller en caso de que encuentre algún defecto.

Bordador pantógrafo. — Es el operario que maneja la máquina pantógrafa, cuidando, además, de su conservación, engrase y buen funcionamiento.

Para las categorías de auxiliar, ayudante, subayudante, operario acabador C y D valen las definiciones correlativas dadas para el grupo de lencería sanitaria.

GRUPO 17. BORDADOS EN GENERAL CON HILOS DE ORO Y OTROS METALES

	Coefficiente
Picador de dibujos	1'45
Estarcido	1'20
Bordador a mano de 1. ^a	1'60
Bordador a mano de 2. ^a	1'45
Bordador a mano de 3. ^a	1'30
Bordador a máquina de 1. ^a	1'60
Bordador a máquina de 2. ^a	1'45
Planchador engomador	1'15
Auxiliar	1'05
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	

Estarcido. — Es el operario que, previo aprendizaje, prepara la tela para ser debidamente pasado el dibujo, así como calcula el color necesario para fijar el dibujo sobre la tela y calcarlo.

Bordador a máquina de 2.^a — Es el operario que, con conocimientos y preparación, reúne o requiere un menor grado de especialización y experiencia para realizar los trabajos que se le exijan al bordador a máquina de 1.^a

Planchador engomador. — Es el que, además de realizar el planchado, realiza el engomado con el fin de evitar deslizamientos de puntos de bordado y dar un tacto de consistencia.

El picador de dibujos, bordador a máquina de 1.^a, de 2.^a, de 3.^a y bordador a máquina de 1.^a se definen en el grupo de lencería artística, y el auxiliar, ayudante y subayudante, en el de lencería sanitaria.

GRUPO 18. CONFECIONES INDUSTRIALES

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'55
Oficial marcador-cortador B	1'40
Ayudante de corte	1'30

	Coefficiente
SECCION CONFECION	
Operario confeccionista de 1. ^a	1'35
Operario confeccionista de 2. ^a	1'20
Operario confeccionista de 3. ^a	1'10
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	

	Coefficiente
SECCION ACABADOS	
Operario acabador A	1'30
Operario acabador B	1'20
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05
Planchador a mano	1'35
Planchador a máquina	1'30
Auxiliar	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Operario confeccionista de 1.^a — Es el que está capacitado para realizar, por procedimientos manuales o mecánicos, cualquiera de las operaciones concernientes a la preparación, confección, montaje y/o acabado de costura de prendas despieceadas parcial o totalmente y que sean propias, en cada caso, de la industria donde preste servicios, aunque de hecho la empresa le encomiende simplemente alguna o algunas de las citadas operaciones.

Requiere el mayor grado de especialización, por afectar su trabajo al visible y cayente de las prendas.

Operario confeccionista de 2.^a — Es el que su trabajo sólo requiere un grado suficiente de especialización, dado que no afecta primordialmente al visible y cayente de la prenda.

Todas las demás categorías de esta sec-

ción se corresponden con sus correlativas del grupo de camisería.

GRUPO 19. GUANTES

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Oficial marcador-cortador A	1'45
Oficial cortador	1'30

	Coefficiente
SECCION CONFECION	
Oficial confeccionista de 1. ^a	1'45
Oficial confeccionista de 2. ^a	1'30
Oficial efectos especiales	1'20
Oficial confeccionista 3. ^a	1'20
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	
Auxiliar	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

	Coefficiente
SECCION ACABADOS	
Planchador-hornador	1'15
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05

Marcador cortador A. — Es el oficial que extiende, estira, marca y corta toda clase de tejidos o prendas.

Oficial cortador. — Realiza las operaciones del corte, pudiendo intervenir en el extendido.

Oficial confeccionista de 1.^a — Es el operario que, previo aprendizaje, puede realizar todas las labores de confección hasta la total terminación de la prenda, total o parcialmente despieceadas. Precisa el mayor grado de especialización y perfección.

Oficial confeccionista de 2.^a — Es el operario que, previo aprendizaje, no alcanza el grado de especialización y perfección del oficial confeccionista de 1.^a

Oficial de efectos especiales. — Es el que, con práctica y máquinas adecuadas, realiza los aspectos de relieve u otras variantes por adorno o características de los guantes.

Oficial confeccionista de 3.^a — Es el que, superado el aprendizaje o procedente de la categoría de ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precise un menor grado de especialización.

Planchador hornador. — Es el que, mediante hormas especiales, realiza el planchado ahornado.

Operario acabador C. — Es el que realiza funciones de encajado, empaquetado u otras similares, de prendas que son enviadas a almacenes o expedición.

Operario acabador D. Es el que realiza funciones de etiquetado final u otras similares de prendas para ser enviadas a almacenes o expedición.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

Ayudante de confección. — Es el operario que habiendo terminado su aprendizaje o procedente de la categoría de subayudante, ha cumplido los 16 años sin llegar a los 18 años.

Subayudante. — Es el operario que habiendo finalizado su aprendizaje no ha cumplido todavía los 16 años.

GRUPO 20. FLORES ARTIFICIALES

	Coefficiente
SECCION CORTE	
Oficial cortador	1'45
Ayudante	1'35

	Coefficiente
SECCION CONFECION	
Distribuidor de trabajo en taller	1'40
Operario floristería	1'65
Operario confeccionista de 1. ^a	1'50
Operario confeccionista de 2. ^a	1'35
Operario confeccionista de 3. ^a	1'20
Ayudante (el 80 por 100 de su operario)	
Subayudante (el 70 por 100 de su operario)	
Auxiliar	1'05

SECCION ACABADOS

	Coefficiente
Operario acabador C	1'10
Operario acabador D	1'05

Nota: El auxiliar puede existir en cada una de las tres secciones.

Oficial cortador. — Es el que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, realiza con plantilla a troquel, e incluso sin ayuda de los anteriores elementos el corte de flores o de sus componentes, pudiendo actuar en una producción en serie o también en un determinado modelo.

Ayudante de cortador. — Es el operario que colabora con el oficial cortador, bajo el control de aquél.

Operario de floristería. — Es el que, con conocimientos suficientemente generalizados y justos, realiza, a la vista de un dibujo, grabado, fotocopia o elemento natural, el correspondiente modelo. Dominará los procesos de colocación, entenderá la calidad de los artículos y colorido.

Operario confeccionista de 1.ª — Es el que realiza la parte más laboriosa de la confección de la flor, ya sea el montaje, cuando éste es complicado, o bien la forma de los pétalos, cuando la dificultad está en ellos. Puede también colocar flores cuando los tonos de colorido exigen delicadeza excepcional.

Operario confeccionista de 2.ª — Es el que realiza tareas complementarias del confeccionista de 1.ª, ya sea el montaje de elementos o estos elementos mismos, si dentro del conjunto de la flor es lo que representa menos dificultad. Puede también colocar, cuando esta operación requiera menor experiencia que para el caso del confeccionista de 1.ª

Operario confeccionista de 3.ª — Es el que realiza trabajos elementales dentro del proceso, como son: forrados de alambres, grabados con molde de pétalos, pintado de flores en tonos dentro del proceso, enganche de alambres a la flor, engomado o aprestado, etc.

El distribuidor de trabajo de taller se define en el grupo de camisería y las de más categorías en el de guantes.

GRUPO 21. TALLERES DE PLANCHADO

	Coefficiente
Oficial planchador de 1.ª	1'50
Oficial planchador de 2.ª	1'40
Oficial planchador de 3.ª	1'30
Auxiliar	1'05
Ayudante (el 80 por 100 de su oficial)	
Subayudante (el 70 por 100 de su oficial)	

Oficial planchador de 1.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, con conocimientos y práctica, realiza el planchado de toda clase de prendas, sea cualquiera el tejido con el que están confeccionadas.

Oficial planchador de 2.ª — Es el operario que, previo aprendizaje, realiza las mismas operaciones que el oficial de 1.ª, pero aplicadas a prendas que requieren un menor grado de experiencia.

Oficial planchador de 3.ª — Es el operario que, superado el aprendizaje o procedente de la categoría de ayudante, realiza el planchado de prendas que no ofrecen ninguna complicación, requiriéndose, por tanto, un menor grado de especialización.

Auxiliar. — Es el operario que realiza funciones para las que no se requiere una especialización determinada.

Ayudante. — Es el operario que, habiendo terminado su aprendizaje o procedente de la categoría de subayudante, ha cumplido los 16 años, sin llegar a los 18 años.

Subayudante. — Es el operario que, habiendo finalizado su aprendizaje, no ha cumplido todavía los 16 años.

GRUPO 22. COLCHONERIA

	Coefficiente
Oficial	1'60
Ayudante	1'40
Especialista	1'15

Oficial. — Es el operario que marca y corta las telas para los colchones con las tijeras, prepara las piezas con los ojetes, marca sobre la tela y las cose, cose el colchón a máquina, haciendo las esquinas rellenas con fibras naturales o sintéticas, cose la boca, pasa las cintas por los ojetes y une los burletes en toda clase de colchones.

Ayudante. — Es el operario que, realizando labores sencillas, colabora con el oficial en sus funciones, bajo el control y supervisión de aquél.

Especialista. — Es el operario que ejecuta labores que no requieren aprendizaje, tales como etiquetar, marchamar, encajar, etcétera.

GRUPO 23. PARAGUERIA

	Coefficiente
Oficial marcador cortador	1'60
Oficial de 1.ª	1'70
Oficial de 2.ª	1'60
Especialista de 1.ª	1'55
Especialista de 2.ª	1'40
Ayudante (80 por 100 de su oficial)	
Subayudante (70 por 100 de su oficial)	
Auxiliar	1'05

D) CALIFICACIONES ESPECIFICAS EN EMPRESAS DE CONFECCION EN GENERO DE PUNTO, SIN FABRICAR EL TEJIDO. (ANEXO XIV: GENEROS DE PUNTO)

CALIFICACIONES CORRESPONDIENTES A LA SECCION DE CONFECCION

	Coefficiente
Cortador en serie	1'40
Cortador de prendas	1'20
Patronista	1'60
Ayudante de patronista	1'30
Cosedor a máquina o a mano	1'20
Cosedor a mano	1'10
Gregador	1'25
Remallador	1'30
Planchador máquina a vapor	1'20
Planchador a mano	1'15
Enformador	1'30
Repasador a mano o a máquina	1'15
Auxiliar	1'05
Acabador D	1'05

Cortador en serie. — Es el que trabaja con capas de tejidos superpuestas en cantidad con longitud de seis o más metros, o extendido, usando máquinas de sierra fija o móvil.

Cortador de prendas. — Es el que trabaja con una o pocas capas de tejido, con longitud de hasta cuatro metros de extendido y usando máquinas de disco o tijera.

Patronista. — Es el oficial cuya misión consiste en estudiar modelos con indicación de la dirección, y siguiendo las orientaciones de la moda, creará las prendas y dibujará los correspondientes patrones en papel, etc., para poder cortar el tricot para su ulterior confección.

Ayudante de patronista. — Es aquel cuya misión consiste en colaborar con el patronista en el desempeño de su cometido.

Cosedor. — Es el oficial que, bien a mano o a máquina, realiza las diversas operaciones de costura de las prendas de tejido cortadas, coloca los refuerzos en forma de tapeta pretina, hacen o colocan ojales, botones y cuidan de las operaciones necesarias para la unión de las prendas que al salir de la máquina tienen forma adecuada.

Se distinguen:

- a) Cosedor a mano confeccionista: Es el que termina a mano, en todo o en parte, prendas de calidad.
- b) Cosedor a máquina.

Gregador. — Es el oficial que con la máquina apropiada a dicho fin se encarga de coser tejidos con borde.

Remallador. — Es el oficial que realiza las operaciones de unir piezas punto por punto mediante el enremallado de las piezas a unir en los punzones de la máquina.

Planchador. — Es el oficial que, a mano o a máquina, ejecuta las operaciones de las prendas. Se distinguen:

- a) Con máquina a vapor.
- b) A mano o a máquina simple.

Enformador. — Es el oficial que empleando los aparatos o máquinas adecuadas da a las prendas una forma requerida o definitiva.

Repasador a mano o a máquina. — Es el oficial que revisa el tejido o la prenda, a mano o a máquina, con objeto de corregirlo o arreglarlo cuando contenga imperfecciones.

Auxiliar. — Son los trabajadores que realizan trabajos preparatorios o complementarios, tales como girar, cortar puños, cortar cuellos, deshilar, plegar el género, seleccionar, revisar-repasar, cortar hilos, adocenas, plegar y otras similares.

Acabador D. — Es el operario que realiza operaciones de encajado, empaquetado y etiquetado final y otras similares de prendas antes de ser enviadas a almacenes o expedición.

SECCION 2.ª INDUSTRIA DE BOTONES, ARTICULOS DE VESTIDO Y TOCADO Y JUGUETERIA DE CELULOIDE

I. PERSONAL DIRECTIVO

	Coefficiente
Jefe de fabricación	3'20
Mayordomo	2'70
Encargado	2'20
Ayudante de encargado	1'50

Jefe de fabricación. — Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad del proceso de fabricación y planificación de la industria, programando y controlando sus diversas fases.

Mayordomo. — Es el que, a las órdenes de la dirección, cuida y es responsable del orden y disciplina en el trabajo, de la reparación y buen funcionamiento de las máquinas, de la vigilancia del proceso de fabricación, de la distribución y asignación del trabajo y ejerce además las funciones específicas que le son delegadas.

Encargado. — Es el que, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, y bajo órdenes de la dirección o mayordomo, cuida y es responsable de la organización y disciplina en el trabajo, de la preparación y buen funcionamiento de las máquinas, vigila el proceso de fabricación, la distribución o asignación del trabajo en la sección o secciones a él encomendadas, controla la calidad de la labor, realiza y desarrolla una función docente, pudiendo, además, realizar la labor propia de un oficial de su especialidad.

Ayudante de encargado. — Son los que, a las órdenes directas del encargado, con mando y capacidad, facilitan la eficiencia de la labor de éste, auxiliándole en su cometido o supléndole en alguna de sus funciones, y en su ausencia asumen la responsabilidad con unidad de criterio y norma y dando posterior cuenta de sus actos, pudiendo realizar trabajos mecánicos y manuales.

II. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Según el grado de especialización y perfección en su cometido, se clasifican en:

	Coefficiente
Oficial de 1.ª	1'80
Oficial de 2.ª	1'60

III. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe administrativo de 1.ª	2'80
Jefe administrativo de 2.ª	2'35
Oficial de 1.ª	2'05
Oficial de 2.ª	1'75
Auxiliar	1'20

Las definiciones se completan en el n.º 5, del anexo I del Nomenclador Laboral Textil, aprobado por orden de 28 de julio de 1966.

IV. PERSONAL MERCANTIL

	Coefficiente
Viajante	2'20
Corredor de plaza	2
Encargado de almacén	1'90
Mozo de almacén	1'15
Oficial auxiliar de almacén	1'30

Las definiciones se completan en el número 6 del anexo I del anudido nomenclátor.

V. PERSONAL SUBALTERNO

	Coefficiente
Vigilante	1'20
Ordenanza	1'10
Portero	1'10
Pesador	1'05
Fragador	1

Pesador. — Es el operario que, con ayuda de la báscula, efectúa el pesaje, colocando y cumplimentando la etiqueta, y rellenando la ficha de control.

En cuanto a la definición de las demás categorías, se hace remisión expresa al número 7 del anexo I del mentado nomenclátor.

VI. APRENDICES Y ASPIRANTES

a) Aprendices

	Coefficiente
Aprendiz de 14 años	0'60
Aprendiz de 15 años	0'70
Aprendiz de 16 años	0'75
Aprendiz de 17 años	0'80

b) Aspirantes administrativos y mercantiles

Aspirantes de 16 y 17 años	0'80
Aspirante de 14 y 15 años	0'70

VII. PERSONAL OBRERO

Operador de 1.ª especial	1'65
Operador de 1.ª	1'50
Operador de 2.ª	1'40
Serrador	1'40
Marcarador	1'35
Tornero	1'30
Presista	1'30
Pulidor-tosqueador	1'30
Cortador disco manual	1'25
Cortador disco automático	1'20
Agujereador	1'20
Montador	1'20
Escogedor P. A.	1'25
Escogedor P. C. F.	1'15
Encartador y encajar	1'15
Alimentador	1'05
Peón	1

Operador de 1.ª especial. — Es el operario mayor de edad que, previo aprendizaje o en posesión de los conocimientos suficientes, desarrolla todas las actividades de las distintas operaciones de fabricación, partiendo de cualquier materia prima, desde el inicio hasta la terminación del producto fabricado, estando a su cargo la creación de modelos clásicos y de fantasía.

Operador de oficios propios de la industria. — Es el operario que tiene a su cargo el cuidado y buen funcionamiento de las máquinas, así como la puesta a punto de los útiles de montaje de los mismos.

Se clasifican, atendiendo a la complejidad de las máquinas, en:

Operador de 1.ª: Es el que tiene a su cargo el cuidado de máquinas de tornear y agujerear (automáticas).

Operador de 2.ª: Es el que tiene a su cargo el cuidado de las máquinas de cortar discos, pulir y grabar.

Serrador. — Es el operario que, mediante sierra circular, tiene por misión cortar el «corozo» en forma de placas para su posterior mecanización.

Marcarador. — Es el operario que, mediante la máquina de marcar, tiene por misión obtener discos del «corozo» de tamaño determinado a partir de las placas del proceso anterior.

Tornero. — Es el operario que, mediante torno manual, tiene por misión producir sobre disco de plástico o «corozo», unos efectos determinados de dibujo.

Presista. — Es el operario que tiene a su cargo una prensa de polimerización y que, a partir de materias plásticas y resinas, tiene por misión obtener el botón en su primitiva forma.

Pulidor tosqueador. — Es el operario que manualmente y mediante la máquina de pulir saca rayas o da brillo al botón o pieza.

Cortador de discos manual. — Es el operario que, a partir de planchas de materia plástica, tiene por misión obtener discos para ulterior mecanización, avisando al encargado cuando los útiles de corte no se encuentren en buenas condiciones y deban ser cambiados o afilados.

Cortador de disco automático. — Es el operario que tiene por misión alimentar y cuidar las máquinas de cortar discos, evaluando la producción y avisando al encargado cuando algún útil no corte en buenas condiciones.

Agujereador. — Es el operario que tiene por misión agujerear los botones en uno, dos o cuatro, según los casos.

Montador. — Es el operario que por procedimientos eminentemente artesanos adorna la pieza terminada, mediante colocación en la misma de pasamanerías, aplicados de metal, piezas de bisutería o similares.

Escogedor de productos acabados. — Es el operario que tiene por misión seleccionar los materiales acabados que presentan algún defecto, apartándolos del resto.

Escogedor de productos en curso de fabricación. — Es el operario que tiene por misión seleccionar los materiales en curso de fabricación, cualquiera que sea la fase.

Encartador y encajar. — Es el operario que tiene por misión encartar o encajar los botones, bien sea por cosido en cartones o pegados sobre papel adhesivo.

Alimentador de máquinas. — Es el operario que, trabajando bajo las órdenes del encargado, tiene por misión alimentar las máquinas automáticas.

Peón. — Es el obrero, mayor de 18 años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teórico-prácticos de ninguna clase; consistiendo su trabajo esencialmente en la aportación de un esfuerzo físico.

ANEXO I

PARA EL AÑO 1974

Coefficientes	Personal de retribución diaria	Personal de retribución mensual
0'65	117	3,510
0'66	118'80	3,564
0'71	127'80	3,834
0'77	138'60	4,158
0'88	158'40	4,752
1	180	5,400
1'05	189	5,670
1'10	198	5,940
1'15	207	6,210
1'20	216	6,480
1'25	225	6,750
1'30	234	7,020
1'35	243	7,290
1'40	252	7,560
1'45	261	7,830
1'50	270	8,100
1'55	279	8,370
1'60	288	8,640
1'65	297	8,910
1'70	306	9,180
1'75	315	9,450
1'80	324	9,720
1'85	333	9,990
1'90	342	10,260
1'95	351	10,530

Coefficientes	Personal de retribución diaria	Personal de retribución mensual
2	360	10,800
2'05	369	11,070
2'10	378	11,340
2'15	387	11,610
2'20	396	11,880
2'25	405	12,150
2'30	414	12,420
2'35	423	12,690
2'40	432	12,960
2'45	441	13,230
2'50	450	13,500
2'55	459	13,770
2'60	468	14,040
2'65	477	14,310
2'70	486	14,580
2'75	495	14,850
2'80	504	15,120
2'85	513	15,390
2'90	522	15,660
2'95	531	15,930
3	540	16,200
3'05	549	16,470
3'10	558	16,740
3'15	567	17,010
3'20	576	17,280

ANEXO III

PARA EL AÑO 1975

Coefficientes	Personal de retribución diaria	Personal de retribución mensual
0'65	146'25	4,387'50
0'66	148'50	4,455
0'71	159'75	4,792'50
0'77	173'25	5,197'50
0'88	198	5,940
1	225	6,750
1'05	236'25	7,087'50
1'10	247'50	7,425
1'15	258'75	7,762'50
1'20	270	8,100
1'25	281'25	8,437'50
1'30	292'50	8,775
1'35	303'75	9,112'50
1'40	315	9,450
1'45	326'25	9,787'50
1'50	337'50	10,125
1'55	348'75	10,462'50
1'60	360	10,800
1'65	371'25	11,137'50
1'70	382'50	11,475
1'75	393'75	11,812'50
1'80	405	12,150
1'85	416'25	12,487'50
1'90	427'50	12,825
1'95	438'75	13,162'50
2	450	13,500
2'05	461'25	13,837'50
2'10	472'50	14,175
2'15	483'75	14,512'50
2'20	495	14,850
2'25	506'25	15,187'50
2'30	517'50	15,525
2'35	528'75	15,862'50
2'40	540	16,200
2'45	551'25	16,537'50
2'50	562'50	16,875
2'55	573'75	17,212'50
2'60	585	17,550
2'65	596'25	17,887'50
2'70	607'50	18,225
2'75	618'75	18,562'50
2'80	630	18,900
2'85	641'25	19,237'50
2'90	652'50	19,575
2'95	663'75	19,912'50
3	675	20,250
3'05	686'25	20,587'50
3'10	697'50	20,925
3'15	708'75	21,262'50
3'20	720	21,600



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE TARRAGONA



Código Civil. — Artículo 1.º Las leyes obligarán en la Península, las Baleares y Canarias, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la Ley en la *Gaceta*.

Artículo 2.º La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. **Reales Ordenes de 3 de abril y de 3 y 31 de octubre de 1854.** — Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este Boletín, dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerán hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios, cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este Boletín coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Depósito legal: T. 47-1974 Se publica todos los días excepto los festivos

Artículo 3.º de la Ordenanza 5.ª: Boletín Oficial. — a) Las suscripciones oficiales (Ayuntamientos, etc.) satisfarán: Al año, 350 pesetas; Al semestre, 200 pesetas; Al trimestre, 100 pesetas.

b) Los particulares o entidades no oficiales satisfarán: Al año, 400 pesetas; Al semestre, 250 pesetas; Al trimestre, 125 pesetas. El importe de la suscripción se satisfará por anticipado.

c) Anuncios: Importe de pago previo por palabra 2 pesetas; Cantidad mínima, 200 pesetas. Sobretasa por urgencia, por palabra 1 peseta.

d) Venta de ejemplares sueltos: Del año en curso, 5 pesetas; De cinco años anteriores, 8 pesetas; De fechas anteriores, 10 pesetas. No se publicarán en este periódico ningún edicto o disposición oficial que no esté autorizado por el señor Gobernador Civil.

Administración: Diputación Provincial, Palacio de la Diputación

6756

ANUNCIOS OFICIALES

6751

DELEGACION DE HACIENDA

Administración de Servicios de Tarragona

Anuncio

Por ser desconocidos los actuales domicilios de las personas cuyos nombres que a continuación se señalan, se hace público, mediante el presente anuncio, a tenor del artículo 80 de la Ley de Procedimiento de 17 de julio de 1958, la existencia de liquidaciones practicadas a su cargo, cuyos datos son los siguientes:

Concepto Tributario: Impuesto Industrial - Licencia Fiscal - Expedientes.

Núm. de liq.	Nombres	Ultima Residencia Conocida	A ingresar
IEO106/74:	Arsenio Gutiérrez, Basiles.	Tarragona	3.316,—
IEO125/74:	José Martín Anselmo.	Salou-Vilaseca	1.082,—
IGO162/74:	Pino, Henry	Vilaseca	7.985,—
IEO203/74:	Invers y Procesos Indus.	Valls	397,—
IEO267/74:	Marcos Igualada Porres	Amposta	1.872,—
IEO305/74:	José Tarragó Calmet	Tarragona	1.810,—
IEO307/74:	El mismo	id.	1.810,—
IEO348/74:	Bartolomé Quirós Mora	id.	1.931,—
359/74:	Enrique García Bomboi	id.	241,—
367/74:	Automación y Servicios, S. A.	id.	241,—

Las liquidaciones notificadas del 1 al 15 de un mes pueden ser ingresadas, sin recargo, hasta el día 10 del mes siguiente y con recargo de prórroga del 10 por 100 desde el 11 hasta el 25 del mismo mes. Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes pueden serlo sin recargo hasta el 25 del mes siguiente y con recargo de prórroga del 10 por 100 desde dicho término hasta el día 10 del siguiente mes.

Si no obstante deja transcurrir los plazos de prórroga indicados, le será exigido el ingreso por la vía ejecutiva con recargo del 20 por 100, cuyo devengo y pago será incompatible con el de prórroga. La fecha de notificación de las liquidaciones reseñadas, es la del *Boletín Oficial* de la Provincia en que se publica.

En caso de disconformidad con las liquidaciones practicadas puede interponer recurso de reposición, en el plazo de ocho días, ante la Administración de Tributos de esta Delegación, o reclamación económica-administrativa, en el de quince, ante el Tribunal de dicha jurisdicción en esta Delegación, ambos plazos a partir del día siguiente al de la notificación.

Advirtiendo que la interposición de recurso o reclamación no suspende la obligación de efectuar el ingreso en el Tesoro del total importe de la liquidación y, en su caso, los recargos de prórroga o apremio.

Tarragona, a 20 de diciembre de 1974. — El Delegado de Hacienda.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial

Referencia: *Conventos Colectivos*

Visto el proyecto de Convenio Colectivo Sindical, para la Empresa Valmeline, S. A.

Resultando: Que con fecha 19 de los corrientes, la Organización Sindical, completó el citado proyecto previas las oportunas deliberaciones de la Comisión designada al efecto, y que, viene acompañado del informe y documentación previstos en la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero del corriente año, que desarrolla la anterior, y demás requisitos exigidos por la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

Considerando: Que esta Delegación Provincial de Trabajo es competente para dictar la presente resolución de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la citada Ley de 19 de diciembre y los preceptos correlativos de la Orden de 21 de enero de 1974, también indicada.

Considerando: Que habiéndose cumplido en la tramitación y relación de este expediente, los preceptos legales aplicables, así como estar en consonancia con el contenido del Decreto 2.252/74 de 9 de agosto.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo, acuerda:

1.º Homologar el texto del Convenio Colectivo Sindical para la Empresa Valmeline, S. A., en los términos en que figura en el adjunto Acuerdo.

2.º Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical, para notificación a las partes.

3.º Disponer la inserción de la presente resolución y del texto del Convenio en el *Boletín Oficial* de la Provincia.

Tarragona, 20 de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro. — El Delegado Provincial de Trabajo, (firma ilegible).

6757

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA VALMELINE, S. A., DE TARRAGONA

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º: Ambito personal. — Las estipulaciones del presente Convenio Sindical obligará a la totalidad del personal de la Empresa «Valmeline, S. A.» y de la Factoría de Tarragona.

Artículo 2.º: Ambito territorial. — La eficacia y obligatoriedad de este Convenio Colectivo, alcanzará a las Sucursales y otras dependencias que la firma «Valmeline, S. A.», pueda establecer en el futuro en la Provincia.

Artículo 3.º: Vigencia. — El presente Convenio Colectivo Sindical entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente al de su firma, sin embargo surtirá efectos económicos desde el primero de octubre de 1974.

Artículo 4.º: *Duración.* — El presente Convenio tendrá una vigencia hasta el 1-10-76.

Artículo 5.º: *Compensación.* — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que a efectos de su aplicación deberá ser considerado en todo momento, en forma global.

Las condiciones pactadas, son compensables en cómputo anual en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por otra causa cualquiera.

Artículo 6.º: *Absorción.* — Las futuras disposiciones legales, incluidas las reactivas a salarios inter-profesionales, que introduzcan variaciones en el régimen laboral, sólo tendrán eficacia si, en cómputo anual, superan globalmente las retribuciones que se pactan en el presente Convenio, en caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7.º: *Garantía personal.* — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, y cómputo anual, excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Jornada laboral

Artículo 8.º:

a) La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales, a realizar de lunes a sábado a razón de ocho horas diarias continuadas, de lunes a viernes, intercalando el descanso reglamentario. Los sábados de cuatro horas de jornada continua con media hora de pausa.

b) La jornada fijada en el punto a) se incrementará en 15 minutos diarios en concepto de recuperación de fiestas que tengan dicho carácter.

Artículo 9.º: *Tiempos improductivos.* — El personal que deba permanecer algún periodo de tiempo durante la jornada laboral en situación de no producción por los motivos señalados en el anexo 1, percibirá el salario promedio individual correspondiente a las doce semanas precedentes al mes anterior. Si el paro en la actividad de la operaria obedece a fuerza mayor o causas no imputables a la empresa se abonarán dichos tiempos con la retribución establecida para tiempos indirectos (improductivos) en el Artículo 40 apartado 1 «Salario base convenio, calificación 1» incrementado por calificación profesional.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 10.º: *Salario.*

1) Se establece un «Salario base Convenio» calificación 1, de 206,90 pesetas diarias según tablas que acompañan al presente Convenio. (Anexo 2).

2) Al personal que trabaje en régimen de actividad medida, para retribuir las horas efectivas de trabajo productivo, se establece un complemento salarial que añadido al «Salario base Convenio calificación 1» incrementado por su calificación profesional, sume 54,— pesetas, y que fluctuará en proporción directa al rendimiento. Este complemento, sumado al salario base convenio por la calificación profesional, garantizará una retribución de 40,— pesetas hora productiva aunque el trabajador no llegue al rendimiento 100%, sin perjuicio de que la Empresa se reserve averiguar las causas de esta situación.

3) Igual garantía gozará el personal no sujeto a trabajo a actividad medida que como consecuencia de la implantación de tal sistema, experimente un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo.

Artículo 11: *Pagas extraordinarias.* — Las gratificaciones extraordinarias consistirán:

18 de Julio 30 días
Navidad 30 »

Estas gratificaciones extraordinarias serán satisfechas a razón del «Salario base Convenio, calificación 1» (206,90 pesetas diarias) incrementado por la calificación profesional correspondiente.

Artículo 12: *Participación en beneficios.* — Se satisfarán de acuerdo con el Artículo 89 de la O.L.T. No obstante, se abonará el 4% complementario sobre el «Salario base Convenio, calificación 1, por calificación profesional» mensualmente y a título individual, al personal que durante cada mes no rebase en sus ausencias del puesto de trabajo (faltas, retrasos, permisos, enfermería, visitas médicas) un total de 20 horas.

No se computan en el total de las 20 horas los permisos regulados en el Artículo 38 de la O.L.T. ni las licencias, por estudios del Artículo 39 y a Representantes Sindicales en su Artículo 41.

Artículo 13: *Antigüedad.* — Los aumentos retributivos periódicos por servicios a la Empresa consistirán en quinquenios del 6% del «Salario base Convenio, calificación 1» incrementado por la calificación profesional correspondiente.

Artículo 14: *Vacaciones.* — Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará en concepto de vacaciones de 22 días laborables por año natural. La Empresa podrá establecer su disfrute en dos periodos de días consecutivos; uno de los cuales tendrá una duración mínima de 16 días laborables.

CAPITULO IV

Otras disposiciones

Artículo 15. — A partir del 1-10-75 y con efectos desde dicha fecha se procederá a la revisión automática de la tabla salarial (Anexo 2) de acuerdo con la variación anual del ICV en el conjunto nacional elaborado por el INE y referido al incremento que se haya producido durante los 12 últimos meses.

Artículo 16: *Transporte personal.* — La Empresa gestionará el establecimiento a su cargo el transporte de personal residente en Vilaseca y en la Barriada de San Pedro y San Pablo.

Artículo 17: *Normativa supletoria.* — Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral Textil. No producirá repercusiones en los precios de los productos, en el Mercado Español.

Tarragona, a 26 de octubre de 1974.

ANEXO I

Definición de horas improductivas

- A. — *Avería de máquina:*
Se anota el tiempo sin trabajar causado por defectos de la máquina.
- B. — *Sin trabajo:*
Se anota el tiempo que una persona ha tenido que esperar sin realizar un trabajo.
- C. — *Otro trabajo improductivo:*
Se anota el tiempo empleado para
a) 2.º corte de corte o sala
b) quitar manchas
c) ayudar en los grupos.
- D. — *Horas de diferencia:*
Es el tiempo que se anota a resultados del cálculo: diferencia entre el tiempo ganado y el tiempo pagado según el Ø individual en cada caso.
- E. — *Arreglos generales:*
Se anota el tiempo empleado para arreglar defectos confección no personales.
El tiempo de arreglar defectos de confección personal no se anota ni se paga el tiempo empleado.
- F. — *Horas improductivas varias:*
F.1. Enlaces Sindicales.
— Reuniones por iniciativa de la Empresa.
— Cambio de sección (trasladar máquinas etc.)
— Coser en una máquina de prueba o probar un método nuevo.
— El tiempo que ayuda una operaria a enseñar a otra persona.
— Trabajos no relacionados con la fabricación (pegar muestras, clasificar accesorios, etcétera).
- F. 2. Permisos legales según la O. L. T.
— Permisos para visitar al médico (Hasta 3 horas).
— El tiempo en la enfermería de la fábrica (Hasta 2 horas).
— El tiempo perdido por orden gubernamental (votación, visita del Jefe del Estado, etcétera).
— Corte de luz.

Forma de pago para las horas improductivas

(Valmeline, S. A.)

- A. Avería de máquina: Ø individual.
B. Sin trabajo: Ø individual.
C. Otro trabajo improductivo: Ø individual.
D. Horas de diferencia:
D. 1 Personal nuevo. Salario base Convenio calificación 1 por calificación profesional.

D. 2 Comodines. Según normas especiales.

D. 3 Cambio de operación. Ø individual.

Nota: La Empresa fijará en cada caso (D. 3) el tiempo preciso de adaptación.

E. Arreglos generales: Ø individual.

F. Horas improductivas restantes:

F 1 Enlaces Sindicales y reunión: Ø individual.

Nota: Reuniones del personal solamente se paga si es por iniciativa de la Empresa. Caso contrario no se abona nada.

F. 2 Varios: Salario base del Convenio calificación 1, por calificación profesional.

Tarragona, 26-10-74

ANEXO II

Clasificación salario indirecto

Cal.	Ptas. día 8 h.	Ptas. h.	Ptas. mes 30 días
1,00	206,90	28,25	6.780,—
1,05	217,25	28,25	6.780,—
1,10	227,59	28,45	6.827,—
1,15	237,94	29,74	7.138,20
1,20	248,28	31,04	7.448,40
1,25	258,63	32,33	7.758,90
1,30	268,97	33,62	8.669,10
1,35	279,32	34,92	8.379,60
1,40	289,66	36,21	8.689,80
1,45	300,—	37,50	9.000,—
1,50	310,35	38,79	9.310,—
1,55	320,70	40,09	9.621,—
1,60	331,04	41,38	9.931,20
1,65	341,39	42,67	10.241,70
1,70	351,73	43,97	10.551,90
1,75	362,08	45,26	10.862,40
1,80	372,42	46,55	11.172,60
1,85	382,77	47,85	11.483,10
1,90	393,11	49,14	11.793,30
1,95	403,46	50,43	12.103,80
2,00	413,80	51,73	12.414,—
2,05	424,15	53,02	12.724,50
2,10	434,49	54,31	13.634,70
2,15	444,84	55,61	13.345,20
2,20	455,18	56,90	13.655,40
2,25	465,53	58,19	13.965,90
2,30	475,87	59,48	14.276,10
2,35	486,22	60,78	14.586,60
2,40	496,56	62,07	14.896,80
2,45	506,—	63,36	15.207,30
2,50	517,25	64,66	15.517,50
2,55	527,60	65,95	15.828,—
2,60	537,94	67,24	16.138,20
2,65	548,29	68,54	16.448,70
2,70	558,63	69,83	16.758,90
2,75	568,98	71,12	17.069,40
2,80	579,32	72,42	17.379,60
3,—	620,70	77,58	18.621,—
3,20	662,08	82,76	19.862,40

312

JEFATURA PROVINCIAL DE CARRETERAS

Anuncio

Ha sido aprobado por la Dirección General de Carreteras y Caminos Vecinales, en 8 de enero de 1975, el proyecto de «Anejo Reformado de Trazado, Paso del Ebro. Sección II. Trozo VI b. Autopista de Peaje Tarragona — Valencia».

La Ley 51/1974, de 19 de diciembre, de Carreteras, Título Primero, Capítulo II, Artículo 14, Apartado 1, determina la obligación de que se abra sobre dicho proyecto la pertinente información pública durante un plazo de 30 días hábiles, contados a partir de su inserción en el correspondiente diario oficial.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, durante el aludido plazo, cuantas personas naturales o jurídicas se consideren afectadas o interesadas podrán examinar el citado proyecto en este Organismo, aduciendo por escrito —en duplicado ejemplar— cuanto estimen conveniente acerca del particular de referencia.

El objeto principal de la presente información pública es el de que se examine si el trazado es el más conveniente desde el punto de vista del interés general y de los intereses de las localidades de Amposta; Masdenverge y Tortosa, a cuyos términos municipales afectan las obras proyectadas.

Lo que se hace público para general conocimiento. Tarragona, 17 de enero de 1975. — El Ingeniero Jefe, (firma ilegible).

145

AYUNTAMIENTO DE AMPOSTA

Anuncio

En virtud de lo acordado por el Ayuntamiento se anuncia concurso público para el nombramiento de agente recaudador de los servicios municipales de suministro de agua y recogida de basuras, con arreglo a las siguientes:

BASES

1.º Objeto del Contrato. — Es objeto del presente concurso el nombramiento de un agente recaudador de los servicios municipales de agua y recogida de basuras.

2.º Condiciones. — Para tomar en el concurso deberá presentar instancia dirigida al Ilustre señor Alcalde de esta ciudad dentro del plazo de veinte días siguientes a la publicación del anuncio correspondiente en el *Boletín Oficial* de la provincia, debiéndose hacer constar en la instancia que se reúnen las condiciones siguientes:

a) Ser español y tener cumplidos veintún años de edad.

b) Haber observado buena conducta.

c) Carecer de antecedentes penales.

d) No padecer enfermedad infecto-contagiosa ni defecto físico que le imposibilite para el ejercicio del cargo.

e) Declaración jurada de no alcanzarle incapacidad o incompatibilidad para el desempeño del cargo.

El que resultare nombrado deberá acreditar documentalmente todos los indicados conceptos en el plazo de treinta días siguientes al del nombramiento, con los documentos siguientes:

Apartado A) Certificado de acta de nacimiento.

Apartado B) Certificado de la Alcaldía de su residencia.

Apartado C) Certificado del Registro Central de Penados y Rebeldes.

Apartado D) Certificado médico oficial.

3.º Duración del Contrato. — El nombramiento que se formalice tendrá una duración de cinco años, que serán prorrogables de año en año si no comunica una de las partes a la otra el deseo de rescindirlos, tres meses antes de finalizar dicho plazo o alguna de sus prórogas.

4.º Funciones. — Serán funciones del Agente Recaudador:

a) Aguas: Lectura de contadores, facturación y cobro cada dos meses y entrega a Intervención y Depositaria de una relación de deudores por el consumo de agua con el importe de la liquidación correspondiente.

b) Extender los recibos correspondientes que, una vez anotados en el libro-registro especialmente habilitado para ello, deberán ser sometidos al visado de la Intervención antes de ponerlos al cobro, cuyo visado servirá para que se formule el cargo correspondiente por el señor Depositario municipal, como Jefe inmediato del servicio de cobranza.

c) El Agente recaudador tendrá asimismo funciones de Inspector del servicio, y como tal denunciará los abusos que notare en el servicio.

d) En condiciones análogas en cuanto a lo que tienen de común, el Agente recaudador del servicio formulará lo correspondiente para el cobro de la cuota mensual de las tasas por el servicio de recogida de basuras, en base a los censos de los propios abonados por consumo de agua, y según tarifas fijadas por Ordenanza.

5.º El Recaudador tendrá obligación de formular ingreso diario en la Depositaria o cuenta bancaria a nombre de la Corporación, de la recaudación que se vaya obteniendo.

Dentro de los ocho primeros días de cada dos meses presentará por duplicado una liquidación total conformada por el señor Depositario Municipal Jefe de los Servicios de Recaudación, de los recibos cobrados, hecha deducción del premio de recaudación, y una relación de recibos pendientes de cobro, ambos documentos por duplicado. Acompañará asimismo un detalle o relación nominal y cuantitativa de los recibos cobrados en relación con la liquidación total y un ejemplar de cada uno de los recibos de ingresos efectuados en Depositaria. Dichos documentos presentados en la Intervención servirán de base para expedirle los correspondientes mandamientos.

Al fin de cada trimestre, el Recaudador presentará a la Intervención una facturación del papel pendiente de pago, dando cuenta asimismo a la Comisión Municipal Permanente para que adopte las medidas que estime necesarias contra los morosos.

La primera quincena del mes de diciembre de cada año procederá a practicar una liquidación general del ejercicio cerrado en 30 de noviembre, que se someterá a la aprobación de la Comisión Municipal Permanente.

6.º Premio de Cobranza. — El recaudador percibirá como premio de cobranza un importe hasta el máximo del seis por ciento de los recibos que efectivamente se hayan satisfecho.

El tipo expresado se entiende máximo y los aspirantes podrán mejorarlo rebajándolo, lo que se tendrá en cuenta para el nombramiento.

7.º Fianza. — Para el cargo de Recaudador del Servicio de Aguas y recogida de basuras deberá constituirse una fianza del importe de pesetas cien mil (100.000,— pesetas) de alguna de las formas previstas en el artículo 75 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, bien en efectivo, garantía hipotecaria o aval bancario.

8.º Procedimiento. — Transcurridos veinte días hábiles siguientes al de publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la provincia, que se colocará también en el tablero de la Casa Consistorial, la Comisión Permanente procederá a estudiar las instancias presentadas por los concursantes, apreciando a su juicio los méritos más eficientes para el desempeño del cargo así como la mejor oferta en relación al tipo de cobranza, y procederá a efectuar el nombramiento correspondiente. Dentro de los diez días siguientes a la notificación del nombramiento, deberá el concursante nombrado justificar la constitución de la fianza correspondiente.

9.º Gastos a cargo del Contratista. — Todos los gastos ocasionados desde el comienzo del expediente que tengan relación con él, comprendiendo inclusive la formalización del contrato que se otorgue, serán de cuenta del recaudador nombrado.

10.º Responsabilidades. — En el ejercicio del cargo serán exigibles al Recaudador del Servicio de Aguas y Recogida de Basuras las responsabilidades exigidas en el Reglamento de Haciendas Locales y demás disposiciones concordantes.

11.º Legislación Laboral. — El recaudador nombrado deberá cumplir con la obligación que le impongan las disposiciones sobre materia laboral y Mutualidades Laborales en general, siendo de su cuenta y riesgo el pago de las cuotas y la afiliación correspondiente.

Asimismo será de cuenta del Recaudador nombrado el importe del Impuesto del Rendimiento de Trabajo Personal y cualquier otro impuesto o gravamen que pudiera corresponder por la actividad o rendimiento.

12.º Resolución del Contrato. — En lo procedente a rescisión o resolución del contrato será aplicable lo dispuesto en el Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

13.º Proposición. — Las personas que deseen optar al nombramiento de recaudador de los servicios de aguas y recogida de basuras de este Ayuntamiento deberán presentar instancia en la forma prevista en la cláusula segunda de estas condiciones y adoptada al siguiente:

Modelo de Proposición

Don ..., de ..., años de edad, natural de ..., y vecino de ..., con domicilio en ..., calle ..., número ..., provisto D. N. I. número ..., expedido el ... en ..., interesado en ser nombrado recaudador de los servicios de aguas y recogida de basuras del Ayuntamiento de Amposta, den-

tro del plazo prevenido formula la presente instancia y expone:

Que reúne las condiciones exigidas en las bases del concurso las cuales especifica seguidamente:

- a) Es español y tiene ... años de edad.
- b) Ha observado buena conducta en todo momento.
- c) Carece de antecedentes penales.
- d) No padece enfermedad infecto-contagiosa ni defecto físico que le imposibilite para el ejercicio del cargo.
- e) Declara bajo juramento de ser verdad que no le alcanza ningún caso de incapacidad o incompatibilidad para el desempeño del cargo de recaudador de los servicios de agua y recogida de basuras del Ayuntamiento de Amposta.

Asimismo hace constar que acepta total y absolutamente las condiciones consignadas en el pliego de Bases para contratar la función de recaudador de los referidos servicios, comprometiéndose, en caso de ser nombrado, a realizar las funciones propias del cargo en la forma especificada en dicho pliego.

Ofrece realizar dichos trabajos ofreciendo realizarlos mediante la percepción de ... por ciento como premio de cobranza de los recibos que efectivamente se hayan satisfecho.

Y en su consecuencia suplica se le nombre recaudador de los servicios de aguas y recogida de basuras del Excelentísimo Ayuntamiento de Amposta. Lugar, fecha y firma.

Durante el plazo de ocho días siguientes a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia quedan expuestas al público las bases a efectos de reclamaciones, y de no formularse ninguna en dicho plazo, se procederá a los subsiguientes trámites de nombramiento de recaudador de los servicios de agua y recogida de basuras.

Amposta, a 8 de enero de 1975. — El Alcalde, (firma ilegible). — El Secretario.

206

JUZGADO MUNICIPAL NUM. 1 DE TORTOSA

Cédula de Citación

En virtud de lo acordado por el Sr. Juez Municipal del número 1 de esta Ciudad, en actuaciones de juicio de faltas número 173/74, por imprudencia con lesiones y daños en accidente de circulación, contra Elías Rodríguez Fuentes y Francisco Cañadas Padilla, por medio de la presente, se cita a las siguientes partes perjudicadas: Wolfgang Nicolaisin, Diter Kippels y Ute Schriefers, todos ellos en ignorado paradero, a fin de que los mismos comparezcan ante este Juzgado Municipal el día veinticinco de febrero próximo a las doce horas, al objeto de asistir a la celebración del juicio de faltas indicado; debiendo presentar las pruebas de que intenten valerse y apereciéndoles que de no comparecer les parará el perjuicio a que hubiera en derecho.

Y para que sirva de citación en forma a los mencionados anteriormente, expido la presente en Tortosa, a trece de enero de mil novecientos setenta y cinco. — El Secretario, (firma ilegible).

451

COMPANIA SOLBO (Sociedad Anónima)

Anuncio

En la Junta General de Accionistas de la Compañía SOLBO, Sociedad Anónima, domiciliada en Tarragona, Barrio de La Canonja, Calle del Sol, s/n. celebrada el 15 de enero de 1975, se acordó disolver dicha Compañía, cuyo balance final que también fue aprobado es el siguiente:

	ACTIVO	Pesetas
Caja		230.000,—
Finca urbana calle Sol s/n. de La Canonja (incluida la instalación de la industria para la fabricación de embutidos y conservas)		1.170.000,—
Total activo		1.400.000,—
	PASIVO	
Crédit Hipotecario a favor de don Juan Xatruch Garriga, vencimiento 26 de mayo de 1975		1.000.000,—
Capital		400.000,—
Total Pasivo		1.400.000,—

AGRUPACION PROVINCIAL DE
CONFECCION EN SERIE
TARRAGONA

Reproducimos a continuación la RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Decisión Arbitral Obligatoria para las industrias de la Confección en Serie, a Medida y Botonera y sus trabajadores.



4824

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Decisión Arbitral Obligatoria para la industria de Confección en Serie, a Medida y Botonera y sus trabajadores.

Ilustrísimo señor:

Vistas las actuaciones que se contienen en el expediente para el Convenio Colectivo Sindical Nacional para la Indus-

tria de Confección en Serie, a Medida y Botonera y sus trabajadores, actividad regulada por la Ordenanza Laboral Textil, de 7 de febrero de 1972, y en los anexos XV y XVI del nomenclador de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de julio de 1976;

Resultando que con fecha 31 de enero de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Presidencia del Sindicato Nacional Textil exponiendo que las partes no habían llegado a un acuerdo en las deliberaciones, por lo que, según lo establecido en el número cuarto del artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, se remitían las actuaciones practicadas y se interesaba la promulgación de la correspondiente Decisión Arbitral Obligatoria.

Resultando que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, fue citada la Comisión Deliberadora del fallido Convenio Colectivo al preceptivo trámite de audiencia, acto que se celebró en la sala de juntas de esta Dirección General el día 4 de febrero de 1977, sin alcanzar concordancia de criterio entre los representantes económicos y sociales;

Considerando que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15, apartado 2.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, y habida cuenta de las disposiciones vigentes sobre rentas salariales contenidas en el Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, procede que por este Centro directivo se dicte Decisión Arbitral Obligatoria para la Industria de Confección en Serie, a Medida y Botonera y sus trabajadores.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primera.—La presente Decisión Arbitral Obligatoria se extiende a todo el territorio nacional y vincula a las Empresas y trabajadores incluidos en los anexos XV y XVI del nomenclador de Industrias y Actividades y Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de julio de 1976.

Segunda.—Las retribuciones que efectivamente viniesen percibiendo los trabajadores en la fecha de 31 de diciembre de 1976, en jornada normal, tanto en concepto de salario base como de complementos salariales, serán incrementadas en igual cantidad que el porcentaje del índice del coste de la vida en el conjunto nacional señalado por el Instituto Nacional de Estadística, calculada en porcentaje desde la fecha en que hubiese tenido lugar la última revisión salarial, añadiendo dos enteros en las retribuciones hasta 350.000 pesetas, sumadas en cómputo anual e individualmente consideradas.

Tercera.—El incremento para los salarios en la parte comprendida entre 350.000 y 700.000 pesetas en cómputo anual y consideradas individualmente será idénticamente el referido porcentaje del índice del coste de la vida, calculado en la forma establecida en el apartado anterior.

Cuarta.—Los salarios en la que excedan de la suma anual de 700.000 pesetas, individualmente consideradas, no experimentarán incremento alguno.

Quinta.—La presente Decisión Arbitral Obligatoria entrará en vigor el día 1 de enero de 1977, transcurrido un año desde la entrada en vigor de la Decisión Arbitral Obligatoria sin que se formalice Convenio Colectivo Sindical o, en su caso, se dicte nueva Decisión Arbitral Obligatoria, las retribuciones de los trabajadores afectados serán incrementadas en razón de la elevación que experimente el índice del coste de la vida en el conjunto nacional durante los doce meses precedentes, según los índices elaborados por el Instituto Nacional de Estadística.

Sexta.—Disponer la publicación de la presente Decisión Arbitral Obligatoria en el «Boletín Oficial del Estado», advirtiendo a las partes que contra la misma cabe recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, en el plazo de quince días y en las condiciones previstas en el artículo 19 de la Orden de 21 de enero de 1974 y artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1955.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Llano, Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

AGRUPACION PROVINCIAL CONFECCION EN SERIE
TARRAGONA



Debiendo procederse a la revisión de las Tablas Salariales, de acuerdo con lo establecido en el Laudo Nacional para las Industrias de la Confección en Serie, Medida y Botonería, en reunión celebrada el día 30 de Marzo de 1977, se procedió a fijar las Tablas Salariales correspondientes; aplicadas de acuerdo con el incremento oficial del coste de la vida, ya sea a partir del anterior Laudo Nacional o del Provincial, siendo las retribuciones prácticamente iguales:

LAUDO PROVINCIAL. Efectos JULIO 1976. Incremento 9,9 %

Coefficiente 1 : 288 Ptas + 85 Ptas

LAUDO NACIONAL. Efectos Abril 1976. Incremento: 16,4 %

Coefficiente 1 : 272 Ptas + 80 Ptas

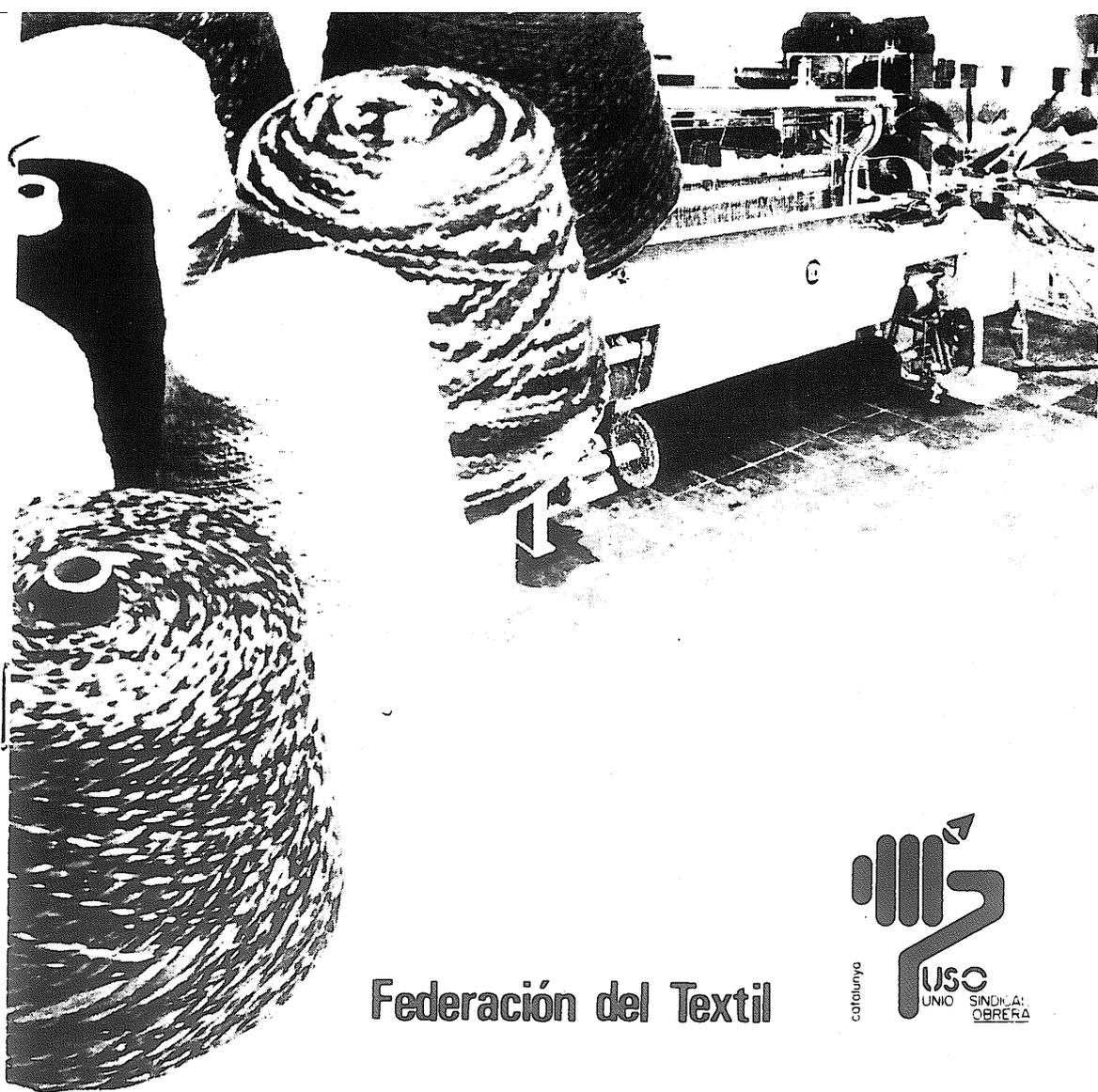
Categoría	Coefficiente	Anterior	Actual	Categoría	Coefficiente	Anterior	Actual
Director producción	3,20	1.007	1.107	Director Producción	3,20	950	1.087
Jefe Producción	2,60	834	917	Jefe Producción	2,60	787	900
Oficial Admtvo.	2,05	675	742	Oficial Admtvo.	2,05	638	730
Auxiliar Admtvo.	1,20	431	474	Auxiliar Admtvo.	1,20	406	473
Aspirante Admtvo.	0,70	287	315	Aspirante Admtvo.	0,70	270	315
Encargado Sección	2,20	719	790	Encargado Sección	2,20	678	789
Monitor	1,60	546	600	Monitor	1,60	515	599
Proyectista B	1,90	632	695	Proyectista B.	1,90	597	695
Encargado Almacén	1,90	632	695	Encargado Almacén	1,90	597	695
Chofer Mecánico 1a	1,80	603	663	Chofer Mecánico 1a	1,80	570	663
Mecánico 2a	1,70	575	632	Mecánico 2a	1,70	542	631
Conductor	1,60	546	600	Conductor 2a	1,60	515	599
Cortador Marcador 2a	1,60	546	600	Cortador Marcador 2a	1,60	515	599
Cortador	1,55	531	584	Cortador	1,55	502	584
Extendedor	1,40	488	536	Extendedor	1,40	461	537
Distribuidora Trabajos	1,40	488	536	Distribuidora trabajos	1,40	461	537
Confeccionista 2a	1,30	459	504	Confeccionista 2a	1,30	434	505
Ojaladora	1,30	459	504	Ojaladora	1,30	434	505
Operaria Acabadora A	1,30	459	504	Operaria Acabadora A	1,30	434	505
Planchadora Máquina	1,30	459	504	Planchadora Máquina	1,30	434	505
Ayudante almacén	1,30	459	504	Ayudante Almacén	1,30	434	505
Operaria Acabadora B	1,20	431	474	Operaria Acabadora B	1,20	406	473
Confeccionista 3a	1,20	431	474	Confeccionista 3a	1,20	406	473
Operario Acabador C	1,10	402	442	Operario Acabador C	1,10	379	441
Cocinera	1,05	387	425	Cocinera	1,05	366	426
Ayudante Limpieza	1,00	373	410	Ayudante Limpieza	1,00	352	410
Ayudante	0,70	287	315	Ayudante	0,70	270	315
Sub-ayudante	0,60	258	284	Sub-ayudante	0,60	243	283
Aprendiz	0,50	229	252	Aprendiz	0,50	216	251

0'70	—	314
0'80	—	345
0'86	—	364
1	—	409
1'05	—	424
1'10	—	441
1'15	—	456
1'20	—	472
1'25	—	488
1'30	—	504
1'35	—	520
1'40	—	535
1'45	—	551
1'50	—	568
1'55	—	583
1'60	—	599
1'65	—	614
1'70	—	630
1'75	—	647
1'80	—	662
1'85	—	678
1'90	—	693
1'95	—	710
2	—	726
2'05	—	741
2'10	—	757
2'15	—	772
2'20	—	789
2'25	—	805
2'30	—	820
2'35	—	836
2'40	—	852
2'45	—	868
2'50	—	884
2'55	—	899
3'00	—	915

Decisión Arbitral obligatoria
para las industrias de la confección
en serie y medida —

BOE 22-2-77

Director General de 1º Eno 77



Federación del Textil



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL

CONFECION

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS INDUSTRIAS DE LA CONFECCION

Reunidas, de una parte, las representaciones de las Centrales Sindicales COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O.), y SOLIDARITAT D'OBRERS DE CATALUNYA (S.O.C.), y, de otra, LA FEDERACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE LA CONFECCION (FEDECON), reconociéndose recíproca y plenamente la representación y la capacidad para convenir colectivamente, después de amplias deliberaciones han concluido, en la representación que ostentan, los siguientes acuerdos que constituyen el Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Confección.

PRIMERO.- A) *Ambito territorial.*- El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

B) *Ambito funcional.*- El ámbito funcional del Convenio, será el determinado, a tales efectos, en la Decisión Arbitral Obligatoria de ámbito nacional, publicada, por Resolución de fecha 8 de febrero de 1.977, en el B.O.E. del día 22 de febrero de 1.977, ámbito el indicado que proviene, a su vez, de la también Decisión Arbitral Obligatoria, para 1.976, publicada, mediante Resolución de 5 de mayo de 1.976; en el B.O.E. de 22 de mayo de 1.976, y del Convenio Colectivo interprovincial, publicado en el B.O.E. del 19 de julio de 1.974, mediante Resolución de fecha 8 de julio de 1.974. Este último al que se van remitiendo las sucesivas Decisiones Arbitrales Obligatorias.

C) *Ambito personal.*-Comprende a la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que el personal señalado en el art. 7° de la Ley de Contrato de Trabajo.

SEGUNDO.- *Duración.*-Se aplicará el Convenio durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1.978.

TERCERO.- *Tablas salariales.*-

1.- Las tablas salariales se calcularán de la siguiente manera:

Se establece como valor económico para el coeficiente 1 la cantidad de 332,40 pesetas día. Dicho coeficiente se multiplicará por el correspondiente a cada categoría profesional, a tenor de lo establecido en el Nomenclátor Textil.

A la cantidad resultante anterior se añadirá un complemento lineal de 203 pesetas diarias.

Ejemplo:

Coeficiente 1,30:

$1,30 \times 332,40 \text{ ptas.} = 432,12 \text{ ptas.}$

Complemento lineal = 203,-- ptas.

TOTAL DIA..... 635,12 ptas.

Las tablas completas se adjuntan como ANEXO al presente Convenio.

2.- Las tablas salariales, determinadas de acuerdo con lo expuesto en el número anterior, serán calculadas, en su cómputo

anual, con las condiciones laborales y salariales contenidas en la Decisión Arbitral Obligatoria, de ámbito nacional, para la industria de la Confección, para el año 1.977, y el Convenio Colectivo al que la misma se refiere y remite. Las citadas tablas salariales serán de aplicación en cada provincia en su cómputo total anual.

3.- En concepto de cuantía de regularización de las tablas del Convenio, la representación empresarial abonará la cantidad de pesetas 1.351 al personal afectado por las presentes tablas salariales dentro del mes siguiente al de la aplicación de las mismas. Dicha cantidad podrá fraccionarse entre las semanas que tenga dicho mes.

X 4.- Los salarios de los aprendices, subayudantes y ayudantes será, respectivamente, el 65%, 70% y 80% de los correspondientes al operario u oficial correspondiente.

5.- En lo que respecta a la provincia de Barcelona se pacta lo siguiente:

a) El complemento en concepto de regularización de las tablas de este Convenio, establecido en 1.351 ptas. para todo el Estado español, para dicha provincia, y exclusivamente para el año 1.978, será de 10.000 ptas. sustituyendo, pues, esta última cantidad a la expresada de 1.351 ptas.

b) El expresado complemento podrá ser abonado bien de una sola vez, bien mensualmente, semanalmente o de cualquier otra forma, hasta el 31 de diciembre de 1.978.

c) Dicho complemento, al ser de cuantía total única, no repercutirá en ningún otro concepto salarial: antigüedad, pagas extraordinarias, pagas de participación en beneficios, etc.

d) Para las categorías profesionales con coeficientes inferiores al 1, el repetido complemento de 10.000 ptas. será, en su cuantía, proporcional al porcentaje del coeficiente que tengan dichas categorías.

e) En relación a la paga de participación en beneficios, en lo que respecta al porcentaje condicionado al absentismo, se pacta expresamente, que para Barcelona, se seguirá aplicando, para 1.978, los mismos porcentajes vigentes durante el pasado año 1.977. Es decir, un 6 por 100 de porcentaje económico, condicionado a un máximo de absentismo del 3 por 100, absentismo cuyo cálculo se hará individualmente, a tales efectos.

6.- Por lo que respecta a la provincia de Madrid, se pactan las siguientes condiciones especiales:

CUARTO.- *Salario mínimo.*-

1.- Se establece un salario mínimo interprofesional para la industria de la Confección, o salario mínimo intersectorial textil, al igual que en los demás sectores textiles.

2.- Dicho salario mínimo se fija en las siguientes cuantías:

- Desde 1 de abril a 30 de septiembre de 1.978,
600 ptas. diarias o 18.000 ptas. mensuales.

- Desde 1 de octubre a 31 de diciembre de 1.978,
620 ptas. día o 18.600 ptas. mensuales.

3.- Este salario intertextil se aplicará únicamente a los trabajadores con 18 años cumplidos. Los menores de 18 años

percibirán dicho salario mínimo en la proporción que corresponda, a tenor de lo pactado en este Convenio en cuanto a su respectivo salario.

4.- La cuantía del expresado salario mínimo, determinado según lo establecido en los números 2 y 3 anteriores, será únicamente de aplicación a aquellos coeficientes de las tablas salariales que, en los correspondientes períodos, no alcance la referida cuantía. Para ello, se adicionará a la suma del salario base y demás complementos pactados en el Convenio, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda de dicho salario mínimo.

5.- Sobre la cuantía del salario mínimo resultante se calcularán la antigüedad, gratificaciones extraordinarias reglamentarias, participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

QUINTO.- El presente convenio se aplicará inmediatamente, es decir, al día siguiente al de la fecha de su firma. O sea, el 27 de julio de 1.978.

SEXTO.- Los atrasos económicos derivados de la fecha de la entrada en vigor de los presentes acuerdos, podrán abonarse de una vez o bien fraccionadamente en cantidades mensuales iguales, hasta el 31 de diciembre de 1.978.

SEPTIMO.- En todo lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Decisión Arbitral Obligatoria, de ámbito nacional, para 1.977 y al Convenio Colectivo al que la misma hace referencia. Asimismo, y en lo que pueda ser aplicable, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 42/1977, de 25 de noviembre.

CLAUSULA ESPECIAL I.- Con carácter excepcional y sin que sirva de precedente, las horas y jornadas no trabajadas los días 12 de abril y 17 y 18 de mayo del año en curso por paros y huelgas habidos en tales fechas, con ocasión de este Convenio, no computarán como ausencias, a los sólo efectos de calcular el índice de absentismo para la determinación del derecho a percibir el porcentaje complementario de participación en beneficios.

CLAUSULA ESPECIAL II.- Las partes componentes de la Comisión Deliberadora de este Convenio consideran que no deberán ser objeto de sanciones o despidos las situaciones de paro y huelgas laborales habidas con ocasión de la negociación de este Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA.- Las representaciones de ambas partes, conjuntamente con las de las demás actividades textiles, se comprometen a iniciar con carácter inmediato deliberaciones para la modificación y adecuación de la Ordenanza Laboral Textil, con el propósito de concluir las antes del 31 de diciembre de 1.978.

DISPOSICIONES FINALES.-

1.- Ambas partes se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito menor para esta actividad.

2.- Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación la Ordenanza Laboral para la Industria Textil, de 7 de febrero y 17 de abril de 1.972 y su Nomenclátor, de 28 de julio de 1.966.

En Barcelona, a 26 de julio de 1.978.

ANEXO

CONVENIO INDUSTRIAS CONFECCION

TABLAS SALARIALES DESDE 1° DE ENERO DE 1.978

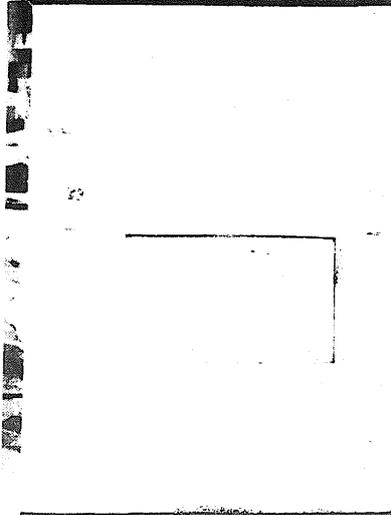
A) PERSONAL CON RETRIBUCION SEMANAL O DIARIA

<u>Coficiente</u> <u>Calificación</u>	<u>SALARIO</u> <u>Ptas.</u> <u>día</u>	<u>COMPLEMENTO</u> <u>Lineal</u> <u>día</u>	<u>TOTAL</u> <u>Ptas.</u> <u>día</u>
1'00	332'40	203	535'40
1'05	349'--	203	552'--
1'10	365'60	203	568'60
1'15	382'30	203	585'30
1'20	398'90	203	601'90
1'25	415'50	203	618'50
1'30	432'10	203	635'10
1'35	448'70	203	651'70
1'40	465'40	203	668'40
1'45	482'--	203	685'--
1'50	498'60	203	701'60
1'55	515'20	203	718'20
1'60	531'80	203	734'80
1'65	548'50	203	751'50
1'70	565'10	203	768'10
1'75	581'70	203	784'70
1'80	598'30	203	801'30
1'85	614'90	203	817'90

1'90	631'60	203	834'60
1'95	648'20	203	851'20
2'00	664'80	203	867'80
2'05	681'40	203	884'40
2'10	698'--	203	901'--
2'15	714'70	203	917'70
2'20	731'30	203	934'30
2'25	747'90	203	950'90
2'30	764'50	203	967'50
2'35	781'10	203	984'10
2'40	797'80	203	1.000'80
2'45	814'40	203	1.017'40
2'50	831'--	203	1.034'--
2'55	847'60	203	1.050'60
2'60	864'20	203	1.067'20
2'65	880'90	203	1.083'90
2'70	897'50	203	1.100'50
2'75	914'10	203	1.117'10
2'80	930'70	203	1.133'70
2'85	947'30	203	1.150'30
2'90	964'--	203	1.167'--
2'95	980'60	203	1.183'60
3'00	997'20	203	1.200'20
3'05	1.013'80	203	1.216'80
3'10	1.030'40	203	1.233'40
3'15	1.047'10	203	1.250'10
3'20	1.063'70	203	1.266'70

B) PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

<u>Coficiente</u> <u>Calificación</u>	<u>TOTAL PTAS.</u> <u>MES (30 DIAS)</u>	<u>Coficiente</u> <u>Calificación</u>	<u>TOTAL PTAS.</u> <u>MES (30 DIAS)</u>
1'00	16.062'--	2'15	27.531'--
1'05	16.560'--	2'20	28.029'--
1'10	17.058'--	2'25	28.527'--
1'15	17.559'--	2'30	29.025'--
1'20	18.057'--	2'35	29.523'--
1'25	18.555'--	2'40	30.024'--
1'30	19.053'--	2'45	30.522'--
1'35	19.551'--	2'50	31.020'--
1'40	20.052'--	2'55	31.518'--
1'45	20.550'--	2'60	32.016'--
1'50	21.048'--	2'65	32.517'--
1'55	21.546'--	2'70	33.015'--
1'60	22.044'--	2'75	33.513'--
1'65	22.545'--	2'80	34.011'--
1'70	23.043'--	2'85	34.509'--
1'75	23.541'--	2'90	35.010'--
1'80	24.039'--	2'95	35.508'--
1'85	24.537'--	3'00	36.006'--
1'90	25.038'--	3'05	36.504'--
1'95	25.536'--	3'10	37.002'--
2'00	26.034'--	3'15	37.503'--
2'05	26.532'--	3'20	38.001'--
2'10	27.030'--		



NOTA.- Los cálculos, como podrá observarse, han sido redondeados por exceso o por defecto, a fin de facilitar la labor de las empresas.

NOTA.- Deberán considerarse como parte integrante de las presentes tablas, diarias, semanales o mensuales, los complementos especiales pactados para las provincias de Madrid y de Barcelona.

**PARA MAS INFORMACION DIRIGETE A LAS
SIGUIENTES UNIONES LOCALES:**

- BARCELONA** Ronda St. Pere, 14, 2.º-1.º Teléfons:
318 05 25 i 318 07 40.
- VILAFRANCA DEL PENEDES:** Sta. Maria, 6.
- BERGA** C/. Gran Via, 9, pral. 2.ª Tel.: 821 16 16
- CORNELLA** Avda. José Antonio, 148 bjs.
- BADALONA** C/. Santiago, 59 bjs. «Barri Artigas»
- GAVA** Avda. José Antonio, 60, entresòl.
- HOSPITALET** C/. Provença, 32. Tel.: 337 28 88
- LALLAGOSTA** C/. S. Josep, 22.
- MATARO** C/. General Mola, 40, 2.º-2.ª
- MARTORELL** Dalt, 48, baixos.
- VIC** General Barrera, 15, escala A 3.º C
- RUBI** C/. Victor Balaguer, 9.
- SABADELL** C/. Gral. Sanjurjo, 26. Tel.: 725 63 63
- SANT VICENS DELS HORTS:** C/. Verge de Montse-
rrat, 51, 4.º 1.ª
- STA. COLOMA** C/. Magallanes, 20, soterrani.
- SENTMENAT** C/. Montserrat, 18.
- SITGES** C/. Verge del Pilar, 22, 2.º
- TERRASSA** C/. Font Vella, 30, pis.
- MONTCADA I REIXACH:** C/Doctor Buxó, 12 bjs.

Federación Textil de Catalunya

C/. Riereta, 31 - Barcelona-1 Tf. 329 81 11



68127 3.1.77

MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACION PROVINCIAL
Convenios Colectivos
C.C. 107

REFERENCIA:

Visto el expediente de revisión del Convenio Colectivo Sindical para la Empresa VALMILIN, S.A.

RESULTADO: Por escrito de 31 de Diciembre de 1.976, entrado en esta Delegación el día 4 de enero siguiente y al amparo de lo establecido en el Artº 15,2 de la Ley 38/1973, de 19 de Diciembre, y 13,2 de la Orden de 21 de Enero de 1.974, la Organización Sindical remite a esta Delegación las estimaciones prácticas en el expediente de referencia a efectos de que sea dictada decisión Arbitral Obligatoria de conformidad con lo dispuesto en el Artº 15,3 de la Ley 38/1973, de 19 de Diciembre, y

RESULTADO: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

CONSIDERANDO: Que esta Delegación Provincial de Trabajo, es competente para dictar la presente Decisión Arbitral Obligatoria, de acuerdo con lo dispuesto en los Artºs. 15 de la Ley 38/1973 de 19 de Diciembre y 14 de la Orden de 21 de Enero de 1.974.

CONSIDERANDO: Que habiéndose dado la circunstancia de que los interesados no han llegado a un acuerdo, esta Delegación ha de proceder a dictar Decisión Arbitral Obligatoria, pero acosa ante la misma a la imperativamente y al efecto dispuesto en el Decreto 2331/75, sobre medidas económicas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo **ACORDA** dictar la presente Decisión Arbitral Obligatoria para la Empresa VALMILIN, estableciendo las condiciones siguientes:

1º.- Prorrogar, declarándolo vigente, el Convenio Colectivo Sindical para la empresa VALMILIN, S.A. y sus trabajadores homologado por resolución de esta Delegación Provincial el 20 de Diciembre de 1.974 e insertó en el Boletín Oficial de la Provincia número 24 de 30 de enero de 1.974, sin más modificaciones que las que se establecen a continuación:

1.1.- Vigencias: La presente Decisión Arbitral Obligatoria entrará en vigor el 1 de octubre de 1.976.

1.2.- Incremento salarial: El incremento salarial calculado sobre salarios del convenio anterior, se fija en el 20,51 (veinte como cincuenta y uno) equivalente al índice del costo de la vida en el período 1 de Octubre 1.975 a 30 Septiembre de 1.976, más tres puntos.

1.3.- Aplicación del incremento: El incremento señalado en el apartado anterior se adicionará, sin absorción ni compensación a los salarios que efectivamente se venían percibiendo en jornada normal, en el mes de septiembre de 1.976.

LINE A-4-210 x 207-450.000 ejp. (111-76)

.../...



MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACION PROVINCIAL

REFERENCIA:

.../.. 2

1.4.- Transcurridos doce meses desde la entrada en vigor de la presente Decisión Arbitral Obligatoria sin que formule un nuevo Convenio Colectivo Sindical, o en su caso se dicte nueva Decisión Arbitral Obligatoria, los salarios fijados en esta se incrementaran en razón de la elevación del coste de la vida en el conjunto nacional durante los indicados doce meses, según los índices elaborados por el Instituto Nacional de Estadística.

1.5.- Acordar su inscripción en el Registro de esta Delegación Provincial y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

1.6.- Comunicar este acuerdo a la Organización Sindical para su notificación a las partes, advirtiéndoles que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19 de la Orden de 21 de enero de 1974, el referido acuerdo es recurrible ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente de su notificación y por la totalidad de la representación empresarial que hayan sido parte en la Comisión Deliberadora del Convenio.

En Tarragona a treinta y uno de enero de mil novecientos setenta y siete.



EL DELEGADO PROVINCIAL DE TRABAJO,

Ruiz

A N E X O N º 2

ALGUN DOCUMENTO OFICIAL:

- ACTA DONDE SE REFLEJA LA REINCORPORACION AL TRABAJO, DES PUES DEL CONFLICTO DEL CONVENIO DE 1974
- DEMANDA A MAGISTRATURA DE LAS SANCIONES DEL CONFLICTO 1976
- ESCRITO DE RAZONES DE LAS TRABAJADORAS ANTE LA ROPTURA DE NEGOCIACION DEL CONVENIO DE 1978
- FUNCIONES QUE DAN LAS TRABAJADORAS AL COMITE DE EMPRESA
- INFORME ECONOMICO DEL COMITE DE EMPRESA Oponiendose al CIERRE


MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACION PROVINCIAL

REFERENCIA:

D. Wolfg Baumhögger
D. Jorge Masallas Pedrol

Ante el titular de esta Delegación, asistido por el Secretario Accidental de la misma, siendo las 13 horas del día 9 de Septiembre de mil novecientos setenta y cuatro, comparecen los representantes legales de VALMELINE S.A., anotados al margen.

Después de un amplio cambio de impresiones, y habida cuenta, de que a partir del 9 del actual la reincorporación de las trabajadoras afectadas por el Conflicto Colectivo que se produjo en la Empresa, no depende de la voluntad de las mismas, sino de las necesidades de organización del trabajo y puesta en marcha de la cadena de producción se llega al siguiente ACUERDO:

A todo el personal a quién se le retiraron las sanciones de despido sustituyéndolas por las de suspensión de empleo y sueldo, desde el día 12 de Agosto hasta el 8 de Septiembre, ambos inclusive, se le abonarán los salarios, en cuantía del correspondiente a actividad normal, (234'- ptas. diarias), desde el día 9 del actual, hasta el 18 del mismo mes, siempre que la no reincorporación al trabajo, desde aquel día obedezca a causas ajenas a la voluntad de cada una de las trabajadoras, o a motivos individuales debidamente justificados.

Leída por los asistentes la presente COMPARACENCIA, la firman por encontrarla conforme con sus manifestaciones, en el lugar y fecha indicados, con el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo, y con el Secretario Accidental, que certifico.

[Firma]
[Firma]

A LA MAGISTRATURA DE TRABAJO

1.ª.- M^{te} TRINIDAD CORBACHO HERNANDEZ, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Urbanización Virgen del Pilar, Bloque 8-A 4^{ta} 1^a, Oficial de 1^a, y con un salario de 15.000.-Pts mensuales.

2.ª.- ANA MUÑOZ ORTIGOSA, mayor, soltera, con domicilio en Buenavista (Tarragona), c/ Veintiuno, 53, 4^{ta} 2^a, Oficial de 1^a.

3.ª.- Eloísa GONZALEZ GARCIA, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Tortosa, 3 2^{da} 2^a, Oficial de 1^a.

4.ª.- DOLORES COTS GUASCH, mayor, soltera, con domicilio en Vilaseca, Rambla de Catalunya, 1, 2^{da} 3^a, Oficial de 1^a.

5.ª.- ROCIO ZUGASTI FERRERAS, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Urbanización Virgen del Pilar, Bloque, 8 Esc. A, 5^{ta} 1^a.

6.ª.- JUANA TURPIN VALVERDE, mayor, soltera, con domicilio en Vilaseca, c/ Virgen de la Pineda, 99.

7.ª.- CARMEN AVILA COBOS, mayor, soltera, con domicilio en la Canonja, c/ Masricart, 26.

8.ª.- FRANCISCA VECIANA GUINOVART, mayor, soltera, con domicilio en La Canonja, c/ Masricart, 17.

9.ª.- M^{te} CELINA LOZANO CIRAC, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Mendez Nufiez, 9.

10.ª.- M^{te} JOSEFA RAMIREZ CHACÓN, mayor, soltera, con domicilio en Buenavista, c/ Veintiuno, 22, 2^{da} dcha.

11.ª.- M^{te} ANTONIA VECIANA GUINOVART, mayor, soltera, con domicilio en La Canonja, c/ Masricart, 17.

12.ª.- M^{te} CARMEN MEDINA DIAZ, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Rebellede, 16, 2^{da} 1^a.

13º.- ANA CAYUELA TEJEDOR, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Bloque Jazmín, esc. 23, La Floresta.

14º.- JOSEFA CAPA BALFEGO, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Pza. Pedrera, A- 3.

15º.- FRANCISCA RUBIO MILLAN, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Tercio de Montserrat, 25 8º4º.

16º.- SERAFINA DELGADO SALGUERO, mayor, soltera, con domicilio en Bonavista, c/ Doce, 25, 3º1º.

17º.- MONTSERRAT VERNET MORENO, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Gayá, 5, 5º 1º.

18º.- CARMEN MARQUES ROMERO, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Mas Rabasa.

19º.- CARMEN CARRILLO AVELLANEDA, mayor, soltera, con domicilio en La Canonja, Barrio Nuevo, 4.

20º.- ANA Mª MIR VICENT, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, San Pedro y San Pablo, Bloque. S. Lucas, esc. B 5º4º.

21º.- ANTONIA NEILA RODRIGUEZ, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Conde de Rius, 7 4º4º.

22º.- Mª TERESA LOPEZ PANTOJA, mayor, soltera, con domicilio en La Canonja, c/ Del Sol, 5 .

23º.- Mª DOLORES PEÑA PEREZ, mayor, soltera, con domicilio en Bonavista, c/ Veintiuno, 23 2º.

24º.- JULIANA ALGABA LUCAS, mayor, soltera, con domicilio en Torreforta, c/ Montblanch, 78, E B 1º1º.

25º.- JUANA FELIX MOLERO, mayor, soltera, con domicilio en La Canonja, Sector Norte, nº 46.

26º.- AMPARO MARTINEZ ABEJON, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Plaza. Santiago Rusiñol, 2.

27º.- BIENVENIDA MARTINEZ MARIN, mayor, soltera, con domicilio en Torreforta, c/ Tortosa, 3.

28º.- MANUELA COBO CAMPOS, mayor, soltera, con domicilio en La Canonja, Paralelo Este, c/ Cinco, 5.

29º.- ANTONIA FERNANDEZ JUAREZ, mayor, soltera, con domicilio en Virgen del Pilar, Bloque, 8 Letra, C 4º2º.

30º.- Mª CARMEN RAMIREZ CHACON, mayor, soltera, con domicilio en Bonavista (Tarragona), c/ Doce, 27, 4º.

31º.- LORENZA MACIAS MARQUEZ, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, Virgen del Pilar, Bloque, 1, Esc. A, 2º2º.

32º.- Mª TERESA GIBERT LLORENS, mayor, soltera, con domicilio en Tarragona, c/ Camino del Angel, 37-bis, ante la Magistratura comparecen, y como mejor en derecho proceda, D i c e n :

Que mediante el presente escrito interponen demanda en reclamación de SANCION, contra la empresa "VALMELINE S.A." domiciliada en Tarragona, Carrtra. de Valencia, s/n, sometida a la reglamentación textil, a tenor de los siguientes,

H E C H O S

Primero.- Las actoras, con los datos personales que constan en el encabezamiento de este escrito, trabajan por cuenta de la demandada con una media de antigüedad aproximada entre los siete y ocho años, y percibiendo un salario que oscila entre las 12.000 y 15.000.-Pts mensuales.

Segundo.- Con fecha 10 de Junio pasado les fueron notificadas sendas sanciones de suspensión de empleo y sueldo de 60 días para las tres primeras firmantes, y de 15 días para el resto de las actoras, por la comisión de una supuesta falta de desobediencia a la empresa, igual y única para todas las demandantes: "negarse a rellenar correctamente, y de acuerdo con las instrucciones recibidas de la empresa, los boletos de control de su trabajo los días. ."

Tercero.- Negamos rotundamente la realidad de los cargos imputados, tal y como vienen redactados en las correspondientes cartas sancionadoras, como en su día se probará.

Cuarto.- Por último, llevado a efecto el preceptivo acto de conciliación sindical, éste resultó SIN AVENENCIA, tal como consta en el Acta, que de Documento nº 1, adjuntamos con este escrito.

En su virtud,

SUPLICO A LA MAGISTRATURA: Tenga por presentado este escrito, se sirva admitirlo, y en sus méritos por interpuesta -- demanda en reclamación de Sanción contra la empresa "Valmeline S.A.", cuyos demás datos constan en el encabezamiento de esta pa- peleta, y previo seguir los trámites legales oportunos, se digne señalar día hora, para la celebración de los actos de concilia- ción, y en su caso, juicio, previa citación de los interesados, y finalmente se digne dictar sentencia por la que declarando im- procedentes las sanciones impuestas las revoque en su totalidad. con todas las consecuencias legales.

OTROSI DIGO: Que a efectos de la prueba de Confesión en Juicio, interesa a esta parte se cite a la demandada o a su legal representante, a fin de absolver las posiciones que le serán formuladas el día del juicio, con apercibimiento de declararle confesa en caso de incomparecencia.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que a efectos de la prueba documen- tal, interesa que por parte de la demandada, se aporten el día del juicio los Boletines de Trabajo anteriores a la modificación efectuada, así como los Boletines actuales; el libro de faltas y sanciones; los Boletines de Cotización a la Seguridad Social y los justificantes del pago de salarios, todo ello referido a los suscritos en un año anterior a la fecha de este escrito.

TERCER OTROSI DIGO: Que compareceré a juicio asistida de Letrado que me dirija y defienda. Asimismo designo como domici- lio legal en Tarragona, para citaciones y notificaciones, el sito en esta ciudad, Avda. Conde de Vallelano, nº 8-bis (Despacho Sr. Lloret)

Es justicia que se pide en Tarragona a veinticinco de Junio de mil novecientos setenta y seis.



Los trabajadores de la empresa Valmeline S.A. ante la ruptura de las negociaciones del convenio de empresa y la respuesta dada por esta a nuestras reivindicaciones queremos exponer los siguientes hechos.

1º El motivo que alega la empresa en el sentido de no poder dar aumentos salarial sino existe un aumento de productividad y cambio de sistema de trabajo porque la situación de la empresa no lo permite, y según ella lo puede demostrar con balances..., no lo consideramos cierto por lo siguiente.

Esta empresa pertenece al grupo Val Mehler A.G. y el sistema de funcionamiento es el siguiente: Val Mehler manda a Valmeline la materia prima y aquí lo transformamos en producto de venta que pasa directamente a Val Mehler donde vende el producto realizándose allí los beneficios.

Durante todo el proceso lo único que hacen es pagar mano de obra el precio que ellos consideran y en consecuencia los datos de pérdidas que esta empresa puede presentar estarán basados en el precio que más o menos estén dispuestos a pagarnos de salario, lo que no dicen los libros de esta empresa es el dinero conseguido con la venta del producto hecho aquí. Esto demuestra que solo hacemos de intermediarios de dicha empresa y es en la comercial de Val Mehler donde se traduce en beneficios nuestro producto.

Los modelos que realizamos en esta empresa son de alta calidad y por tanto los tiempos que necesitamos para cada chaqueta nunca podrán ser comparados con otras empresas donde la calidad sea inferior, hecho que continuamente repite la dirección de esta empresa.

Otro hecho que agudiza esta situación es que la materia prima es enviada desde Alemania y en repetidas ocasiones no llega a tiempo, en consecuencia nos falta trabajo produciéndose mala organización dentro de la empresa.

Consideramos que todo esto no se nos puede imputar a los trabajadores ni mucho menos ser el motivo por el cual nuestro salario y condiciones de vida sea cada vez peor.

También es importante recordar que por los motivos expuestos anteriormente desde hace cuatro años no se ha conseguido acuerdo ante las negociaciones de convenio y esto ha ido agravando y disminuyendo nuestro nivel de vida y nuestro poder adquisitivo.

No se puede permitir que los trabajadores estemos percibiendo salarios tan bajos y que estos sean a cambio de ritmos de trabajo tan elevados.

Los trabajadores pedimos a V.I. tenga presente el aumento real que tenemos en nuestros productos más indispensables y que hacen cada vez más difícil nuestra situación.

Atentamente los trabajadores de Valmeline

Handwritten signatures of workers, including names like María Carmen, María Teresa, and others, written in various styles and orientations.

Mosario Ojeda

~~Octavia Neri~~ ~~Blasco~~ ~~M^o de la Mera~~ ~~(19 arch)~~

~~Juan Maria~~ ~~Adonis Lopez~~ ~~Delicias~~ ~~all' Hotel, Lisboa~~

~~Jose de Aguiló~~ ~~Antonio Vales~~ ~~Margarita Lopez~~ ~~Amali Aguilera~~

~~M^o Jose Ramirez~~ ~~Roche Vasquez~~ ~~Augusta Barca~~ ~~Q. Maria~~

~~Ana M^o Sedrola~~ ~~Isolina Lopez~~ ~~Angela Lopez~~ ~~Angelos Guardolo~~ ~~Josefa Serra~~

~~M^o Dolores B. 117~~ ~~G. Donato~~ ~~Al. Saez~~ ~~Ida de Belmonte~~

~~Josefa Engana~~ ~~J. Siquiera~~ ~~J. Lopez~~ ~~Mar. Saura~~

~~Maria Rosa~~ ~~Florinda Mendez~~ ~~Felipe Garcia~~

~~Margueta Rubio~~ ~~M. Angeles Lara~~ ~~Peter Fernando~~

~~R. Delgado~~ ~~Alfonso~~ ~~Calomina~~ ~~Mar. Balada~~ ~~Maria Guzman~~

~~M^o E. Medina~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Jacqueline King~~

~~Francisca Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Roberto Ruiz~~

~~Maria Orellana~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~delgado Rosa de Pedro~~

~~Jose Ana~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Martinez~~

~~Jose Ana~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~Jose Ana~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~Mar. Garcia~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~Maria Garcia~~ ~~Zobora Centola~~ ~~Carmen Ramirez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~Antonio Fernandez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~ ~~M^o Rodriguez~~

Handwritten notes on the left margin.

Handwritten notes on the right margin.

FUNCIONES QUE DAN LOS TRABAJADORES AL COMITE DE EM- PRESA

- Hacer de portavoz entre la dirección y la asamblea
- No podrá tomar decisiones sin consultar con los trabajadores.
- Convocará las asambleas.
- El comité podrá ser revocado por las mismas personas que lo eligieron, cuando sea pedido por un 51% de la plantilla.
- Cuando un representante cometa tres faltas a reuniones sin justificar, se procederá a comunicar a sus representados el comportamiento, y se decidirá o no su continuidad.
- Se reunirá con la dirección cuantas veces, ambas partes, consideren necesarias, asegurando como mínimo una vez al mes.
- Cualquier decisión que afecte a los trabajadores el comité será informado con anterioridad.
- La empresa tendrá la obligación de dar todo tipo de información que el comité solicite.
- Antes de tomar una decisión referente a muebles e inmuebles, la empresa debía consultar al comité.



27 ABR. 1980

Solicitud de rescisión de contratos
Expediente No.

I L M O. S E N O R

El Comité de Empresa de la firma Vainelina S.A., con instalaciones de producción domiciliadas en Tarragona, carretera de Valencia s/n, ante la solicitud de rescisión de contratos para los 156 trabajadores que componen la plantilla, que ha presentado la Empresa,

E X P O N E:

Que pasan, por medio del presente escrito, a solicitar que se desestime la petición de la Empresa en base a las siguientes consideraciones:

Primera.- Deficiencias en la información presentada.- Mencionada la documentación que aporta la Empresa se ha comprobado que ni los balances, ni la cuenta de Perdidas y Ganancias están auditadas o intervenidas por Censor Jurado de cuentas, aspecto que debería ser imprescindible cuando se trata de basar en ellas decisiones de tal gravedad como el cierre completo de las instalaciones. Este Comité se reserva la posibilidad de solicitar una auditoria de las mismas.

Segunda.- Los datos contables de la empresa no reflejan la naturaleza económica de la misma. La empresa presenta un expediente que implica el cierre total de sus instalaciones basandose en haber llegado 'al limite actual en su capacidad de cumplimiento y las posibilidades de enueudamiento han sido desbordadas'*. Simultaneamente se ha presentado en Madrid, domicilio social de la Empresa desde fechas recientes, una solicitud de Suspensión de Pagos, basandose en las cifras presentadas como perdidas experimentadas por la empresa desde 1973.

* De la solicitud de rescisión de contratos, última página

Estas cifras no pueden considerarse como reflejo de la actividad económica de Valmeline S.A. debido a las razones siguientes:

- a) Valmeline S.A. es una empresa propiedad en su cien por cien de la empresa alemana Val Mehler A.G. y, desde que la propiedad pasó a esta, se ha dedicado exclusivamente a la confección de prendas para la misma, recibiendo todos los artículos que forman parte de la confección (materias primas, otros productos auxiliares, patrones y modelos e incluso prescripciones de producción y tiempos por prenda) de esta empresa y remitiendo a ella exclusivamente todo el material elaborado. Valmeline S.A. no es, por tanto, una empresa autónoma sino únicamente una nave de confección de la central alemana situada en suelo español para aprovecharse de las ventajas que esto representa. Esta dependencia total tiene consecuencias muy importantes para Valmeline S.A. entre las que se pueden destacar las que mencionamos en los apartados siguientes
- b) La actividad de Valmeline se valora en 'minutos de trabajo' facturados, no por el precio de los productos elaborados. El precio del minuto, y el número de minutos por prenda lo fija Val Mehler AG, con lo que, automáticamente se convierten en arbitrarias todas las cifras que respecto a las pérdidas o las ganancias pueda presentar la empresa filial. Modificando el precio del minuto y/o el número de minutos por prenda puede alterarse totalmente el resultado contable que plantea la empresa filial, según los intereses de la empresa madre. Si por razones internas a la empresa alemana interesa que aparezcan pérdidas en España, basta con fijar un precio por minuto muy bajo. Si, al contrario, se desea que los beneficios aparezcan en este país, un precio por minuto o un número de minutos por prenda altos, haría que los beneficios fuesen muy satisfactorios. La cifra de pérdidas o ganancias que se presenta es, por tanto, fruto de la política interna de la empresa 'madre' y totalmente arbitrarias, lo que elimina todo significado económico real de las mismas.

Por otra parte, las pérdidas causadas por el bajo precio del minuto en España, son beneficios por costes más bajos en Alemania.

En ocasiones, la dirección de Valmeline ha respondido a este argumento señalando que Val Mehler A.G. fija un precio por minuto superior al del mercado español. A este respecto queremos señalar :

1) que no tenemos pruebas documentales acerca de ello, dado que en ningún momento se presenta en los datos proporcionados por la empresa la cotización del minuto, ni la evolución del mismo en el tiempo; 2) que el 'valor' de la prenda no depende solamente del precio del minuto sino del número de minutos concedidos por prenda, aspecto del que tampoco tenemos información comparativa con el mercado español. Esta es, además, muy difícil de lograr ya que las prendas son distintas en ambos mercados; 3) que en 1979 se ha trabajado durante algún corto periodo para el mercado español y se nos dijo que la empresa obtuvo beneficios con esa actividad, lo cual nos hace suponer que nuestra actividad es competitiva en el mercado interno; y d) que nos extrañaría mucho que Val Mehler en condiciones de calidad igual sostuviera durante mucho tiempo un precio por minuto más alto que el del mercado español, pues en este caso nada le impediría haber contratado trabajo en otras empresas del país. Por lo que, en todo caso, corresponderá a la empresa justificar que efectivamente las condiciones de remuneración del minuto son iguales o superiores a las del mercado español.

c) Esta dependencia es también la causa de que la cifra que aparece como 'Ventas' en las cuentas de Resultados de la empresa no refleja en realidad tal concepto, sino simplemente el coste de producción estrictamente de la actividad de confección. Por ello, la cifra anual de 'Ventas' parece muy baja y puede entenderse que justifica las pérdidas reseñadas, cuando esto no corresponde a la realidad. Así, si en una estructura de costes de una empresa normal, el coste de la mano de obra supone, por ejemplo, el 30 % del coste total, esta sería la cifra que aparecería en 'Ventas' en la contabilidad de Valmeline. Al pretender que este tipo de 'empresa' tenga beneficios lo que en realidad se está intentando es que la mano de obra de la planta de Tarragona pague no solamente su propio trabajo, los gastos de mantenimiento y los costes fijos de la planta, sino que además obtenga un beneficio mientras se le niega que puedan vender el producto que ella fabrica en el mercado.

a) La dependencia de la empresa alemana es tambien la causa de que toda la estrategia financiera este somerida a las decisiones y criterios de la empresa central. Podria parecer que esto fuese un apoyo para la empresa filial, pero es necesario profundizar mas en las autenticas relaciones que se establecen antes de una evaluacion definitiva. En el Cuadro 1 recogemos la evolucion de la situacion de los acreedores financieros para los seis años de la actividad empresarial.

Cuadro 1.- Evolucion de los acreedores financieros (Miles de pesetas)

	1975	1976	1977	1978	1979	*
<u>Deudas a corto</u>						
Val mehler	1.977	47.218*	10.304	2.247	---	
<u>Creditos</u>						
BCF	10.000					
Atlantico	7.140	17.100	17.100	29.000	29.000	
A medio plazo			50.000	50.000	50.000	
<u>Acreedores a largo</u>						
Val mehler			13.601	13.601	13.601	

* El balance señala sola ente 'anticipos a clientes', pero suponemos que se trata de la VM AG ya que es el unico cliente con que cuenta la empresa.

* El balance de 29/1/80 presenta la siguiente situacion:

Deudas a corto, VM AG	21.556
<u>creditos a corto:</u>	
B. Exterior, dto. credito	4.519
B. " " efectos	9.500
B. " cnt. exportacion	31.179
Deudas a largo, VM AG	13.601

En 1976 se observa que unas 'perdidas' de 49 millones coinciden con una deuda casi analoga que se contrae con la empresa madre (47 millones). Esto supone que la perdida de capital se compensa con un aumento de la deuda, por la que, además, habra que pagar unos intereses. Suponemos que para compensar el no recibir beneficios por el capital invertido.

Por otra parte se percibe que una gran parte de ese prestamo es cancelado en 1977 (las deudas con la VM AG disminuyen de 47 a 23 millones) para lo que suponemos se ha utilizado parte del prestamo bancario de 50 millones. Pero la cuenta de Resultados extraordinarios de dicho año señala que dicha cancelacion, a causa de la devaluacion de la peseta supuso unas perdidas de 16 millones de

pesetas. ¡Caros anticipos de clientes! Hubiera parecido bastante más lógico que la empresa no se continuara por un periodo más largo a financiación de la filial que forzar la petición de un crédito para liquidar, en condiciones tan desventajosas para la planta de Tarragona, su deuda. Para esto hubiera sido mucho más interesante haber pedido el crédito en 1976, que hubiese evitado los 16 millones de pesetas de pérdida. Es curioso añadir, que en este año además, los resultados negativos que se presentan corresponden casi en su totalidad a estas pérdidas y no a la actividad industrial normal. Curiosos sistemas de financiación empresarial que pueden causar tales pérdidas. Nos parece más bien que reflejan los intereses de la casa central. Puede estar en el interés de VW AG la presentación de pérdidas en su planta de España.

Es pues evidente que los planteamientos contables de esta filial, que pueden ser correctos desde un punto de vista formal estricto, no reflejan de ninguna manera la verdadera naturaleza de la actividad económica de esta planta, que, repetimos, no es otra que la de servir de taller de confección a la verdadera empresa que constituye la VW AG alemana. Solamente disponiendo de toda la contabilidad de esta última podría evaluarse adecuadamente el coste comparativo y la rentabilidad económica de la planta de Tarragona.

tercera.- La petición de cierre/rescisión de contratos no está motivada por la falta de rentabilidad sino por la estrategia de conjunto de la empresa.

a) en A.- La verdadera razón que lleva al intento de cierre empresarial está contenida en la página tercera de la memoria de la Suspensión de Pagos, en la que se manifiesta: 'La industria de este tipo de confección ha venido sufriendo durante el año 1979 una transformación fundamental al abrir sus mercados a mercancías fabricadas en los países del Este, asiáticos y orientales que al operar con unos escasísimos costes laborales y una masiva fuerza laboral...'. Para completar la información es necesario añadir que se sabe que esta empresa dispone ya de centros de producción en Yugoslavia y Hong-Kong. En una palabra, han encontrado otras localizaciones más baratas para su industria de confección y, por tanto, bajo pretexto de una crisis, tratan de desembarazarse tranquilamente de todo compromiso con sus trabajadores y el país que les ha proporcionado, sin embargo, un trato en extremo ventajoso para ellos. Entre los elementos que permiten percibir las ventajas de que han disfrutado en este país, podemos mencionar:

a) Cuantos aportaciones netas del erario público. La empresa trabaja en Régimen de Admisión temporal de los géneros que recibe, lo que le evita el pago de los impuestos de aduanas. Percibe, sin embargo, los beneficios asignados a la expor-

tación en concepto de 'desgravación fiscal'. El cuadro 2 refleja la comparación entre los impuestos pagados por esta empresa y los beneficios fiscales de los que disfruta:

Cuadro 2.- Saldo neto de Valneline S.A. con el erario público

Año	Impuestos pagados según balance*	Importe de la desgravación fiscal	Saldo neto
1975	2.032.010	18.630.616	16.598.606
1976	1.685.414	11.299.853	9.614.439
1977	2.330.255	17.141.947	14.811.692
1978	2.626.249	17.988.006	15.361.757
1979	2.018.354	17.401.587	15.383.233

* No se incluyen las cifras de la Seguridad Social puesto que no son impuestos sino costes laborales, y como tal los trata la empresa.

Las cifras que presentamos resultan escandalosas. La empresa viene percibiendo 15 millones de pesetas anuales netas del erario público. Lo que supone que en menos de siete años recibe del Estado español una suma igual al capital aportado.

A estas cifras hay que añadir que por el Decreto Ley 50/77 y la Ley de 1/79 se ha beneficiado de las posibilidades de Regularización de Balances, lo que le permite experimentar -libre de cargas fiscales- una revalorización de su capital en libros de 84,5 millones de pesetas. Esta cifra le permite a Valneline presentar en 1979 un balance donde tras unas 'pérdidas' de 112 millones de pesetas, los fondos de los accionistas -capital + reservas- son prácticamente los mismos que al comienzo de sus operaciones. Durante cinco años Valneline ha estado actuando en España, beneficiándose la empresa madre del bajo coste de la mano de obra española. Bajo coste -bajo precio minuto- que les produce 'pérdidas', pero, por la revalorización de su patrimonio, terminan el periodo con un valor de su patrimonio igual que al del comienzo de sus operaciones. No es casual que planteen después de la revalorización el abandono de la explotación. En su lógica es 'normal' que se marchen a repetir la operación a otros países. Lo que ya no sería normal es que las autoridades económicas y laborales del país colaboraran en facilitar la marcha.

b) importante absorción del ahorro español por esta empresa. Veamos la aportación que Valmeline ha hecho al capital que opera en España: El capital social desembolsado entre 1973 y 1974 fue de 100 millones de pesetas. Pero esta cifra no representa la aportación neta de capital al país, puesto que las instalaciones fueron compradas a otra empresa alemana por un valor de 108 millones de pesetas aproximadamente, la cual, al abandonar sus operaciones en España repatriaría esta suma o alguna porción. No podemos, pues, cuantificar exactamente la aportación neta, pero la operación consiste más en un cambio de propietarios extranjeros que en una aportación neta de capital desde el exterior. Pero, además, ya en 1975, en el Balance de Valmeline aparece un crédito de la banca española de 17 millones de pesetas (17 % del capital desembolsado). En 1977 el crédito aumenta en 50 millones (67 % de capital) y en 1979 los créditos españoles alcanzan la cifra de 79 millones. Es decir, esta empresa absorbe el equivalente del 80 % del capital aportado en capital nacional. Capital que hubiera podido dedicarse a crear puestos de trabajo permanentes y no puesto a disposición de empresas extranjeras dispuestas a incrementar el paro aquí, para trasladarse a cualquier otro país y recomenzar el ciclo.

Cuarta. -La empresa no ha hecho esfuerzo alguno de entidad para mantener la empresa en marcha, ni en su búsqueda de nuevos mercados, ni en la proponer soluciones financieras. Acorde con su estrategia multinacional ha decidido que le interesa más su traslado a otros países. Analicemos para corroborar esto, los siguientes aspectos:

a) Debido a su función de planta de confección de la Val Hehler AG, no se ha hecho esfuerzo alguno por ampliar su mercado, ni en el interior, ni a otros mercados de exportación. Al contrario, las bajísimas cifras de 'Ventas' al interior en el Balance de 1977 desaparecen en 1978 reapareciendo en 1979 con una cifra mínima meramente para cubrir periodos de baja actividad de la empresa alemana. En todo caso es siempre una venta 'de trabajo' y no de productos la que también se plantea para el mercado interior. A este respecto la afirmación de la empresa en la Memoria de Suspensión de Pagos de que se planteaban el 'desarrollarse a gran escala en el mercado interior' no solamente es falsa, sino ridícula, ya que según se refleja en aquel documento las presuntas 'medidas' tomadas para ello son o insuficientes o innecesarias, en todo caso incongruentes y fueron además, abandonadas al año siguiente de ser tomadas, en 1977. Y esto a pesar de que ya en 1976 el entonces Jurado de Empresa de Valmeline señalaba los graves peligros que podía suponer el depender de un solo cliente y la conveniencia de intentar una expansión hacia otros mercados.

* Insuficiente si se pretendía una absorción empresarial, pues solamente se invirtieron en ello un millón de pesetas; innecesaria porque se puede expandir hacia un mercado sin necesidad de integrarse para ello en otra compañía. Veanse las cuentas referidas a T. Mex en los años de 1976 y 1977.

Esta dependencia hace que Valmeline este totalmente a merced de la evolución de la empresa central y que se transmitan a la primera, ampliadas, las dificultades que la empresa madre pueda experimentar. En el Informe del Jurado de Empresa entregado a la Dirección de Trabajo en 20 de Febrero de 1976, se señalaban ya los bajos periodos de actividad causados por la deficiente sincronización de operaciones entre las plantas de Alemania y España y que, causadas por la primera, perjudicaban a la segunda.

b) Intento de encontrar soluciones financieras.- En primer lugar es necesario tener en cuenta la actual estructura de acreedores financieros que hemos reflejado en el Cuadro 1,**. Los demás acreedores -industriales o institucionales- presentan cifras de muy escasa importancia que podrían ignorarse si se resolviese la situación financiera.

En el Cuadro 1 puede observarse que a partir de 1976 los acreedores importantes son la banca española y la empresa madre alemana. En 1980 se nos señala que el crédito bancario está avalado por los accionistas (alemanes, se deduce). Es decir, que el único acreedor de consideración lo constituyen los propios accionistas, bajo una denominación diferente. Es la Val Mehler S.G., en definitiva, quien se niega a proporcionar la liquidez necesaria para que la Valmeline pueda seguir existiendo. Es la Val Mehler quien decreta el cierre de la Valmeline. Esta muy claro que hay anclares de multinacional madre- que ratan.

Podrían encontrarse soluciones para este impasse (siempre aceptando que sea real, interpretación que ya hemos justificado porque no aceptamos). Podría pensarse en una ampliación de capital. En el mencionado informe del Jurado de 1976 se planteaba ya por este que la empresa había comenzado sus operaciones con una deficiencia de liquidez. Podría haberse intentado, también, el convertir estos préstamos a corto plazo en deudas a largo plazo, créditos hipotecarios, etc. Mas teniendo en cuenta que gracias a los procesos de regularización el patrimonio de la empresa es saneado, no hay otros acreedores fuertes y antes de la regulación las amortizaciones ascendían a más de un tercio del inmovilizado fijo. Actualmente son superiores a 50 millones de pesetas para un inmovilizado fijo de 215.000.000. Que sepamos ninguno de estos procedimientos ha sido intentado. Aspecto que es más lamentable cuando en la misma Memoria de Suspensión de Pagos la empresa señala lo sean concedidos los beneficios de la ley de suspensión de pagos para evitar la quiebra de 'una sociedad que, como esta, se encuentra en posesión de capacidad técnica, comercial y humana para superar la presente crisis'.

Hay que tener en cuenta, también, que esta empresa solamente lleva cinco años en operación y podrían ensayarse muchas reorientaciones productivas. Los resultados negativos pueden ser activados en el balance e ir amortizándose a medida que ejercicios sucesivos fuesen más rentables. La presentación de un capital negativo en el balance no deja de constituir un procedimiento para dramatizar la situación, ya que el patrimonio actual de Valmeline es en mucho superior a las deudas pendientes y cubriría, incluso una gran parte del capital inicialmente desembolsado o más pr-

ablemente su totalidad. La situación actual de Valmeline permite fácilmente una reorganización si esta es deseada. Es evidente a este estadio que para sus propietarios esto no tiene interés.

c) Tampoco se ha planteado la empresa en ningún momento una negociación con los trabajadores o el establecimiento de un plan conjunto. * Reunidos los representantes de los accionistas con los trabajadores en Barcelona, el 31 de marzo último, en condiciones extremadamente rocambolescas, además, aquellos manifestaron de entrada que no se trataba de negociar nada sino de cerrar. Con evidente desprecio de la legislación española, además, ya que ignoran si su petición de rescisión de contratos será concedida. En ningún momento han querido considerar ninguna de las posibilidades que la legislación laboral actual brinda, antes de proceder al cierre empresarial.

Está bien claro que no se trata de dificultades financieras, ni laborales, ni de mercado lo que llevan a los accionistas al cierre, sino su opción de una localización en otro país. La opción de los trabajadores españoles parece consistir o en dejarse aplastar por sus 'manos', especialmente los extranjeros, o pasar a engrosar el gran ejército de parados. Confiamos en que las autoridades laborales impidan que, en nuestro caso, esta última sea la alternativa.

d) El cierre de esta empresa es una estrategia planteada desde hace tiempo. La política laboral de la misma ha sido de las más cerrada e irracional posible desde que se estableció la dirección actual, y se ha recurrido constantemente a la amenaza de trasladar las operaciones a Yugoslavia o Hong-kong en caso de conflicto. Actualmente parece que la empresa se propone permanecer en España únicamente como empresa comercializadora para exportar al mercado latinoamericano. Para vender allí, en función de la 'españolidad' de la empresa comercializada, los productos fabricados por el trabajo superexplotado de Yugoslavia, Hong-Kong o el de las mujeres españolas que aceptan trabajar en condiciones inimaginables de explotación en sus domicilios.

Tanto y tan bien ha intentado Valmeline preparar su cierre que en fecha muy reciente -Febrero de 1980- y sin que nada en su actividad productiva o laboral lo justifique, ha trasladado su domicilio social a Madrid. En nuestra opinión exclusivamente para plantear la suspensión de pagos y el cierre empresarial en un entorno de mayor anonimato y probablemente con la esperanza de actitudes más 'suaves' por parte de unas autoridades que conocen mucho menos que las de Tarragona la historia y evolución de Valmeline S.A.

* En 1979 la empresa planteó a las secciones sindicales un denominado 'Plan de reflujo económico de Valmeline' que de tal solo tenía el nombre y que, en las discusiones iniciales fue rechazado por falta de entidad y propuestas concretas. Véase el 'Plan' y la respuesta que la Sección Sindical de USO planteó en aquella ocasión.

Quinta.-La pretensión de rescisión de contratos en ningún momento puede venir sustentada por la evolución de la actividad laboral.

El Cuadro 3 recoge la evolución de las principales variables respecto a la fuerza de trabajo, y la de los gastos financieros y amortizaciones con objeto de evaluar las diferencias en la dinámica de los dos grupos.

Cuadro 3.- Evolución de algunas variables significativas. Miles de pesetas

A.-	1975	1976	1977	1978	1979
Producción	119.686		135.900	133.800	
Ventas *	107.527	67.860	116.023	116.033	112.811
Empleo. no.	286	---	190	174	156
Product. **	418,485		715,263	768,965	
Coste Laboral por persona	307,392		482,833	564,739	647,718
C.L. persona a df. ***					
1975=100	307,393		338,708	361,842	359,843
Amortizaciones	1.753	8.704	8.903	8.878	8.744
Gas. financieros	---	2.888	3.095	10.940	12.411
A + G.F.	1.753	1.092	12.598	19.818	21.155

B.- Índices de evolución. 1975-10

Producción	100		114	112	
Ventas	10	63	108	108	105
Empleo	100		66	61	55
Product.	100		171	184	
C.L. persona	100		157	184	211
C.L. pers. ***	100		108	118	117
G. Financieros		100	128	379	430

* La diferencia entre Ventas y Producción puede ser debida a los Stocks y también, en parte, a que se han utilizado fuentes de datos distintas, pues los datos oficiales existentes no dan cifras de producción.

** Productividad= Producción / empleo

*** Coste Laboral por persona deflactado por el Índice de Coste de la Vida. No es posible deflactar la producción de la misma manera pues su importe depende del precio del minuto y la evolución de este no es conocida.

Este amplio cuadro permite probar sobradamente que, de ninguna manera, el problema, si existe, reside en los trabajadores ni en el coste de la mano de obra. Su lectura nos proporciona la información siguiente:

- La plantilla de la empresa se ha reducido a su mitad en cuatro años.
- La productividad ha aumentado en un 84 % entre 1975 y 1978. Es decir, a un ritmo medio de 28 % anual.
- El coste laboral por trabajador, en términos nominales ha ido por debajo de la evolución de la productividad.
- El coste laboral por trabajador en términos reales ha aumentado solamente a razón de menos de 4,25 %. El año 1979 ha disminuido incluso 'gracias' sin duda, a los Pactos de la Moncloa.
- Los Gastos Financieros, sin embargo, se han disparado, habiéndose multiplicado por más de cuatro veces en tres años.

no hace falta abundar mucho en el argumento. Los trabajadores de Valmeline S.A. han cumplido con creces su compromiso productivo a pesar de una irritante y desagradable política de relaciones laborales por parte de la Dirección. Cabría, sin embargo, plantearse seriamente la capacidad de la misma para cubrir su papel ante los resultados que se obtienen. Si el fracaso de Valmeline fuera verdad, está claro que no es por los trabajadores, sino por constituir un apeyice productivo de una empresa del exterior, cuya dinámica, estrategia y decisiones se toman en función de los intereses de la central alemana y no de la rentabilidad económica de la planta de Tarragona.

Confiamos que las autoridades laborales de Tarragona desestimasen en la petición de rescisión de contratos que se ha presentado, y fomentaran a Valmeline S.A. a continuar su actividad productiva, cumpliendo así la responsabilidad que, como empresarios han contraído con sus trabajadores y el país. Si los empresarios justifican el beneficio, en función al riesgo que corre su capital, no pueden abandonar la nave cuando esta comienza meramente a inclinarse. Es todavía muy posible enderezar la marcha de Valmeline y hacer de ella una empresa dinámica y próspera. Por lo tanto, Ilmo. Señor,

S O L I C I T A M O S,

sea desestimada la petición de rescisión de los contratos de los trabajadores.

Tarragona, a 21 de abril de 1980

A N E X O N º 3

-PRENSA

-ALGUNAS DIVULGACIONES DE LUCHAS, HECHAS POR
LAS TRABAJADORAS

Valmeline: Los obreros rechazan las indemnizaciones propuestas

TARRAGONA

Los trabajadores de la empresa textil Valmeline han rechazado las indemnizaciones propuestas por la dirección de la misma, en compensación por el cierre de la factoría tarragonense. Al rechazar las propuestas de la patronal, los trabajadores han reafirmado su voluntad de luchar por el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

Se agrava, con ello, la situación de los 156 trabajadores, mujeres en su mayoría, que componen la plantilla de la empresa. Esta, como se recordará, ha presentado la solicitud de suspensión de pagos, lo cual representa un cierre total de sus instalaciones en Tarragona, basándose en que ha llegado al límite actual en su capacidad de producción y en que las posibilidades de endeudamiento se han visto desbordadas.

OPOSICION. — Precisamente, anteayer, la Delegación de Trabajo y la propia empresa efectuaron unas propuestas a los trabajadores basadas en unas indemnizaciones que, de ser aceptadas, representarían el paro para toda la plantilla. Ante ello, y tras un amplio debate se efectuó una votación entre los trabajadores, quienes, por mayoría decidieron rechazar las propuestas de la empresa.

Por el contrario, al reafirmar su voluntad de defender sus puestos de trabajo, presentaron un documento informe, en el que se destaca que los datos económicos de la empresa no reflejan la realidad de la misma. En el aludido documento, dirigido al delegado de Trabajo, se solicita que se desestime la

petición de rescisión de contratos con los trabajadores.

En virtud de ello, se pide que se fuerce a Valmeline a continuar su actividad productiva, cumpliendo así la responsabilidad que, como empresarios, han contraído con los trabajadores y con el país. Los trabajadores hacen referencia a las deficiencias observadas en la información, presentada por la patronal por cuanto el expediente de suspensión de pagos se refiere a pérdidas experimentadas por la empresa en 1973.

ALEMANES. — Hay que recordar que Valmeline es propiedad, en su ciento por ciento de una empresa alemana. En base a ello se señala que la petición de cierre y rescisión de contratos no está motivada por la falta de rentabilidad, sino por la estrategia del conjunto de la empresa alemana.

Al respecto, se pone de relieve que Valmeline no ha hecho ningún esfuerzo por mantener la empresa en marcha, ni ha intentado hallar soluciones financieras a su situación.

Así la plantilla se ha reducido a su mitad en cuatro años y el coste laboral por trabajador ha ido por debajo de la evolución de la productividad.

Por el contrario, los trabajadores han cumplido con creces su compromiso productivo, a pesar de la política de relaciones laborales de la empresa. Hay que señalar que Valmeline, en ningún momento, se ha planteado la posibilidad de establecer unas negociaciones con los trabajadores para desarrollar un plan conjunto.

Su único objetivo ha sido el cerrar la factoría tarragonense, dejando en la calle a 156 trabajadores, y agravando aún más el problema del paro.

ACTIVIDADES POLITICAS

SUSPENSIÓN DE PAGOS EN VALMELINE, S. A.

Los trabajadores de Valmeline nos remiten la siguiente nota. "La dirección de la empresa comunica a los trabajadores que solicita suspensión de pagos y expediente de regulación de empleo para toda la plantilla.

Desde hace 4 años aproximadamente que se realizó cambio de director, ha seguido un proceso de anulación de todos los derechos adquiridos por los trabajadores. Nuestra lucha constante ha sido mantenerlos pero no avanzar, ni siquiera en los niveles estipulados por los aumentos del nivel de vida. No se ha negociado convenio desde 1974 lo que demuestra claramente, que su crisis, las pérdidas que dicen tener, no son fruto de nuestras mejoras. Ni de la producción que ha salido normalmente, aún cuando la plantilla ha disminuido considerablemente.

Más bien creemos que la Valmeline, empresa alemana productora y cliente de la filial en Tarragona, ha tenido otros motivos para solicitar el cierre, ya que coincide con la política seguida tan frecuentemente por las multinacionales, y que tantos puestos de trabajo están quitando.

El sistema de ventas es tal que vemos como la empresa madre al ser también cliente, paga al precio por minuto a la filial y se apropia del beneficio de las prendas al realizar las ventas.

El beneficio de Valmeline, S. A. solo se da fruto del sobreesfuerzo de los trabajadores por realizar las prendas en menos tiempo del que le pagan, a través de los

destajos y de todo tipo de explotación.

La plantilla en general quiere demostrar su total disconformidad con la política seguida por los representantes de la empresa en España, señor José Serra y su asesor Alberto Lleixa, que solo favorece el capitalista, ansioso siempre de aumentar sus beneficios y que deja en una grave situación a 156 personas, que agravan aún más la difícil situación de paro que atravesamos.

Hacemos un llamamiento a las Autoridades y público en general a que nos apoyen a defender nuestros puestos de trabajo, ya que si permitimos ampliaciones en empresas contaminantes por resolver el paro, más tenemos que impedir que disminuyan con una de las pocas empresas que no contaminan".

COMUNICADO DE CC. OO.

CC. OO. en un comunicado se refiere al encierro de Valmeline, y más concretamente a las opiniones vertidas por

UGT, con las que se muestra disconforme, tanto en cuanto a las votaciones celebradas en su día por las trabajadoras, como en cuanto a la decisión de encierro.

Califica de inciertas y tendentes a desprestigiar la acción de más de 80 trabajadoras, y dice que la actitud de UGT se debe a la política de este sindicato, aceptando el cierre de empresas sin ninguna oposición.

Termina patentizando su apoyo incondicional a las trabajadoras de Valmeline.

Bajo la presidencia del Alcalde, señor Recasens Comes, y con la habitual falta de puntualidad, celebró cuatro sesiones plenarios extraordinarias el Ayuntamiento de Tarragona. Una sola ausencia entre los ediles, el señor Xammar.

Y numeroso público en el salón, que quedaría reducido a casi nadie, si descontamos la presencia de un nutrido grupo de trabajadoras de Valmeline.

Vamos a seguir el orden cronológico, en cuanto a los asuntos tratados. Digamos también que con excepción del primero de

ASUNTO VALMELINE

A petición del concejal, señor Ruiz, se harán las gestiones necesarias, al objeto de que se logre alguna solución en el problema de la fábrica Valmeline, cuyas trabajadoras llevan varios días encerradas en la misma. Se trata de que los miembros del Consejo de Administración vengan de Alemania, a fin de buscar una solución al tema.

Más de 45 días llevan las trabajadoras de la empresa multinacional del textil «Valmeline» en lucha por la defensa de sus puestos de trabajo.

El cierre que pretende la dirección de la empresa alemana, para la clase obrera de Tarragona tiene una importancia vital y trascendental, ya que en el caso de que los trabajadores no podamos impedir dicho cierre, desaparecería la única empresa del sector textil que queda en nuestra ciudad y una de las pocas empresas que cuenta con una plantilla de trabajadores, en su mayoría mujeres, siendo éstas un 90% de toda la plantilla.

Defender los puestos de trabajo de «Valmeline», imponernos y conseguir que ésta no sea cerrada, es luchar hoy por el pan y el trabajo de estas 156 familias, es luchar contra el paro, contra la crisis, contra el fraude empresarial, es luchar contra las evasiones de capital, contra la huelga de inversiones que vienen haciendo los grandes capitales, y ante esta situación los trabajadores dependientemente de nuestra sindicación, de nuestra ideología, hemos de trabajar unidos, como una sola clase y defender nuestro puesto de trabajo que hoy tiene un nombre: «Valmeline».

No entiendo la postura de algunas centrales sindicales que dicen ser de clase e independientes y que no apoyen la justa y licita lucha que las trabajadoras de «Valmeline» están desarrollando en defensa de sus puestos de trabajo.

Comprendo que el Sr. Presidente de la Diputación de Tarragona, mande desalojar a las trabajadoras de «Valmeline» del salón de sesiones, pero el Sr. Presidente defiende y tiene unos intereses muy concretos que le dicta su partido C. i. U. Asimismo comprendo el poco interés que el Sr. Gobernador se viene tomando sobre el continuo cierre de empresas que de forma alarmante están produciendo en nuestras comarcas pero lo que no comprendo, ni entiendo es que las trabajadoras de «Valmeline» no reciban más apoyo de las fuerzas políticas y sociales que dicen defender a los trabajadores y los intereses de los mismos y luchar contra el paro, la crisis y los cierres de empresas.

tallamo multinacional, de poco nos servirán los tan cacareados y aireados puestos de trabajo de la ampliación de la DOW caso de que esta se realizase, si en nuestras comarcas no dejan de cerrar empresas y pncer a miles de trabajadores en la calle, no se puede decir si a la ampliación de la DOW por el solo hecho de crear 500 puestos fijos de trabajo, si por otro lado dejamos que se cierre empresa tras empresa como se pretende con «Valmeline» la cual irá a engrosar la ya larga y negra lista de las 144 empresas que han cerrado en nuestras comarcas y sus trabajadores irán a ingresar a las filas de los 18.000 parados, algunos sindicatos y partidos políticos junto con los trabajadores de «Valmeline» trataremos de impedirlo, luchando por una Cataluña de progreso, para todos los que vivimos y trabajamos en ella. Seguiremos defendiendo y apoyando a las trabajadoras de «Valmeline» en su lucha para mantener sus puestos de trabajo.

La solidaridad de clase no es sólo para echarla al aire y escribirla en un papel es para demostrarla y expresarla donde y cuando ésta haga falta, la solidaridad de clase entiendo que hoy hace falta en «Valmeline». Demostrémosla todos los trabajadores juntos, defendamos «Valmeline».

MANUEL MARTIN BRAVO
del Secretariado de CC.OO.

INTERFLAMA, LOSTE, THOMAS, CANTERAS DEL FRANCOLI... Los 18.000 parados de nuestras comarcas de los cuales 5.000 no cobran el subsidio de desempleo. Ante este negro panorama de nuestra ciudad, que podemos hacer extensible a todo el Estado. El capitalismo más que nunca está haciendo recaer de una manera provocativa, la crisis sobre las espaldas de los trabajadores y llevando a muchos de éstos a la desesperación y a la miseria.

Las centrales sindicales, los partidos políticos, las fuerzas de progreso en Tarragona, hemos de unir nuestras fuerzas en defensa de las trabajadoras de «Valmeline».

Lo que el Parlamento nos niega, ya sea en Madrid o en Barcelona, los trabajadores lo debemos de ganar y defender en las empresas y en la calle debemos de entender de una manera clara y para siempre que los puestos de trabajo ni se negocian ni se venden, por dinero.

Defender «Valmeline» es defender a la democracia, la libertad, y el derecho al trabajo que la CEQE y UCD nos viene negando continuamente a los trabajadores.

Defender «Valmeline» es luchar contra la política represiva de la UCD, es luchar contra la política económica y laboral del Gobierno.

Defender los 156 puestos de trabajo de «Valmeline» que están hoy en juego, es defender una Tarragona mejor, más próspera, es luchar por una Cataluña de progreso, que el capitalismo está arruinando y destruyendo, especialmente el capi-

FOR LA DEFENSA A ULTRANZA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

En un comunicado del Movimiento Comunista de Catalunya, se defiende a ultranza los puestos de trabajo, apoyando a las trabajadoras de Valmeline así como la posición adoptada por el Sindicato del Metal de CC.OO.

Por ello el MCC apoya la huelga de 24 horas de los metalúrgicos convocada para el día 8 como asimismo llama a todo el pueblo de Tarragona a participar activamente en la manifestación que tendrá lugar el mismo día 8 a las 19,30 horas, partiendo de Prat de la Riba.

COMUNICADO DE CNT - AIT

La Federación Local de Tarragona de la CNT nos remite una comunicación expresando su solidaridad con los trabajadores de Valmeline y convocando a la clase obrera a sumarse a la manifestación que se celebrará mañana, jueves, a las 7,30 partiendo de Prat de la Riba. Asimismo presta su total apoyo en favor de la readmisión de Angeles Rus y su repulsa a las sanciones impuestas.

COMUNICADO DE LA SECCION SINDICAL DE U.G.T. DE VALMELINE

Queremos hacer saber, que los dos miembros del comité de empresa de Valmeline, representantes de UGT aclaran las informaciones que han llegado a los medios de información y hacen constar el porqué se abstuvieron a una votación efectuada al cabo de una reunión que como ya se expone en el comunicado, se llevó a cabo después de una reunión en Delegación.

Los dos miembros del comité de UGT antes de efectuar la votación a la cual iba a votar algo bien claro que el resultado de la misma se tendría que aceptar gustase o no gustase democráticamente, y así se aceptó en un principio, puesto que la forma en que se llevó a cabo no fue democrática. Después ocurrió el incidente de que el jefe de producción viniera a votar, cosa que aunque no nos guste, no tenemos más remedio que aceptar, puesto que a los términos legales es un trabajador más, y democráticamente no tenemos más remedio que aceptar.

En todo momento los dos miembros del comité de empresa de UGT dijeron que tal como se veían las cosas no venían de un voto y que esa votación no era legal ya que no se aceptó llevarla a cabo democráticamente. Por lo tanto, expulsieron que en esas condiciones se abstendrían.

Por otra parte, queremos hacer saber, que el comité de empresa está formado por miembros de USO y UGT y todavía es la hora de que USO se deje ver, ya más siempre se identifican los miembros del comité representantes de USO como trabajadores, en ningún momento como representantes del sindicato, entonces nos preguntamos, ¿USO, que papel juega en la empresa Valmeline?

CONTINUA EL ENCIERRO EN VALMELINE

Hoy hemos entregado un escrito a la delegación de Trabajo reafirmando nuestro encierro y exigiendo soluciones. También se ha entregado escrito a todas las fuerzas políticas de izquierdas, en el que se indica demuestren su postura en cuanto a la defensa de los puestos de trabajo.

Nos parece inconcebible que central sindical que dice defender a los trabajadores como es la UGT se dedique a dar informaciones falsas y maliciosas referentes a nuestro encierro. Así como la insistencia de esta central para que las trabajadoras cesen la irredención y no dejen su puesto de trabajo.

Pedimos a todos los trabajadores y a la opinión pública en general, favorables a la defensa de nuestro de trabajo, os solidaricéis.

ACTIVIDADES POLITICAS Y LABORALES

13-5-80

COMUNICADO DE LAS TRABAJADORAS DE VALMELINE

Las trabajadoras de Valmeline nos remiten el comunicado siguiente:

Las trabajadoras de Valmeline hemos permanecido durante tres horas en la Delegación de Trabajo en espera de que se nos entregase la resolución sobre el expediente de crisis presentada por la empresa. Finalizado este tiempo se nos entregó dicha reso-

lución, la cual deniega el expediente de crisis.

Las trabajadoras consideramos que el hecho de no haber aceptado el cierre de esta empresa es porque tanto nuestro informe económico como en repetidas acciones hemos demostrado sobradamente que no había motivo para ello. Por todo esto se demuestra que la pretensión del cierre no era por motivos económicos propios de esta empresa, sino que respondían a la política seguida actualmen-

te por las multinacionales de evadir el capital y los compromisos adquiridos con los trabajadores.

Las trabajadoras a partir de este momento damos por finalizado el encierro que hemos mantenido durante 25 días en el centro de trabajo por haber conseguido que se deniegue el cierre a la empresa dando por hecho que a partir de este momento se normalizará la situación productiva dentro de ella.

6-5-1980 CONTINUA EL ENCIERRO EN VALMELINE

Las trabajadoras de Valmeline nos remiten el siguiente escrito:

"Durante este fin de semana las trabajadoras de Valmeline hemos realizado diversas acciones como presión para evitar el cierre de la empresa. Entre ellas se realizó un corte de carretera en la entrada de la ciudad a carretera Valencia que tuvo una duración de una hora, cudiendo al mismo un elevado número de trabajadores. Hizo acto de presencia la policía sin que hubiese ningún enfrentamiento. Esta acción finalizó en las puertas del Gobierno Civil que fueron cerradas a nuestra llegada; estando concentradas se dieron gritos alusivos al problema.

También se recibieron muestras de solidaridad por parte de un numeroso grupo de trabajadores, así como participaron en el encierro un amplio número de mujeres, entre las que se encontraban el Bloc Feminista y la Asociación de la Dona, como apoyo a la defensa de los puestos de trabajo.

ACTIVIDADES POLITICAS Y LABORALES

1-6-80

COMUNICADO DEL EJECUTIVO DE QUIMICAS DEL TARRAGONES

El Ejecutivo de Químicas de CC OO. del Tarragonés, celebrará el sábado próximo a las diez de la mañana en los locales de la AISS la tercera conferencia en el transcurso de la cual será expuesto el resumen de actividades como sindicato y las perspectivas para el próximo periodo.

La Ejecutiva ruega la asistencia de los delegados elegidos en cada fábrica.

ADHESION DE LA SECCION SINDICAL DE TAQSA

Los trabajadores de la sección sindical de TAQSA se adhieren a la postura adoptada por las trabajadoras de Valmeline en defensa de sus puestos de trabajo e invita a asistir a la manifestación que tendrá lugar hoy, día 8 a las 18:30 en Prat de la Riba.

COMUNICADO DE LOS SINDICATOS DEL METAL DE CC.OO. Y UGT

Las centrales sindicales de CC OO. y UGT del Metal, informamos a todos los trabajadores del Metal de la situación en que se encuentra el despido de la compañera de la Comisión Negociadora del Convenio, María Angeles Rus, trabajadora de A. Mussolas.

Que habiéndose realizado las pertinentes gestiones, frente a la dirección de la empresa y a través de la Comisión Paritaria del Convenio, la cual reconoció en su día la impropiedad del despido. A pesar de ello las asociaciones empresariales representadas en la Comisión Paritaria no han cumplido el compromiso adquirido con la firma de esta final de la negociación, en la que se comprometían a que se levantarán las sanciones habidas en el transcurso de las negociaciones.

En función del no cumplimiento de dichos acuerdos por parte empresarial, las centrales sindicales negociadoras del convenio, nos plan-

teamos un plan de trabajo, con el objetivo de forzar la readmisión de la compañera despedida, que se concretó en:

- Día 7 de mayo: Asamblea General de Metalúrgicos en los locales de la AISS de Tarragona a las 19,30 horas.
- Día 8 de mayo:

Nos habíamos planteado el efectuar un paro de 24 horas en nuestra comarca y manifestación a las 19,30 horas, pero en función de los problemas planteados, tanto por la no comunicación a las Asociaciones Empresariales, de dicho paro, como por la convocatoria de Juicio por Magistratura de Trabajo para el próximo día 14. Se ha tomado la decisión de DESCONVOCAR la huelga del día 8.

Siguendo en pie, la convocatoria de la manifestación, el mismo día 8 a partir de las 19,30 horas, en la calle Prat de la Riba.

COMUNICADO 6-5-80 DE LA DONA DE CC. OO

La Secretaría de la Dona de Comisiones Obreras hemos estado encerradas con las compañeras de la empresa Valmeline para luchar en contra del cierre de esta empresa que deja en la calle a unas 150 mujeres y al mismo tiempo luchar por el mantenimiento de los puestos de trabajo para las mujeres.

A la vez denunciarnos la situación de agudización del paro femenino, no teniendo las mujeres ninguna opción de encontrar trabajo en empresas, ya que las pocas que quedan nos las cierran. Pedimos solidaridad a todas y todas las trabajadoras para las compañeras de Valmeline

25-4-80 ACTIVIDADES

COMUNICADO DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE CC. OO.

La secretaria de la dona de la U. L. de CC. OO., en un comunicado, se solidariza y apoya la lucha de las trabajadoras de Valmeline. Tras varias puntualizaciones y denuncias sobre la situación de la mujer trabajadora pide que no se produzca el cierre de la empresa y puestos de trabajo para la mujer.

ACTIVIDADES POLITICAS Y LABORALES

5 DIAS DE ENCIERRO EN VALMELINE

Las trabajadoras de Valmeline, nos remiten el siguiente texto:

Este fin de semana hemos recibido continuas muestras de solidaridad por parte de familiares, numerosos trabajadores y fuerzas políticas: MOC, LCE, PTE, PSUC, Bloc Feminista, Asociación de la Dona y la Central Sindical Comisiones Obreras.

Estas muestras de solidaridad han reforzado aún más nuestra moral para seguir manteniéndonos en la misma postura.

Ante las continuas notas negativas, hechas por la UGT, sobre nuestro encierro queremos aclarar que nos parece mentira que una central sindical que dice defender a los trabajadores no tenga claro que nuestro principal enemigo en este momento es la empresa, a pesar de que tengamos diferentes opiniones a la hora de rebatirla, por lo que a partir de ahora los trabajadores encerrados no contestaremos a

ninguna nota o declaración aunque ésta no sea cierta.

COMUNICADO DE CC. OO.

El Sindicato de CC. OO. de Tarragona nos solidarizamos con la lucha que una vez más vienen manteniendo las trabajadoras de la multinacional Valmeline en defensa de los 156 puestos de trabajo ante la postura de la empresa de querer cerrar definitivamente la fábrica de Tarragona, y dejar en la calle a las trabajadoras.

CC. OO. denunciamos los continuos cierres de empresas que de una forma clara y premeditada se vienen sucediendo en nuestra ciudad, sin que las autoridades competentes tomen hasta la fecha cartas en el asunto, para poner fin a esta sangría que el capitalismo viene realizando con los trabajadores.

La clase obrera de Tarragona podemos apreciar como el paro viene aumentando constantemente y como el sector textil ha desaparecido por completo de nuestras comarcas. Así como empresas que generaban abundante empleo como Interflama, Loste, Acerbi, han desaparecido.

COMUNICADO DE COMISIONES OBRERAS

La Unión Local de Comisiones Obreras de Tarragona ante la gravedad y problemática del paro en nuestras comarcas comunica su deseo de participar a los trabajadores en paro a la asamblea que celebrará esta mañana, a las 11, en los locales de la AISSP. Añade que ha venido manteniendo contactos con las autoridades y organismos pues son más de cinco mil trabajadores en paro que no perciben el subsidio en tanto se van cerrando empresas como Loste, Thomas Española, Valmeline, Acerbi, etcétera.

SE REANUDARAN LAS CONVERSACIONES EN ABENGOA

La normalidad en las obras de la Nuclear de Ascó fue la nota dominante en el comienzo de la semana incluyendo a los trabajadores de Abengo, que es en la empresa donde se habían dado últimamente los conflictos. Según nuestras noticias, esta tarde o mañana a primera hora se reanudarán las conversaciones, habiendo aceptado la representación empresarial el volver a la mesa de discusiones. Se abre, pues, un esperanzado compás de espera.

RUPTURA DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO DE LA EMPRESA VALMELINE, S. A.

La Sección Social de USO de Valmeline nos remite lo siguiente:

Después de las informalidades de la Dirección, respecto de no acudir los días acordados para negociar; el día 10 se presentó dicha dirección con una nueva propuesta de un aumento salarial por debajo del 13% y un cambio importante en cuanto a condiciones de trabajo y formas de pago. Esta postura fue anulada en asamblea llegando a la conclusión de no aceptar la propuesta de la empresa ya que de ella emanaba crear división entre los trabajadores a causa de implantar categorías, así como en los puntos conseguidos en nuestro anterior convenio el ofrecimiento de la empresa era regresivo.

A consecuencia de lo anterior los trabajadores se mantuvieron en asamblea durante tres horas en señal de protesta por la postura de la empresa; analizando posibles acciones a llevar a cabo como presión ante las negociaciones, ya que no estamos dispuestos los trabajadores a perder las mejoras conseguidas en anteriores negociaciones con nuestras luchas

CONTINUA EL ENCIERRO EN VALMELINE

2-5-80

Trabajadoras de Valmeline nos remiten el siguiente escrito: Después de 15 días de encierro y diversas acciones, hechas a cabo como presión para que el Gobierno de Administración de Alemania, que se persolvó ayer día 30. En la negociación estuvieron con la misma postura intransigente de cierre de la empresa, imponiendo su decisión e intentando causar pérdidas con malos datos económicos como demostramos en nuestro informe.

Ante esta postura de la empresa las trabajadoras seguimos defendiendo nuestro puesto de trabajo, y continuaremos encerradas, y haciendo cuantas acciones sean necesarias para presionar y evitar el cierre de esta empresa.

El mismo el Delegado de Trabajo se pronuncia en contra del cierre que con sólidas justificaciones hemos demostrado que no es justo y solo responde a intereses de empresas multinacionales.

ACTIVIDADES POLITICAS

27-4-80

puestos de trabajo, a la necesidad de que se adopten las necesarias precauciones para conservar las debidas condiciones de conservación de la naturaleza, y en cuanto a las deficiencias que pudieran darse estima la federación que deben estudiarse, a fin de ser superadas, con la participación responsable de todos los ciudadanos.

COMUNICADO DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DE CC. OO.

En un comunicado, el sindicato de Jubilados y pensionistas de CC. OO. protestan por la suspensión del acto informativo en el que el concejal de Tráfico y Transportes debía referirse a materias de su competencia, en el local social de la estación de Renfe. En dicho acto se iban a tratar temas como el transporte, aparcamiento y tráfico en general.

COMUNICADO DE CC. OO.

CC. OO. en un comunicado se refiere al encierro de Valmeline, y mas concretamente a las opiniones vertidas por

UGT, con las que se muestra disconforme, tanto en cuanto a las votaciones celebradas en su día por las trabajadoras, como en cuanto a la decisión de encierro.

Califica de inciertas y tendentes a desprestigiar la acción de más de 80 trabajadoras y dice que la actitud de UGT se debe a la política de este sindicato, aceptando el cierre de empresas sin ninguna oposición.

Termina patentizando su apoyo incondicional a las trabajadoras de Valmeline.

HOJA DEL LUNES

arreu

28-4-80

Un grupo de trabajadores cortan la N-240

TARRAGONA. — Durante un buen rato un grupo de trabajadores de la empresa Valmeline han interrumpido el tráfico en la carretera N-240, precisamente en el tramo situado frente a la factoría de la citada empresa. Esta manifestación es una más de las celebradas estos últimos días en protesta por el cierre y expediente de crisis de Valmeline.

Precisamente para hoy lunes o mañana martes esperan que llegue a Tarragona una representación del consejo de administración que tiene su sede en Alemania, con objeto de iniciar negociaciones partiendo de un informe que han elaborado los trabajadores y en el que según ellos mismos nos han comunicado, se muestra que es falsa la crisis económica que la empresa exhibe para apoyar este cierre de la factoría que deja sin trabajo a más de 150 trabajadores, en su mayor parte mujeres. — TORREBADELLA.

Siemes 18 abril 1980

Catalunya/1.ª edición 13

Tarragona

Valmeline: Los obreros rechazan las indemnizaciones propuestas

TARRAGONA petición de rescisión de contratos con los trabajadores.

Los trabajadores de la empresa textil Valmeline han rechazado las indemnizaciones propuestas por la dirección de la misma, en compensación por el cierre de la factoría tarragonense. Al rehusar las propuestas de la patronal, los trabajadores han reafirmado su voluntad de luchar por el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

Se agrava, con ello, la situación de los 156 trabajadores, mujeres en su mayoría, que componen la plantilla de la empresa. Esta, como se recordará, ha presentado la solicitud de suspensión de pagos, lo cual representa un cierre total de sus instalaciones en Tarragona, basándose en que ha llegado al límite actual en su capacidad de producción y en que las posibilidades de endeudamiento se han visto desbordadas.

OPOSICION. — Precisamente, anteayer, la Delegación de Trabajo y la propia empresa efectuaron unas propuestas a los trabajadores basadas en unas indemnizaciones que, de ser aceptadas, representarían el paro para toda la plantilla. Ante ello, y tras un amplio debate se efectuó una votación entre los trabajadores, quienes, por mayoría decidieron rechazar las propuestas de la empresa.

Por el contrario, al reafirmar su voluntad de defender sus puestos de trabajo, presentaron un documento informe, en el que se destaca que los datos económicos de la empresa no reflejan la realidad de la misma. En el aludido documento, dirigido al delegado de Trabajo, se solicita que se desestime la

petición de rescisión de contratos con los trabajadores. En virtud de ello, se pide que se fuerce a Valmeline a continuar su actividad productiva, cumpliendo así la responsabilidad que, como empresarios, han contraído con los trabajadores y con el país. Los trabajadores hacen referencia a las deficiencias observadas en la información, presentada por la patronal por cuanto el expediente de suspensión de pagos se refiere a pérdidas experimentadas por la empresa en 1979.

ALEMANES. — Hay que recordar que Valmeline es propiedad, en su ciento por ciento de una empresa alemana. En base a ello se señala que la petición de cierre y rescisión de contratos no está motivada por la falta de rentabilidad, sino por la estrategia del conjunto de la empresa alemana.

Al respecto, se pone de relieve que Valmeline no ha hecho ningún esfuerzo por mantener la empresa en marcha, ni ha intentado hallar soluciones financieras a su situación.

Así la plantilla se ha reducido a su mitad en cuatro años y el coste laboral por trabajador ha ido por debajo de la evolución de la productividad.

Por el contrario, los trabajadores han cumplido con creces su compromiso productivo, a pesar de la política de relaciones laborales de la empresa. Hay que señalar que Valmeline, en ningún momento, se ha planteado la posibilidad de establecer unas negociaciones con los trabajadores para desarrollar un plan conjunto.

Su único objetivo ha sido el cerrar la factoría tarragonense, dejando en la calle a 156 trabajadores, y agravando aún más el problema del paro.

bado, 3 de mayo de 1980

Catal

Tarragona

El consejo de administración de Valmeline ratifica su decisión de cierre

TARRAGONA

El consejo de administración de la empresa textil Valmeline ha ratificado su decisión de proceder al cierre definitivo de su industria en Tarragona. En una reunión celebrada en la Delegación de Trabajo, entre consejo de administración y las trabajadoras, no pudo llegarse a ningún acuerdo entre ambas partes, dada la intransigencia de la patronal.

Según el consejo de administración, llegado a Tarragona expresamente desde Alemania, las pérdidas económicas son el motivo del cierre de la empresa. Sin embargo, como se recordará, en el informe elaborado por el comité de trabajadores se pone de relieve todo lo contrario, es decir, que la industria tarragonense, con unas

medidas correctoras, tendría la suficiente rentabilidad como para asegurar los puestos de trabajo.

ENCIERRO. — Ante la actitud de la patronal, las trabajadoras han decidido continuar con su encierro en las instalaciones tarragonenses de Valmeline. Son ya 16 días de encierro los que llevan contabilizados las 80 trabajadoras, que con esta actitud de protesta quieren defender sus puestos de trabajo.

Por otra parte, las 156 trabajadoras se han dirigido al delegado del Ministerio de Trabajo, en Tarragona, para que insista ante la empresa sobre un pronunciamiento favorable al mantenimiento de los puestos de trabajo.

Josep Sabaté

Manifestación por el centro de la Ciudad

En un día de auténtico verano, los trabajadores tarraconenses celebraron la festividad del 1.º de mayo.

Ya desde primeras horas de la mañana, con la ciudad semisilenciosa, porque fueron muchos los que prefirieron el campo y el utilitario al paseo por el centro, se instalaron en la Rambla varios puestos de venta de publicaciones de diversos partidos y centrales sindicales. También destacaba la presencia de unos afones, en los que el PSUC presentaba diversos problemas que afectan a la clase trabajadora, por encima de todos el paro y el bajo poder adquisitivo de los salarios.

En el cementerio, una representación del Partit dels Socialistes de Catalunya, ofrendaron flores a las tumbas de viejos socialistas, pronunciando diversos parlamentos.

El acto más significativo de la jornada fue la manifestación, que a partir de las siete de la tarde, y comenzando en la calle Prat de la Riba recorrió el centro de Tarragona, pasando por Gasómetro, Unión y la Rambla.

Tras un grupo de trabajadores de Valmeline, reivindicando su puesto de trabajo, iba una gran pancarta en la que podía leerse «Viva el 1.º de mayo» firmada por las entida-

des convocantes de la manifestación: Comisiones Obreras, PSUC, USTEC, SU y CSUT.

Tras ella los dirigentes locales de las sindicales convocantes.

Después iba el alcalde de la ciudad, al que acompañaban varios concejales de partidos de izquierda y de la candidatura de los vecinos.

También iban luego pancartas de la UGT, del Movimiento Comunista de Catalunya, de la Organización de Izquierda Comunista, Bandera Roja, y de otros partidos y sindicales.

En las pancartas predominaban textos contra el Estatuto de los Trabajadores, contra UCD, contra la ley de empleo, y contra el paro.

Contra la carestía de la vida, contra cualquier clase de ley que regule la huelga, contra el paro y el cierre de empresas, y en favor de una escuela pública al servicio de los trabajadores, eran algunos de los slogans creados a lo largo de la marcha.

Es difícil hacer un cálculo sobre los participantes en la manifestación, aunque posiblemente alrededor de dos mil personas marchaban en la misma.

La policía municipal motorizada encabezaba la marcha, y en las esquinas del recorrido se montó un servicio especial para encuzar el tráfico, que no sufrió prácticamente, dado que la manifestación transcurrió fluidamente, y sin ningún tipo de incidentes.

Numerosas pancartas eran llevadas por los grupos de afiliados a sindicatos y partidos, pudiendo verse también alguna bandera de Catalunya y de otras regiones.

En suma, una jornada festiva y a la vez de reivindicación de los trabajadores tarraconenses.

Llegados los manifestantes ante el edificio de la AISS, en la Rambla, varios líderes sindicales pronunciaron unas palabras, en contra del paro y del Estatuto de los Trabajadores, y en reivindicación del patrimonio sindical.

Terminados estos actos, los manifestantes se disolvieron.

ACTIVIDADES POLITICAS

COMUNICADO DEL BLOC FEMINISTA

El Bloc Feminista de Tarragona, en un comunicado, denuncia el expediente de crisis planteado por la Empresa Valmeline.

Tras indicar que no es una situación nueva en Tarragona, indica que en este momento de crisis, es la mujer la que está siendo más afectada y que todas las mujeres exigen un puesto de trabajo que les permita una independencia económica.

Termina diciendo: No al cierre de Valmeline, y pidiendo solidaridad con sus trabajadoras.

NOTA DE LA ASOCIACION DE VECINOS DEL CASCO ANTIGUO

Hoy día 9, a las ocho de la tarde, en la calle Santa Ana (Antiguo Juzgado), se celebrará una asamblea extraordinaria, para tratar el problema del agua.

REUNION DEL CONSELL DE ESQUERRA REPUBLICANA

El próximo sábado, celebrará reunión ordinaria el Consell Nacional de Esquerra Republicana de Catalunya, en nuestra ciudad tendrá lugar en el salón de actos de la Caja de Ahorros Provincial.

Entre otros temas a tratar, destacan el análisis de la nueva situación en Catalunya y la remodelación del nuevo gobierno central.

MANIFESTACION EN EL CENTRO DE LA CIUDAD

Varios cientos de trabajadores del ramo del metal, acudieron ayer tarde a la manifestación convocada por las centrales CCOO y U.G.T. Como ya se sabe, además de la asamblea informativa celebrada el día 7, se había planteado la posibilidad de una huelga para ayer jueves, pero se desistió de ello.

Varias pancartas expresando reivindicaciones; pidiendo la readmisión de una trabajadora despedida, así como otras en contra del cierre de la empresa Valmeline, eran portadas por los manifestantes que recorrieron las calles de habitual itinerario partiendo de Prat de la Riba, mientras se coreaban "slogans" referentes al caso.

NOTA DE LA ASOCIACION DE VECINOS DE TORREFORTA

Hoy viernes, a las 8 de la tarde, en la sala parroquial de Torreforta, se celebrará una asamblea de esta Asociación.

14-5-80

El cierre de Valmeline, denegado

TARRAGONA (Corresponsal)

La Delegación de Trabajo de Tarragona ha denegado el expediente de crisis presentado por la empresa textil Valmeline para el cierre de su factoría en la ciudad. Con ello, a la vez, las trabajadoras que desde hace 25 días permanecían en el centro laboral, abandonaron su encierro.

La denegación del expediente de cierre se interpreta en los medios laborales tarraconenses como un triunfo en la lucha mantenida desde hace semanas por las 156 trabajadoras que componen la plantilla de Valmeline. Se indica que la pretensión del cierre no estaba motivada por razones económicas, al y como aducía la empresa, ya que en el informe de la parte social se demostraba todo lo contrario.

Tras la resolución definitiva de la delegación de trabajo, se espera ahora que se proceda a la normalización de la producción y de la situación laboral de Valmeline. La denegación del expediente de crisis para el cierre de la empresa fue comunicada directamente por la Delegación de Trabajo a las propias trabajadoras.

A TODOS LOS TRABAJADORES !!!

Después de 6 días de Paro los trabajadores de la Empresa Valmeline (antigua fábrica de Camisas) hemos sido sancionados durante los días 2,3 y 5 con la suspensión de empleo y sueldo. No habiendo aceptado la sanción la mayoría de los trabajadores, nos presentamos al trabajo. Nos prohibieron la entrada y nos quedamos los tres días, durante las 8 horas en la puerta.

El día 6 entramos en la Empresa. Como que seguimos en Paro, el día 7 nos sancionan de nuevo quitándonos la Antigüedad (de 5 años) y amenazándonos con despidos si no volvemos al trabajo.

Y como los puntos que exigimos los necesitamos para comer comprenderéis que no estamos dispuestas a ceder y regalarles así nuestro sudor, mientras los muy cerdos quieren aprovecharse del miedo que hasta ahora hemos sentido los trabajadores. Pero da la casualidad de que ese miedo se acabó. Nos hemos dado cuenta de que sin nosotros no son nada, pues los millones que hasta ahora se han embolsado ha sido de lo que nos han robado. Así como suera.

También os preguntaréis qué papel está jugando Sindicatos en esto. Pues es el más vil y bajo que podáis imaginaros. Día tras día nos han estado engañando. Primeramente no nos han apoyado en ningún momento, esto lo comprenderéis porque son gente que se "vende" y sólo los empresarios son tan marranos como para comprarlos. Además de no apoyarnos, han coaccionado a los enlaces con amenazas para que nos pongamos a trabajar.

Total, que está visto que somos los trabajadores los que nos hemos de apoyar y sacarnos las castañas del fuego. Por ellos estaríamos todavía bajo el látigo. Es por esto que os hemos pedido ayuda. La económica es la que principalmente estamos recibiendo. Gracias a vosotros nuestra lucha podrá mantenerse durante más tiempo. Ya que los ánimos y las ganas de luchar se mantienen cada día más fuertes no podemos permitir que el dinero nos empuje a vendernos al empresario. Pero con esta situación la ayuda económica no es suficiente. Necesitamos solidaridad para presionar más a nuestra Empresa, necesitamos que paréis o que de algún modo manifestéis vuestro apoyo moral.

Tarragona 9 de Agosto de 1974.

AUX TOURISTES Français

Tous les ouvriers touristes français ici a Tarragone manifestent LEUR FIRME SOLIDARITÉ avec les 162 ouvrières licenciées de la fabrique allemande "VALMELINE. S.A."

PORQUOI? - Comme ouvriers, nous opinons que les ouvrières de "VALMELINE.S.A" ont la raison et le devoir de défendre leur pain et son salaire de 350 pesetas par jour.

LE CAPITALE les opprime a nous tous, ouvriers, et pour ça nous appelons a L'ESPRIT INTERNACIONALISTE.

NOUS OUVRIERS Français disons "NON" au SINDICAT PATRONAL, aux "vendus" et les "esquiroles", qu'ils interrompent l'avance de la société dans son évolution démocratique.

AAN DE NEDERLANDSE EN BELGISCHE TOURISTEN

Alle Belgische -Nederlandse arbeiders hier in Tarragone op verlof drukken hun solidariteit uit met de 162 afgedankte arbeidsters van de Duitse fabriek "VALMELINE. S.A."

WAAROM?- Als arbeiders oordelen wij dat de arbeidsters van "VALMELINE" het recht en de plicht hebben hun Klasse en loon van 350 ptas. per dag te verdedigen.

HET KAPITAAL onderdrukt ons allen en daarom doen wij beroep op het INTERNATIONALISME van de arbeiders klasse.

WIJ ARBEIDERS zeggen "neen" aan het "patronale syndicaat", aan de kruipers die overal de vooruitgang naar een democratische maatschappij vernietigen.

A LOS TRABAJADORES DE TARRAGONA Y VISITANTES

Solidaridad de todos los trabajadores aqui en Tarragona con las 162 obreras despedidas de la fábrica alemana "VALMELINE.S.A."

¿ PORQUE ? - Como obreros opinamos que las trabajadoras de "VALMELINE" estan en derecho de defender su pan y su deseo de 350 ptas salario diario.

EL CAPITALISMO las opprime como a nosotros, y por eso evocamos el ESPIRITU INTERNACIONALISTA y decimos "NO" al patron, "NO" al Sindicato Vertical, ni a los "pelotas" y "chivatos" que interrumpen el avance de la sociedad hacia la democracia.

AN DIE DEUTSCHEN TOURISTEN :

Solidarität von allen Deutschen Arbeitern im Urlaüb in Tarragona mit den 162 entlassenen Arbeiterinnen der Deutsche Fabrik "VALMELINE.S.A"

WARUM? - Zu erst, die Arbeiterinnen hatten Recht im ihrem Kampf für gerechtigkeit und für ein lohn von 350 Ptas Täglich.

ZWEITENS : Das Kapital unterdrückt uns alle und darum rufen wir Sie auf zum internationale Solidarität.

DRITTENS: Wir sagen "Nein" am Patron und Opportunisten die immer die Freiheit und Democratic kapüt machen.

TO THE ENGLISH TOURIST

All the english workers in Tarragona are in solidarity with the 162 workers in the factory "VALMELINE.S.A."

WHY?- The Workers of "VALMELINE" are right in his strike. -The Capitalist Sistem is not human and therefore we ask all the workers to internationalise. We English workers say "NO" to the Boss and his lackeys.

PAN Y JUSTICIA A LAS OBRERAS DE «VALMELINE S.A.»



OBREROS, TODOS, UNIDOS HASTA LA VICTORIA

**¡NO! A LA TIRANNIA Y LA EXPLOTACION
¡SI! A LA LIBERTAD Y LOS SUELDOS JUSTOS**

Historia

El conflicto empezó con la nueva firma empresarial «Valmeline» que adquirió la fábrica a Seidenstiker.

Se impusieron nuevos destajos muy altos sin haber cronometrado con anterioridad las posibilidades del nuevo ritmo que se imponía una vez acabado el tiempo de aprendizaje. El sueldo que se percibía no llegaba a las 200 ptas. No era raro la obrera que sacaba solamente 160, 150 ptas. e incluso menos en las 8 horas de trabajo.

En vista de tal situación, se insistió a la Dirección de la Empresa que revisara los destajos, esta se negó.

A primeros de julio toda la plantilla produjo un paro de una hora. El día siguiente el paro fue de una hora y media. Se consultó a la Delegación del Trabajo. Pasaron varios días esperando respuesta, entre tanto se seguiría pagando según la antigua forma que se utilizaba en Seidenstiker.

Nuevo convenio del ramo textil

Aprovechando la renovación del convenio

del ramo textil se pidió sueldo fijo de 400 ptas. diarias, más tarde la petición se redujo a 350 ptas. Además se solicitaba 25 días de vacaciones, antigüedad de trienio al 6 % y beneficios no inferiores al 10 % del salario base.

Anteriormente la empresa había concedido 30 días de paga doble en lugar de 15, dos horas menos de trabajo los sábados y autobuses que recogiesen a las chicas en el barrio de S. Pedro y S. Pablo y en el pueblo de Vilaseca. (Hay que tener presente que la jornada laboral empieza a las 6 de la mañana) y dos días de vacaciones más para todos y otros dos por cada quinquenio.

La empresa sólo concede 254 ptas. diarias y 320 ptas. si se llega al 100 % de la actividad señalada por ella.

A través de las deliberaciones no se llega a ningún acuerdo con lo cual se pasa a norma de obligado cumplimiento.

Dos días antes de empezar las vacaciones, los días 12 y 13 de julio toda la plantilla de producción, unas 200 chicas, deciden ir al paro permaneciendo en la fábrica.

El día 13, media hora antes de terminar la jornada laboral, se presentan en la fábrica los representantes del sindicato. Afirman que después de vacaciones, el día 31 de julio habrá negociaciones si se vuelve al trabajo.

El 31 de julio, siguiendo el consejo de Sindicatos se vuelve a la normalidad laboral, pero en vistas de que la Empresa no quiere ceder, después de hecha asamblea general se vuelve al paro. En este mismo día se presenta el Inspector del Trabajo y se firma conflicto colectivo.

Paro total

Los días 31 y 1 hay paro total de producción. Sanción a 182 chicas de tres días sin empleo y sueldo. El 2, 3 y 5 de agosto (el 4 es domingo) se va a la fábrica y se permanece las ocho horas junto a la entrada de la fábrica ya que no se les permite entrar.

Continúa el paro los días 6, 7 y 8. Nueva sanción: se les quita la antigüedad de 5 años. La empresa advierte que la próxima sanción será el despido.

Durante los días de paro se realizan continuamente asambleas y se deciden los acuerdos por mayoría, incluso para ciertas decisiones la votación se hace en secreto.

El día 8 se pide hablar con la empresa, ésta acepta. Las chicas insisten que la necesidad de poder vivir es lo que les lleva a pedir aumento de salario.

La empresa telefonea a la Dirección de

Alemania y media hora después se comunica que la empresa continúa con la misma postura sin ceder. De concede a los trabajadores 48 horas para reflexionar. El día 10 de agosto se decide ir a trabajar con la condición de que se retire el convenio y las sanciones. La empresa se niega a ponerse en contacto con los trabajadores. Se notifica oficialmente que la empresa ya tiene confeccionada la lista de despidos.

El Sindicato presiona a la empresa diciéndole que es ella ahora la que prolonga el conflicto colectivo puesto que no permite a los trabajadores integrarse al trabajo.

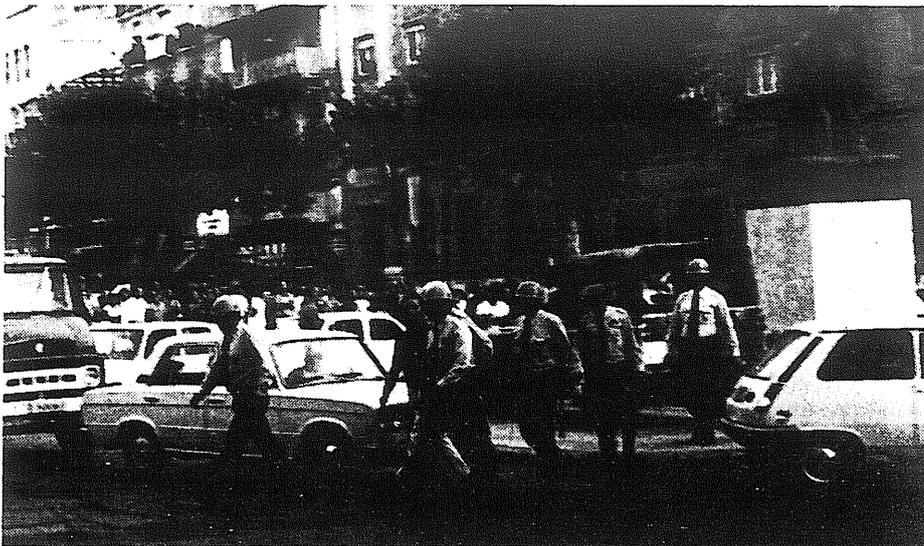
A las 11'30 del mismo día 1º se empieza a trabajar. La comisión del convenio va a la Delegación del Trabajo. Esta dice que no puede hacer nada ya que se ha salido de la ley. Es la magistratura la que le incumbe la decisión.

Sindicatos asegura que si se incorporan al trabajo no habrá despidos. Con todo, reanudado el trabajo, aparece la lista de despidos con un total de 162 nombres.

Ocupación de la fábrica día 12 de agosto

El día 12, lunes, las despedidas entran a trabajar, la policía obliga a que se desaloje la fábrica.

Todas las trabajadoras van a Magistratura. Hasta el día 17 en que se concluye esta primera relación de hechos, se acude a Magistratura y Sindicatos varias veces. El día 14 incluso a Gobernación. Se esperan tres horas y al fin se les comu-



nica que el Gobernador Civil no las puede recibir. Se les notifica que para el día 16 se tiene concertada una reunión entre empresa, sindicatos y trabajadores.

Concentración pacífica obrera día 14 de agosto.

Por la tarde del día 14, los trabajadores se concentran delante de Sindicatos. Numerosos trabajadores de otras empresas, sobre todo del ramo químico también acuden. A varias empresas no se les puede comunicar la hora de la concentración por encontrarse la totalidad de la plantilla en vacaciones. Entre las 8 y 9 de la tarde la policía disuelve la concentración pacífica.

El 16 acude la representación de los trabajadores a Sindicatos para negociar. El resto del personal se queda junto a la puerta de la calle esperando el resultado. La policía nuevamente disuelve la concentración. Más tarde se logra entrar en Sindicatos y éstos avisan a la policía para que acudan y hagan desalojar el local. Los trabajadores se pasean en pequeños grupos por la Rambla.

La empresa propone que las que quieren trabajar lo pidan por escrito. Estas responden que son todas las que quieren reintegrarse al trabajo y por consiguiente no hay necesidad de escribir nada.

Para el martes, día 20, se espera respuesta de la alta Dirección de Alemania.

Día 20: La empresa obliga a las despedidas a reincorporarse al trabajo. Son unas 27, y están de brazos caídos en

solidaridad con sus compañeras despedidas.

Día 22: 20 obreras son sancionadas con 15 días de suspensión de empleo y sueldo.

Día 23: 3 obreras sancionadas y una despedida.

Día 24: La Empresa comunica a dos enlaces sindicales que están suspendidos, por tiempo indefinido, de empleo y sueldo. Concentración de obreros frente a Sindicatos, en solidaridad con los obreros de «Valmeline S.A.». Se manifiestan los obreros por toda la Rambla, durante una hora, con sus batas de trabajo.

DE TODO

Las Chismosas: dicen «Los enlaces están pagadas por el extranjero porque se rebelan contra los sueldos de miseria y tienen una opinión».

Las pelotas: Gritan «Nosotros queremos al patron y no a los huevos y tomates. El orden establecido exige sumisión y hipocrisia».

Los explotadores y sus lacayos: repiten «La policía activa correcto y macho en su represión en contra las obreras de «Valmeline» en su lucha justa».

Las titeres y pendejos: dicen «350 ptas es una exageración, también el Director no tiene más que 108.000 ptas al mes».

Los tontos: aceptan el subcampeonato del alto costo de la vida en España 23,6%, en Alemania 7,8% en Bélgica 11,4%.



Compañeros de :

I.Q.A. - Dow-Unquinesa - BASF - Bayer - Tabacalera - Bic - Acerbi - Inquitas - Loste - S.A.E.T.A. - A.L.E.N.A. - Obreros del Puerto y de la Construcción - Interflama - Bares y Tiendas profesionales - Coca-Cola - Josan - Bols - Iberica del Carbion - Rio Tinto - Finanzauto - Industrias. Arag - Asesa - Cepa - Campsa - Cofradia de Pescadores - Vilar - Butano - Saetrame - Schwartz Hautmont - Comerciantes - Estudiantes Comunidades de base.

A principios de septiembre

Se espera El Juicio en Magistratura del trabajo, a las obreras despedidas por «Valmeline S.A.» para dictaminar si la Empresa tiene derecho al despedirlas o no.

Noticias :

Solidaridad con las obreras de «Valmeline S.A.».

En Alemania (Federal)

Obreros en Fulda y Colonia protestaron

contra la decisión injusta respecto a las compañeras obreras de «Valmeline».

En Belgica

GAK (Comité general de obreros), envió telegramas y optó por una solidaridad total con las obreras de «Valmeline». Los Comités : Amberes (Portuarios) - Balen (Vieille Montagne) - Arbeidskomitee (Textil y construcción de Barcos - St-Nicolas) - Vriendenkring Zwartberg (mineros) - Rencontre Ouvrière (Bruxelles) - El Periodico obrero «Pour» dedicó un número especial a «Valmeline».

En Holanda

Actie andere koers (Portuarios), protestó enfáticamente contra la indiferencia de las autoridades españolas.

En Francia

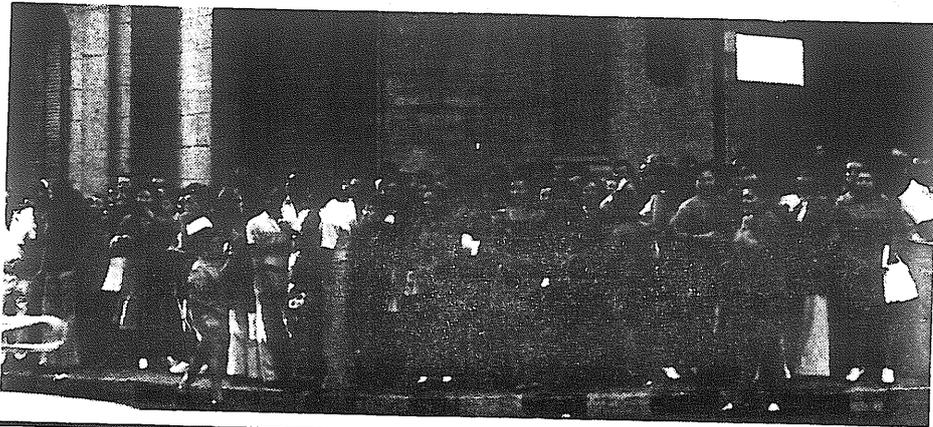
Comité Ouvrier du Textile (Lille).

En Inglaterra

Comité de Mineros y Portuarios (London).

En Suécia

Comité de Kiruna.



LLAMAMIENTO A TODO EL PUEBLO DE TARRAGONA

ESPERAMOS VUESTRO APOYO Y SOLIDARIDAD? NUESTRA LUCHA est LA DE TODOS LOS TRABAJADORES.

Esta lucha está siendo muy larga Estamos DEFENDIENDO UNOS DERECHOS que son de justicia y las posibilidades de conseguirlas dependen cada vez más de LA REPUESTA que deis todos vosotros, UNIDOS EN VUESTRAS FABRICAS, O EN VUESTROS BARRIOS O EN LA CIUDAD.

SOLAS, AUNQUE UNIDAS, NOS CONSIDERAMOS AISLADAS SIN VUESTRA AYUDA Y COLABORACION.

QUEREMOS ENTRAR, Y QUEREMOS ENTRAR TODAS ORGULLOSAS DE HABER LUCHADO CONTRA UN SALARIO DE HAMBRE.

Sr. Director del DIARIO ESPAÑOL.

Regamos la publicación de esta nota en el espacio "RELACIONES LABORALES "

La Asamblea de trabajadoras de Vainalme (compuesta por noventa productoras) ante la "confusión informativa" que la dirección cree observar, hace constar lo siguiente :

- Que el conflicto a surgido en la sala de producción, y solo atañe a 120 operarias productivas. A parte están los mandos intermedios (20), mecánicos(4), oficinistas y directivos(11), personal de limpieza y servicios(9), puesto de vigilancia(3), y las operarias en baja por enfermedad. Y en ningún momento la dirección puede atribuirse y relacionar a todo este personal según sus intereses empresariales.
- La raíz del conflicto, que dura ya 35 días, está en la negativa de rellenar un nuevo boleto de producción que se consideraba perjudicial para nuestros intereses salariales, y para nuestra seguridad en el puesto de trabajo. El boleto era más complejo de rellenar y nos daban los mismos segundos que requería el anterior; los posibles errores no podían ser justificados, y su acumulación podía acarrear la acusación de sabotaje a la producción.
- Ante esta postura, la empresa sanciona a cuatro operarias con sesenta días de suspensión de empleo y sueldo. Posteriormente sanciona a cuarenta y cinco chicas con suspensión de empleo y sueldo por quince días, y a seis jurados de empresa con suspensión de empleo y sueldo por tiempo indefinido.
- La Asamblea, una vez que la dirección reconociera ciertas deficiencias técnicas en la confección de dicho boleto y concediera más tiempo, decidimos rellenarlo y solicitar que fueran levantadas las sanciones.
- Ante la postura negativa e intransigente de la dirección, esta Asamblea se declara en huelga por solidaridad con sus compañeros y representantes. Y en ningún momento el conflicto se ha iniciado por cánticos e insultos a la dirección.
- En ningún momento se ha lesionado o agredido a ningún esquirel. Y quien mantenga lo contrario que lo demuestre. Tan solo se ha invitado verbalmente a que reconsideraran su postura, por el bien de todas y por una rápida solución del conflicto, pues lo que suponemos busca la empresa es un enfrentamiento violento como excusa para trasladar su factoría.
- La huelga no es por reivindicaciones salariales, sino única y exclusivamente por solidaridad con las despedidas. Es una reivindicación propia de la clase obrera.

Esperamos que esta información sirva para aclarar las afirmaciones del señor Walter Huernemann en su periódico del 11-9-76.

Atentamente la Asamblea.

Rmite:

ANTE NUESTRA POSTURA LA EMPRESA PIDE NEGOCIAR SOBRE LAS SANCIONES. DESPUES DE VALORARLO EN ASAMBLEA, DECIDIMOS ACEPTAR LA NEGOCIACION/LA PROPUESTA EMPRESARIAL CONSISTE EN "" NORMALIDAD LABORAL SIN LAS SEIS EXPEDIENTES? SUSPENDIENDO A ESTOS SOLO DE EMPLEO HASTA LA VISTA EN MAGISTRATURA. LOS EXPEDIENTES Y LAS SANCIONES MUY GRAVES QUE SIGAN SU CURSO HASTA MAGISTRATURA, PROMETIENDO A CAMBIO QUE SI ESTA FALLA A FAVOR DE LA EMPRESA, NO DESPEDIR PERO SI SANCIONAR COMO ELLOS CREAN CONVENIENTE. ""

ESTA PROPUESTA NO ES ACEPTADA POR NO CAMBIAR EN NADA RESPECTO A LA SITUACION POR LA CUAL SE INICIO EL PARO.

DESPUES DE OTROS INTENTOS DE NEGOCIACION NO SE HA LLEGADO A NINGUN ACUERDO. SE CONTINUA EL PARO, CON EXCEPCION DE UN GRUPO DE ESQUIROLES (MECANICOS, ENCARGADAS, CHUPATINTAS Y ALGUNA OPERARIA) TRABAJADORES TODOS ELLOS SIN CONCIENCIA DE CLASE Y VENDIDOS A LA EMPRESA EN CUERPO Y ALMA.

A LOS CAPITALISTAS NO LES INTERESA QUE NOS ORGANIZEMOS Y DEFENDAMOS NUESTROS INTERESES DE CLASE. Y POR ESO LA DIRECCION DEL VALMELI N.E.S.A. REPRESENTANTES DE LA CLASE DOMINANTE SE ENCUENTRA CON TRABAJADORES CONSCIENTES DE SU EXPLOTACION Y DE SUS DERECHOS. DE AHI LA POSTURA REPRISIVA DE LA EMPRESA QUE VA ENCLINADA A EVITAR LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES Y LAS POCAS POSIBILIDADES QUE TENEMOS DE AUTOGESTIONARNOS, PORQUE EN ESTA EMPRESA ESTAMOS DEMOSTRANDO QUE ES POSIBLE LLEVARLO A CABO, AUN CON LAS DIFICULTADES QUE ESTO REPRESENTA DENTRO DEL SISTEMA CAPITALISTA. DIFICULTADES QUE SE SUPERARAN A MEDIDA QUE SEAMOS LOS TRABAJADORES CONSCIENTES DE QUE SOMOS EXPLOTADOS Y ESTEMOS DISPUESTOS A LUCHAR POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES EN LA QUE NO EXISTAN LA EXPLOTACION DEL HOMBRE POR EL HOMBRE. ES DECIR UNA SOCIEDAD SOCIALISTA Y AUTOGESTIONADA.

HACEMOS UN LLAMAMIENTO A TODOS LOS TRABAJADORES PARA QUE SU SOLIDARIDAD SUPONGA UN PASO HACIA ADELANTE DE TODA LA CLASE OBRERA DE TARRAGONA.

Hoja aprobada en la Asamblea. 20-8-76

INFORME DE LAS TRABAJADORAS DE VALMELINE.

A TRAVES DE LOS AÑOS LOS TRABAJADORES HEMOS ADQUIRIDO UN NIVEL DE CONCIENCIA Y COMBATIVIDAD QUE LA EMPRESA NO LE INTERESA Y EN ENERO DEL 76 DECIDIO UN CAMBIO DE DIRECCION QUE LE PERMITIERA RESTAR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR LAS TRABAJADORAS E IMPLANTAR NUEVAS NORMAS. LO PRIMERO QUE SE PROPONE ESTA DIRECCION ES PRESENTAR UN EXPEDIENTE DE CRISIS, AUN SIENDO FALSA DICHA CRISIS PERO ACOGIENDOSE A LAS INJUSTAS Y CADUCAS LEYES QUE EXISTEN ACTUALMENTE.

ANTE ESTE EXPEDIENTE LAS TRABAJADORAS DEMOSTRAMOS CON UN INFORME ECONOMICO QUE DICHA CRISIS NO EXISTE, NO OBSTANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO LES ACEPTA DICHA CRISIS.

COMO PREVEIAMOS, ESTE EXPEDIENTE TRAE COMO CONSECUENCIA LA IMPLANTACION DE NUEVAS NORMAS Y AMENAZAS DE CIERRE DE LA FABRICA.

UN PRIMER HECHO ES REDUCCION DE PLANTILLA EN UNAS CINCUENTA PERSONAS. PRESENTA UN NUEVO VOLETO DE PRODUCCION QUE POR SU DIFICULTAD DECIDIMOS EN ASAMBLEA NO RELLENARLO CON LAS CONDICIONES EXIGIDAS POR LA EMPRESA, POR CONSIDERAR QUE ESTE PONIA EN PELIGRO NUESTRO PUESTO DE TRABAJO, DADO QUE SE DABAN ERRORES QUE NO PODIAN SER JUSTIFICADOS. ASI COMO LA DIFICULTAD PARA ENTENDER Y CONTROLAR NUESTRO SALARIO.

POR ESTE MOTIVO FUERON SANCIONADAS CUARENTA Y CINCO TRABAJADORAS, REPITIENDO UNA NUEVA SANCION A NUEVE ENLACES Y JURADOS POR HACER ACCIONES DECIDIDAS EN ASAMBLEA EN SEÑAL DE PROTESTA POR LAS PRIMERAS SANCIONES, ACCIONES LLEVADAS A CABO POR LA MAYORIA DE LA PLANTILLA.

EL DIA VEINTE DE JULIO QUITARON SEIS SANCIONES DE LAS CUARENTA Y CINCO PRIMERAS Y SEGUIDAMENTE COMUNICARON A CUATRO JURADOS DE EMPRESA ACTUALES Y DOS ANTIGUOS LA SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO POR TIEMPO INDEFINIDO, POR TODO ESTO LAS TRABAJADORAS DECIDIMOS EN ASAMBLEA PARAR HASTA QUE SEAN RETIRADAS TODAS LAS SANCIONES.

LA ACCION DE LA EMPRESA ES MALICIOSAMENTE PREMEDITADA AL NOTIFICAR DICHAS SANCIONES DOS DIAS ANTES DE VACACIONES, CON EL UNICO FIN DE QUE LA AUSENCIA Y EL TIEMPO JUEGUEN A SU FAVOR.

EL DIA VEINTIUNO SE INICIA EL PARO, SIGUIENDO ESTE HASTA EL ULTIMO DIA DE TRABAJO. A LA VUELTA DE VACACIONES, EL ONCE DE AGOSTO, SE CONTINUA CON LA MISMA POSTURA DE PARO, CON GRAN SORPRESA DE LA DIRECCION.

LAS TRABAJADORAS DEMOSTRAMOS UNA VEZ MAS QUE LA CONCIENCIA Y LA SOLIDARIDAD NO TIENEN QUE SER ALGO ESPONTANEO Y DEL MOMENTO SINO QUE LO TENEMOS QUE TENER SIEMPRE PRESENTE POR MUCHOS OBSTACULOS QUE PRESENTEN LOS CAPITALISTAS.

AL SINDICATO TEXTIL EN FRANKFURT (ALEMANIA OCC.)

Ante los hechos ocurridos ultimamente en la empresa Valmelines S.A. Española, y sabiendo que esta es filial de la central Val Mehler A.G. en Fulda Alemana y que ésta está afiliada al sindicato que nos dirigimos, pasamos a exponerle nuestra situación en espera de que desde ahí pueda plantearle a la central búsqueda de soluciones.

A partir del mes de Enero, fecha en la cual se cambió la Dirección ésta empieza por implantar nuevas normas en la empresa. Sin estar dispuesta en ningún momento al diálogo ni aceptar las propuestas planteadas por los trabajadores a través de los representantes de estos. Propuestas que solo pretenden la armonía y buena marcha de la empresa.

Ala vuelta al trabajo, después de un expediente de regulación de empleo, la dirección impone un nuevo boleto de producción. Pretendimos hacerle entender que dicho boleto no era eficaz, dado que podía dar origen a errores que perjudicaban a ambas partes. Puesto que no podía comprobarse de donde venía dicho error, así como la dificultad que los trabajadores tenemos para entender y rellenar correctamente el boleto.

Tampoco la Dirección cumplió la promesa de recompensar las pérdidas económicas que esto ocasionara. Todo esto fue puesto a la Dirección a la vez que se le ofrecieron distintos métodos de controlar la producción, más sencillos y favorables.

Ante la postura de la empresa de no tener en cuenta nuestras propuestas sino imponer en todo momento su criterio, los trabajadores decidimos rellenar el boleto con los datos que hasta ahora se venían haciendo. Hecho que a sido motivo de sanción a 45 operarias, sin tener en cuenta que dicho boleto todavía no estaba aceptado por el Ilm. Sr. Delegado de Trabajo.

Ante las 4 primeras sanciones, propusimos a la dirección rellenar el boleto si a cambio retiraba éstas (aun sabiendo que esto podía traer errores, como en la practica se está dando). Su respuesta es negativa y lo confirma con las restantes sanciones.

Cuando el Ilm. Sr. Delegado de Trabajo acepta el boleto de producción decidimos rellenarlo como la empresa ordenaba, sin embargo ésta mantiene su postura agravándola cada vez más con nuevas sanciones motivadas por la falta de diálogo que esta mantiene y que nos ha llevado a tener que exteriorizar nuestra disconformidad con métodos que en una empresa abierta al dialogo no hubiesen sido necesarias.

El día 20 quitaron 6 sanciones de las 45 primeras, seguidamente comunicaron a cuatro Jurados de Empresa actuales y dos antiguos la suspensión de empleo y sueldo por tiempo indefinido, por hechos insignificantes que en todo caso de ser sancionables tendrían que serlo para la mayoría de la plantilla. Por todo esto la plantilla decide parar hasta que sean retiradas las sanciones de sus compañeras.

Actualmente la Sociedad Española pide un cambio democrático que nos lleve a conseguir la armonía entre todos los sectores de la sociedad. Esto es incompatible con los abusos de autoridad que esta Dirección tiene, y que este cambio solo será efectivo en la medida de que las

Empresas exista el diálogo y se respete la opinión de los trabajadores.

Por todo esto pedimos a este Sindicato influya en lo posible en la busca de soluciones que impida que un problema laboral pueda convertirse en un problema social y de alteración de orden público.

Atentamente

25 de Julio de 1.976

TRABAJADORAS DE VALMELINE S.A.

Firma

Val Mehler A.G.

Z. Hdn. der Direktion

Titel

Da sich die Direktion Valmeline SA. Española mit der Direktion Deutschland trifft, um über die Vorfälle, die leider in letzter Zeit hier in Spanien vorkommen zu berichten, möchten wir Ihnen die Realität schildern.

Anfang Januar wechselte die Direktion in Tarragona und stellte neue Regeln im Arbeitsplan auf, lehnte kategorisch einen Meinungsaustausch, sowie einen Vorschlag der Vertretung der Arbeiter ab, Vorschläge, die nur einen harmonischeren und klaren Arbeitsablauf erreichen sollten.

Nach Aufnahme der Arbeit die Direktion stellte eine neue Produktionskontrollkarte auf, die unklar und im Falle eines Irrtums beide Teile schädigen könnte, da schwer zu beweisen wäre, wo der Irrtum läge, ausserdem die Schwierigkeit der Arbeiter die Kontrollkarte zu verstehen und korrekt auszufüllen. Um den Geldverlust der Arbeitnehmer in diesem Falle zu vermeiden, versprach die Direktion eine Geldentschädigung, die nicht eingehalten wurde. Die Vertreter der Arbeiter machten daraufhin einen neuen Vorschlag, mit einfacherer und leichter Kontrolle der Produktionskarte, der überhaupt nicht angehört wurde. Unter diesen Umständen haben wir die Kontrollkarte nach der alten Methode ausgefüllt, da die neue Kontrollkarte vom Arbeitsministerium noch nicht genehmigt war. Daraufhin, die "einzige" Lösung, die die Direktion getroffen hat "um das Arbeitsklima zu erleichtern" Bestrafung von 45 Arbeiterinnen.

Nach den ersten 4 Bestrafungen schlugen wir der Direktion vor, die neue Kontrollkarte auszufüllen und die Bestrafung aufzuheben, (wissend, dass die neue Kontrollkarte zu Irrtümern führen würde, wie es sich in der Praxis zeigte), dieses wurde abgelehnt und die Bestrafung summierte sich bis auf 45 Arbeiterinnen.

Als die Kontrollkarte offiziell genehmigt wurde, füllten wir sie aus aber das Arbeitsklima hatte sich so verschlechtert, da die Direktion unfähig ist, das Interesse der Firma zu wahren, da ihr Einfühlungsvermögen vom menschlicher Seite grundsätzlich fehlt, treibt uns zu Methoden, die in normalen Verhältnissen nicht stattfinden würden. Im vergangenen Monat wurden 6 Bestrafungen von 45 aufgehoben, zur gleichen Zeit wurden 6 Gewerkschaftsvertreterinnen auf undefinierte

BIBLIOGRAFIA

- F. Frobel, J. Heinrichs y D. Kruye.- La Nueva División Internacional del Trabajo.
- Miren Etxzarreta.- La economía española (1970-79. El - viejo topo Barcelona 1979).
- J. Martinez Serrano y otros.- Economía española 1960-1980 H. Blume Ediciones 1982.
- Manuel Roman.- Los límites del crecimiento económico - en España 1959 a 1967 Anjuso 1972.
- Manuel J. Layares Calvo.- Deficit Público y Crisis económica. Institutos de estudios económicos 1982.
- Juan Muñoz y otros.- La internacionalización del capital en España cuadernos para el diálogo 1978.
- Ramón Tamames.- Estructura económica de España Guadiana de Publicaciones 1976.
- Paul M. Sweez y Hrry Magdoff y otros.- Teoría y práctica de la empresa multinacional ediciones periferia, collección ciencia desarrollo e ideología.
- Libro de actas del jurado de empresa, y del comité de empresa.
- Documentos oficiales de delegación, AIS, Magistratura.
- Escritos dirigos por las trabajadoras a organismos oficiales y a la opinión pública.

informe de una

lucha: VALMELINE



tarragona 1980

INTRODUCCION

- . *Razones para transmitir la experiencia de un proceso de concienciación y lucha obrera.*

1a. PARTE

- . *Implantación de la empresa en España: Características.*
- . *Sistema de producción y técnicas de explotación habituales.*
- . *Hechos más destacados que provocan las primeras reacciones.*
- . *Organización progresiva y hechos más destacados a que los trabajadores hacen frente, en la 1a. etapa de la empresa.*
- . *Cambio de firma y de dirección. Reivindicaciones y logros de los trabajadores en este cambio.*
- . *Hacia un convenio de empresa.*
- . *Negociación del convenio: Avance de una democracia directa que se opone con fuerza a los hechos más significativos de la explotación.*
- . *Logros y efectos positivos de la huelga.*
- . *Represión empresarial.*

2a. PARTE

- . *Provocaciones empresariales y hecho desencadenante.*
- . *Respuesta de lucha por parte de los trabajadores.*
- . *Extensión de la lucha y solidaridad.*
- . *Postura de organismos oficiales.*
- . *Negociación final.*

CONCLUSIONES

Editado por los Trabajadores Autogestionarios y Socialistas. Noviembre - 1980.



INTRODUCCION

Razones para transmitir la experiencia de un proceso de concienciación y lucha obrera.

Las trabajadoras que hemos vivido el largo proceso de explotación de la empresa Valmeline desde su inicio en los años 60 y que las experiencias de otros compañeros nos ayudaron, sin duda alguna, a sensibilizarnos y luchar decididamente hasta el final, nos hemos planteado el deber de divulgar con esta pequeña crónica nuestro proceso de lucha.

Pensamos, que nuestra experiencia y la de cualquier empresa en lucha en contra del sistema de explotación que nos impone el capitalismo, deben ser compartidas por todos los trabajadores. Y creemos que deben ser compartidas porque las experiencias de lucha elevadas a nivel consciente por los trabajadores, son nuestra mejor universidad para hacernos con criterios y seguir con buen ánimo dando respuestas de lucha en contra del sometimiento que padecemos, debilitándolo hasta deshacernos de él. Así vamos escribiendo nuestra propia historia.



1a. PARTE

▶ IMPLANTACION DE LA EMPRESA EN ESPAÑA: CARACTERISTICAS.

En el año 62, se instala en Tarragona la Empresa Seidensticker, filial de una multinacio-

nal alemana dedicada a la producción de camisería fina. Con 500 operarias, pasa a ser la primera empresa en cuanto a personal femenino y en el sector confección de la provincia. Aquí sólo se confeccionaba, la comercialización se hacía toda desde Alemania.

▶ SISTEMA DE PRODUCCION Y TECNICAS DE EXPLOTACION HABITUALES.

Desde el inicio se implantó para la producción el sistema de actividad a tiempo medido (tipo destajo) ésto supuso unas condiciones de trabajo inhumanas sobre todo en las cadenas donde se daban unos ritmos que amenazaban seriamente el sistema nervioso de cualquier persona.

Siguiendo el estilo alemán, la dirección imponía el horario de lavabo y la duración del mismo que era de 5 minutos tres veces en las ocho horas. Esto suponía que el cuerpo humano debía estar condicionado a la máquina, digamos como ejemplo que un simple resfriado que suponía limpiarse la nariz varias veces al día significaba un atraso de prendas que, al cabo del día, reducían buena parte del salario.

▶ HECHOS MAS DESTACADOS QUE PROVOCAN LAS PRIMERAS REACCIONES.

Esta dureza en el sistema productivo, no solo es mantenida por la empresa sino que intenta acentuarla profesionalmente, pero en esa tensión explotadora las trabajadoras fuimos tomando conciencia y dando respuesta ante algunos hechos:

- En un intento de cambio de horario impuesto a rajatabla se respondió con media jornada de paro consiguiendo que se evitara el cambio.

- Las continuas modificaciones de destajos fueron recibiendo respuesta colectiva; como rodear al director o al jefe de producción evitando el aumento de ritmos, y

manteniendo esa postura se consiguió que fueran disminuyendo los destajos.

- Esta situación tan difícil y angustiosa intentábamos hacerla llevadera a veces con un cierto humor. Así, el día de inocentes se acostumbraba a gastar bromas entre las compañeras. Esto fué motivo de sanción para una operaria, que provocó un paro espontáneo de media jornada, hasta que conseguimos se le retirara la sanción.

ORGANIZACION PROGRESIVA DE LOS TRABAJADORES.

Las trabajadoras fuimos así aumentando nuestro nivel de conciencia y fuimos viendo la necesidad de organizarnos. En estos años 60, además de sufrir la opresión empresarial esta se veía apoyada por el jurado, órgano sindical mal llamado de representación de los trabajadores ya que mayoritariamente estaba de parte de la empresa, como lo demuestra el hecho (entre tantos) de que se aceptaran despidos por motivos tan insignificantes como que se rompiera una aguja de la máquina, cosa muy normal dados los ritmos de trabajo.

Todo esto nos hizo plantear ante las elecciones de jurados de empresa del año 70 el participar activamente, eligiendo a compañeras que fueran realmente representativas y combativas.

Entendíamos, sin embargo, que estas serían nuestras representantes pero no las delegadas absolutas de nuestra responsabilidad. Habíamos descubierto que la acción de todas es la que debía ser representada y por eso la base organizativa que adoptamos las trabajadoras fué discutir y analizar en comisión los problemas de la empresa y estos mismos problemas plantearlos ante la asamblea para tomar las decisiones que mayoritariamente viéramos.

Se aprovechaban así los cauces legales, pero al mismo tiempo la presión en la empresa se hacía, intentando siempre que respondieran

todas las trabajadoras, y esto iba siendo posible a base de que todas las cuestiones se plantearan en asamblea procurando que opinara la mayoría de personas posible y respetando todas las opiniones que fueran saliendo. Esta práctica de democracia directa nos hacía más responsables colectivamente.

En el año 72 se negoció el primer convenio provincial del sector. En la comisión negociadora entraron también por primera vez representantes elegidos desde la base y eran compañeras de la empresa. Las mejoras que en este convenio se consiguieron, la dirección de nuestra empresa las consideró como absorbibles fin de rebajar algunas reivindicaciones obtenidas. Se plantearon negociaciones con la dirección y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, nos propusimos hacer ritmo lento, esto en principio parecía muy difícil porque hacíamos distintos trabajos y pensábamos que no seríamos capaces de controlarnos nosotras mismas, la verdad es que lo mantuvimos durante 21 días y la totalidad de la plantilla. Con esta presión se evitó que absorbieran la prima de producción y otras mejoras del convenio.

Progresivamente se consiguieron también mejores condiciones de trabajo, lavabos suficientes y vestuarios, así como la distancia entre una y otra máquina que redujera el amontonamiento en que estábamos trabajando, con el consiguiente agobio.

CAMBIO DE FIRMA Y DE DIRECCION: REIVINDICACIONES Y LOGROS DE LOS TRABAJADORES EN ESTE PROCESO.

En el año 74 se efectuó el cambio de firma. Seidensticker era vendida a Val Mehler A.G., otra firma alemana que en vez de camisería estaba especializada en confección de sastretería fina.

Por parte de los trabajadores exigimos que este cambio no implicara ninguna pérdida de nuestras condiciones y derechos conseguidos.

HACIA EL PRIMER CONVENIO DE EMPRESA.

En este mismo año y dado que las características de nuestra empresa eran en parte distintas a las otras empresas del mismo ramo, vimos la necesidad de tener un convenio propio de empresa y así se solicitó a la CNS, organismo competente en estos asuntos por entonces, el cual haciendo gala de su servidumbre fiel al empresariado, no quiere aceptar esta solicitud, sin duda, por lo que esto suponía de sentar precedentes, que aproximaban las luchas de apoyo en las negociaciones al producirse éstas en el mismo terreno de la empresa.

Con el fin de no dejar que se aplastara este derecho decidimos en asamblea personarnos todas en el sindicato para exigir que aceptasen dicha solicitud, hecho con el cual fue conseguida aquel mismo día.

NEGOCIACION DEL CONVENIO: AVANCE DE UNA DEMOCRACIA DIRECTA QUE SE OPONE CON FUERZA A LOS HECHOS MAS SIGNIFICATIVOS DE LA EXPLOTACION.

La com

La comisión negociadora se formó con miembros del Jurado y se completó con una comisión elegida en asamblea para el caso.

La elaboración de la tabla reivindicativa del convenio fue hecho con las aportaciones de todo el personal a través de unas encuestas que recogían los puntos que entre todas habíamos formulado. En dichas tablas se recogieron los puntos que mayoritariamente vimos más necesarios.

Durante todo el proceso de negociación se iba haciendo análisis para ver qué puntos considerábamos fundamentales y si estábamos dispuestas a luchar para conseguirlos.



-Ante la dureza de la empresa en no concedernos nuestras reivindicaciones, nos planteamos en vísperas de vacaciones ir a la huelga. La empresa se mantuvo firme pensando que durante las vacaciones nos olvidaríamos del problema. No fue así dado que después de vacaciones nos mantuvimos en la misma postura durante 40 días.

LOGROS Y EFECTOS POSITIVOS DE LA HUELGA.

Fue la primera huelga en Tarragona que sobrepasó el ámbito de la empresa, extendiéndola a otras empresas y núcleos de trabajadores con nuestra información directa, y está claro que nos ayudó a tomar conciencia de los problemas que como clase tenemos y aprendimos a valorarlos, discutirlos en asamblea, hacer llegar nuestra lucha y experiencias a otros trabajadores e ir creando un sentido solidario entre la clase obrera al mismo tiempo que conseguíamos la mayoría de puntos que reivindicábamos. El triunfo aumentó la fuerza y la unión y reforzó el compañerismo que serviría para facilitar nuevas situaciones de protesta.

En los dos años siguientes la victoria de la huelga dejó el terreno preparado y siguiendo el ritmo emprendido de análisis, discusión y planteamiento de lucha, fuimos consiguiendo mejoras en nuestras condiciones de trabajo:

- Excedencia por maternidad con garantía de entrada en la fecha prevista.
- Reducción de jornada acomodando el horario para quien lo necesitara al nacer el hijo.
- 30 días de vacaciones.
- Que se nos facilitara los balances y situación de la empresa trimestralmente.
- Que se reconociera la Asamblea como nuestro órgano de discusión dentro de la empresa, etc.

Además se creó un fuerte sentido de solidaridad y apoyo hacia otros trabajadores que luchaban.

Si bien en este período la situación en la empresa fue favorable para nosotras, la dirección empezó pronto a buscar el medio de eliminar esa fuerza, sin resultados positivos en largo tiempo. No le fue fácil, habíamos aprendido cuáles eran nuestros derechos y a defenderlos, sabíamos plantear las reivindicaciones sin miedo, negociarlas y apoyar las negociaciones desde la asamblea y desde el trabajo. La escalada hacia el control de la empresa era real y comprobábamos además que esto era posible.

Pero esto es lo último que el capitalismo guarda celosamente para sí y recurre a los medios que convenga con tal de hacer impenetrable a los trabajadores esta parcela del control.

REPRESION EMPRESARIAL.

En nuestra empresa recurrió al cambio del equipo de dirección con la orden concreta de bloquear toda propuesta o intento de negociación, fue desde el inicio una dirección dura y cerrada cuyo principal objetivo se centró en la represión de cuanto fuera expresión de lucha y de unión entre nosotras.

En esta época en que se va generalizando en el estado español la negociación de convenios, en nuestra empresa comienza la obstrucción con fuertes dificultades y continuas demoras de respuesta con el pretexto de esperar decisiones de Alemania. La dirección de aquí quiere aparecer con poderes restringidos, los tiene en unos casos, no los tiene en otros según convenga, pero hay uno constante: el bloqueo de toda propuesta y de todo diálogo, de toda negociación, y restricción hasta el límite de la información.

En el 76 muy sutilmente pasan el rumor de que la empresa presentará expediente de crisis argumentando falta de pedidos. Al cerciorarnos de que no era solo un rumor comprendimos las trabajadoras que esta decisión respondía a intereses distintos a los que expresaban, puesto que se hacían horas extras diariamente.

Lo que pretendían era disminuir nuestra fuerza y combatividad con el miedo a la pérdida del puesto de trabajo. Sin embargo la respuesta nuestra fue lo contrario, dado que nos movilizamos inmediatamente e hicimos un documentado informe económico en el que demostrábamos con claridad la falsedad de la crisis; y entregado éste en la Delegación de Trabajo acudimos todas repetidas veces hasta que Delegación se pronunció urgiendo para que fuesen tomados en cuenta nuestros datos y se comprobara su realidad.

Estos hechos impidieron que la empresa satisficiera su pretensión, y el expediente quedó reducido a un mes con garantías de readmisión de toda la plantilla.

Esto suponía un refuerzo de nuestra unidad y compañerismo contra la que la empresa arremetió de nuevo creando situaciones conflictivas en los destajos y nuevos intentos de

reducir la plantilla. En este sentido el siguiente paso fue ofrecer indemnización a quienes aceptaran el despido. Situaciones personales de mujeres casadas, con niños y en una tensión cada vez más fuerte en el trabajo dió cierto éxito a la propuesta de la empresa que disminuyó así considerablemente la plantilla.

Es el punto al que recurren tantas y tantas empresas, crean tensión y empeoran las condiciones de trabajo y luego ofrecen dinero para plegar con lo que consiguen en vez de alimentar deseos de disminución de jornada laboral, aumentar el paro, así la situación de miedo e inseguridad por un paro que aumenta les permite la disminución real de salarios pues estos aumentan a un ritmo mucho menor que los productos en el mercado. Siguiendo en el empeño del autoritarismo la empresa plantea un cambio de boleto de producción pretendiendo con esto complicar



el proceso de control y que nosotras no pudiéramos seguir nuestra producción diaria con facilidad. Considerábamos que dicho boleto era un retroceso porque podía prestarse a errores en las anotaciones que les facilitarían posibles sanciones o despidos (como ha sucedido posteriormente, que han despedido a una compañera) además de una pérdida de tiempo al rellenarlo que no se tenía en cuenta y no se nos pagaba. Por estos motivos nos negamos a rellenarlo e inmediatamente dieron cuatro sanciones. Nuestra respuesta fue pedir explicaciones y petición por parte de la Asamblea de que retirasen dichas sanciones.

La negación de la dirección fue rotunda, como iba siendo habitual, y en señal de protesta la plantilla se expresaban con cantos alusivos a la situación. A esto siguió el despido de seis compañeras, era un evidente deseo de provocación al personal. Inmediatamente se paralizó toda la plantilla de producción exigiendo que se retirasen los despidos y después de unos días de permanecer en huelga la respuesta de la empresa fue aumentar los despidos hasta 17, lo cual agudizó la situación prolongándose la huelga hasta 54 días.

Una vez más la Asamblea fue el medio principal de organización, se reunía diariamente, primero en la empresa y cuando allí se nos impidió entrar, cerrándose, nos reuníamos donde el ingenio nos descubría posibilidades: en almacenes, en parroquias, alguna vez conseguíamos en la CNS y muchas veces sufriendo represiones y desalojos de la fuerza pública que daba fuerte los últimos coletazos del franquismo.

De la Asamblea salía el análisis, la postura colectiva, las tareas y los grupos para llevarlas a cabo, eso es, la forma de llevar la huelga adelante, usando los mismos medios de extensión que en la huelga anterior: piquetes de información a las empresas, hojas informativas, manifestaciones (casi siempre disueltas brutalmente), asambleas en los barrios, etc.

Esta huelga finalizó con la retirada de sanciones y las compañeras despedidas quedaron con dos meses de sanción, uno que fue pagado a salario base por la empresa y otro que se pagó recogiendo dinero entre todas las trabajadoras.

En el acuerdo la empresa puso como condición que dimitiera el jurado de empresa, que en su totalidad era de las despedidas. Con esto pretendía la empresa: 1º. imponerse y 2º. demostrar que las más combativas no eran representativas del personal. Al hacer nuevas elecciones, una vez todas dentro de la empresa, la jugada le salió mal, y el nuevo jurado quedó integrado por las mismas personas que lo componían anteriormente.

La entrada a la fábrica fue valorada positivamente por todas, pero a partir de aquí la empresa vuelve con más furia al intento de poner aun peores unas relaciones laborales duras que le facilitarían mucho más sus intereses y así se van sucediendo sanciones de todo tipo: por protestar de destajos, por superar los días de baja por enfermedad que impone la Ley de relaciones laborales, impiden y prohíben las salidas para asuntos sindicales a las representantes, niegan cualquier solicitud de reunión, etc.

Este proceso de deterioro, provocación y crispación dirigida del personal se desarrolló, en escalada, desde finales del 76 en adelante.





2a. PARTE

PROVOCACIONES EMPRESARIALES Y HECHO DESENCADENANTE.

El acoso de la empresa hacia las trabajadoras en general y las que de alguna manera pudieran ser más combativas ensayó todas las formas: Bloqueo de los órganos de representación (comité de empresa) impedimento de las asambleas; prohibiciones de hablar, cambio de tareas o puestos de trabajo, negación de permisos por nupcialidad, atraso en la paga de beneficios, negativa a revisar el índice de aumento salarial según acuerdo de convenio, negativa y bloqueo de negociación de convenio en la fecha de su renovación, etc., etc.

Contra este muro se estrellaron solicitudes legales, acciones de fuerza, conflictos colectivos. Todo era en vano, su deseo se orientaba cada vez más claro a provocar situaciones extremas que le facilitarían despidos, último recurso para el miedo.

El hecho que desencadenó la última lucha fue el despido sin ningún aviso previo de una compañera por errores en el boleto de producción. Fue difícil conseguir los datos de la comprobación porque entonces se vió que esto se daba con frecuencia en determinadas tareas, por tanto en varias operarias.

RESPUESTA DE LUCHA POR PARTE DE LAS TRABAJADORAS.

Junto a este proceder tenso dentro de la empresa, se daba otro paralelamente a nivel de dirección de idas y venidas de Alemania, rumores y contra rumores de si se abriría mercado en España en vistas al Mercado Común y a Latinoamérica y sorprendentemente otros rumores de que estaban planteando expe-

dientes de crisis, y a este rumor siguió la retirada hacia ¿Alemania? de pedidos en cartera pendientes.

Viendo que la situación en la empresa era anormal, por la falta de trabajo e información al personal de cuantas reuniones se estaban haciendo con el Consejo de Administración Alemán, pedimos repetidas veces a la dirección una explicación de los proyectos que tenía la empresa, tanto a través del comité de empresa como rodeándolo en la hora del bocadillo toda la plantilla. La respuesta fue siempre de absoluto silencio y de ocultar lo que se estaban tramando.

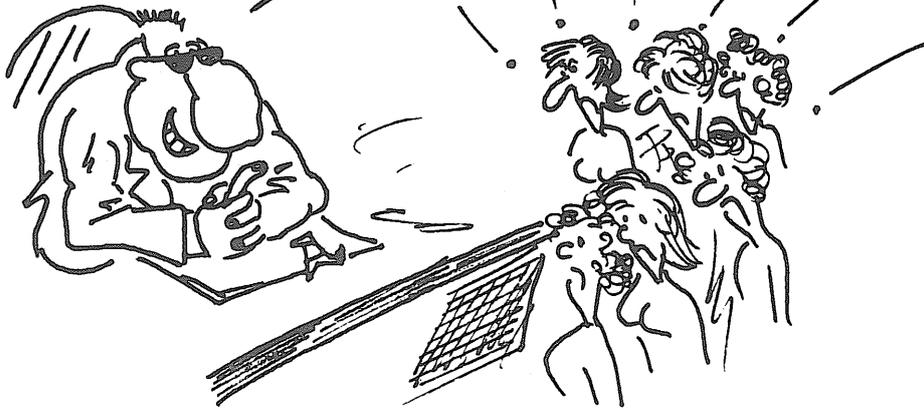
Hasta que en Febrero-1980 apareció una nota en el periódico comunicando el traslado a Madrid del domicilio social de Valmeline S.A., por lo que nos alarmamos bastante y empezamos a comprender que algo grave se estaba tramando. Insistimos pidiendo información, la cual nos fue denegada nuevamente.

La primera noticia que tuvimos fue el 4 de Marzo cuando el expediente de crisis con demanda de cierre total estaba presentado en la Delegación de Trabajo.

Todo este proceso lo vimos intencionadamente malicioso por parte de la empresa, ya que con ello nos dificultaba la actuación que nosotras llevábamos por tener la mayoría de cosas legales presentadas en Madrid.

Los trabajadores junto con los asesores económicos, empezamos a elaborar nuestro informe económico. Mientras tanto se le exigió a la Delegación de Trabajo que no iniciara el proceso sin que el Consejo de Dirección Alemán viniera a Tarragona. Entendíamos que si la postura de la dirección española de Valmeline era de absoluta irresponsabilidad ante la parte social o sea los trabajadores, debía exigirse la presencia de la dirección Alemana para que diera la cara por su comportamiento.

¡MAS PRODUCTIVIDAD! ES MUY
NECESARIA PARA LA CONTINUIDAD DE
LA EMPRESA... JE, JE, JE, (LO QUE NO
LES DIGO ES EN QUE LUGAR)... EJEM...
COMO LES DECIA...



EXTENSION DE LA LUCHA Y SOLIDARIDAD.

A fin de presionar para que a los organismos oficiales exigieran la presencia de la dirección alemana llevamos a cabo varias acciones:

Asistimos a los plenos del Ayuntamiento en los que los concejales de la Candidatura para la Participación de los Vecinos presentaron mociones respecto a nuestra situación laboral y la necesidad de buscar soluciones positivas, puesto que nuestro problema agravaba el que ya tiene muy agudo Tarragona respecto al trabajo femenino.

Se hizo una manifestación con la que se solidarizó un numeroso grupo de trabajadores. También se llevaron a cabo varios cortes de carretera delante de la empresa. Fuimos to-

da la plantilla a ver al gobernador para que éste tomara medidas, ya que nuestro problema también era problema de orden público, y forzara para que vinieran.

Fuimos a los partidos políticos para que pusieran en práctica lo que defendían en sus campañas electorales con respecto a la defensa de los puestos de trabajo.

Vino por fin el Consejo de Administración Alemán y el comité de empresa fue convocado en Barcelona. La postura del Consejo Alemán fue negativa a la continuidad de los puestos de trabajo por lo cual se rompe la reunión.

Después de esta entrevista se nos convoca en la Delegación de Trabajo a una reunión con la dirección española de Valmeline y la Inspección de Trabajo. En esta reunión tanto la

dirección de la empresa como la inspección plantea como única alternativa coger las indemnizaciones; comprobamos que la inspección estaba a favor del cierre aún antes de presentar nuestro contrainforme, ante lo cual nos planteamos que era necesario empezar algunas acciones para que, si no se evitaba el cierre, fuese lo más difícil posible, creando el máximo de problema como freno a tantas empresas que están siguiendo esta misma política y como forma de concienciar a la clase obrera en general de la necesidad de oponernos a la injusta situación que los expedientes suponen.

Esto fue analizado en asamblea y por mayoría se decidió defender el puesto de trabajo y rechazar las indemnizaciones. Esta decisión se tomó en votación secreta. Dos miembros del comité de empresa afiliados a la UGT se negaron a votar porque la asamblea no aceptó que votara la dirección de la empresa; según ellas tenían derecho a votar puesto que "también eran trabajadoras". Esto lo utilizaron como motivo para no aceptar la decisión mayoritaria y como consecuencia la UGT no participó en ninguna de las acciones que se llevaron a cabo a partir de este momento.

El 17 de abril se entregó nuestro informe en la Delegación de Trabajo en el que se argumentaba con profusión de datos, el porqué no son reales las causas económicas que la empresa alega, ya que la producción había aumentado considerablemente y en mayor proporción que los salarios, aún cuando la plantilla había ido disminuyendo como hemos dicho. Por otro lado y con el sistema de producción de esta empresa, las pérdidas y las ganancias son fácilmente manipulables por la empresa madre alemana, ya que el tiempo por prenda y el precio por minuto es allí donde lo ponen y su control no es posible en una empresa que se dedica solamente a la exportación, por lo cual las ventas y los beneficios es allí donde se realizan.

Por otra parte, las cuentas de gastos en Espa-

ña evidenciaban en los últimos años un incremento grande del capítulo de técnicos controladores y jurídicos en desventaja del pago a la producción. Contabilizaban como costos totales de la producción y pretendían que ignorásemos que en dichos costos incluían todo lo que gastaban para hacerla insostenible y hasta obstruirla con ese control irracional.

Dentro de la decisión que tomamos de defender el puesto de trabajo entraba la acción de encerrarnos y ocupar la fábrica. El mismo día que presentamos nuestro informe económico en la Delegación presentamos también un documento firmado por todas en el que informábamos a la Delegación que nos encerrábamos en la empresa.

Durante la primera semana estuvimos sin salir de la empresa, colaborando otros compañeros que se solidarizaron en sacar al exterior lo que nosotras organizábamos desde dentro, como era llevar la información a los medios de comunicación, hojas, pancartas, carteles... Y el apoyo moral a través de su compañía.

Viendo que durante este tiempo los organismos oficiales no daban respuesta decidimos continuar ocupando la fábrica y a la vez movilizarlos en la calle para presionar más a que se agilizará la denegación del cierre y forzar a la empresa alemana a que se presentara en Tarragona de nuevo. Diariamente llevábamos alguna acción en la calle y el resto del tiempo, incluidas las noches, permanecíamos en la empresa. Se siguieron haciendo cortes de carretera delante de la empresa.

Asistimos al pleno de la Diputación para que ellos intervinieran y presionaran a la empresa. Como el "Sr. Presidente" consideró que no era su incumbencia, los trabajadores protestamos, expulsándonos acto seguido.

Hicimos un encadenamiento frente a la Delegación de Trabajo, cortando el tráfico, en el cual se solidarizaron un grupo de trabajado-

res, creando un ambiente de solidaridad en contra de los cierres de empresas, dándose gritos alusivos al problema y cantando en conjunto canciones de protesta.

Participamos en la manifestación del 1º de Mayo, encabezándola nosotras, por ser el nuestro uno de los principales problemas en aquel momento.

Nos fuimos a la Delegación de Trabajo permaneciendo allí hasta que el Delegado nos fijó día y hora para una segunda reunión con la dirección alemana.

En esta reunión se presentó la UGT sin haber participado en ninguna de las acciones que se habían hecho desde el encierro en la fábrica. La comisión que se había elegido para la reunión, con documento firmado por las trabajadoras en lucha, expulsaron a los miembros de la UGT por considerar que era un oportunismo y una acción baja y vergonzosa, presentarse a una reunión donde se luchaba por los puestos de trabajo, cuando ellos estaban negociando, según nos constaba, las indemnizaciones bajo mano.

La empresa se mantuvo en la misma postura de cierre, aunque en nuestra argumentación, y en parte reconocida por ella se vió claro que muchos datos eran falsos, y por tanto podía ser uno más de los cierres con datos económicos camuflados. Esto era un motivo más para seguir insistiendo en que se denegara el cierre.

Después de esta reunión y como presión para que no le fuese aceptado el expediente volvimos a encadenarnos cortando el tráfico de la plaza imperial tarraco (entrada principal a Tarragona) donde se solidarizaron numerosos trabajadores. Esto supuso que Tarragona quedara bloqueada por el atasco de tráfico que se organizó.

Otra muestra de solidaridad fué el encierro que realizaron un grupo de mujeres con nosotras un fin de semana, como presión a que no siguiera aumentando el paro y en concre-

to el paro femenino, por ser este el más agravado últimamente.

El día 12 de mayo nos dieron la resolución en la cual se denegaba el cierre de la empresa.

Con esta victoria decidimos finalizar la ocupación de la empresa tras 28 días de duración. Todo el tiempo que tuvimos ocupada la fábrica supuso una experiencia de convivencia positiva y de esfuerzo ya que la mayoría de las encerradas eran casadas y con hijos (algunas embarazadas), lo que supuso que los maridos tuvieran que llevar la casa y los hijos, durante este tiempo. Así como el esfuerzo que para todos los familiares supuso tener que llevarnos la comida.

POSTURA DE ORGANISMOS OFICIALES

Entendiendo que la empresa legalmente tendría que reanudar su actividad laboral, cosa que no se dió, seguimos movilizándonos para forzar a cumplir la resolución, puesto que ningún organismo le forzaba a hacerlo. La Delegación de Trabajo decía que no era de su competencia, el obligar a la empresa a cumplir la resolución que la misma Delegación había dictado, argumentando que era competencia de la Generalitat; esta a su vez argumentaba que si la decisión de denegar el cierre de la empresa había sido tomada por la Delegación, era esta la que a su vez tenía que forzar a cumplir dicha resolución.

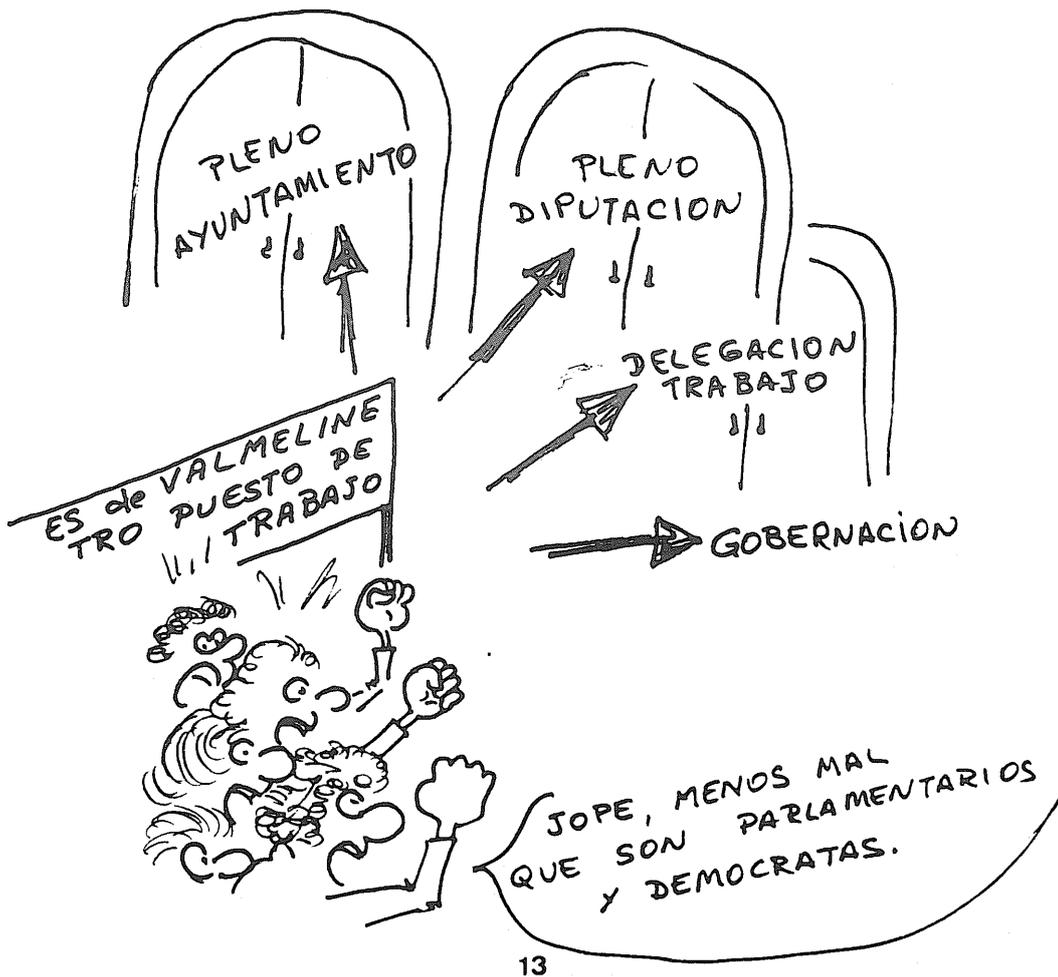
Con esta postura de incompetencias se demuestra una vez más que estos organismos ni quieren ni tienen poder para forzar a las empresas a cumplir resoluciones favorables a los trabajadores.

Viendo que ningún organismo aceptaba tomar la responsabilidad que implicaba la resolución, las trabajadoras decidimos seguir presionando para forzar a que tomara cartas en el asunto el organismo que tuviera competencias.

La decisión que tomamos fue de asistir al pleno extraordinario que se celebraba el día 18 de mayo y en el comunicar a las fuerzas políticas y a todos los que asistieron que nos quedábamos encerradas en el Ayuntamiento como forma de presión para que viniera la Dirección alemana y cumpliera con la apertura de la empresa.

Al finalizar el pleno nos quedamos encerradas un grupo de trabajadoras, tal como lo habíamos decidido en la asamblea, y algunos trabajadores que se solidarizaron con nosotras, aunque el Sr. Alcalde y su grupo socialista se opusieron en todo momento.

A la mañana siguiente la policía llamada por el Sr. Alcalde, hizo su aparición desalojándonos del ayuntamiento. El resto de trabajadoras que estaban concentradas delante de la Delegación acudieron también al Ayuntamiento. Al ser desalojadas por la policía, las trabajadoras salimos abucheando al alcalde y su grupo, quedándonos en la puerta con las pancartas y las colchonetas que habíamos llevado para pasar la noche. Permanecemos frente a la puerta principal durante todo el día y como venía aquella tarde el Presidente de la Generalitat, Jordi Pujol, al Ayuntamiento aprovechamos para entrevistarnos con él; que si bien no quería recibirnos nos



personamos ante él forzándole a que lo hiciera. Aquí se nos concertó entrevista con el conseller de Treball de la Generalitat.

En la reunión con el conseller de treball ténida el lunes día 22 nos dijo una vez más que no era de su competencia el forzar a las empresas a que reanudaran la producción y que llamaría al ministerio de trabajo para que aclararan a la Delegación de Tarragona que era ella la que debía intervenir.

Este mismo día las trabajadoras que no se desplazaron a Barcelona para la entrevista con el conseller, estábamos encerradas en la Delegación para presionar a esta a que interviniera rápidamente haciendo que el consejo de administración alemán viniera a Tarragona.

➤ NEGOCIACION FINAL

A raíz de esto se nos concretó día para la entrevista con la dirección alemana. El representante de la empresa vino con poderes decisivos muy limitados lo cual hizo que la reunión se aplazase para dos días más tarde.

En esta reunión se volvió a tratar el punto de la reapertura de la fábrica, argumentando que habíamos podido demostrar que económicamente no estaba justificado el cierre y que incluso legalmente había sido reconocido.

La empresa se mantuvo en todo momento en la postura de no abrir la fábrica y de no seguir negociando más si no se entraba a hablar de indemnizaciones.

Ante esta postura nos reunimos con la asamblea que estaba en la AISS y se analizó que el conseguir la apertura de una empresa no depende de la lucha concreta de los trabajadores de la misma, sino de una lucha generalizada del conjunto de los trabajadores y en este momento por la situación difícil y de poca combatividad en que nos encontramos,

no se está dando, por lo que teníamos que plantearnos el salir lo menos perjudicadas posible de esta situación, aunque solo fuese económicamente.

En la negociación sobre indemnizaciones se logró mejorar la oferta inicial de la empresa en cuanto a dinero y garantías en relación al cobro.

Si bien habíamos conseguido culminar la lucha sin decaer y con tenacidad, en esta reunión final con la empresa experimentamos el dolor de comprobar lo bien arropados que están los empresarios por todo el sistema jurídico, el cual les permite acabar en una reunión con toda la lucha de tantos años en una empresa, y trasladar su explotación a otros países.

Sentimos entonces que la impotencia de otras salidas que no estaban a nuestro alcance, nos forzaba a aceptar las indemnizaciones que nunca quisiéramos a cambio de un puesto de trabajo.



CONCLUSIONES

Hoy, visto globalmente, juzgamos que el nuestro, el proceso de las trabajadoras de la empresa Valmeline, es un proceso positivo. La lucha ha tenido como característica la continuidad y la profundización cada vez mayor en los objetivos y en el trabajo de lucha contra el sistema.

Es evidente que esto se hace intolerable al empresario capitalista y por tanto es de resaltar el empeño que durante años ha mantenido la empresa para romper nuestra unidad y nuestra fuerza recurriendo a la coacción, al

miedo, creando situaciones conflictivas continuamente que nos desgastaran y nos sometieran.

Que esto no lo consiguió es evidente, como lo demuestra la historia de nuestra última lucha. Por el contrario, cada situación conflictiva sirvió para aumentar nuestra unidad y conciencia, y este sentido unitario nuestro ha ido creando alrededor un ambiente de solidaridad de clase y compañerismo que sobrepasaba cualquier posible interés de siglas. Esto se ha demostrado en la participación

dos de izquierdas llama la atención el comportamiento del PSOE que en vez de apoyar nuestra lucha "soportó" nuestra presencia cuando íbamos al consistorio en busca de apoyo y pidiendo se pronunciaran en contra del cierre. Era un fiel reflejo de sus vinculaciones con UGT, sindicato que en todo momento intentó la obstrucción de la lucha buscando negociaciones y pactos a nivel de alturas y de espaldas a los trabajadores.

Vemos importante insistir en las conclusiones en el papel de la asamblea como medio



con todas nuestras acciones de todos los trabajadores, fuerzas políticas de izquierdas y sindicales como son: CCOO, CNT, MC, LCR, PSUC, PT, Bloc Feminista, Associació Catalana de la Dona, así como la Candidatura por la Participación de los Vecinos (CPV) y diferentes asociaciones de vecinos.

Ha sido una de las primeras veces que se ha conseguido una respuesta colectiva de oposición a los cierres de empresa, aunque no ha sido lo suficiente para impedirlos.

Dentro de la actuación de los partidos llama-

de análisis y decisión, al mismo tiempo que ayuda positiva para mantener la unidad y asegurar la participación de la mayoría.

No podemos pasar por alto la importancia que para nosotras ha tenido el haber valorado y conseguido como una de las primeras reivindicaciones, el acceso a los datos de la empresa. Esto nos permitió estar documentadas en las negociaciones a la hora de elaborar informes de cualquier tipo que demostrarán la situación real de la empresa y sus verdaderas intenciones.

Afortunadamente existen técnicos, y nosotros dimos con algunos de ellos, que su profesión liberal no les ha impedido una visión y solidaridad de clase con la que trabajar desde unas perspectivas de lucha y no de lucro. En este caso el estudio de los datos, era puesto a nuestro alcance con toda su extensión y riqueza y conseguimos presentar informes muy buenos, que de cualquier forma vemos que deben ir siempre respaldados por una fuerza activa de todos los trabajadores.

En nuestro caso esto sirvió siempre para que el Delegado de Trabajo se viera forzado a cotejar los datos y en último término a denegar el cierre.

Y así como dejamos constancia de la solidaridad en las situaciones difíciles de la lucha, también queremos dejarla en la solidaridad de la alegría de las pequeñas victorias conseguidas, y esta la hicimos práctica el día que se denegó el cierre, organizando una merienda y una pequeña fiesta dentro de la empresa en la que participaron todos los que habían ido apoyando nuestro esfuerzo.

Sin embargo el cierre fué efectivo; la fuerza de los trabajadores puede forzar en algún punto la economía en las indemnizaciones; pero está demostrado que el capitalismo nos impone en cada momento las leyes que a ellos les interesa. Aunque se demuestre que los trabajadores tenemos razón, no hay ninguna ley que les obligue a cumplir lo decretado hasta las últimas consecuencias.

Está claro que mientras los trabajadores no nos organicemos y cambiemos el sistema no habrá ninguna ley que nos apoye de verdad; siempre será apoyos ficticios.

Nuestras luchas dicen, a veces, reconocerlas justas pero sin embargo se nos acusa fácilmente de desorden público; así en nuestra lucha la policía intervino impidiendo poner carteles que extendían nuestro problema y llegó al punto de llevar a la comisaría a los compañeros que los ponían. Cierto que en otras acciones no ha intervenido de forma

dura pero aun así, era por miedo a que este problema se extendiera ya que la situación de solidaridad hacia nuestra lucha estaba alcanzando mayor nivel de lo que ellos esperaban.

Todo este proceso nos ha ayudado a comprender claramente que nuestro hecho no es aislado, es uno más de cuantos provoca el capitalismo y que se une al de todos los trabajadores que actualmente hacen frente con su combatividad a este sistema explotador de la clase obrera, en otros sectores del país, y todos juntos son los que hacen poner en duda la seguridad que este sistema cree tener.

Con esto vemos que es la fuerza de todos lo único que conseguirá eliminar las leyes de explotación y sometimiento. Y esto solo puede ser fruto de que la clase obrera no se mantenga como clase silenciosa y sumisa, sino que haga oír su voz.

Hoy digamos no a los cierres de empresa, a la pérdida del puesto de trabajo. Esto supone llevar al trabajador a la más dura y difícil situación. Por un lado porque pierde su medio de subsistencia y también su medio de relación; de esta forma pierde su fuerza como clase oprimida ante los capitalistas, que siguen asegurando el alza de sus rentas y la baja de sus preocupaciones por conflictos.

¡Hoy debemos pronunciarnos con un rotundo no a los cierres!

Y en el futuro, nuestra imposición efectiva para evitarlos.

SALUD Y ACCION.

TRABAJADORAS DE VALMELINE
