



# UNA HISTÒRIA DE DONES EN LLUITA

LA CONFLICTIVITAT LABORAL EN EMPRESES  
TÈXTILS MULTINACIONALS (1961-1980)

Ángeles de la Fuente Benito

[publicacions]  
urv

AROLA EDITORS

COL·LECCIÓ

ATENEV



# UNA HISTÒRIA DE DONES EN LLUITA

La conflictivitat laboral  
en empreses tèxtils multinacionals (1961-1980)

Ángeles de la Fuente Benito

AROLA EDITORS



Tarragona, 2019

VOLUM 18



Col·lecció dirigida  
per Montserrat Duch Plana,  
Universitat Rovira i Virgili

CONSELL EDITORIAL

Ana Bringas (Universitat de Vigo), Laura Guidi (Universitat de Nàpols), Mónica Moreno  
(Universitat d'Alacant), Montserrat Palau (Universitat Rovira i Virgili), Maja Zovko  
(Universitat de Zadar) i Mary Nash (Universitat de Barcelona).

SECRETÀRIA

Meritxell Ferré

Primera edició: novembre de 2019

Edita: Arola Editors

ISBN: 978-84-1212-952-6

Arola Editors

Polígon Francolí parcel·la 3 nau 5 - 43006 Tarragona

Apt. Correus 253 - 43080 Tarragona

Tel. 977 553 707 - Fax 902 877 365 - Mòbil centraleta 628 415 318

arola@arolaeditors.com

www.arolaeditors.com

Coeditat amb: Publicacions URV

ISBN: 978-84-8424-818-7

Publicacions URV

Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona

Tel. 977 558 474

publicacions@urv.cat

www.publicacions.urv.cat

© dels textos: els autors

Imprimeix: Gràfiques Arrels - Tarragona

## SUMARI

<b>Pròleg</b>	7
<i>Miren Etxezarreta</i>	
<b>Valmeline en la història de l'antifranquisme</b>	17
<i>Cristian Ferrer González</i>	
<b>El context d'una lluita</b>	27
<i>Federico Bardají Ruiz</i>	
<b>LA CONFLITIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA MULTINACIONAL. EL CASO DE VALMELINE. HISTORIA DESDE DENTRO</b>	
<i>Ángeles de la Fuente Benito</i>	
<b>Agradecimientos</b>	37
<b>Introducción</b>	39
El objetivo de este trabajo	39
<b>Capítulo 1. Características de la industrialización española entre 1960-1980</b>	41
1.1. La división internacional del trabajo y el establecimiento de la empresa Valmeline en Tarragona. La teoría de la división internacional del trabajo	41
1.2. El marco legal y económico-social en Catalunya de los sesenta a los ochenta	43
1.3. El marco jurídico español para la inversión extranjera	52
<b>Capítulo II. De la Seidensticker a la Valmeline</b>	57
2.1. La evolución mundial de la industria textil	57
2.2. El establecimiento de la empresa Seidensticker en Tarragona	60
2.3. El comienzo de los conflictos laborales	62
2.4. De la Seidensticker a la Valmeline	64
<b>Capítulo III. La Valmeline</b>	69
3.1. Nuevos planteamientos empresariales: la situación de las trabajadoras en la nueva empresa; la dirección y el cómputo de los tiempos de trabajo	69
3.2. La evolución de las trabajadoras	70
3.3. El intento de convenio de empresa, la primera huelga y los primeros éxitos	73
3.4. El cambio de las relaciones laborales	77
3.5. El expediente de crisis	78

3.6. Un nuevo conflicto grave	80
3.7. Renovación del convenio	82
3.8. La consolidación de una línea de dureza empresarial	85
3.9. Incidencia en la empresa de la implantación de la democracia en la política del Estado	86
3.10. Continúan las reivindicaciones	87
3.11. La recta final hacia el cierre	87
<b>Capítulo IV. La crisis: el cierre empresarial</b>	93
4.1. La preparación de la empresa para el cierre	93
4.2. La reacción de las trabajadoras	94
4.3. ¿Son omnipotentes las multinacionales?	96
<b>Capítulo V. La regulación del sector textil</b>	99
5.1. Comparación con otras empresas de la confección de la provincia de Tarragona	99
5.2. Comparación respecto a la legislación sobre el conflicto	102
5.3. Situación real del conflicto en Valmeline	102
<b>Capítulo VI. Algunas reflexiones sobre esta experiencia</b>	105
6.1. Sobre la validez para el país del establecimiento de empresas maquiladoras	105
6.2. Sobre la importancia de algunos elementos específicos	107
6.3. Sobre la validez de la experiencia para el enriquecimiento personal y social de las trabajadoras	107
6.4. Sobre el planteamiento de una estrategia laboral para los trabajadores	108
<b>Epíleg. Una lluita obrera i feminista</b>	111

## PRÒLEG

*Miren Etxezarreta*

Ens trobem amb un llibre que explica uns fets ocorreguts majoritàriament a la dècada dels anys seixanta. Per què publicar-lo ara? Perquè preserva la memòria d'allò que va succeir en aquella època des del punt de vista d'unes treballadores modestes. Perquè relata la lluita d'unes dones per convertir-se en partícips de la seva sort, mostrant un cas exemplar de l'importantíssim paper que han tingut les dones treballadores en les lluites socials.

Però, especialment, perquè rellegint allò que una d'elles va escriure llavors sobre el procés de conscienciació i mobilització, es percep amb claredat que la majoria d'elements que van generar el procés cap a una lluita social fa més de quaranta anys formen encara part integral de la nostra realitat actual. I que pot ser molt interessant reviu, des de la perspectiva que dona el temps, una situació digna de ser coneguda des del punt de vista de la memòria social. Precisament perquè és una situació que es refereix a àmbits pocs coneguts com són la història del recent moviment obrer i popular a Catalunya fora de la metròpoli de Barcelona i, a més, dirigida i duta a terme per dones treballadores de base.

Aquest relat permet, partint del context de l'època, percebre i comparar com malgrat els canvis experimentats des de llavors en la vida social i política del país i del món, els elements essencials de la situació de la classe treballadora i popular continuen sent similars. Substancialment, no és que hagin millorat sinó que en alguns casos, fins i tot, s'han deteriorat. Permet analitzar els elements fonamentals de dit procés, aprofundir en les opcions que va suposar i les seves conseqüències, i finalment, estimular la continuació de la lluita d'aquelles dones per la seva dignitat i plena participació en la vida social.

## El context global

Per entendre l'evolució de l'economia i de la societat espanyola des dels anys seixanta, s'han de considerar diversos elements que, conjuntament, van establir les bases per al procés d'industrialització, urbanització, migracions internes i creixement experimentat a Espanya durant aquest període.

Aquests elements s'han d'integrar en la intensa expansió del capitalisme occidental experimentat des del final de la Segona Guerra Mundial, que portava els capitals occidentals a la recerca d'àmbits d'ampliació i desenvolupament. El capitalisme necessita expandir-se de manera permanent perquè cada any obté uns beneficis que ha de reinvertir per seguir oferint beneficis. Però, a més, els capitalistes competeixen entre si, lluiten per obtenir la major part del pastís dels beneficis totals. Mes a mes la competència és un dels elements que obliga el capitalisme a buscar constantment com pot mantenir més baixos els seus costos.

Per tot això, sobretot des del final de la Segona Guerra Mundial, en una primera etapa es va intensificar la divisió internacional del treball,<sup>1</sup> quan les empreses van descobrir que es podien aprofitar de la millora dels transports i les noves tecnologies per dividir la fabricació d'un producte en diverses fases, la qual cosa els permetia aprofitar les diferències de salaris entre països i obtenir més beneficis. Per exemple, moltes empreses van concentrar la feina de disseny i direcció en un país i les tasques intensives de mà d'obra poc qualificada en països amb un cost de producció més baix.<sup>2</sup> Aquestes tendències es van implantar als principals països occidentals, com els Estats Units o el Japó, però també als països més desenvolupats d'Europa, entre els quals Alemanya, que tenia el capitalisme més expansiu de l'època.

És interessant observar què va suposar la deslocalització (en llenguatge més modern) en la indústria tèxtil de la República Federal Alemanya. Si el sector aportava un 7,7% de treballadors al mercat l'any 1960, el 1976 la xifra havia caigut fins al 4,6%. En el cas de la confecció, la baixada va ser del 4,4% al 3,7%. Les inversions estrangeres no sempre creen llocs de treball sinó que els traslladen de lloc.

D'altra banda, coincidien els interessos dels Estats Units, entestats a ampliar el seu espai d'influència al món, amb els de la situació d'una Espanya

1 El capitalisme ha estat sempre internacional i ha anat a la recerca de fonts de matèries primeres, mercats per als seus productes o beneficis per poder acumular i invertir. D'aquesta manera ampliava també les formes d'explotació en països no industrialitzats.

2 Posteriorment, aquestes empreses han anat augmentant noves formes d'internacionalització fins a arribar a l'etapa actual, que denominem *globalització*. Aquesta internacionalització s'ha eixamplat encara més i s'ha generalitzat sota l'ègida dels capitals financers globals i amb la conjunció de polítiques econòmiques neoliberals.

que necessitava obrir-se econòmicament després d'un llarg període d'autarquia. D'una Espanya que també necessitava legitimar políticament la cruenta dictadura, que ja feia molts anys que governava el país. Aquests aspectes van facilitar els intents d'establir relacions econòmiques del país amb l'exterior.

És en aquest context d'inici de la deslocalització dels capitals que Alemanya cerca països amb costos més econòmics, amb l'atracció de les remuneracions baixes i la docilitat d'una mà d'obra controlada per la dictadura. Espanya, de la seva banda, aspirava a rebre capital estranger i així s'ha de situar l'arribada de l'empresa alemanya, sota les successives denominacions, a Tarragona.

A l'interior es troba una mà d'obra immigrant que cercava treball. La necessitat de supervivència i el trencament dels vincles amb les regions d'origen facilitaven que les dones també busquessin ocupació, la qual cosa va conduir a una abundant mà d'obra femenina disponible, per a la qual treballar a Seidensticker era una bona oportunitat. Per a moltes, era també la seva primera feina. Tenim així una empresa alemanya que busca reduir costos i una mà d'obra disponible que aprofita una oportunitat de feina.

## De Seidensticker a Valmeline

L'empresa es va establir fent ús de procediments habituals per a la creació d'aquesta mena de negoci: Seidensticker (nom inicial) va arribar al febrer de 1961 de la mà d'un alemany i d'un madrileny propietari d'una empresa de ceres. En un principi, ambdós es repartiren el 50% de les accions, però amb un mes de funcionament els alemanys van ampliar el capital i es van fer amb el control del negoci. No obstant això, van nomenar dos alts càrrecs espanyols, l'advocat d'empresa i el conseller delegat.

La producció eren camises d'home, de les quals el 95% s'enviaven al mercat alemany (posteriorment, va ser el 100%). La totalitat de la matèria primera, incloent-hi el fil necessari, els materials de treball, la tecnologia o els models provenia del país teutó. L'empresa era un taller deslocalitzat de la matriu a Alemanya. Cada cadena de producció recollia les operacions d'una peça de la camisa i agrupava unes vint operàries. El mètode de feina era a escarada: si se superaven els barems establerts, s'aconseguia un sobresou sobre el salari mínim interprofessional (SMI), però no n'hi havia prou de fer-ho de manera individual sinó que totes les components de la cadena ho havien de superar col·lectivament.

La Seidensticker es va estar dotze anys a Tarragona. Amb la crisi dels setanta i una disminució de la demanda a Alemanya, l'empresa se'n va anar cap a una dissolució. Abans, però, va traspasar els actius a una altra empresa

alemanya, la Val Meheler, que va constituir la Valmeline. El nou negoci, iniciat el 1973, tenia els mateixos objectius i el sistema anteriorment descrit.

La Valmeline va eixamplar el catàleg a qualsevol tipus de confecció i va ampliar el capital i subrogar el personal. Així mateix, l'arribada de la nova empresa va significar una intensificació dels temps de feina, per equiparar-se als assolits a Alemanya, la qual cosa va generar una disminució dels salaris i un ambient de descontentament i reivindicació que és la base del procés explicat en aquest llibre. I que, evidentment, no anticiparem en aquesta introducció.

És interessant percebre com les empreses estrangeres que inicien la seva activitat en els països pobres (perifèrics) han seguit pautes similars en gairebé tots els casos, recollits en llibres sobre el tema. Però fins als anys setanta aquestes pautes no s'havien implantat a Europa. Quan ho fan, s'apliquen de la mateixa manera que als països perifèrics. Fins avui en dia, aquests procediments s'han ampliat, s'han fet més complexos i s'han aprofundit encara més, tot i que no han modificat el seu caràcter bàsic.

L'activitat de l'empresa es desenvoluparà en dos períodes socioeconòmics i polítics. El primer és de gran activitat econòmica i plena ocupació, almenys a les parts industrials de l'Estat, com Catalunya, tot i que Tarragona era una regió relativament endarrerida en aquesta àrea. Des d'un punt de vista polític, aquesta etapa inicial coincideix amb una dictadura pura i dura, però també amb una incipient flexibilitat i obertura a causa de la inevitable proximitat de la successió del dictador. En la segona fase, la crisi dels setanta, dominava la situació econòmica i social amb la conseqüent aparició de l'atur, mentre que en l'apartat polític la successió de Franco va facilitar la transició política cap a una democràcia molt limitada.

El relat ens permet percebre com eren les condicions de feina en aquella època i el paper de les administracions públiques. Les empreses, com sempre, controlaven l'economia però estaven molt més regulades pel sector públic. Evidentment, la regulació estatal que els donava suport però al mateix temps, pel seu caràcter dictatorial, tenia molt en compte la necessitat de legitimació política del règim entre les classes populars. Així que, potser, era una legislació més independent dels aspectes estrictament econòmics que ara. Aquesta tendència es percep amb claredat en el paper actiu que va tenir la Delegació de Treball en tot el procés: tot i que amb contradiccions i sempre intentant evitar el conflicte, va arribar a denegar el tancament de l'empresa quan la companyia el va demanar al maig de 1980. Això va significar un important triomf per a les treballadores.

Aquesta acció suposa una diferència significativa amb el neoliberalisme actual, l'exigència del qual és desregular tota la vida econòmica, sota l'argument que així augmentarà l'eficiència i la competitivitat, i porta les administracions públiques a abandonar qualsevol exigència de control sobre la vida econòmica. No obstant això, no s'han eliminat els ajuts directes al capital, com ho demostren les grans aportacions de fons públics i la legislació favorable als interessos empresarials de les polítiques actuals.

Així mateix, es pot esmentar la importància que tenien els convenis en la vida laboral. Malgrat les moltes limitacions dels que es van signar, els convenis són molt rellevants respecte de les reivindicacions laborals, especialment els d'empresa. En el cas de Valmeline, amb unes treballadores lluitadores, el conveni d'empresa millorava molt les condicions d'altres empreses del sector tèxtil i de la confecció de la zona. Molt probablement, experiències com aquesta són les que han conduït a una legislació que intenta debilitar al màxim els convenis d'aquesta mena.

Hi havia diferències en l'estructura del treball: en la primera època la plena ocupació era una constant i perdre una feina era un problema però no una tragèdia. El context facilitava les reivindicacions. Amb la crisi dels setanta, hi havia moltes dificultats per trobar feina i tot i així les mobilitzacions van continuar.

## L'evolució a la Valmeline

**Comparar.** La naturalesa de la feina sí que ha canviat molt considerablement. Davant d'unes feines permanents que permetien projectar plans de vida, avui dia l'ocupació, quan n'hi ha, és molt precària, per períodes curts i amb salaris molt baixos; així que els joves tenen dificultats per traçar un full de ruta vital. Davant les relacions d'amistat, fins i tot de veïnatge, que es van establir entre les treballadores de Seidensticker i Valmeline, ara és pràcticament impossible que es produeixin aquest tipus de relacions, perquè les feines poden durar quinze dies, les treballadores són (falses) autònomes que han de vetllar pels seus drets o han de dedicar-se a tasques esporàdiques que poden finalitzar en qualsevol moment (Uber, Airbnb, Deliveroo).

D'explotar les treballadores convertint-les en assalariades, ara el capital ha après a fer-ho amb més intensitat i sense que estiguin assalariades. Les noves tecnologies permeten controlar-les a distància i en temps real, mentre que les legislacions neoliberals faciliten sistemes de relació en què una qüestió laboral s'ha convertit en comercial o mercantil. Un exemple són les diverses fórmules de l'anomenada economia col·laborativa, on qui fa el treball concret

són només operaris llunyans a favor de grans empreses que es limiten a fer de mitjanceres entre els operaris reals i l'usuari del servei, però percebent una comissió a canvi (Uber, Cabify, Deliveroo, Airbnb, etc.). Legalment, la majoria d'aquests treballadors són autònoms, que nominalment operen «pel seu compte», però en realitat estan al servei de poderoses empreses que els controlen molt estretament.

No és que temps passats fossin millors sinó que senzillament el capitalisme sempre s'aprofita de l'activitat dels treballadors. Abans i ara. Però ara amb la lliçó apresada que poden obtenir beneficis sense ni tan sols pagar un salari. Així mateix, l'actual capitalisme està inculcant una nova forma de pensar als més joves, basada en la importància i conveniència de la mobilitat, la flexibilitat, el cosmopolitisme, la competitivitat o la «llibertat» per prendre les teves decisions. Tot amb l'objectiu que aquests joves o almenys certs grups que es converteixen en referents acceptin una explotació de la força del treball més intensiva, incerta i arriscada que en el passat. Es tracta d'un context que fa més difícil lluitar pels drets.

De l'experiència viscuda, es pot percebre també que tot i que es modifiquin els elements de caire econòmic, social o polític, les condicions d'explotació laboral, domini del personal subaltern o la precarietat continuen estant a l'ordre del dia. Avui vivim en una democràcia parlamentària, però la situació econòmica i social és similar o pitjor que als anys setanta.

El 1974 es deia:

A conseqüència de tot això, els pocs llocs de feina que apareixen són contractes temporals o a temps parcial, moltes vegades en condicions inimaginables. S'està desenvolupant una àmplia activitat econòmica de tipus submergida que situa els treballadors a mercè del que vulguin i com vulguin els empresaris. (*Pàgina 20 de la còpia mecanografiada*)

El que no ha millorat gens és la situació actual, conformada per molt pocs llocs de treball estable, en condicions d'enorme precarietat i salaris baixos. Fa anys els qui guanyaven mil euros al mes eren titllats de desafortunats —pobres mileuristes— mentre que ara qui guanya aquesta quantitat és un afortunat. Fins i tot els sindicats exhibeixen com un trofeu haver aconseguit que la patronal accepti que tots els treballadors sota conveni guanyin almenys mil euros mensuals el 2020 (negociacions sobre salaris del juny de 2018).

D'altra banda, com que es tractava de dones, almenys al principi, es pressuposava més facilitat de control per part de l'empresa. Gradualment, però, les dones van combatre i tombar aquesta idea. S'ha de subratllar que tots els dirigents, tant els de direcció com els administratius, eren homes. Les dones

de les classes treballadores han treballat sempre i han hagut de lluitar pels seus drets. Una vegada convençudes de la necessitat de la lluita, poden ser més persistents i actives en les seves reivindicacions que els homes, com va demostrar l'experiència de Valmeline. En aquesta ocasió, com en moltes altres, les dones van recórrer a formes de protesta originals, com, quan es dedicaven a cantar o feien veure que resaven quan passaven els dirigents empresarials. Aquestes actituds posaven els directius extraordinàriament tensos i nerviosos.

## Aspectes fonamentals

Els fets ens permeten analitzar els elements fonamentals de la història, ja que es produeix l'evolució de la política empresarial: d'una situació de relativa bonança a una altra d'ajust i tensió, que no és aliena a la distància espacial dels màxims dirigents de la matriu a Alemanya. Passen d'unes actituds menys exigents al principi a unes altres de molt més exigents amb aquells que es relacionaven de manera quotidiana amb el personal operatiu. *És interessant percebre que, com és habitual en les empreses, quan la situació econòmica es deteriora, l'única política que s'aplica és la de mà dura amb el personal.* Es tracta d'unes mesures habituals entre l'empresariat espanyol, però sembla que els dirigents de la Valmeline les portaven d'origen o es van adaptar ràpidament als hàbits de negoci del país.

El relat de l'evolució empresarial reflecteix la transformació gradual d'una mà d'obra verge laboralment i amb entusiasme per la seva nova feina a una plantilla molt reivindicativa. En aquest procés, les protagonistes van anar descobrint la naturalesa del sistema econòmic en el qual estaven immerses i quines eren les poques opcions que el mateix sistema permet. En aquest treball s'explica en detall com va tenir lloc aquest canvi i com tot el procés va transformar la vida de les treballadores i del seu entorn més pròxim.

Un dels aspectes més interessants d'aquest relat és percebre com moltes treballadores que segurament mai havien pensat en termes d'explotació i conflictivitat laboral van anar descobrint com d'inevitable era la segona per defensar-se de la primera, per mantenir els seus drets. Una vegada immerses en el conflicte, el van afrontar de manera valenta i constant.

També cal subratllar que tota l'acció reivindicativa emana, principalment, de les assemblees de treballadores, impulsades per un grup promotor de la plantilla, amb capacitat per fer ús de les llacunes existents al sindicat vertical en favor dels seus interessos. Molts altres treballadors de l'època també se'n van aprofitar. Les accions es van iniciar abans de l'establiment de la democràcia

representativa i no sembla que ni els partits polítics ni els sindicats que es van crear oficialment amb posterioritat fossin crucials ni tan sols rellevants en el procés.<sup>3</sup>

Les treballadores de Valmeline van aprendre aviat que necessitaven suports amplis i van cercar i aconseguir la solidaritat de treballadors d'altres empreses i de la ciutadania en general. Fins i tot van arribar a cercar suports internacionals recorrent al sindicat alemany de l'empresa, amb l'objectiu d'exigir i obtenir la presència de la direcció internacional d'Alemanya. Però el fet d'estendre la lluita al carrer va ser un dels aspectes més importants, no només per tal que les autoritats es preocupessin de les seves reivindicacions sinó també per constituir-se com a part impulsora d'un potent moviment obrer en una zona de Catalunya que començava a destacar per un esperit reivindicatiu. En aquest sentit, no es pot menysprear la importància de les lluites de la Valmeline i altres que van seguir com a puntes de llança d'un canvi en l'atmosfera les relacions socials a Catalunya.

Fa molta enveja percebre aquell ambient, davant de la gran indiferència actual que caracteritza la multitud de demandes laborals, en les quals la solidaritat en queda molt al marge. S'ha aconseguit convèncer els treballadors que la causa de tots els problemes no és el sistema econòmic existent i les fórmules empresarials sinó que sorgeixen d'una crisi, sense identificar-ne els responsables, com si plogués, o en tot cas, provenen d'un llunyà capital financer. Més tard es responsabilitzaria dels problemes la globalització i les tecnologies modernes, que fan que tots els treballadors del món competeixin pels mateixos llocs de feina, i ara directament se'n culpa els més pobres entre els més pobres, els immigrants, que «venen a prendre'ns els llocs de feina».

S'allunya els responsables més propers dels problemes i es parla de forces molt poderoses i inabordables, la qual cosa fa molt difícil que es puguin percebre com a properes i sembla que no s'hi pot lluitar en contra. Actualment, *la majoria de lluites se centren en els dirigents polítics més que en els responsables econòmics directes. És curiós veure com aquests últims han aconseguit desviar la mirada de les protestes mentre ells les contemplen des de la barrera o, fins i tot, es posen en contra dels mateixos polítics.*

Un dels aspectes en tot aquest procés que paga la pena destacar és, sens dubte, els límits de les accions reivindicatives en el capitalisme. Quan la situació econòmica no evoluciona segons els seus desitjos, les empreses sempre disposen de l'últim recurs de tancar el negoci. Quan els treballadors i treballado-

3 Algunes de les dirigents del procés pertanyien a grups polítics des de la clandestinitat, però independentment del que hagués pogut influir en les seves posicions individuals, no sembla que els ens polítics (partits i sindicats) tinguessin un gran paper en el procés col·lectiu.

res aconseguixen un ambient fort de reivindicacions, que no s'acaba ni tan sols amb la connivència entre el capital i l'Administració pública, sempre quedarà l'últim recurs de tancar les instal·lacions i abandonar l'empresa. Així ha succeït en múltiples ocasions. El capitalisme només existeix per obtenir beneficis.

Els paràgrafs següents, escrits el 1985, mostren clarament com les coses no han canviat gaire. Enfront de les reivindicacions dels treballadors, si són fortes i sembla que tindran èxit, les empreses no dubten a abandonar el negoci. La pena és que cada cop hi ha menys protestes que plantegin la disjuntiva. Les treballadores de Valmeline van percebre clarament el perill que l'empresa tanqués si persistien en les seves reivindicacions:

Existeix un conflicte entre la reivindicació i l'acció immediata i els possibles objectius a un termini més ampli. (*Pàgina 126 de l'original mecanografiat*)

Si els treballadors lluiten de manera tenaç pels seus drets i per la seva conscienciació com a elements actius d'una societat, donades les premisses del capitalisme —que busca el benefici com a objectiu fonamental de la seva activitat—, corren el greu risc de perdre el seu lloc de feina, com el cas de Valmeline reflecteix amb meridiana claredat [...].

Una majoria de les treballadores de Valmeline reconeixen aquest problema. I s'hi van enfrontar de manera valenta, conscients que per a moltes podia suposar l'atur permanent. Però l'experiència que aquí hem relatat ens ensenya que lluitar per la participació social i la dignitat personal mereixia la pena.

Donada l'experiència, es pot afirmar que aquells i aquelles amb capacitat per defensar els seus drets, amb argumentacions serioses i continuades, difícilment seran elements passius en la societat. Cap lloc de feina té el valor de la dignitat humana conscienciada.

Van tenir discussions en assemblees però van decidir que continuaven la lluita perquè consideraven que la situació era injusta i que la seva dignitat personal ho exigia. Van preferir ser aturades dretes que agenollar-se per mantenir un lloc de feina. Van donar un impressionat exemple de lucidesa, reflexió i valentia.

Per anar acabant, és important assenyalar que per a la majoria de treballadores que van participar en la lluita, va suposar una fita en les seves vides i va contribuir a l'enriquiment del seu pensament i actituds. Les va fer més conscients respecte de la seva vida, de les necessitats i capacitats per incidir-hi de

manera col·lectiva. Pel que sabem, totes elles estan contentes d'haver participat en una experiència que les va convertir en persones més actives, responsables i participatives.

La lluita que va tenir com a protagonistes les treballadores de Valme-line és un esplèndid episodi positiu de la memòria històrica. Un procés que a l'inici de la transició va demostrar la convicció i la força que podia assolir el moviment obrer com a impulsor de la dinàmica ciutadana. Que també indica el camí a seguir, si bé s'han de tenir en compte els canvis produïts en el clima laboral o la situació social. I que revela l'existència d'unes dones, normals i corrents, que van percebre la necessitat de lluitar pels seus drets i s'hi van implicar amb reflexió i persistència. Van ser protagonistes de la seva història. Malgrat que l'empresa va guanyar la guerra, perquè va tancar el negoci, elles se'n van sortir en moltes batalles i van indicar el camí a seguir per a la llarga transformació del capitalisme en un sistema social més just, harmònic i participatiu.



*Cadena de producció. 1971.*

## VALMELINE EN LA HISTÒRIA DE L'ANTIFRANQUISME

*Cristian Ferrer González*

Valmeline constitueix una peça fonamental de la memòria del moviment obrer de la Tarragona del segle xx.<sup>1</sup> La seva inauguració el 1965, sota la denominació de Seidensticker Española, es va donar en un context d'accelerat procés de canvi de la ciutat que la mateixa empresa multinacional simbolitzava. Durant aquells anys el sector agrícola d'una part substancial del Camp de Tarragona va sucumbir davant una industrialització promoguda, d'una banda, des de l'ajuntament de la ciutat, mitjançant desnonaments de pagesos de les seves terres i la seva requalificació com a sòl industrial, i, de l'altra, des de l'Estat, a través de l'Instituto Nacional de Industria. Una transformació que s'alimentava dels excedents poblacionals que aquell mateix procés generava i que estava vinculat als plans de *descongestió* de l'àrea de Barcelona.

L'atracció immigratòria des d'altres parts d'Espanya cap a Tarragona portava anys posant les bases del creixement industrial de la ciutat en forma d'éssers humans sense més béns a vendre que la seva força de treball; uns migrants que estaven a mig camí dels èxodes econòmic i polític. Juntament amb el desenvolupament d'un modern teixit industrial a la ciutat, es va implantar un nou sistema de relacions laborals que tenia com a finalitat l'increment de la productivitat i com a màxima, el benefici patronal. Una productivitat que, degut al context autoritari del règim feixista, no es va fonamentar en l'automatització dels processos productius, com s'estava produint a la resta

1 Més enllà del treball d'Ángeles de la Fuente que el lector té a les mans, l'escassa bibliografia existent sobre el moviment obrer a Tarragona no ha elidit la conflictivitat que es va donar a la fàbrica de confecció tèxtil. Si bé el tractament i profunditat ha estat molt variat, la referència a Seidensticker / Valmeline ha seguit sent obligatòria per a tots ells. Per estricte ordre cronològic, vegieu Pedro HERAS, *La oposición al franquismo en las comarcas de Tarragona (1939-1977)*, Tarragona, Médol, 1991; Meritxell FERRÉ i Montserrat DUCH, *De súbditas a ciudadanas. Dones a Tarragona (1939-1982)*, Tarragona, CEHS, 2009; Federico BARDAJÍ, *Bonavista, una biografía social*, Tarragona, Silva, 2015; Cristian FERRER GONZÁLEZ, *Sota els peus del franquisme. Conflictivitat social i oposició política a Tarragona, 1956-1977*, Tarragona, Arola, 2018, cap. 17.

de l'Europa capitalista. Ho feia, contràriament, en la utilització extensiva de mà d'obra sense drets laborals i, per això, molt més barata que en altres països occidentals amb forts moviments sindicals.<sup>2</sup>

La historiografia del moviment obrer durant el franquisme a Catalunya s'ha centrat tradicionalment en els principals focus de protesta: els espais fabrils de l'àrea d'influència barcelonina, el que genèricament podem convenir a anomenar la Gran Barcelona. Qualsevol anàlisi, fet tant des de perspectives quantitatives com qualitatives, ho justifica sobradament. Això no obstant, la potència del moviment obrer barceloní —en un sentit ampli del terme— ha invisibilitzat dinàmiques de conflicte i experiències de lluita que es van desenvolupar a Catalunya molt més enllà de la Gran Barcelona. No hi ha dubte que la concentració industrial i la densitat social de l'obrerisme a Barcelona ajuden a comprendre que aquesta província fos la més intensament mobilitzada durant la dictadura.

Si atenem a la conflictivitat sociolaboral registrada pels organismes oficials durant la darrera dècada del franquisme —uns agents que no són aliens a la contradicció capital-treball i, per això, no són neutrals en la lluita de classes—, pot comprovar-se que els entorns industrials barcelonins van agrupar entre el 19 i el 22% de les vagues registrades en el conjunt de l'Estat espanyol durant els anys 1966 i 1976; si la vista es posa només sobre Catalunya, la xifra s'eleva fins al 97%.

Aquests números haurien de contribuir a contextualitzar i a posar en valor l'experiència de Valmeline, una empresa que es va erigir en un problema polític de primera magnitud en els anys previs i posteriors a la mort de Franco en una ciutat on suposadament mai passava res. Una simple aparença, perquè més del 80% de la conflictivitat registrada més enllà de la Gran Barcelona es va donar a la demarcació provincial de Tarragona i, molt particularment, a la seva capital. La incorporació d'aquesta província a la protesta va ser, però, tardana en comparació amb aquelles amb què limitava. Molt més que no pas Lleida i Girona. En efecte, les comarques occidentals i septentrionals catalanes van protagonitzar la majoria de conflictes fora del cinturó metropolità de Barcelona durant la dècada de 1960, malgrat que Tarragona ja era en aquelles dates un entorn molt més industrialitzat que aquells.<sup>3</sup>

2 Geoff ELEY, *Un mundo que ganar. Historia de la izquierda en Europa (1850-2000)*, Barcelona, Crítica, 2003, pp. 315-319; José BABIANO: *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI, 1995, pp. 95-155; Xavier DOMÈNECH *Cambio político y movimiento obrero bajo el franquismo. Lucha de clases, dictadura y democracia (1939-1977)*, Barcelona, Icaria, 2012, pp. 70-88.

3 Cristian FERRER GONZÁLEZ, *Espais d'oposició al franquisme més enllà de la Gran Barcelona*, tesi doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018, pp. 440-441.

El de Tarragona ens posa davant del cas d'una província mitjana, la casuística de la qual no encaixa ni en els «models» del *desenvolupament* ni en els del *subdesenvolupament*. Una dicotomia que l'agenda historiogràfica ha contribuït a mantenir de manera omniscient amb els seus estudis sobre la conflictivitat durant el tardofranquisme. Tarragona és, en aquest sentit, un tipus d'espai que ha romàs al marge de les anàlisis fetes sobre la conflictivitat social durant el franquisme. Tot i això, el seu estudi ens permet comprendre el complex joc de miralls en què tant l'oposició com la dictadura es veien reflectits: els uns aprofitant les oportunitats polítiques que les mobilitzacions en les regions més combatives generaven, els altres —almenys fins al 1976— procurant minimitzar uns conflictes que, tot i que d'una intensitat molt menor al d'altres regions, eren emmarcats en el context de gran conflictivitat general, que temien que els sobrepassés.<sup>4</sup>

Això es va veure clarament durant el cicle 1973-1976, quan la protesta oberta va fer acte de presència a Tarragona, etapa durant la qual Valmeline es va erigir en una de les fàbriques referent per a la mobilització obrera.<sup>5</sup> Però la conflictivitat no es va reduir al quadrienni 1973-1976, el que més vagues i hores perdudes va registrar, sinó que també es van donar accions reivindicatives anteriorment, quan la conflictivitat de baixa intensitat es limitava al si de les empreses i, en principi, era aliena a la mirada pública.<sup>6</sup> El cas de Tarragona certifica, en definitiva, fins a quin punt la conflictivitat social i laboral es va expandir més enllà de les principals regions industrialitzades i, en aquest sentit, va constituir un problema polític de primera magnitud per al règim franquista. Valmeline, com anteriorment la seva predecessora Seidensticker, va constituir un espai fonamental de desafiament obrer en aquella nova Tarragona industrial.

El desenvolupament de nous models de protesta, però, no fou quelcom automàtic que derivés de l'estructura productiva, sinó que van haver de ser desenvolupades per unes treballadores a qui, majoritàriament, els mancava una tradició de solidaritat i lluita. La violència de postguerra havia permès al franquisme establir una *tabula rasa* i erradicar tota tradició organitzativa anterior pràcticament arreu. També a Tarragona, tot i que allí la tradició obrerista se circumscriu a uns pocs sectors. El nou règim es va erigir des del seu naixement en el garant d'una «pau social» sustentada en la negació dels antagonismes de classe i, al capdavall, en l'erradicació física, material i cultural de l'obrerisme. A més, la profunditat de les transformacions en el teixit productiu

4 Cristian FERRER GONZÁLEZ, «El pulso de 1976. Las movilizaciones de Tarragona en el contexto español», *Siglo XX*, n. 11, 2018, pp. 91-118.

5 Cristian FERRER GONZÁLEZ, «Las batas rojas de Valmeline (Tarragona, 1974). Trabajadoras, huelguistas y referentes del movimiento obrero», *Historia del Presente*, n. 30, 2017, pp. 125-142.

6 Cristian FERRER GONZÁLEZ, *Sota els peus del franquisme*, pp. 157-175 i 259-282.

de la dècada de 1960 van fer que els sabers pràctics que haurien sobreviscut entre la classe obrera durant els anys de plom de la postguerra fossin d'escassa utilitat en el nou context que la industrialització va inaugurar a Tarragona. Una situació molt diferent al de les ciutats de la Gran Barcelona: la diversificació productiva i la densitat que hi havia adquirit l'obrerisme abans del franquisme permet observar amb més nitidesa pautes que van sobreviure entre les classes treballadores a l'intent d'erradicació del Nou Estat.<sup>7</sup>

A Tarragona també van ser els sectors tradicionals els qui van permetre entreveure la supervivència, si bé dèbil, d'un món anterior al franquisme. No en va, aquests foren els protagonistes de la majoria de protestes de baixa intensitat durant els anys seixanta: estibadors, ferroviaris, tabaqueres... Ho van fer en contra de les reglamentacions que alienaven el control obrer sobre el procés productiu i que vinculaven la possibilitat de sortir dels salaris de gana a l'increment de la producció, a través de primes i bonificacions. També als nous barris proletaris que creixien a l'oest de la ciutat —un fenomen completament inèdit en la història de Tarragona—<sup>8</sup> es van començar a plantejar protestes per millorar les condicions materials davant un estat que només es feia present mitjançant la repressió, però l'absència del qual en referència a mesures assistencials esdevenia sagnant a nivell social.

Durant aquells anys d'industrialització, de creixement suburbà i d'exploació laboral, el descontent entre amplis segments de la població obrera resultava evident. Però les possibilitats de plantejar reivindicacions davant el poder econòmic, que en última instància sempre actuava a través dels *seus* representants polítics del Sindicat Vertical, comportava riscos que excedien de molt el *simple* acomiadament. La reglamentació laboral sota el franquisme tipificava com a delictiva i punible tota alteració de l'ordre fabril. Si bé al llarg de la dictadura es van anar succeint diferents lleis que només feien que reconèixer l'*existència* de l'antagonisme de classe —mitjançant la seva reglamentació—, en cap moment les vagues van estar permeses, ni tan sols quan al maig de 1975

7 Par a una anàlisi generacional que aporta materials de gran interès sobre la qüestió de les transmissions en l'àmbit familiar, vegeu Cristina BORDERÍAS, Mónica BORRELL, Jordi IBARZ i Conchi VILLAR, «Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CCOO de Cataluña durante el franquismo», *Historia Contemporánea*, n. 26, 2003, pp. 161-206. Igualment, vegeu un estudi que prioritza l'àmbit de l'experiència industrial a Rubén VEGA, «Entre la derrota y la renovación generacional. Continuidad y ruptura en la protesta social», a Abdón MATEOS (coord.), *La España de los cincuenta*, Madrid, Eneida, 2008, pp. 171-200. Algunes consideracions d'interès sobre el tema, a Xavier DOMÈNECH, «La clase obrera bajo el franquismo. Aproximación a sus elementos formativos», *Ayer*, n. 85, pp. 201-225.

8 Vegeu Joan Josep PUJADAS i Federico BARDAJÍ, *Los barrios de Tarragona. Una aproximación antropológica*, Tarragona, Ajuntament de Tarragona, 1987.

finalment es va legislar sobre el seu ús, ja que les limitacions imposades en dificultaven l'exercici normal.<sup>9</sup>

En aquell context, les organitzacions del catolicisme social, de caràcter legal, van ser les primeres que van poder començar a plantejar accions assistencials a les barriades que creixien caòticament i desordenada a la perifèria tarragonina. Aquestes van ser, en molts casos, les que van canalitzar part del descontent obrer i, tal vegada, les van convertir en espais d'aprenentatge que mediatitzaven la presa de consciència sobre les injustícies i, per això, les organitzacions del catolicisme social van jugar un paper de primer ordre en la politització obrera. Una politització que va portar, en molts casos, a l'adquisició de compromisos antifranquistes.

L'Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC) va participar en la primera plataforma de l'oposició que es va configurar a Tarragona, la Comissió de Barri de Bonavista. Ho va fer juntament amb l'única formació antifranquista que aleshores estava organitzada de manera clandestina a la ciutat, el Partit Socialista Unificat de Catalunya (PSUC). Els comunistes del PSUC van ser la principal força de l'antifranquisme tarragoní fins al 1976, tot i que des del 1972 ja no n'eren l'única organitzada. A penes quinze anys abans els comunistes no deixaven de ser un conjunt de petites cèl·lules que havien anar creixent de manera aïllada i sense contacte entre si al centre de Tarragona, a Torreforta i a Bonavista, dues de les barriades on es desenvoluparien models d'oposició més integrats i amb més incidència pública de la ciutat. La seva unificació el 1963 en una única organització els va permetre començar a caminar, però la travessia no seria gens senzilla.

Els orígens del nou moviment obrer a Tarragona, com a la resta de l'Estat espanyol, estan vinculats al paper d'alguns treballadors les fidelitats dels quals eren en el comunisme i el catolicisme social, mentre que les opcions històriques del socialisme i de l'anarquisme van entrar definitivament en declivi a principis dels anys seixanta i no ressorgirien, especialment la primera, fins als anys de la transició. Les condicions particulars de la ciutat van condicionar el naixement, la composició i les fórmules organitzatives d'aquell moviment de Comissions Obreres, que des de feia una dècada s'havia anar formant en alguns entorns industrials i que des de 1964 plantejava la necessitat de dotar-se d'una estructura orgànica permanent.<sup>10</sup> En les seves primeres aparicions, CCOO era un fenomen espontani que feia acte de presència als conflictes de fàbrica com a

9 Carme MOLINERO i Pere YSÀS, *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid, Siglo XXI, 1998, pp. 70-77.

10 Sobre la història de CCOO durant el franquisme, vegeu Pere GABRIEL (coord.), *Comissions Obreres de Catalunya, 1964-1989. Una aportació a la història del moviment obrer*, Barcelona, Empúries, 1991; David RUIZ (ed.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, 1993.

element de representació dels vaguistes i com a espai de negociació amb la patronal que després es dissolia; més endavant, es va anar formalitzant i estenent a través de militants comunistes i catòlics i aniria aconseguint atreure molts altres treballadors sense un enquadrament polític determinat.

Així va ser com les CCOO van arribar a Tarragona. La seva incidència pública va ser escassa abans de 1967, moment de la seva primera mobilització pública, si bé la seva constitució formal es remuntava a la tardor de l'any anterior. La peculiaritat de Tarragona sobre altres geografies era que la fàbrica seria subsidiària en la formació d'aquelles primeres CCOO, mentre que era l'espai vivencial als nous barris el que millor permetia acumular forces i anar construint un moviment d'oposició obrera. La intensa transformació de la ciutat amb la instal·lació de noves empreses multinacionals, on els controls sobre els treballadors era més rígida —com els que De la Fuente ens relata sobre el seu treball a Valmeline—, estava transformant les pautes relacionals de la classe obrera. A aquesta, per la seva banda, reforçada numèricament amb la incorporació recent de contingents provinents de la immigració, li faltava experiència respecte als nous sistemes de relacions laborals que les multinacionals portaven amb elles. Una experiència que anirien adquirint quan se succeïssin les primeres resistències, com l'aturada que les treballadores de Seidensticker van protagonitzar l'estiu del 1966, quan una companya va ser acomiadada.<sup>11</sup> A més, l'homogeneïtat socials dels barris de ponent i els dèficits estructurals compartits facilitaven articular unes primeres demandes i propiciaven uns contactes de confiança i la transmissió de recursos organitzatius que, després, acabarien donant el salt a les empreses.

Aquell va ser un procés lent i desigual. Desigual per sectors i per empreses. El tret de sortida el va marcar, fins a cert punt, la conformació de candidatures d'oposició obrera per a les eleccions al Sindicat Vertical el 1966, gestades a la Comissió de Barri de Bonavista i sense gaire discussió col·lectiva a les empreses. Els resultats, allà on els qui es presentaven eren persones conegudes i amb bona sintonia amb els seus companys de feina, van ser bons. Bons, però limitats als cercles de relació més directa. Això no obstant, aquell grapat d'antifranquistes amb càrrecs d'enllaç sindical o de jurat d'empresa van permetre plantar les primeres llavors als llocs de treball que anirien brotant durant els anys següents. No a Seidensticker, però. El procés allí en va ser un altre.

11 «Carta de'n Sitges», 29 d'agost de 1966, Archivo Histórico del Partido Comunista de España (AHPCE), Fons Nacionalidades y Regiones (NR), Sèrie Catalunya, caixa 56, carpeta 3. La primera acció pública que tinc registrada de CCOO a Tarragona va ser, precisament, el llançament d'octavetes als voltants de Seidensticker que es feien ressò de la protesta del passat estiu: «Trabajadoras de Seidensticker», CCOO de Tarragona, octubre de 1966, Arxiu Nacional de Catalunya (ANC), Fons PSUC, n. 1603, caixa 130.

Durant els anys seixanta el moviment obrer a Tarragona es va anar desenvolupant en sectors eminentment masculins, com la construcció i les indústries químiques. Per contra, ni el tèxtil ni les tabaqueres —dos dels sectors amb empreses de més grandària de la ciutat i la mà d'obra de les quals era eminentment femenina— van ser objecte d'atenció preferent de CCOO en aquesta primera fase d'expansió. No és estrany que fos precisament en aquests dos sectors, juntament amb un altre amb un alt percentatge de dones com ho eren les empreses del metall, on creixerien opcions sociopolítiques alternatives a CCOO a partir dels anys setanta. Aquest va ser el camí a Seidensticker/Valmeline.

Efectivament, entre les treballadores de la multinacional de confecció tèxtil es van donar processos de politització, experimentació i legitimació social d'actituds desafiantes cap a les autoritats laborals. De la Fuente en dona compte al seu estudi. Aquestes actituds desafiantes van portar un sector de les costureres a confeccionar una candidatura d'oposició obrera per a les eleccions sindicals que es van celebrar el 1971, la qual va obtenir un suport considerable per part de les seves companyes.<sup>12</sup> Era una candidatura que formalitzava les pràctiques assembleàries desenvolupades al si de les empreses, una candidatura de fet autònoma al moviment de CCOO, però que al meu entendre no és possible comprendre al marge de l'ecosistema polític del qual CCOO era part constitutiva, igual com ho era el PSUC, l'HOAC o la Joventut Obrera Catòlica (JOC), malgrat la seva implantació desigual a les fàbriques; un ecosistema que cada cop era més plural, tant en la seva composició interna com ideològicament.

A pesar d'aquesta varietat, a pesar dels avenços organitzatius, de la presència cada cop més pública de l'oposició i de la visibilitat del conflicte sociopolític, l'antifranquisme tarragoní va mostrar moltes dificultats per trobar formes eficaces de lluita contra la dictadura adaptada a la realitat local. Això va dur a la diversificació de models organitzatius del moviment obrer a primers dels setanta. El model, de tipus assembleari, desenvolupat a Seidensticker, i l'homogeneïtat de la majoria de les seves treballadores les va allunyar de les pràctiques més *verticals* i centralitzades que es donaven a CCOO. Una manera d'actuar similar al que podia representar Plataformes Anticapitalistes, l'altra gran opció política que va emergir a principis dels setanta a Tarragona.

Tant a Seidensticker com després a Valmeline, contràriament, va ser una opció socialista i autogestionària la que va arrelar amb més força. Era el Topo Obrero, un moviment nascut com a escissió del maoisme d'arrel catòlica que a finals dels setanta havia impulsat l'Organització Revolucionària dels Treballadors (ORT). Tot i això, el moviment de treballadors que va cristal·litzar en el

12 «Carta de Serós. D'algunes organitzacions del P. a comarques», 2 d'abril de 1971, AHPCE, NR, Catalunya, caixa 59, carpeta 3.

Topo Obrero rebutjava les fórmules més centralitzades que una organització de tipus leninista com l'ORT s'havia donat.<sup>13</sup> A Seidensticker/Valmeline, el Topo Obrero probablement aconseguia connectar amb algunes pràctiques assembleàries desenvolupades per la JOC als seixanta. Però als setanta aquelles pràctiques de democràcia de base obrera en el si de les fàbriques no eren fenòmens aïllats; o més aviat no ho eren tant com abans. Aquelles pràctiques, que van anar desenvolupant-se a Tarragona, així com en molts altres racons de la geografia espanyola, es van començar a coordinar. Ho van fer a través de la publicació homònima *Topo Obrero*, que es va començar a publicar el 1972. El moviment que es va desenvolupar a Tarragona es nodria dels contactes personals que moltes treballadores de Seidensticker/Valmeline mantenien amb altres companyes del tèxtil en zones del Penedès, el Vallès o la ciutat de Barcelona, que adquiriria un arrelament considerable en diverses empreses tarragonines.

Aquell grup era al darrere de la majoria de reivindicacions que es van donar a la fàbrica durant la primera meitat dels anys setanta a la ciutat. La naturalesa de les exigències obreres anaven en la línia de sostreure, encara que només fos en part, el control absolut que la direcció de l'empresa tenia sobre l'organització laboral, molt particularment sobre la reglamentació dels temps de costura. Igualment, la diferenciació sexual del treball a la fàbrica —elles cosien, ells reparaven l'utilatge— va contribuir a polaritzar les relacions laborals en termes de gènere, un component que és present en totes les queixes de què es té registre a la fàbrica.<sup>14</sup> El que demanaven a l'empresa, però, era un conveni propi i abandonar el conveni provincial del tèxtil, molt marcat per les necessitats de les petites indústries tradicionals del Camp de Tarragona.

El conveni d'empresa per a Seidensticker es va aconseguir per primera vegada el 1972, tot i que el nou sistema salarial que les treballadores havien aconseguit arrencar a la direcció s'incomplia de manera sistemàtica. Com a reacció, aquell estiu es van succeir diverses baixades del ritme de treball amb la finalitat de pressionar l'empresa.<sup>15</sup> La pràctica habitual de realitzar grans assemblees de fàbrica garantia que accions com aquelles tinguessin un gran seguiment i contribuïa, tanmateix, a minimitzar les desavinences entre les diverses sensibilitats antifranquistes amb presència a la fàbrica. L'assemblea de base es va convertir en l'element fonamental d'acció i legitimació de la protesta obrera. Per a l'any 1973 les assemblees van imposar un increment salarial d'un

13 Per desgràcia els estudis sobre el Topo Obrero són escassos. Vegeu una panoràmica a Ramon ARNABAT, «El moviment obrer autogestionari i el Topo Obrero (1972-1982)», a Manuel LOFF i Carme MOLINERO (eds.), *Sociedades en cambio: España y Portugal en los años setenta*, CD-ROM, Barcelona, CEFID, 2012.

14 *Unión Obrera*, n. 1, abril de 1971.

15 *Informaciones Obreras*, n. 67, 11 de setembre de 1972.

36%, que va quedar plasmat en el nou conveni col·lectiu d'empresa. Tot i això, les autoritats no li van donar el vistiplau degut a les limitacions fixades pel govern per a aquell any, que el conveni sobrepassava.<sup>16</sup> Tot i que les qüestions salarials van ser fonamentals en la protesta obrera, les reclamacions desenvolupades, tant en els temps de Seidensticker com els de Valmeline, s'articulaven amb demandes de millora de les condicions laborals, higièniques i mediambientals; també reclamaven els drets com a mares, amb permisos i excedències, i en cada nova exigència posaven en qüestió el sistema *fordista* d'organització del treball i les lògiques del mateix capitalisme.<sup>17</sup>

Més enllà de Tarragona, el tèxtil català estava en peu de guerra. Eren nombroses les empreses de Barcelona, Sabadell, Terrassa o Manresa que plantejaven conflictes de diversa intensitat, com a mostra del malestar en el sector per la situació de crisi internacional i la manca de reinversió dels propietaris durant el temps de «vacas gordas».<sup>18</sup> Unes vaques que, en cas d'existir, no havien estat mai vistes per les obreres tèxtils. El mes de març, una vintena d'empreses del ram de l'aigua de Sabadell van anar a la vaga, amb un seguiment de més de 3.500 obreres de la capital del Vallès Occidental.<sup>19</sup> Si bé Tarragona no podia competir en nombre amb el cinturó industrial barceloní, sí que es va veure en condicions de fer-ho en intensitat. En efecte, la província de Tarragona es va erigir en la segona en hores no treballades l'estiu de 1974, només per darrere de Barcelona, però per davant de València, Biscaia, Sevilla o Madrid.<sup>20</sup>

Les autoritats del Sindicat Vertical no podien més que constatar que «el conflicto de Valmeline SA ha polarizado la atención laboral de la provincia».<sup>21</sup> A Valmeline es va produir la vaga obrera més dilatada de tota la dictadura a la ciutat de Tarragona. Els setanta dies de conflicte de 1974 bé podrien mesurar-se en intensitat amb altres coetanis com el de la Harry Walker de Barcelona, amb seixanta-un dies d'aturada entre desembre de 1970 i febrer de 1971, o el de 1976 a la Roca de Gavà, amb quaranta-dues jornades ininterrompudes de dura lluita. En aquest sentit, és interessant subratllar que una de les vagues més llargues del franquisme es va produir en un escenari considerat secundari en els estudis sobre la conflictivitat obrera durant la dictadura. Les geografies de la conflictivitat laboral s'havien estès des de 1970, i això resulta indicatiu tant de l'extensió d'una cultura de protesta entre la classe obrera com

16 *Informaciones Obreras*, n. 88, 27 de febrer de 1973.

17 *Informaciones Obreras*, n. 124, sense data [ca. finals de setembre de 1973].

18 *Luchas Obreras*, n. 15, 3 de març de 1974.

19 *Luchas Obreras*, n. 17, 17 de març de 1974.

20 *Cambio 16*, n. 148, 16-22 de setembre de 1974.

21 «Informe mensual», OSE de Tarragona, 19 de setembre de 1974, Arxiu Històric Provincial de Tarragona (AHPT), Fons de la Central Nacional de Sindicatos (CNS), caixa 342.

d'una mostra palpable de la crisi orgànica de la dictadura. Aquesta crisi va fer inviable la continuïtat del franquisme com a sistema polític, un procés d'alta conflictivitat, entre els protagonistes del qual figuren de manera ineludible les obreres de Valmeline.



*Tall de carretera, 14 de març de 1980.*

## EL CONTEXT D'UNA LLUITA

*Federico Bardají Ruiz*

### El context general a Tarragona

A finals dels anys cinquanta ja s'havien reiniciat clandestinament diverses lluites socials i polítiques. A Tarragona hi havia diversos grups de treballadores i treballadors organitzats políticament entorn de l'il·legalitzat PSUC. Els llocs d'actuació més intensa van ser des d'un principi Bonavista i Torreforta, barris obrers de nova creació. A Torreforta hi havia diverses dones activistes, un cas bastant insòlit en aquella època, en què la militància clandestina estava protagonitzada majoritàriament per homes.

A mitjan anys seixanta, existia una incipient xarxa clandestina de sindicalistes per tota la província que, sense arribar a fer grans vagues ni mobilitzacions multitudinàries, sí que van anar plantejant accions concretes d'aturades i protestes, amb coratge, estratègia i intel·ligència, que van cristal·litzar uns anys després en la formació de CCOO i 'altres moviments.

Actuaven fonamentalment en sectors com la construcció, en plena expansió en aquella època, o la petroquímica, que començava a despuntar. A Indústries Químiques Associades (IQA), la primera petroquímica instal·lada en aquestes terres amb capital multinacional, es va consolidar des de molt aviat un nucli sòlid i actiu de sindicalistes comunistes. Es va fer llegendària també la vaga de treballadors que es va organitzar el 1969, durant la construcció de la central nuclear de Vandellòs, on es podien percebre ja líders de la insurrecció sindical.

Com era habitual, aquestes iniciatives van tenir resposta de les patronals i l'Estat amb repressió, sancions i detencions. L'assassinat de tres treballadors de la construcció a càrrec de les forces repressives durant la vaga de la construcció a Granada, al juny de 1970, hauria actuat com a revulsiu ètnic i de classe social entre alguns dels nombrosos treballadors de la construcció a Tarragona, molts d'ells d'origen andalús.

A continuació faré una repàs ràpid del que es coïa en els altres fronts de la lluita antifranquista a Tarragona i, sobretot, als barris, de relativa recent creació. A mitjans dels setanta es va produir l'eclosió del moviment veïnal. Bonavista n'havia estat la pionera a la dècada anterior: el 1964 es va crear una combativa Comissió de Barri, antecedent de l'Associació de Veïns, legalitzada el 1969, a la qual van seguir les de la Granja, el 1970, i la de Sant Salvador, el 1971. A partir d'aquí, des de mitjans anys setanta van anar sorgint les restants. Va ser també en aquesta època quan apareixen els primers intents de coordinació i de treball integral entre diverses associacions veïnals. Així, per exemple, les associacions de la Granja i Bonavista van fer una denúncia conjuntament a dues indústries petroquímiques el 1974, perquè «amb els fums perjudiquen els veïns de tots dos barris». La contaminació de les indústries pròximes va servir per plantejar-se la conveniència d'una coordinació estable entre totes les associacions de veïns. Això va succeir el 1976, amb la constitució de la Coordinadora Interbarrios de Tarragona, que es convertiria en l'antecedent històric de la Federació d'Associacions de Veïns de Tarragona (FAVT), creada pocs anys després.

La qüestió política, i moltes vegades la qüestió sindical també, trobaven un refugi natural en les associacions veïnals. Era la cobertura legal perfecta per oferir esporàdicament i de forma encoberta una sala de reunions o un local ampli per organitzar una reunió o una assemblea clandestines. Però és que també hi havia una complicitat tàcita per la coincidència de lluites reivindicatives polítiques, sindicals i veïnals, en què algunes veïnes tenien una doble i fins a triple militància. Algunes parròquies, comptades amb els dits d'una sola mà, també van tenir aquest paper però de forma molt més discreta i prudent, segons m'explicava un exsacerdot obrer i sindicalista de Topo Obrero.

Amb la politització de les associacions de mestresses de casa als setanta, es va aconseguir reorientar-les cap a accions reivindicatives i de compromís polític. El Partit del Treball d'Espanya (PTE) va tenir una influència decisiva en la creació dels col·lectius de dones de Riuclar, Torreforta i Sant Salvador, i també d'alguns barris de Reus. L'Associació Democràtica de la Dona (ADM), vinculada al PTE, es va estendre àmpliament en aquelles ciutats on aquest partit era hegemònic.<sup>1</sup> Són els anys de la creació de les primeres vocalies de dones, dins de les associacions de veïns. Les reivindicacions més freqüents són: equipaments culturals i socials, promoció de la cultura i l'educació, xerrades sobre educació sexual, etc. Hi comença a haver una col·laboració fluida amb el Bloc Feminista de Tarragona.

<sup>1</sup> Per exemple, a Màlaga van arribar a tenir més de 150 afiliades integrades en el moviment veïnal i estudiantil.

El 1975, amb la mort del dictador, tornem a trobar algunes dones militants que van tenir una importància crucial en la creació de les associacions de veïns, ja que van portar a primera línia les lluites i reivindicacions de la classe obrera. El paper destacat i exemplar de les dones de Valmeline, sobre el qual ens aturarem més endavant, es repeteix en moltes de les mobilitzacions i protestes dels anys setanta a Tarragona, on les dones assoleixen un protagonisme de primera magnitud. Una de les mobilitzacions més importants va ser la del boicot als autobusos de Bonavista, al març-abril del 1974, impulsada per l'Associació de Veïns, el PSUC i les Plataformes Anticapitalistes, fonamentalment, en protesta per l'apujada del bitllet de l'autobús. Durant una setmana i mitja el barri va ser pres literalment per les forces de l'ordre, «els grisos». Allà, les dones van demostrar una gran capacitat de mobilització i les líders una notable oratòria en les assemblees populars ja que van aconseguir que la gent menys polititzada sortís al carrer a protestar i mostrés una gran valentia en els moments més durs dels enfrontaments amb la policia.

El 2 de gener de 1975 unes 300 persones, la majoria dones, moltes 'acompanyades pels fills, van protestar per l'atropellament mortal d'una dona de vint anys a la carretera de Tarragona a Reus, al pas pel barri de la Floresta. Un altre exemple de lluita va ser el de les dones del mateix barri per tenir una llar d'infants autogestionada. Les mares van decidir ocupar els baixos de l'Ajuntament per reivindicar aquesta necessitat social a la fi del 1977 i van convertir l'espai en una guarderia *sui generis* improvisada. La protesta va durar quinze dies, fins que les dones van ser desallotjades per la policia, però van aconseguir el seu objectiu.

A les activistes polítiques d'esquerres en la clandestinitat no se'ls reconeixia, en general, un paper de primera línia. A les dones se les invisibilitza constantment dins de les associacions, tot i ser molt creatives i actives en les mobilitzacions. Era un fet que moltes d'elles seguien treballant fora de casa, a casa i en política (de partits, sindical o ciutadana). Així, doncs, les dones militants hauran de fer front a una triple jornada de treball (laboral, domèstica i de militància), que afrontaran amb un ritme frenètic de vida i amb un sentiment, en molts casos i a sobre, de culpa pel fet de no trobar-se a l'altura dels companys homes de lluita. Ara bé, almenys comptaran en moltes ocasions amb el suport incondicional de les seves mares (les àvies). La tasca d'embrió d'associacions veïnals que van tenir algunes dones en el marc de les associacions de mestresses de casa (Riuclar o Sant Salvador) es va menysvalorar quan els homes van crear les associacions de veïns i moltes d'elles van tornar a casa seva.

Una de les reivindicacions més reeixides la va protagonitzar l'Associació de Veïns de Torreforta, que va reclamar un mercat municipal per al barri. El conflicte es va iniciar quan l'Ajuntament pretenia eliminar el popular mercat ambulant si feia el mercat cobert. Després de moltes mobilitzacions, van ser sobretot les dones les que van aconseguir els dos mercats, l'obert i el tancat. Un altre moviment important va ser el dels objectors de consciència. Al novembre del 1976 existien sis grups d'objecció a Bilbao, Can Serra, Madrid, Màlaga, Tarragona-Reus i Vic, en els quals estaven involucrats 37 persones. A principis del 1981 la quantitat de grups a tot el territori espanyol oscil·lava entre seixanta i vuitanta, i implicava més de 300 persones. Una de les accions més estesa era la creació d'un servei civil, substitutori del servei militar, que en el cas de Tarragona es va implantar al barri de la Floresta amb la col·laboració de l'Associació de Veïns el 1977.

Tal com afirma Ramon Arnabat: «Durant els anys setanta, el moviment obrer organitzat va tenir un gran protagonisme social i polític a Espanya. Un protagonisme fonamentat en la seva força i en la seva diversitat, en la qual es combinaven partits, sindicats i organitzacions obreres autònomes. Alhora, es va produir un gran debat en el si del moviment obrer organitzat entre les alternatives més reformistes i més radicals, entre els models leninistes i més autonomistes. Un debat que es va realitzar en el marc d'una societat espanyola en canvi, del relleu generacional dels dirigents obrers i de la incorporació de les dones al moviment, però, també, d'una societat europea en plena ebullició on els models tradicionals del món capitalista i del món socialista eren qüestionats.»<sup>2</sup>

És en aquest context de profundes transformacions socials a què havia donat lloc el fenomen de la industrialització, urbanització i àmplies migracions dins el país des dels seixanta, juntament amb la incipient semilibertat política, tot i que encara molt controlada, de l'última època del franquisme, on es dibuixa l'entorn en què es van intensificar els moviments laborals de la ciutat. Un dels més importants i interessants el va constituir la lluita a la Valmeline que Ángeles de la Fuente ens descriu aquí.

2 ARNABAT MATA, Ramón: «El moviment obrer autogestionari i el 'Topo Obrero' (1972-1982)». LOFF, Manuel; MOLINERO, Carmen (eds.): *Societats en canvi: Espanya i Portugal als anys setanta. Congrés Internacional. CEDID-Institut d'Història Contemporània*. Bellaterra: UAB, 15 i 16 de novembre de 2012, pàg. 19.

## La ciutat i els barris

Des de l'inici dels setanta es van anar succeint innumbrables aturades i conflictes laborals. Així va ser com va començar un rosari ininterromput de vagues i manifestacions que no van cessar fins a finals de la transició democràtica, cap a principis dels anys vuitanta. El 1973 les treballadores i treballadors de Song-Alena (fàbrica de contraxapats), que tocava al barri de la Floresta, es van declarar en vaga. S'hi produïa una explotació brutal: els salaris eren miserables i a causa sobretot dels forts ritmes de producció hi havia accidents laborals gravíssims.

Paral·lelament, van sorgir altres lluites de molta consideració com les vagues de Valmeline, Interflama, Pantalán, Maisa, Tabacalera, Loste, Big-Laborest, Reycon, Abaco de Aceites, Crolls, etc.

La premsa política clandestina es feia ressò de l'actualitat sindical i política del moment. Al maig de 1974 es llegia a la portada de *Treball*: «También en España se puede liquidar la dictadura» (en referència a Portugal); a l'agost de 1974: «Valmeline: una lucha significativa»; al setembre de 1974: «Dos meses de lucha en Valmeline», al febrer de 1975: «Huelga en la Refinería»; al març de 1976: «Huelga en la construcción». En els casos de Valmeline, Big-Laforest i Butano trobem certs paral·lisme interessants amb el clàssic sistema de colònia industrial, aparegut a Catalunya a mitjans del segle XIX, en el qual l'acció privada de moltes empreses pren la iniciativa per proporcionar serveis públics i socials als seus treballadors. Fruit de les polítiques paternalistes d'aquestes empreses, als anys seixanta van proporcionar als treballadors uns habitatges barats al barri del Pilar o ajudes per a l'adquisició d'habitatge en altres llocs. Els habitatges que tenien algunes dones en lloguer al barri del Pilar, tot un bloc que havia comprat la Seidensticker (anterior de Valmeline) als promotors aragonesos Salvador Cuota i Bailó, van passar a ser de propietat el 1974, quan la fàbrica es va traspasar a Valmeline. Així mateix, també es va potenciar el desenvolupament dels grups recreatius d'empresa.

La justificació d'aquestes iniciatives es troba en el fet que estimulen la confiança i col·laboració entre empresa i treballadores, i ajuden a evitar les tensions socials. A la Seidensticker-Valmeline, no obstant això, li va sortir el tret per la culata. Tal com va observar Ángeles, doncs, si bé al principi de crear-se l'empresa l'ambient entre les treballadores era individualista i poc propici per reivindicar millores sindicals, «aquestes relacions van anar canviant, influint-hi decisivament el fet de fomentar activitats recreatives (excursions, berenars, concursos, etc.), que van aglutinar grups d'amigues, i així es va crear una de

les bases de solidaritat entre companyes, necessària per dur a terme accions en resposta als problemes que hi havia».<sup>3</sup>

Aquest paternalisme empresarial ha estat substituït pel del gran complex petroquímic. Actualment, Tarragona s'ha convertit en una immensa colònia industrial: es tracta d'un paternalisme molt més subtil però que ho abasta gairebé tot, tota la societat política i civil tarragonina. Mitjançant un mecenatge politicocivil intens, ha aconseguit adormir una societat que ha deixat d'exigir un control més estricte de les seves activitats de risc i d'uns drets econòmics i socials adequats.

## A la Valmeline

Ángeles va detallant en el seu treball la importància que van tenir els factors següents en la gran força sindical i la capacitat de mobilització constant de les treballadores de Valmeline: molt joves, solteres al principi (casades al final), immigrants la majoria d'elles i encara no arrelades a Tarragona. Aquesta solidaritat d'ètnia, de gènere, d'edat i d'estat civil explica aquests forts llaços d'amistat que van ser fonamentals per fer front a mobilitzacions obreres sense precedents.

Una altra treballadora, sindicalista de la Tabacalera de Tarragona, explica el cas diferent d'aquesta fàbrica. Allí en un principi les treballadores eren autòctones, catalanes de Tarragona, i quan s'hi van incorporar noves treballadores procedents dels barris perifèrics, d'origen immigrant, hi va haver alguns conflictes d'identitats que, no obstant això, es van anar dissolent a mesura que creixia la solidaritat de classe. Finalment, les reivindicacions laborals van ser el caldo de cultiu perquè les treballadores de la Tabacalera superessin els condicionants dels seus orígens ètnics i generessin vincles de fraternitat i solidaritat.<sup>4</sup>

Un altre dels aspectes que destaca Ángeles té a veure amb les metodologies participatives i democràtiques de totes les accions que empenien. El mètode de treball sindical era assembleari i el de la presa de decisions, per votació. Era el corrent ideològic majoritari de Valmeline, que proposava un model d'autonomia obrera i de socialisme autogestionari, i pretenia emular el model que estava assajant la Iugoslàvia d'aquella època. A la Valmeline algunes de les dirigents del moviment reivindicatiu estaven vinculades al moviment de Tre-

3 DE LA FUENTE BENITO, Ángeles (1985). *La conflictividad laboral en una empresa multinacional. El caso Valmeline (Historia desde dentro)*. Tarragona: Delegació de la Universitat de Barcelona, pàg. 39-40 [tesi de llicenciatura de Graduat Social].

4 BADIA RION, Joana i altres (2014). «Dones en lluita: el barri i les fàbriques». CUADRADA, C.; GUTIÉRREZ, E. (eds.). *Les dones als orígens de Torreforta*. Tarragona: Centre d'Estudis Històrics i Socials Guillem Oliver del Camp de Tarragona, pàg.247-248.

balladors Autogestionaris i Socialistes que editaven la revista *El Topo Obrero*. Aquest col·lectiu feia molt d'èmfasi en la formació crítica dels militants i altres activistes socials, fomentant debats i discussions dels aspectes més diversos de la societat i la cultura. En aquest sentit, podria parlar-se d'una preocupació constant pel que avui anomenaríem el *creixement personal*.

Diu Ángeles: «Quan vam trencar peres amb la fàbrica no era només que ens quedéssim sense el salari, era que ens quedàvem sense moltes amigues i sense uns llaços de relació humana que havien estat per a nosaltres molt importants i ens havien ajudat molt en la consolidació de la nostra pròpia personalitat.»<sup>5</sup>

En aquest sentit, sempre que parlo amb Ángeles sobre això insisteix en la gran importància que va tenir aquesta forma de treballar tant en ella com en moltes altres, que al seu parer els distanciava d'altres moviments insurgents que obeïen més a consignes des de dalt, de les cúpules dels principals partits d'esquerra, i descuidaven la formació més humana i integral de la persona. M'ha cridat molt l'atenció el fet que moltes d'aquestes dones, fins i tot d'altres fronts com el de les AMPA (Associacions de Mares i Pares de Alumnes) o el feminista, es continuïn reunint anualment no només pel record nostàlgic dels vells temps sinó perquè reactualitzen els llaços d'amistat entranyables que en el seu moment van crear. Dones que, en alguns casos, es traslladen a aquests sopars del retrobament des de localitats molt llunyanes de Tarragona, on avui tenen la seva residència.

No solament mantenen els llaços d'amistat sinó que pot dir-se que moltes de les dones que van participar en aquestes lluites mai han deixat de mantenir i desenvolupar el seu esperit reivindicatiu, continuen sent persones molt preocupades per la societat que les envolta i disposades a continuar lluint pels seus anhels. Per exemple, en dates posteriors ens trobem que durant les activitats a la Valmeline i després del tancament, diverses treballadores de l'empresa, juntament amb altres persones, van crear un col·lectiu de pensament crític, Erre que Erre, per tractar de formar-se per entendre la societat en què vivien i va donar lloc a qüestions i debats crítics i polèmics sobre diferents aspectes socioculturals de la realitat tarragonina, alguns dels quals van ser editats monogràficament.

Les Mares contra la Droga i l'Associació de Veïns de Bonavista van muntar una peculiar manifestació el dissabte 18 de desembre de 1993. Van assistir unes tres mil persones a Bonavista per protestar contra la droga. La

5 DUCH PLANA, Montserrat; FERRÉ BALDRICH, Meritxell (2009). *De súbdites a ciutadanes. Dones a Tarragona, 1939-1982*. Tarragona: Centre d'Estudis Històrics i Socials Guillem Oliver del Camp de Tarragona, pàg. 174.

manifestació va ser organitzada amb molta imaginació pel col·lectiu de Mares contra la Droga, que van expressar el seu calvari personal simulant un viacrucis.

El moviment feminista va irrompre també amb força i va llençar la consigna «allò personal és polític», trencant la dicotomia entre espai públic i privat. Això va permetre introduir en l'agenda de la transició democràtica lleis que tenien a veure amb els drets com a dones i es traduïen en millores en la qualitat de vida de les persones, com el dret al propi cos, el dret al divorci (22 de juny de 1981), contra la tipificació de l'adulteri com a delictes, el dret al control de la procreació i el dret, encara que limitat, a l'avortament (5 de juliol de 2010). Posteriorment sorgeixen noves demandes: inclusió dels anticonceptius en la Seguretat Social, conciliació de la vida familiar amb el treball, lluita contra la violència de gènere, assessorament jurídic en diversos aspectes, etc. El Centre de Planificació Familiar de Tarragona va ser un triomf del Bloc Feminista i el precedent dels serveis d'atenció a les dones dels centres de salut d'atenció primària. Més recentment la FAVT va posar en marxa un projecte de mediació i prevenció contra la violència masclista, parcialment truncat a causa de la crisi i extinció de la Confederació d'Associacions Veïnals d'Espanya (CAVE), de la qual depenia.

Ángeles de la Fuente ha estat una pionera en la lluita per les llibertats en aquest país. Però també ho ha estat en la reflexió sobre el que ha passat. La seva excel·lent monografia (*La conflictividad laboral en una empresa multinacional. El caso Valmeline (Historia desde dentro)*, 1985) té el mèrit, a més, d'inaugurar cronològicament una producció literària sobre aquests temes a Tarragona que arriba fins als nostres dies.<sup>6</sup> Un treball, en definitiva, que ens mostra que les mobilitzacions laborals quan es duen a terme de forma participativa tenen profundes repercussions positives no només en el món laboral sinó en les vides dels agents actius i l'entorn en què es desenvolupen. La lluita per una societat millor sempre val la pena.

6 PUJADAS; BARDAJÍ (1987). *Los barrios de Tarragona. Una aproximación antropológica*. HERAS (1991). *La oposición al franquismo en las comarcas de Tarragona (1939-1977)*. DUCH; FERRÉ (2009). *De súbditas a ciudadanas. Dones a Tarragona, 1939-1982*. SUANES (2009). *Plantant cara al sistema. Sembrant les llavors del canvi. Els moviments socials al Tarragonès (1975-2010)*. CUADRADA; GUTIÉRREZ (2014). *Les dones als orígens de Torreforta*. BARDAJÍ (2015). *Bonavista. Una biografia social*. FERRER (2018) *Sota els peus del franquisme. Conflictivitat social i oposició a Tarragona 1956-1977*.

LA CONFLITIVIDAD LABORAL  
DE UNA EMPRESA MULTINACIONAL  
EL CASO DE VALMELINE  
HISTORIA DESDE DENTRO

*Trabajo presentado para la obtención del título de Graduado Social*

*Por Ángeles de la Fuente Benito*

*Dirigida por D. Victoriano Urquiza*



## AGRADECIMIENTOS

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 de 1985

[Nota del editor]: Pueden consultar y descargar libremente la reproducción digital de la tesina y los anejos correspondientes en la dirección de internet siguiente:  
<http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/book/404>

# solidaridad con VALMELINE

## ALGUNOS DATOS

Valmeline es una empresa del ramo del textil, capital alemán, con una plantilla de 331 obreras (la mayoría muy jóvenes).

La dirección estaba sometiendo a los trabajadores a un grado de explotación bárbaro. Las jóvenes de Valmeline no contaban con un salario fijo, sino que su remuneración iba en función de unos toques de trabajo que estipulaba la empresa. No hace falta remarcar que el incremento de toques no iba parejo al incremento de salarios.

Esta situación ha ido creando un ambiente de descontento que se talló el 31 de julio, día en el que las obreras de Valmeline se declararon en huelga. Las reivindicaciones principales eran las siguientes:

- 350 pts/día, como mínimo, más plus de producción;
- 25 días de vacaciones;
- que la antigüedad sea por quin quonios y no por trienios.

## PRIMEROS PASOS

Al paro, la empresa respondió con un cierre de 3 días. Las trabajadoras siguen en su postura e incluso ocupan la fábrica durante 2 días.

El siguiente paso de la empresa es despedir a 162 chicas

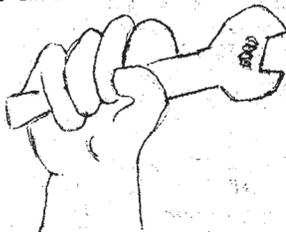
## HUELGA EN STILUS (MONT-BLANC)

En esta empresa del mueble, con una plantilla de alrededor de 120 trabajadores, se ha producido un paro en dos secciones.

Reivindican aumentos salariales, ya que la empresa pretende incrementar aun más el ritmo de productividad. Han sido los trabajadores más jóvenes los que han movilizado al resto de sus compañeros. La reivindicación sigue en pie y la huelga continúa con posibilidades de extenderse a toda la fábrica.

## HACIA UNA HUELGA EXCEPCIONAL

A partir de este momento, las jóvenes de Valmeline van a desplegar una intensa actividad dirigida a conseguir la solidaridad del resto de la clase obrera tarraconense. Salen en diversos grupos y van recorriendo las diversas fábricas difundiendo su lucha. En las



empresas se hacen colectas de dinero para que sigan adelante.

Van prácticamente a diario a Sindicatos, vestidos con sus batas rojas (que ya se han hecho famosas en toda Tarragona); pidieron una audiencia al gobernador, que no quiso recibirlos.

La mayor muestra de solidaridad la han recibido en dos concentraciones obreras hechas en la Rambla. La primera de ellas, convocada frente a Sindicatos, agrupó a varios centenares de trabajadores (cerca del millar). Nunca en Tarragona habíamos visto algo así. La segunda, convocada una semana después, todavía fue más numerosa; más de 1.000 obreros. Como siempre, las jóvenes vestían sus batas.

Este es el camino. El conflicto de Valmeline ha rebasado el marco de su propia empresa. Se ha convertido en una cuestión del conjunto de la clase obrera tarraconense. Por tanto, sólo la lucha solidaria puede derrotar las pretensiones de la dirección de Valmeline. En este sentido, el Comité Local de Tarragona del P.S.U.C. hizo en agosto un llamamiento en el que decía:

"ES NECESARIO AUMENTAR LA SOLIDARIDAD. HAY QUE HACER PAROS; ADEMÁS DE AYUDARLAS ECONÓMICAMENTE!

HAY QUE CONSEGUIR QUE NO HAYA NI UN SOLO DESPIDO Y QUE LOGREN LO QUE PIDEN!

# INTRODUCCIÓN

## El objetivo de este trabajo

El objetivo de este trabajo consiste en estudiar cómo ha actuado en el periodo de análisis una empresa de tipo multinacional situada en Tarragona; la reacción de las trabajadoras frente a esta y hasta qué punto esta dinámica puede llegar a generar una normativa legal o unos hábitos de actuación que se generalicen a un ámbito más amplio.

Trataremos de detectar cuáles han sido los elementos que motivaron a la empresa a implantarse en España y cuáles los elementos para abandonarla. Para ello, se partirá del marco de la división internacional del trabajo y del ambiente jurídico español para la inversión empresarial durante el periodo 1960-1980.

En esta empresa avanza la concienciación de las trabajadoras y se establece una dura lucha obrera que hemos creído interesante analizar. Trataremos de describir cuáles 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.

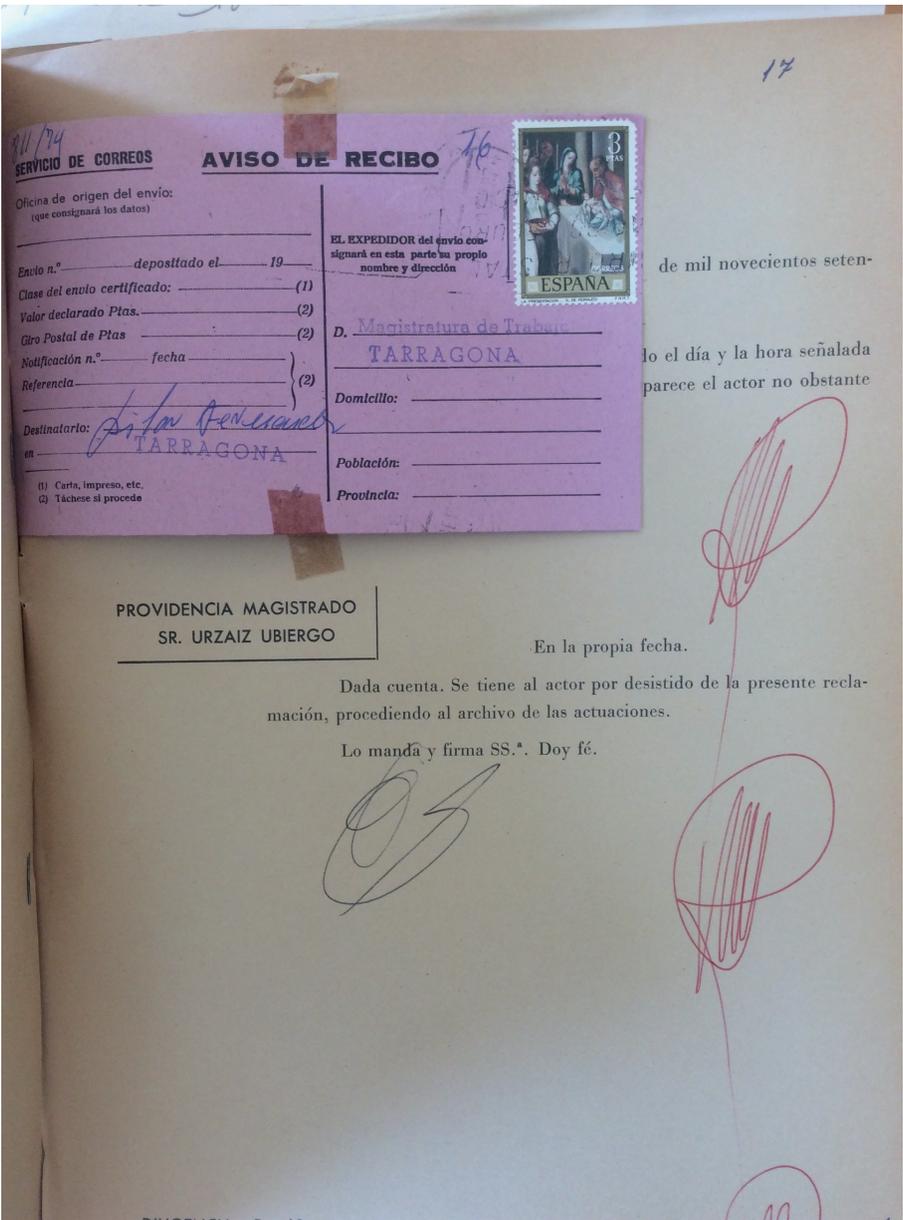
Se considera también la actuación del sindicalismo vertical inicialmente y con posterioridad la actuación del sindicalismo democrático.

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 dónde ir y cómo 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.



SERVICIO DE CORREOS

AVISO DE RECIBO

Oficina de origen del envío:  
(que consignará los datos)

Envío n.º \_\_\_\_\_ depositado el \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_  
Clase del envío certificado: \_\_\_\_\_ (1)  
Valor declarado Ptas. \_\_\_\_\_ (2)  
Giro Postal de Ptas \_\_\_\_\_ (2)  
Notificación n.º \_\_\_\_\_ fecha \_\_\_\_\_  
Referencia \_\_\_\_\_ (2)  
Destinatario: *Asíson Ferrer...*  
en TARRAGONA

EL EXPEDIDOR del envío con-  
signará en esta parte su propio  
nombre y dirección



D. Magistratura de Trabajo  
TARRAGONA  
Domicilio: \_\_\_\_\_  
Población: \_\_\_\_\_  
Provincia: \_\_\_\_\_

de mil novecientos seten-  
lo el día y la hora señalada  
parece el actor no obstante

PROVIDENCIA MAGISTRADO  
SR. URZAIZ UBIERGO

En la propia fecha.

Dada cuenta. Se tiene al actor por desistido de la presente recla-  
mación, procediendo al archivo de las actuaciones.

Lo mandá y firma SS.ª. Doy fé.

*Demanda de Valmeline S.A. a Magistratura del Trabajo, expedient amb proposta de sanció, p.17.*

# CAPÍTULO 1. CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIALIZACIÓN ESPAÑOLA ENTRE 1960-1980

## **1.1. La división internacional del trabajo y el establecimiento de la empresa Valmeline en Tarragona. La teoría de la división internacional del trabajo**

La economía mundial, tal como nosotros hoy la conocemos, tiene su origen en el siglo XVI. Su evolución va indisolublemente unida a la evolución regional del trabajo a nivel mundial. Por esta época se introducen en diferentes regiones del mundo nuevas formas de organización del trabajo para distintos tipos de producción, o son impuestas desde fuera.

Así, vemos como en los siglos XVI al XVIII la industria de transformación se sitúa en Europa Occidental, mientras que 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 industrial en Europa, queda definitivamente asentada la división internacional del trabajo sobre la base de la industria de transformación y el trabajo asalariado en Europa, Japón y EE. UU., mientras que América Latina, África, Asia y la India serán productores de materias primas sobre la base del trabajo esclavo, materias que exportan a los países industrializados.

La división internacional del trabajo «clásica» se halla sometida a revisión, pues la búsqueda constante de beneficios y el avance tecnológico de los transportes han llevado al capitalismo a una situación cada vez más competitiva, lo que ha provocado la búsqueda de una mano de obra más barata para disminuir los costes en aquellos países y ampliar el mercado a nivel internacional en los países subdesarrollados.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la industria se va asentando en aquellos países que garanticen una producción más rentable, para lo 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 R.F.A. 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 observan son los desplazamientos de la producción; estos consisten en suspender una determinada producción en los países de origen mientras 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 R.F.A.

Este desplazamiento de fases de producción de la industria de transformación hacia países con un 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 EE. UU. al otro lado de la frontera en México.

Actualmente, no son solo las regiones al borde Europeo Occidental y las de América Central, norte de África, Sudáfrica y el Sudeste Asiático, sino que a este grupo se unen y toman preponderancia sobre los demás desplazamientos que se están realizando en Europa Oriental, Sudamérica, África 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 mano de obra que ofrecen estos países. Son estos seres proletarizados quienes se hacinan en barrios miserables de las ciudades de los países subdesarrollados. Estos están obligados a trabajar a cualquier precio y en las condiciones más indignas e inhumanas para asegurarse la simple supervivencia y constituyen una fuente inagotable de fuerza de trabajo. Como consecuencia, las inversiones, capacidad productiva y número de trabajadores de muchas compañías grandes o pequeñas de los países industrializados, mientras en el interior se estancan o reducen, crecen constantemente en el exterior, especialmente en los países en vías de desarrollo.

Es a consecuencia de esta división internacional del trabajo que en los años sesenta se implantó en Tarragona la industria alemana Seidensticker y, posteriormente, en el año 1973, 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 Catalunya 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. Todo ello era consecuencia del «modelo antártico» fruto 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 exportaciones que exigían la movilización de unos recursos de problemática consecución en el exterior.

La propia dinámica del proceso se encargó de hacer patentes 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 antártico de la 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 técnicas extranjeros.

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 mantenerse una legislación restrictiva que los propios americanos contribuyen a sustituir.

Por todo ello se realiza el plan de estabilización, que consistía 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, vía transferencias, a salvar las dificultades de la balanza de pagos.
- c) Liberación de capitales, facilitando una creciente entrada de capitales extranjeros que aumenten la disponibilidad de ahorro interno y permitan 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 si no 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 europeo y americano interesado, en su fase expansiva, en la conquista de nuevos mercados y en la utilización de las ventajas comparativas que suponía 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 paí-

ses capitalistas más desarrollados; un alto nivel de protección que preserva 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 fueron la creciente capacidad de importar, al poder disponer de los recursos exteriores que proporcionaban el turismo y las trasferencias de emigrantes, y la oportuna disponibilidad de importantes excedentes de mano de obra agrícola en condiciones óptimas para obtener la reconversión 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 subperiodos: el que llega aproximadamente a 1966, caracterizado por una espectacular expansión económica, y el siguiente, 1967-1974, 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 de turismo, las remesas de los emigrantes y las inversiones extranjeras, como ya hemos señalado.

Las tendencias que se experimentaron en este periodo 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 con el 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 migración ofreció a estos trabajadores la oportunidad de conseguir unas ventajas enormes en relación con sus peores condiciones de vida.

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

Esta gran diferencia salarial entre industria y agricultura en España era aún mayor en relación con los países europeos del Mercado Común. La perspectiva de disponer de un empleo seguro con un salario tres o cuatro veces 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 concordaba 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 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 lo que proporciona el impulso decisivo para la emigración tanto externa como interna.

La segunda etapa, iniciada hacia 1977, supone un cambio de comportamiento y perspectiva de la economía, siendo el riesgo más destacado de este periodo 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 periodo anterior, creando una situación de desconcierto acerca del rumbo a adoptar por la actividad económica. En España, al igual que en 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 obligados 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 determinaron que la crisis adquiriera magnitudes superiores.

Por otra parte, la crisis en España se verá 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 constituiría 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 planteamientos 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. Solo 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 estos años de crisis, la agricultura se estaba viendo forzada a alcanzar niveles superiores de productividad prescindiendo del exceso de mano de obra que subsistía todavía en el sector. Como resultado destacaban dos rasgos básicos fuertes: la pérdida de 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 1977, la inversión decayó seriamente; según estimaciones del Banco de España en un 6%, según 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 al endurecimiento de 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 del mercado en función de la coyuntura de la demanda, dándose por tanto una mayor tasa de desempleo en la mujer que en el hombre, así como entre los jóvenes de dieciséis a veinticinco años.

Las corrientes migratorias hacia Europa en la etapa de los sesenta permitieron paliar ciertos desequilibrios en el mercado de trabajo que de otra forma se hubiesen 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 observa una tendencia decreciente a partir de 1973, que es el resultado de un cambio estructural en el comportamiento de la producción y el empleo a largo plazo.

Pero no solo la variabilidad de la demanda entre los distintos sectores originó cambios en la estructura de la ocupación, sino que las variaciones en los salarios fueron también un factor importante que influyó 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 una amplia oposición al franquismo, se van 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 para evitar que se reforzara el Movimiento Obrero. A pesar de ello, la combatividad de los trabajadores crece. El capital se ve obligado a hacer concesiones económicas, animado todavía por los periodos de prosperidad de la década precedente. Esto supone un aumento real de los costes salariales de la empresa que, junto 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 a favor de los trabajadores y a una disminución de las rentas del capital.

Los aumentos experimentados por los salarios en la participación de la renta en el periodo de 1974 en adelante 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 inició un periodo de moderación salarial a la baja: así, entre los años 1977-1980 la participación de la remuneración de los asalariados en la renta nacional disminuyó en un 0,70 punto. Como resultado de dos tendencias opuestas los sueldos y salarios netos disminuyen en un 1,2 punto.

Las estadísticas demuestran que, en este periodo 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 IRPF, lo cual significa simplemente que aumentó la cotización directa en España, en gran parte merced a ampliarla sobre los salarios españoles.

En resumen, efectivamente parece que los salarios reales de los trabajadores españoles experimentaron un aumento hasta 1974-76 (periodo de gran vitalidad del Movimiento Obrero), aunque también se produjo una fuerte absorción de la renta nacional por la actividad económica, que permite la recuperación por parte del Estado, que por su parte, 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 beneficios, y aprovecha la crisis para realizar una reestructuración del capital acrecentando su concentración y eliminando las empresas menos eficientes. Cuando desaparece la confianza empresarial, cuando los márgenes de beneficios se reducen, 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 esto que todas las negociaciones llevadas a cabo por las fuerzas sindicales con la patronal y el Gobierno están basadas en facilitar a la patronal cuantos medios legales sean necesarios para conseguir unos trabajadores más dóciles; fruto de esto 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 permitan la movilidad de las plantillas, la elevación de la productividad, el fortalecimiento del poder patronal en la empresa y domesticar el naciente sindicalismo.

De particular interés para nuestro trabajo es estudiar las consecuencias de la crisis en el empleo, pues este 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 de la producción. 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 a 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 solo muy relativamente envejecida.

Existe una constante presión por parte de los empresarios para conseguir el despido libre o la flexibilización de las 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 del empresario 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 enfrentarse con el hecho de que buena parte del paro es crónico y creciente (desajustes tecnológicos) y no podrá ser absorbido ni con un mejoramiento de la producción.

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

En 1978 el 36,7% de los parados son jóvenes que no han trabajado nunca y buscan empleo. También se observa que el 58% de los parados son jóvenes de menos de 25 años.

La tasa de actividad de la población femenina disminuye considerablemente; pasa del 28,4 al 27,1%, tasas que se convierten en 48 y 43% respectivamente si se consideran solamente las mujeres menores de 25 años. Este proceso es especialmente grave para la población femenina.

Son las personas con niveles de estudios más bajos (analfabetos, estudios primarios o bachiller elemental), que buscan trabajo por haber sido despedidos de su trabajo anterior y es sabido por estudios que son las personas con más dificultades para colocarse.

Parece también que el paro de personas con titulación académica alcanza cifras importantes. La diferencia con quienes tienen niveles de estudios más bajos reside en que, una vez encontrado empleo, este es más estable.

Queda patente que el volumen total de empleo ha descendido. 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 suponen para la clase obrera la psicosis del desempleo y la política de desmovilización laboral paralizan la actitud combativa de los trabajadores en el momento de las negociaciones colectivas.

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.

Como consecuencia de todo esto los pocos puestos de trabajo 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 quiebra por parte de los empresarios para enfrentarse a los problemas de 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 mito 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», eliminando 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 la suspensión de pagos o quiebras, incluso aunque la situación no lo justificara o esta 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 fue 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 hablaré 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 en la Ley de 7 de febrero de 1956, que dio acceso al capital extranjero, fue muy notable sobre la nueva ordenación legislativa en España.

Los objetivos de esas nuevas ordenaciones están enunciados en la exposición de motivos del Decreto 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 desarrollo económico: con la entrada de capital y técnica extranjera se perseguía la elevación de la productividad de la economía nacional.

No obstante, aunque la exposición legal por parte de España reflejara estos motivos, lo real fue que la inversión extranjera estuvo motivada por las ventajas comparativas que proporcionaba una mano de obra abundante con bajos salarios y muy disciplinada, al estar sometida por un régimen autoritario; y, por otro lado, las no menores ventajas que se derivan de un proceso acelerado de expansión del mercado interior. En este contexto, la inversión extranjera otorgó prioridad a la producción de bienes de consumo finales, renunciando a desarrollar otras actividades que implicasen un contenido tecnológico de mayor complejidad, reservado a los países más desarrollados o «centros» de difusión de la organización capitalista a escala mundial.

Las disposiciones legales sucesivamente aparecidas en España fueron:

*1) Decreto del 30 de septiembre de 1959*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del O.L. de 27 de julio de 1969, los españoles con residencia habitual 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 los 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.

*2) Decreto 24-12-1959 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 de capitales que, por lo dispuesto en los artículos 6 y 7 del D.L. de 27-7-1959 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, en las siguientes condiciones:

- 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 que las empresas españolas en las 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.

3) *Decreto 17-5-1969 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 de 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 se realicen.

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 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 ley, atendiendo a la forma de su realización, son cinco; contravalor en pesetas de las divisas que se aporten, pesetas convertibles, pesetas transferibles, maquinaria e instalaciones de procedencia extranjera, licencia de fabricación y asistencia técnica.

3) Existe la garantía de transferibilidad de beneficios en divisas, sin limitaciones 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 autorizadas a obtener

créditos a plazo medio o largo plazo solo hasta por el equivalente a un 50% de su capital. Si se quiere superar ese porcentaje, puede concederse si se administran simultáneamente créditos en el extranjero.

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 ambigüedad que puso en manos de la discrecionalidad de la Administración la interpretación de la norma y su aplicación. De ahí que Ventura Garcés haya podido señalar que lo que realmente ha sucedido, al margen de las ventajas reconocidas en la nueva normativa legal, es que el Gobierno, durante los quince años transcurridos desde la promulgación del Decreto Ley del 27 de julio de 1959, ha hecho uso generoso del margen de la 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, solo cambió parcialmente en 1973, y no solo por la aplicación más rigurosa de las normas vigentes, sino también dando paso a una serie de disposiciones legales que venían a suponer (aunque quizá con exceso de retraso) una sistematización y ordenación de la confusa y a veces contradictoria legislación sobre inversiones extranjeras de cualquier tipo o modalidad y unas mayores posibilidades de control e intervención pública, a la vez que limitaban el amplio margen de discrecionalidad de la propia Administración.

No cabe duda de 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, dependiente del Ministerio de Comercio, y, por otra, a la elaboración 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 características de los mismos, reducen las posibilidades de decisiones discrecionales y permiten una mayor selección y ordenación de dichas propuestas sobre la inversión extranjera, que limitan la utilización de las fuentes de crédito nacionales incluso a lo que se refiere al crédito a corto plazo; prohíben del pago de royalties a las matrices siempre que la participación extranjera supere el 66% del capital de la empresa; obligan a presentar una memoria anual referente al cumplimiento de las condiciones establecidas; obligan a destinar determinados porcentajes de la producción al mercado exterior; mantienen una balanza comercial neutra por la empresa objeto de la inversión; obligan a la reinversión de determinados porcentajes de beneficios e investigación.

De ahí que H.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.



*Tancament de les treballadores a la fàbrica. 1980.*



*Excursió a la muntanya. 1972.*

## CAPÍTULO II.

### DE LA SEIDENSTICKER 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 este al que pertenece la empresa 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 República 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, de F. Frobel, J. Heinrichs y O. Kreye, Siglo XXI.

En el año 1970, la participación de la industria textil y de la confección (incluyendo la industria de la piel y el calzado) en la producción industrial total representó aproximadamente un 8,30%. En el mismo año, aproximadamente un 20,5% del total de los 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 en 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:

	<i>Industria transformadora</i>	<i>Industria textil</i>	<i>Industria de la confección de la piel y el calzado</i>
Todos los países, excepto Alemania 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 O. Kreye.

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 de un 19%.

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

En el periodo 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 del 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 este sector el empleo ha crecido ligeramente en términos absolutos. En el mismo periodo 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 con la producción total, pero en relación con el 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 periodo 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 electrónica, industria química, industria del automóvil e 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 del 3,6% y el 1,6%.

Esto demuestra que el descenso del número de ocupados en la industria textil se inicia ya a principios de los años sesenta, con una aceleración a partir de 1971. En la industria en general y en la industria de la confección, el retroceso se inicia solo a principios de los años sesenta. 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 contrario, no se produjo esta recuperación.

Estos datos indican que, según las nuevas tendencias de la O.I.T., se ha producido un desplazamiento de la industria 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 receptores de estas industrias a una industrialización orientada a la exportación.

El caso que presentamos aquí corresponde precisamente a este tipo de empresas. A continuación veremos que las empresas a las que nos vamos a referir, Seidensticker primero y Valmeline después, son dos empresas del textil-confección de la R.F.A. que se establecen en España exclusivamente para producir mercancía con destino a la R.F.A.<sup>1</sup>

1 Los datos, información e historia de todo lo expuesto procede del libro de actas del jurado de empresas; de escritos que formularon las trabajadoras; de documentos de la Delegación de Trabajo, AIS, Magistratura y del Registro de la Propiedad de Tarragona. Alemana Seidensticker Hernwasas Chafabriken GMBH de Fulda, Alemania, y don Pedro Galí Marés en representación de «Ceras Industriales Españolas, S.A.», domiciliada en Madrid.

## 2.2. El establecimiento de la empresa Seidensticker en Tarragona

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

El señor Seidensticker compró una acción en nombre propio y 24 acciones en representación de la sociedad Seidensticker Hernwasas Chafabriken GMBF. 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 de febrero de 1961 con el objetivo formal de la fabricación, venta y distribución de ropa y productos de vestido.

La constitución del consejo de administración fue: presidente Sr. Walter Seidensticker, vicepresidente Sr. Walter Seidensticker Junior, gerente Sr. Gerd. Seidensticker, 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 en maquinaria por la sociedad alemana Seidensticker Hernwases Chafabriquen 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 conceden en esta misma fecha poderes comerciales y de representación a don Carlos Martí Prat (abogado de Tarragona) y a don José María Puig.

El Sr. Martí Prat entra de consejero delegado y le son dados poderes decisorios 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 Hernwases Chafabriquen GMBH.

La plantilla laboral es de 532 personas distribuidas como sigue: siete cargos directivos alemanes (solo a partir del año 1969 fueron sustituidos por algún español), ocho 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 del 95%, mujeres de edades comprendidas entre 16 y 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 plantilla que allí tenían.

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

El producto fabricado consistía exclusivamente en camisas de caballero, en su mayoría de tejido 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, los botones y todo cuanto era necesario para la confección de la prenda. Realmente la Seidensticker en Tarragona no tenía autonomía de operación como tal empresa, sino que constituía una planta de producción para Alemania.

El sistema de producción era una 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 minutos acumulados al final del día y esto se traducía en una remuneración mayor del entonces salario mínimo interprofesional (S.M.I.). No obstante, no bastaba que una trabajadora individualmente superara sus niveles básicos para obtener este plus, sino que este se lograba si todas las componentes de una cadena superaban sus niveles individualmente. Cada cadena de producción recogía las operaciones 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 tanto, la empresa consideraba que los niveles básicos establecidos anteriormente tenían que ser aumentados. De esta manera, el intento de lograr una mayor remuneración conducía al cabo de cierto tiempo solamente a que las tareas tuvieran que realizarse a mayor velocidad, suponiendo entonces para las trabajadoras no una mayor remuneración, sino la obligación de trabajar con más intensidad, creando esta situación una gran tensión durante toda la jornada laboral.

### 2.3. El comienzo de los conflictos laborales

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

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 respondían a lo que entonces marcaba la Central Nacional Sindicalista (C.N.S.), 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 la identificación de los problemas y una mínima toma de conciencia de que las soluciones a los problemas deben buscarse colectivamente.

Un aspecto que influyó en este cambio fue el fomentar actividades recreativas (excursiones, meriendas, concursos, etc.) que aglutinaron grupos de amigas, creando así una de las bases de solidaridad entre compañeras, necesaria para poder llevar a cabo acciones en repuesta 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 consecuencia 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 eran los altos ritmos de trabajo. Diversas secciones o cadenas 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 sesenta se va consiguiendo un ambiente más solidario entre las compañeras, fomentado por un grupo de ellas que tenían un nivel de conciencia más elevado.

Esto permitió plantearse si se debía participar en las elecciones sindicales que en el año 1972 se iban a celebrar bajo el ordenamiento de la C.N.S.; en

su caso, si se habían de presentar, estas debían ser las compañeras más combati-vas y las que en más ocasiones habían sido capaces de enfrentarse a la dirección de la empresa. Se decide participar y el personal vota mayoritariamente a las personas de su confianza (no así a las que habían defendido antes a la empresa).

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

A partir de aquí comienzan a surgir problemas mantenidos en la sombra durante años. El inconformismo 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, en el año 1971, el día 28 de diciembre (Santos Inocentes) se acostumbraba a gastar bromas entre el personal. Una compañera gastó una broma a un mando intermedio 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 considerarla perniciosa 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 maquina en su lugar.

En el año 1972 tenía que renovarse el convenio provincial de la confección (que hasta entonces era desconocido por las trabajadoras, aunque era por el 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 del 33% sobre el salario anterior. Se consiguen las peticiones, pero la empresa absorbió la prima de producción normal, que era de 4 y 5 pesetas hora; se discutió en asambleas y se decidió iniciar un periodo de bajo rendimiento. Esto supuso para todas un gran esfuerzo para conseguirlo debido a que tenían que ir controlando todo el día el trabajo para que al final de la jornada no realizaran más de lo que habían acordado.

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

En repetidas ocasiones había protestas debido a que las trabajadoras tenían diferentes cualificaciones 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 la que tenía menos. Debido a ello plantean a la empresa dos opciones: o las dejaba siempre trabajando en una misma operación, o les daba la cualificación más alta y podía moverlas según las necesidades. La empresa optó por la segunda opción, y a partir de entonces todas las trabajadoras tenían la cualificación de oficialas de primera categoría y, por tanto, la misma base salarial. Este hecho es muy importante, por 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 acciones conflictivas, generándose con todo ello un importante ambiente reivindicativo.

## 2.4. De la Seidensticker a la Valmeline

La Seidensticker 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 nylon. Este producto fue perdiendo mercado y parece, además, que la calidad del mismo era deficiente, por lo que la demanda en Alemania de 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 la disolución.

La Seidensticker negociará con otra empresa del textil de confección alemana para traspasar su activo. Para hacerse cargo de este, en 1973 se constituye la empresa Valmeline, S.A., filial de la alemana Val. Mehler 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 objetivo social es la fabricación, compra, distribución, venta y confección de toda clase de ropa, tejidos para vestir y otros usos.

Posteriormente y mediante escritura formalizada de fecha 31 de enero de 1974 se modifica dicho objeto social por el de fabricación, venta, distribución y exportación de toda clase de confección cualesquiera otras actividades de lícito comercio relacionadas con la producción de prendas de confección.

Por escritura formalizada de fecha 1 de febrero de 1974 se amplía el capital a doscientos millones de pesetas mediante emisión de 1974 de acciones al portador de la serie B de cien mil pesetas nominales cada una que suscribió íntegramente la sociedad Val. Mehler A.G., domiciliada en Fulda, R.F.A., que a su vez el mismo día adquirió a los antiguos accionistas las doce acciones or-

dinarias de cincuenta mil pesetas que constituían el capital social inicial. Del aumento de capital fueron desembolsados un total de noventa y nueve millones cuatrocientas mil pesetas.

Después de estos actos, la Sociedad Valmeline, S.A., tiene un accionariado en su totalidad extranjero.

Si bien la sociedad se constituyó en el año 1973, hasta enero de 1974 no se iniciaron las operaciones productivas, ya que la fábrica quedó instalada en los terrenos y edificios adquiridos a la sociedad Seidensticker. Según escritura formalizada de fecha 1 de enero de 1974, la venta de edificios costó dos millones quinientos mil marcos alemanes pagados en España; aparte de esto, adquirió también maquinaria y equipo por valor superior de cuarenta y tres millones de pesetas.

Se desprende de su memoria que era objeto del consejo de administración, en parte impuesto por la Dirección General de Transacciones Exteriores al autorizar la inversión de capital extranjero, el exportar la totalidad de la producción.

Aparte de las operaciones contables económicas realizadas por los socios de las respectivas sociedades (Seidensticker 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 sastrería fina.

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

Respecto a los medios técnicos, si bien en Seidensticker fueron incorporadas las innovaciones del momento, no sucedió así en Valmeline, que aprovechó los restos de Seidensticker, 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 establece 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 venían impuestos desde Alemania tanto el tiempo para cada modelo como el precio a pagar por ese modelo. Lo que todavía con más intensidad que la empresa anterior convierte a esta 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 lleva con las trabajadoras.



*Manifestació de l'1 de maig, 1980.*



*Manifestació de l'1 de maig, 1980.*



*Manifestació de l'1 de maig, 1980.*

## CAPÍTULO 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 África y América Latina.

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 remplazado por otra persona dispuesta a poner en práctica una política laboral mucho más dura, como explicaremos más adelante.

Desde el principio los nuevos empresarios impusieron 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, pasado el periodo 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 lo superaban)<sup>2</sup>. Se presentó denuncia en Delegación de Trabajo sobre los tiempos de destajo, la cual ni siquiera fue a comprobarlos. A esto se sumó que la actitud del CNS (antiguo sindicato) fue de apoyo a la empresa, con lo que se impusieron los tiempos y, como resultado, se creó un ambiente de disconformidad absoluta en toda la plantilla. Esta situación provocó un gran malestar 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 situación creada por el cómputo de los tiempos de trabajo conducía a protestas, tanto de cadenas completas de trabajo como de personas aisladas. Las cadenas paraban la producción y rodeaban al director para que este diera una explicación de la 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 era cierto es que, como consecuencia de esos altos ritmos de trabajo, se producían en muchas operarias deformaciones físicas en la columna vertebral, así como desequilibrios en el sistema nervioso que provocaban tensión difícil de soportar.

Formas 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 estas 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 aspectos son importantes y por ello en una primera etapa en que el nivel de conciencia era 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 las horas del 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 la 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 docu-

2 Téngase en cuenta que los ritmos de trabajo en la Seidensticker habían aumentado un 20-30% y que en 1974 el salario medio era de 7.000 pesetas al mes.

mento. Con frecuencia se votaban resoluciones y lo que se decidía era lo que se planteaba a la dirección.

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

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

Entre las asambleas y el jurado de empresa 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 esta representación.

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

Las fuerzas políticas existentes dentro del colectivo de trabajadoras no eran variadas; 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 este colectivo es el de impulsar el nivel de conciencia en todo momento para la toma de decisiones de la asamblea, dando alternativas sociales y políticas en cada momento y situación, e integradas en los diferentes órganos representativos.

Existían también algunos elementos materiales y humanos que facilitaban la toma de conciencia y las reivindicaciones 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 al-

macén, 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, separados por 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 desde donde se divisaban 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 permitió 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 aminorar 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 1973 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 y veintiocho años.

En los principios de la empresa, la gran mayoría estaban solteras y, al final, casadas.

Tanto la edad como el estado fueron algunos de los principales motivos que permitieron crear lazos de amistad y potenciar actividades recreativas entre el personal.

La procedencia del personal era en gran mayoría de la inmigración; por tanto, eran personas no enraizadas en Tarragona que encontraron en el trabajo el ámbito favorable para la creación de amistades y lazos humanos, tan necesarios en el desarrollo de lo 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 situadas en los barrios a la izquierda del río Francolí. Un núcleo importante de trabajadoras estaba en las viviendas de Seidensticker ubicadas en el barrio del Pilar. Estas viviendas las adquirieron en propiedad las inquilinas cuando Seidensticker vendió la fábrica a la Valmeline.

Fácilmente se deduce que tanto dentro como fuera del trabajo el personal de Valmeline tuvo unas características peculiares, derivadas de los elementos a continuación 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 CNS y esta se negó a conceder el convenio de empresa. Ante esta 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 el calor se daba debido al techo de uralita y también porque en la sección de plancha (desde que iniciara su producción Valmeline) se habían instalado unas prendas que desprendían un calor abrumador, haciéndose insoportable en las horas punta de insolación. Como consecuencia se pidió a la dirección que resolviera esta situación. La negativa de la empresa a esta reivindicación originó una fuerte indignación que apoyó el impulso de lucha iniciada 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 elegidas directamente en la asamblea. Asistían también representantes de la C.N.S. No se llegó a ningún acuerdo y se rompieron las negociaciones.

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

El 9 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 sería un paro de hora y media; este elemento de presión se prolongó todavía los días 11, 12 y 13, fecha esta 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 habían 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 continúa el paro, produciéndose una nueva sanción consistente en eliminar cinco años de antigüedad, y el paro continúa...

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 la subida de salarios. Sin embargo, la Dirección no acepta reanudar la discusión y al final de la jornada comunica el despido de 162 trabajadoras.

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 (CNS) 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 distribuían entre las trabajadoras más necesitadas. Si se tienen 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 medidas ingeniosas que dejaban confusos a los mecanismos policiales. Las trabajadoras de 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 ropa 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 en el trabajo sin tener en cuenta los horarios; los piquetes eran casi permanentes. Esto dio lugar a tensiones que en alguna ocasión acabaron con 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 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 anónimos) de varias empresas de Alemania Federal, Bélgica, Holanda, Francia e Inglaterra<sup>3</sup>.

El papel que juega el sindicato CNS es meter miedo e intentar que se cambie de actitud: cuando mandos de la CNS asisten a algunas asambleas, se dan cuenta de 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.

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

Toda esta situación molestaba a las autoridades civiles, más teniendo en cuenta que era pleno verano y Tarragona es una ciudad turística; se intentó que interviniera el gobernador civil, que las recibió en unas ocasiones y en otra mandó a la policía; sin embargo, empezó a preocuparse por las acciones y buscaron un intermediario en Cortes (Juan Mestres) para iniciar el diálogo.

3 Zwartberg (mineros): recontre Ouyière (Bruselas). El periódico obrero *Pour* dedicó un número especial a Valmeline. En Holanda Actie andere Kioers (portuarios). En Francia comité Ouyiers du Textile (Lille). En Inglaterra comité de mineros y portuarios (Londres). En Suecia comité de Kiruna.

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 con 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 setiembre, 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 laborables de vacaciones, autobuses para las trabajadoras de barrios, 320 pesetas por día trabajado de salario, 422 pesetas 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 conflicto 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 trabajadores de la ciudad y al mismo tiempo un cierto sentimiento 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 situaciones de protestas.

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, se fueron consiguiendo mejoras en las condiciones de trabajo; excedencia por maternidad con obligación de readmisión; 30 días de vacaciones; que se facilitarían los balances y situación de la empresa trimestralmente; que se reconociera 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 solo 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 la que se consiguen unas relaciones laborales más positivas y al mismo tiempo un relativo aumento de producción.

Se debaten a través del jurado de empresa diversos aspectos productivos respecto a la 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 en cambio 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 que también 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 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 en las negociaciones del Comité de Seguridad e Higiene para resolver el permanente problema de temperatura en la nave, así como en las limitaciones impuestas a la existencia de comités ad hoc, y especialmente en el anuncio, el 26 de enero, de que no se pagaría el tiempo en que se había celebrado una reunión no autorizada por parte del personal de 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 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 este periodo, de acuerdo con el artículo 18 de la Ordenanza Laboral Textil, la empresa presentará un expediente de crisis a la autoridad laboral para acogerse a lo previsto en el Decreto 3090/72, de 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 realizaron al efecto y en sus propios planteamientos, que a continuación se citan:

1. No se ha seguido un proceso en busca de soluciones que hubiera repercutido menos en el personal y habría evitado llegar a la situación actual.
2. Haber anulado las horas extraordinarias, pues hasta la fecha en que se hacía petición del expediente, se estaban realizando.
3. No haber exigido los ritmos máximos, ya que con la actividad normal habría quedado cubierto este periodo de inactividad.
4. Se consideraba una fuerte contradicción que recientemente hubiesen retirado pedidos en curso de fabricación.
5. Si como último, todo ello no resolvía el problema, deberían haber recurrido a la reducción de 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 previendo una crisis que repercutía 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 agrava 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 presentar 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 un contrainforme; legalmente, la empresa, no lo podía negar. \*\*\*

A la entrega del contrainforme acudió toda la plantilla y lo acompañaron con una carta firmada por la totalidad de las trabajadoras.

Este contrainforme fue positivo y tuvo su peso ante Delegación 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 Terrassa que estaba en huelga, propuesta que por solidaridad era claro para todas no debía ser aceptada.

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

Otra propuesta era que trabajara una cadena y las demás se acogieran al expediente. No se aceptó porque se entendía que el trabajo que hubiese debía 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 las trabajadoras, 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 ese tiempo y que se garantizaría el patrimonio a las trabajadoras.

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 la 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 estos existían. También el haber elaborado nuestro propio informe económico y que este fuese lo más completo y objetivo posible, demostrando así la situación real de la empresa y su oportunismo en la solicitud del expediente.

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 la 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 obtenido 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 el 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 plantea 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 cumplieran las promesas efectuadas. La empresa reaccionó sancionando a las cuatro operarias.

La respuesta colectiva a esta actitud empresarial fue negarse a rellenar los boletos hasta que 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 dirección y las trabajadoras; estas recurrieron a cantar y citar slogans alusivos al problema desde sus puestos de trabajo, en denuncia del comportamiento de la dirección.

La consecuencia de estas 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 CNS (con claro intento de presentar una imagen democrática en su último periodo) 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 veintiuna 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 información a los trabajadores de otras empresas, hojas informativas, manifestaciones (disueltas brutalmente por la policía), asambleas en los barrios, concentraciones ante organismos 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 individual (motivo inicial del conflicto). Su dictamen señalaba 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 sanción, por lo que indirectamente se daba, si bien de forma parcial, la razón a las trabajadoras que inicialmente 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 en un proceso de negociación. Las acciones realizadas, el apoyo de cuantas fuerzas sociales existían y la presión a los organismos oficiales fue lo que permitió llegar al acuerdo de que el despido de las 27 sancionadas se redujese a dos meses de suspensión de empleo y sueldo, de los cuales uno no se pagaría y el otro sería remunerado por la empresa. Esta peculiar forma de sancionar pagando a las trabajadoras penalizadas sin asistir al trabajo deja claramente en evidencia que

el objeto de la sanción era fundamentalmente evitar que este 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; así lo hizo, pero al realizar nuevamente elecciones salieron elegidas 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.

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 ningún 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 cantidad específica y aplazar el convenio hasta que la empresa obtuviese el resultado del estudio socio-psicológico.

En diciembre se reanudan las negociaciones y la empresa presenta un proyecto del mismo cuyo contenido era: que el salario estaría supeditado a la actividad que se realizase; la cuantía del cumplimiento 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 periodos de adaptación a las nuevas tareas que pretendían establecer eran mejoras ya establecidas; las que se pretendía aumentar eran notablemente inferiores a los que marca la Ordenanza Laboral Textil; los tiempos improductivos que se incluían modificaban por completo lo establecido en el anterior convenio y suponían renunciar a mejoras ya establecidas; se pretendía aumentar la jornada laboral;

el cierre bajo llave de vestuarios; y un no rotundo a cuantas peticiones sociales se hicieron.

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

Las trabajadoras no aceptan la propuesta; consideraban irrenunciables los derechos adquiridos y argumentaban 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 y no debía repercutir en negativo en las trabajadoras.

Las trabajadoras entendían también que no podían retroceder en ninguna de las consecuciones anteriores sobre jornada laboral, y como conjunto, la propuesta del convenio de la empresa era inadmisibles dado que reducía drásticamente los derechos establecidos anteriormente sin recoger ningún punto social de los que ellas planteaban.

Rotas las negociaciones, el resultado de la Decisión Arbitral Obligatoria (D.A.O.) de Delegación de Trabajo dictamina un aumento sobre el índice del coste de vida más tres puntos sobre los salarios reales. Aun con esto, la empresa no está de acuerdo y recurre a instancia superior. No obstante, esta confirma lo dictado por Delegación 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 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% del conjunto de personas que trabajan y, si esto se logra, estaría dispuesta a una nueva negociación del convenio.
5. Compromiso de STOCK de materia prima de cuatro semanas, existiendo el compromiso desde Alemania de tener trabajo 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 dirección, el presidente del jurado de empresa y tres personas de la plantilla.
8. Mejorar el sistema de control de producción mediante el establecimiento de tickets de control.

Todo ello fueron solo propuestas que no llegaron a realizarse, exceptuando el punto de personal indirecto, que se resolvió con dos bajas voluntarias y el resto pasaron 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 para 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 la jornada laboral. Así pretende reducir la media hora de pausa a un cuarto de hora, justificando esto con lo promulgado en la Ley de Relaciones Laborales, saltándose el criterio de situación más favorable a los trabajadores fruto de un derecho adquirido por 16 años de práctica, en la empresa, de un descanso de treinta minutos y del acuerdo sobre el mismo en convenio.

Respecto a este 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 este 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 por la que atravesaba la empresa, diciendo que esta 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 quince minutos de descanso como mínimo sin perjuicio de lo dispuesto en las ordenanzas laborales o convenios colectivos de trabajo, salvaguardando así la conservación de los descansos de duración superiores a quince minutos que estuvieran establecidos.

Toda esta dinámica expresa con claridad que, como hemos señalado al principio, la actitud de la empresa estaba gobernada por un objetivo fundamental consistente en quebrar la intensa actitud reivindicativa de las trabajadoras. Como veremos a continuación, la dirección no cesará 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 relaciones laborales parece concentrarse en un intento de desgaste de la resistencia de las trabajadoras a través de los elementos posibles, iniciando frecuentemente acciones que constituían violaciones flagrantes de acuerdos anteriores. Aunque las trabajadoras lucharán legalmente contra las mismas y a menudo las autoridades laborales (Delegación de Trabajo) se veían obligadas 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 modelos 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 1974. 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 consecuencias de trabajo vulneraba las propias normas, hecho que plantearon las trabajadoras ante Delegación de Trabajo y esta resolvió favorablemente para estas.

Nueva reducción de plantilla: en octubre de 1977 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 reparar tejidos, una prensa.

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

Intento de 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 permanencia en el mismo (esta tensión estaba en la base de bajas incentivadas que se aceptaron); y, por otra, se percibía el intento de la empresa para 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 en la empresa de la implantación de la democracia en la política del Estado**

Dada la situación sindical y política del país, en octubre de 1977 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 esta.

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

Otra fuerza se constituyó por los trabajadores indirectos y alguno 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 esta 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 estos 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 planteaban, de cuantas acciones promovían otros trabajadores. Todo ello supuso un aumento del nivel de conciencia social y un sentimiento de mutuo apoyo y solidaridad con los trabajadores de otras empresas.

En enero de 1978 fueron convocadas elecciones sindicales y en las mismas se participó como secciones sindicales de las respectivas centrales sindicales 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 a U.S.O. y dos representantes de los trabajadores indirectos afiliadas a 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 de un laudo dictado en octubre del año 1976 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 solicitara 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 periodo solicitado, siempre que se efectúe la petición de reingreso con un mínimo de dos meses de antelación al tiempo concedido por escrito hasta máximo el 10% de cada categoría y especialidad; en los casos en que, debido a este límite, no se pueda pedir excedencia, la empresa junto con el comité estudiarán cada caso particular.

Este acuerdo no modifica las condiciones de excedencia concedidas hasta la fecha. Se consiguieron, pues, algunos logros importantes dada la composición de la plantilla.

### 3.11. La recta final hacia el cierre

En el último semestre del año 1978, el acoso de la empresa hacia las trabajadoras y especialmente contra las que de alguna manera pudieran ser más combativas, ensayó todas las formas:

Bloqueo de órganos de representación, comité de empresa; impedimento de hacer asambleas; de repartir propaganda y de hacer votaciones dentro del horario de trabajo; prohibiciones de hablar entre las compañeras; negación de permisos al comité de empresa; atrasos continuos en la aplicación del aumento correspondiente al ICV, en las pagas extras; tensión constante por provocaciones entre el personal.

Con esta situación las negociaciones del convenio de empresa que habían de hacerse en octubre de ese año 1978 vendrían a ser una mera farsa plan-

teada desde 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 machacona insistencia en los planteamientos para que disminuyeran las mejoras acordadas en el convenio del año 1974. A esto se añade la postura que mantiene en las negociaciones de irresponsabilidad y continuo bloqueo; se presentó en el primer mes de reuniones sin haber mirado la tabla reivindicativa de las trabajadoras. Desde el 5 de septiembre en que se inician hasta mediados de enero en que se termina la negociación, tiene actitudes de prepotencia y desinterés por los planteamientos que hacen las trabajadoras.

La dirección española afirmaba, además, que no tenía poder ejecutivo para negociar, sino que para ello era necesario la presencia de la dirección alemana, que no acudió en cinco reuniones consecutivas. Esto motivó la negociación de un pacto provisional por tres meses para algunos aspectos específicos, pero que dejaba el convenio sin resolverse. La situación coincidía con la descrita por S. Hymer:<sup>4</sup> «Incluso sus dirigentes nacionales, los funcionarios públicos o los directivos locales de las compañías se comportan únicamente como mandos intermedios del sistema mundial [...] ocupan una posición de subordinación y dependencia, ya que carecen de los elementos básicos del poder capitalista, que son información y dinero».

Durante las negociaciones, las únicas acciones que se realizan van encaminadas a conseguir que la dirección alemana se presente para negociar y que los organismos oficiales les obliguen a cumplir con las normas sobre negociación: se ocuparon las oficinas de la dirección durante media hora, se realizaron paros intermitentes, se ocupó 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 absorbían, mientras que los sociales son los que cambian las condiciones de vida.

En enero se reanudan las negociaciones y estas 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 1974, no puede aceptar las peticiones hechas por las trabajadoras. Como resultado se rompen las negociaciones y las trabajadoras promueven un conflicto colectivo que se resuelve con el aumento del 18,2%; este aumento la empresa no lo aplicará y recurrirá a instancias superiores por no estar de acuerdo con el mismo.

4 S. HYMER, *La compañía multinacional*, Ed. H. Blume, Barcelona: 1982.

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 método de trabajo a seguir, pretendiendo con ello que los posibles errores que hubiese fuesen 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 posición de total indefensión derivado de un manifiesto 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 consumados con la pretensión de hacerla irreversible.

Después de diversas negociaciones se acordó crear una comisión mixta con representantes de las trabajadoras, 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 Replotamiento 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 de 1978 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 las llevaban a rechazar dicho plan. Hay que señalar que las trabajadoras eran conscientes de la gravedad de la situación y que solamente cuando se convencieron de que dicho plan en ninguna forma pretendía reflotar la empresa sino exclusivamente 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, inversión o planes financieros), sino que se trataba únicamente de exhortar a las trabajadoras a que aumentasen su productividad. Este enfoque impedía que se pudiera tomar en serio el plan.

No se planteaban en absoluto la posibilidad de ampliar mercados. Valmela es la única cliente y al mismo tiempo el proveedor mayoritario. El carácter del taller «maquilador»<sup>5</sup> de la Valmeline es evidente y se ve que va a continuar. Los resultados económicos de Valmeline no tienen ninguna entidad porque esta no tiene autonomía ninguna.

No se proponía la renovación de la 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 acusarlas de baja productividad y esgrimir el cierre.

Se rechazó, 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 esta, demostrándose con ello que, además de los objetivos enumerados, pretendía al presentar el Plan de Reflotamiento que este pudiera servir como un documento más que demostrase 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 consecuencia, aun lamentándolo sinceramente, solo utilizaron los medios legales que estaban a su alcance para evitarlo.

5 Empresas que solo se dedican a utilizar mano de obra barata en un país, sin interesarse para nada en el aparato productivo de este.

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 colectivo sin que del mismo se obtengan resultados positivos. La empresa se niega a pagar aduciendo que no tiene fondos.



*Encadenament a la Rambla. Abril de 1980.*



*Encadenament a la Rambla. Abril de 1980.*

## CAPÍTULO 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 1979 van encaminadas 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 contra rumores 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 fue seguida de retirada hacia Alemania de pedidos en cartera para confeccionar.

La actuación anormal que se estaba dando en el proceder de la empresa, las trabajadoras la habían denunciado ya ante organismos oficiales y seguían insistiendo ante la dirección de que se les informase con detalle de los planteamientos futuros que la misma tenía.

La empresa, haciendo caso omiso a las peticiones, se mantenía en absoluto silencio, aunque con su proceder mostraban su decisión de poner fin a la empresa; así; en diciembre de 1979 se recibe una carta de Val Meheler de Alemania en la que decía: «Que la grave 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 garantía. 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 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 4 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, hacía 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 comunicación fuera hechos consumados y estos parece claro que están en la línea de responder a una política de mercado y búsqueda de sectores más rentables para su capital.

Todo ello abrió debate entre las trabajadoras, pasando después a votación secreta la aceptación o no de indemnizaciones; U.G.T. quería que en dichas votaciones participara la dirección de la empresa y, como mayoritariamente se rechazó esta propuesta, a partir de aquí esta central sindical tramitó por su cuenta las indemnizaciones de sus afiliados y no participó en cuantas acciones promovieron 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 Tarragona y a la propia empresa para que se personara 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 asimismo 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 razones en que se fundamentaban para oponerse al cierre de la empresa, y lo que esto supondría de confirmarse el mismo para Tarragona. Estos escritos se mandaron al gobernador, 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 esta empresa no solo 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 se iniciasen una serie de actuaciones muy enérgicas e importantes para oponerse al cierre de la empresa.

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 deben 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 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 Delegación de Trabajo y el Gobierno Civil, asistencia a plenos del Ayuntamiento y la Diputación pidiendo a todas las instituciones que intervinieran en el problema. Encabezaron también la manifestación del uno de mayo, ya que todas las fuerzas sociales participantes en la misma entendían que este era el principal problema laboral de Tarragona. El tiempo no dedicado a estas 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 esto correspondía a la central alemana. Aquellas, por tanto, reclamaban la presencia de los representantes de esta, mientras que el consejo de administración alemán rehuía 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 estas 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.

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 este 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 las trabajadoras 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 12 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 desalojadas por la policía. Pero como por la tarde había de venir el presidente de la Generalitat Sr. Jordi Pujol se quedaron con (colchonetas incluidas) 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 de Treball de la Generalitat. Este, a su vez, se comprometió a llamar al Ministerio de 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 esta les ayudara a conseguir que viniese a Tarragona el consejo de administración alemán. Finalmente se logró que este 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. Demostraba con ello su omnipotencia para decidir lo que les interesaba con la seguridad de que nadie les podía poner trabas; «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».<sup>6</sup>

Las trabajadoras analizaron la situación y en la misma concluyeron que, llegadas al punto de lucha que se dio en este caso, la empresa solo 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 esto quedara reducido a nivel económico.

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

Aunque habían conseguido culminar la lucha sin decaer 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.

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



*En la sociabilitat entre les treballadores rau la seva capacitat organitzativa. 1974.*

## CAPÍTULO V. LA REGULACIÓN DEL SECTOR TEXTIL

### 5.1. 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 los 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).

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, insonorizada 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 la 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 la que se habían 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 discutía fundamentalmente la actividad que asignaban a la trabajadora ya que este es el caballo de batalla de todo cronometraje. Sobre los mismos se consiguió que no fueran tan duros como la empresa pretendía; aun así, en algunas operaciones era muy difícil superar el 100%. Se pudo demostrar en repetidas ocasiones que el sistema de cronometraje no era tan científico como pretendían hacer creer.

Con la calificación de todas las trabajadoras como oficiales de primera categoría, se consiguió unificar salarios e intereses entre las trabajadoras, rompiendo con los esquemas legales tradicionales de que los trabajadores han de estar divididos en un sinnúmero de categorías, cuando la faena que se realiza no es tan variada y la responsabilidad la misma.

El nivel salarial, como se ha podido ver en el apartado anterior, era más elevado por dos motivos: uno, porque la base hasta el año 1976 era superior que en las demás 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 consiguiendo ritmos elevados que permitían compensar la baja base salarial; aunque el precio de esto en muchas operarias 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 reivindicación, de firmar documentos, de acudir a los organismos oficiales, de hacer escritos, de hacer asambleas, reuniones hasta llegar a la huelga.
- Se hicieron valer como fuerza social ante la propia empresa y los organismos oficiales. Sabían que las decisiones que les repercutían no podían decidirse unilateralmente.
- 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 pesetas la hora a 3).
- Las huelgas, los bajos rendimientos, asambleas, las sanciones, la organización del trabajo, en el expediente de crisis, consiguiendo la garantía del puesto de trabajo y percepción del 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 de Tarragona que puso en vigor lo establecido por la Ley de Relaciones Laborales 16/1978, de 8 de abril, que hace referencia a la posible reducción de la 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.

## 5.2. Comparación respecto a la legislación sobre el conflicto

- Situación legal del conflicto<sup>7</sup>
- Legislación existente entre los años 78-80<sup>8</sup>

El conflicto colectivo es, en general, una manifestación de la distinta y opuesta posición que ocupan empresarios y trabajadores en la relación de trabajo asalariado; 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 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 pesetas), 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 solidarios 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 pie de máquina, los bajos rendimientos colectivos, etc.

## 5.3. 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:

7 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.

8 Según las disposiciones número 53 bis, 259 y 293 del Anexo III.

- La época en que se dio 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 arropar 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 interempresariales 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 la 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 que consiguió 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 volvieran 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.



*Expedient de crisi. Març de 1976.*

## CAPÍTULO 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 países centrales y que se establecen exclusivamente para manufacturar productos para estos 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 esta. 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 esta 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 interindustrial 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 estas 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 que tienen lugar entre filiales o filial matriz y que, situados por encima o por debajo de los precios del mercado, tienen por objetivo 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 de 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 sobre beneficios más favorable.

La consecuencia de este 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 obra barata y sumisa. Cuando esta, debido a las circunstancias sociales del Movimiento Obrero, consigue unas mejoras y por tanto se encarece, desaparecen para implantarse en otros lugares donde conseguir esa mano de obra barata.

La empresa que hemos estudiado es un claro ejemplo de todo lo expuesto y demuestra cuantos argumentos se resumen en este apartado.

Creo que este tipo de industrialización solo responde a potenciar beneficios que no revierten en el país donde se ha producido.

En consecuencia, los puestos de trabajo que se crean no tienen ninguna estabilidad y, como el caso de la Valmeline demuestra, no son permanentes.<sup>9</sup> De ello se deduce que el país debería cuestionarse esto y potenciar un tipo de industrialización interna que respondiera más a la creación de puestos de trabajo firmes y a los intereses globales de toda la población.

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

9 Es necesario añadir que en inglés a esas empresas maquiladoras se les denomina «run away industries» (empresas que se marchan corriendo).

## 6.2. Sobre la importancia de algunos elementos específicos

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

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

El papel del núcleo impulsor fue 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 a mediados de los años setenta, 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 (esta situación varió de 1975 a 1980, en que ya empezó a haber déficit 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 posibilitó que se desarrollara un sentimiento solidario de mutuo apoyo ante los problemas, que, junto con la edad, (en su 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 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 cuáles eran sus intereses, a dejar constancia de la solidaridad en las situaciones difíciles de la lucha y a compartir la alegría por 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 enriqueció cada persona que participó en ellos y permitió adquirir en muchas de ellas un nivel 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 iniciativas de todo tipo y se crean núcleos humanos que en otras circunstancias y sin un objetivo común como este, no se habrían dado.

Se puede afirmar que todo esto 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 han 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 refleja con claridad meridiana.

Las posibilidades de conseguir mejoras reales se deducen del estudio, y más concretamente en el capítulo V sobre resultados obtenidos; sin embargo, es evidente que estas 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 en una economía internacionalizada, en un país semidesarrollado, parece que exige 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. Vi-

vir parece exigir la docilidad y la dureza salarial, pero ¿para qué sirve si esto 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 que los gestores del capitalismo pueden elegir cómo, cuándo 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 este 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 concienciada.



*Trobada festiva de les treballadores. 1974.*



*Dia de platja amb les companyes. 1969.*

## EPÍLEG.

### UNA LLUITA OBRERA I FEMINISTA

Qui no sap és un ignorant. Qui sap i calla és un criminal.

Bertolt Brecht

Corria el 1985, la democràcia ja s'havia instal·lat a Espanya i els partits i sindicats eren legals. Però gràcies a un llarg recorregut d'anys de lluita obrera. Ja amb certa perspectiva, era el moment adequat per analitzar en una tesina aquella època històrica, plena d'episodis combatius per part de les treballadores i els treballadors, entre elles, les joves que es van organitzar a la fàbrica Valmeline per defensar els seus drets. Havien suposat tota una fita en els anys del tardo-franquisme, protagonitzant una dura i llarga batalla amb l'empresa.

Moltes de les persones que m'havien acompanyat dins i fora em van animar a deixar per escrit la lluita d'allò que havíem viscut. Compartir-ho socialment era una obligació moral, ja que podia servir d'experiència per al moviment obrer en el futur. Perquè els poders fàctics sempre estan interessats a extirpar la memòria històrica, a apartar-nos de les nostres arrels i identitat, a impedir que sorgeixi una estratègia comuna, amb l'únic objectiu de controlar socialment les treballadores i els treballadors.

Personalment, havia estat testimoni dels fets esdevinguts i disposava d'una sucosa documentació per analitzar el cas. Després del naixement de la meva filla i amb la baixa de maternitat, vaig decidir fer el pas d'elaborar una tesina per a la diplomatura de Graduat Social que recollís la nostra lluita a Valmeline, lluita que juntament amb unes altres va anar establint les bases per a la configuració d'un nou estat de dret. Vam guanyar, entre altres, els drets de vaga, reunió i participació sindical.

En escriure la tesina, em vaig adonar que demostrava que el dret no és un element estàtic, sinó més aviat dinàmic. Les institucions i organismes de

l'estat modulen i canvien les normes i les seves decisions quan les treballadores i els treballadors pressionen amb uns objectius comuns i es demostra amb dades la desraó empresarial. També vaig descobrir que la nostra lluita podia no semblar radical en si mateixa, però ho era per la consciència de la realitat social adquirida: aconseguir que gran part de les treballadores fossin participants en el temps i en les reivindicacions que van treure a rel·luir les contradiccions del règim econòmic i polític.

## Paral·lelismes

Han passat més de 40 anys des de la lluita obrera a Valmeline i, encara que vivim en èpoques molt diferents, les joves d'avui dia, com les d'abans, continuen venent la seva força de treball per poder subsistir. Moltes dones disposen d'un nivell acadèmic superior al de llavors, però també pateixen un escàs reconeixement econòmic i unes condicions laborals precàries. La seva mà d'obra està infravalorada com en la nostra època de batalla.

Es diu que la societat d'avui dia és més feminista, però la realitat és que el pes de la família continua recaient en les dones. La nostra generació va trencar amb l'estigma de quedar-se a casa tota la vida, incorporant-nos al mercat de treball, però actualment moltes dones volen fer el mateix pas i no poden, perquè no hi ha ocupacions disponibles. L'atur és essencialment femení, com en els anys vuitanta.

Els grans moviments migratoris estan protagonitzats per dones que són explotades sexualment i laboralment. Avui, que a dures penes es parla de classes socials, és quan aquestes més s'evidencien, amb uns rics cada vegada més rics i uns pobres cada vegada més pobres. Les treballadores i els treballadors compten amb salaris de misèria, mentre que els beneficis de les empreses són cada vegada més alts.

Als anys setanta, Valmeline pertanyia a una multinacional alemanya; així que les decisions es prenen fora del país. Com succeeix actualment amb moltes grans companyies. Avui en dia en moltes empreses les representants sindicals continuen estant coaccionades per les direccions, que a vegades situen en aquests llocs persones al servei dels seus interessos.

L'estat del benestar que es va instal·lar amb la democràcia s'ha reduït amb les retallades que han tingut lloc amb la crisi econòmica global, a partir del 2008. Han disminuït els pocs recursos que quedaven i els drets adquirits han retrocedit. I la dreta d'aquest país només planteja com a resposta una erosió major de l'estat del benestar, la destrucció dels serveis socials, la sanitat,

l'educació, el sistema de pensions o l'habitatge. Tot, deixant moltes famílies en la més estricta pobresa.

D'altra banda, les nostres llibertats queden coartades a nivells similars als dels anys de la dictadura. A Willy Toledo se'l jutja per delictes religiosos, a uns rapers se'ls fica a la presó per criticar al rei i a uns ciutadans se'ls agredeix simplement per anar a votar. La vaga del 3 d'octubre de 2017 a Catalunya no anava de «independència sí o no»: més aviat es va erigir com una protesta contra les retallades de drets fonamentals fetes pel Partit Popular.

## Resultats

La nostra lluita a Valmeline no responia a consignes de partit. El grup impulsor, la majoria treballadores del corrent denominat «Treballadors Socialistes Autogestionaris», promovia les assemblees com a formes d'organització i decisió. Vam aprendre a documentar-nos i a informar-nos, a debatre i a respectar les decisions de la majoria. A forjar un criteri clar dels nostres interessos com a treballadores i com a éssers socials. Vam resoldre els problemes col·lectivament. I vam descobrir que la lluita ens feia més solidàries les unes per a les altres i donava un exemple concret per a altres treballadores. Vam ser part principal de l'avantguarda del moviment obrer de Tarragona, que es va bolcar en solidaritat amb la nostra lluita.

Entre altres resultats, vam aconseguir que la direcció compartís els plans de treball i ens aportés documentació trimestral sobre la seva situació econòmica, si bé en ser una filial alemanya sovint els números es maquillaven amb l'empresa mare. No hi ha dubte que la companyia utilitzava la seva estructura financera com un mecanisme d'evasió fiscal de tots els beneficis obtinguts.

Durant aquesta dura època, vam aconseguir que s'establissin llaços de relació humana i amistat entre les treballadores, vam imposar un dret a la informació que ens va permetre ser més copartípcis en les decisions de l'empresa i vam establir una estratègia de participació d'acord amb la representació sindical permesa pel franquisme, malgrat no estar d'acord amb l'estructura d'aquesta.

Però potser un dels resultats més palpables va ser el trencament de la legalitat vigent per aconseguir els drets d'assemblea, vaga i manifestació. Encara recordo els tancaments dins i fora de l'empresa, en organismes oficials, o els encadenaments en llocs públics per denunciar la nostra situació davant la població. Les nostres accions de protesta enginyosa i imprevisible van sorprendre tant l'empresa com el sindicalisme de tall franquista.

També recordo altres fites importants per a les dones de l'època: excèdència per a les treballadores de tres mesos a sis anys amb l'obligació de read-

missió, llocs de feina amb menor ritme per a les dones embarassades, reducció de la jornada laboral en tenir a càrrec un fill menor, millores de les condicions de treball i econòmiques o en la seguretat i higiene... Vam demostrar, a més, que amb la participació social de la dona l'home va aprendre a ocupar-se més activament de la família, trencant amb la pràctica sexista del seu rol, molt estesa fins aquell moment.

Tot això ho vam aconseguir, evidentment, posant-nos en risc. Vam ser enormement valentes en adoptar mesures de lluita que donaven motius per a sancions laborals, que es van produir en diverses ocasions, i que fins i tot podien ser considerades com un delict de sedició o rebel·lió. Les conseqüències a les quals ens enfrontàvem eren multes econòmiques o presó, com a autores d'actes contra l'ordre públic.

Vam demostrar que ser dona no menyscabava la nostra capacitat organitzativa i de participació social i política. Que podíem ser subjectes actius de la societat i ho havíem de ser. Vam trencar amb els esquemes masculistes de l'època. Ens vam convertir en autèntiques protagonistes de les nostres vides.

## Lliçons

El periodista argentí Rodolfo Walsh, assassinat per les bales de la dictadura, ens recorda alguna cosa que hauria d'estar gravat a les ments de la classe obrera: «Les nostres classes dominants han procurat sempre que els treballadors no tinguin història, no tinguin doctrina, no tinguin herois, ni màrtirs. Cada lluita ha de començar de nou, separada de les lluites anteriors: l'experiència col·lectiva es perd, les lliçons s'obliden. La història sembla així una propietat privada els amos de la qual són els amos de totes les coses.»

És important, per tant, deixar per escrit les lliçons que ens va deixar la nostra lluita. La primera: empreses com Valmeline es van implantar a Espanya en l'època de la industrialització franquista, fruit de la situació política i sindical que els permetia aprofitar-se de mà d'obra barata i submissa. Quan les treballadores van aconseguir millores econòmiques i socials, l'empresa va desaparèixer, el 1980, per implantar-se en altres països. Els sona la cançó?

«Els governs, a més, disposen d'una sobirania política aparent, però s'acaben plegant a les exigències de les companyies multinacionals per obtenir tecnologia i capital», en paraules de Sr. Hymer (1982).

En segon lloc, queda clar que res succeeix de forma gratuïta i que encara no hem solucionat el dilema de viure en una economia internacionalitzada. Recupero aquí una llarga cita de la meua tesina: «Les possibilitats d'aconseguir millores reals es dedueixen de l'estudi; no obstant això, és evident que aquestes

possibilitats cal fer-les aflorar amb fortes lluites, amb la qual cosa es demostra que res s'aconsegueix gratuïtament. D'altra banda, mantenir els llocs de treball en una economia internacionalitzada, en un país en vies de desenvolupament, exigeix l'acceptació d'una total submissió al capital. El dilema és fonamental i greu. És un dels principals problemes del moviment obrer en països intermedis com el nostre. Viure sembla exigir la docilitat i la duresa salarial, però per a què serveix si això ens nega la nostra afirmació com a persones en la societat a la qual pertanyem? Cap lloc de treball té el valor de la dignitat humana conscienciada.»

El cas d'Enron demostra el complex context social i econòmic en el qual vivim. D'empresa modèlica durant cinc anys consecutius, entre 1996 i 2000, segons la revista *Fortune*, va passar a la fallida al desembre del 2001 i a acusacions de suborns i tràfic d'influències per aconseguir contractes a Llatinoamèrica, Àfrica o l'Índia. Es va demostrar que l'empresa aplicava un maquillatge comptable gràcies a beneficis que aconseguia amb negocis de les seves pròpies subsidiàries. Les martingales legals que utilitzen avui dia les multinacionals són innombrables.

«Inculcant la por han aconseguit que la solidaritat es dilueixi», assegura el filòsof Zygmunt Bauman. El polonès l'encerta quan descriu la poca vigència actual de la lluita de classes: «La seva és una societat de classes, senyora, i la seva també, senyor, i tingui-ho molt en compte, si volen que la seva amnèsia acabi en teràpia de xoc.»

També és una societat capitalista, accionada per un mercat que es mou a batzegades de depressions o recessions. La societat de classes reparteix els costos de la recessió, però reserva els beneficis per a uns pocs perquè el seu principal objectiu és dotar de més fermesa la seva columna vertebral: la jerarquia de classes.

Queda claríssim que el poder econòmic no perd de vista el seu objectiu: impedir que hi hagi un moviment de lluita obrera coherent per enfrontar-se a les elits econòmiques, que precisament ho són perquè s'han aprofitat del sofriment de la immensa majoria.

És necessari crear un contracte social que busqui punts d'unitat estratègics en l'esquerra per acabar amb les regressions laborals i econòmiques imposades pels diferents governs durant l'última dècada. És necessari reduir la precarietat laboral i posar les bases per a l'eliminació de l'acomiadament. També és clau que es promogui una llei que impedeixi la marxa d'empreses del país per raons estrictament econòmiques, i més quan el problema no és que aquestes companyies perden diners, sinó que en guanyen una miqueta menys.

Són necessàries propostes de reivindicacions que puguin unir la classe treballadora i els més desfavorits per la crisi, plantejant objectius comuns immediats, com la supressió de les reformes laborals aprovades pels diferents governs, la garantia de treball i habitatge, la sanitat, l'educació, els serveis socials, les pensions com a dret, o en defecte d'això, garantir els mitjans econòmics per tenir una vida digna, la denominada renda bàsica. Aquestes i altres propostes que no enumero per extenses, poden ajudar a repartir millor la riquesa.

Audre Lorde afirma amb encert que «les eines de l'amo mai desmunten la casa de l'amo: potser ens permeten obtenir una victòria passatgera seguint les regles del joc, però mai ens valdran per efectuar un autèntic canvi». El poder econòmic imposa la seva narrativa quan assegura que certes accions de lluita obrera es troben fora del sistema, precisament per evitar parlar de la diferència de classes socials. Ells disposen del poder i les lleis; nosaltres, de la nostra capacitat per organitzar-nos i fixar uns objectius comuns.

El franquisme va intentar reprimir el moviment obrer feminista de Valmeline en entendre que s'estaven qüestionant les bases econòmiques i polítiques del règim. Però la lluita va continuar i va ser clau per promoure l'arribada de la democràcia. Actualment les empreses, i en particular les més grans i les multinacionals, en connivència amb la majoria de governs, reprimeixen les lluites laborals en nom de la supervivència econòmica. Si tornem a aconseguir una organització adequada i una lluita en el temps, qui sap si els resultats ens afavoriran en el futur. «Caminante no hay camino, se hace camino al andar», escrivia el poeta Antonio Machado.

Per acabar, una idea utòpica però no per això menys reivindicativa: tant de bo algun dia aconseguim una societat d'éssers iguals i feliços que se sentin útils en la seva comunitat i en producció de béns i serveis. Tant de bo aquests béns i serveis estiguin al servei de la humanitat i del respecte per la mare terra i tots els éssers vius.

Tarragona, novembre de 2019



“ La lluita que va tenir com a protagonistes les treballadores de Valmeline és un esplèndid episodi positiu de la memòria històrica. Un procés que a l'inici de la transició va demostrar la convicció i la força que podia assolir el moviment obrer com a impulsor de la dinàmica ciutadana. Que també indica el camí a seguir, si bé s'han de tenir en compte els canvis produïts en el clima laboral o la situació social. I que revela l'existència d'unes dones, normals i corrents, que van percebre la necessitat de lluitar pels seus drets i s'hi van implicar amb reflexió i persistència. ”

(Del pròleg de Miren Etxezarreta)