

informe de una

lucha : VALMELINE



tarragona 1980

INTRODUCCION

- . *Razones para transmitir la experiencia de un proceso de concienciación y lucha obrera.*

1a. PARTE

- . *Implantación de la empresa en España: Características.*
- . *Sistema de producción y técnicas de explotación habituales.*
- . *Hechos más destacados que provocan las primeras reacciones.*
- . *Organización progresiva y hechos más destacados a que los trabajadores hacen frente, en la 1a. etapa de la empresa.*
- . *Cambio de firma y de dirección. Reivindicaciones y logros de los trabajadores en este cambio.*
- . *Hacia un convenio de empresa.*
- . *Negociación del convenio: Avance de una democracia directa que se opone con fuerza a los hechos más significativos de la explotación.*
- . *Logros y efectos positivos de la huelga.*
- . *Represión empresarial.*

2a. PARTE

- . *Provocaciones empresariales y hecho desencadenante.*
- . *Respuesta de lucha por parte de los trabajadores.*
- . *Extensión de la lucha y solidaridad.*
- . *Postura de organismos oficiales.*
- . *Negociación final.*

CONCLUSIONES

Editado por los Trabajadores Autogestionarios y Socialistas. Noviembre - 1980.



INTRODUCCION

Razones para transmitir la experiencia de un proceso de concienciación y lucha obrera.

Las trabajadoras que hemos vivido el largo proceso de explotación de la empresa Valmeline desde su inicio en los años 60 y que las experiencias de otros compañeros nos ayudaron, sin duda alguna, a sensibilizarnos y luchar decididamente hasta el final, nos hemos planteado el deber de divulgar con esta pequeña crónica nuestro proceso de lucha.

Pensamos, que nuestra experiencia y la de cualquier empresa en lucha en contra del sistema de explotación que nos impone el capitalismo, deben ser compartidas por todos los trabajadores. Y creemos que deben ser compartidas porque las experiencias de lucha elevadas a nivel consciente por los trabajadores, son nuestra mejor universidad para hacernos con criterios y seguir con buen ánimo dando respuestas de lucha en contra del sometimiento que padecemos, debilitándolo hasta deshacernos de él. Así vamos escribiendo nuestra propia historia.



1a. PARTE

IMPLANTACION DE LA EMPRESA EN ESPAÑA: CARACTERISTICAS.

En el año 62, se instala en Tarragona la Empresa Seidensticker, filial de una multinacio-

nal alemana dedicada a la producción de camisería fina. Con 500 operarias, pasa a ser la primera empresa en cuanto a personal femenino y en el sector confección de la provincia. Aquí sólo se confeccionaba, la comercialización se hacía toda desde Alemania.

► SISTEMA DE PRODUCCION Y TECNICAS DE EXPLOTACION HABITUALES.

Desde el inicio se implantó para la producción el sistema de actividad a tiempo medido (tipo destajo) ésto supuso unas condiciones de trabajo inhumanas sobre todo en las cadenas donde se daban unos ritmos que amenazaban seriamente el sistema nervioso de cualquier persona.

Siguiendo el estilo alemán, la dirección imponía el horario de lavado y la duración del mismo que era de 5 minutos tres veces en las ocho horas. Esto suponía que el cuerpo humano debía estar condicionado a la máquina, digamos como ejemplo que un simple resfriado que suponía limpiarse la nariz varias veces al día significaba un atraso de prendas que, al cabo del día, reducían buena parte del salario.

► HECHOS MAS DESTACADOS QUE PROVOCAN LAS PRIMERAS REACCIONES.

Esta dureza en el sistema productivo, no solo es mantenida por la empresa sino que intenta acentuarla profesionalmente, pero en esa tensión explotadora las trabajadoras fuimos tomando conciencia y dando respuesta ante algunos hechos:

- En un intento de cambio de horario impuesto a rajatabla se respondió con media jornada de paro consiguiendo que se evitara el cambio.

- Las continuas modificaciones de destajos fueron recibiendo respuesta colectiva; como rodear al director o al jefe de producción evitando el aumento de ritmos, y

manteniendo esa postura se consiguió que fueran disminuyendo los destajos.

- Esta situación tan difícil y angustiosa intentábamos hacerla llevadera a veces con un cierto humor. Así, el día de inocentes se acostumbraba a gastar bromas entre las compañeras. Esto fué motivo de sanción para una operaria, que provocó un paro espontáneo de media jornada, hasta que conseguimos se le retirara la sanción.

ORGANIZACION PROGRESIVA DE LOS TRABAJADORES.

Las trabajadoras fuimos así aumentando nuestro nivel de conciencia y fuimos viendo la necesidad de organizarnos. En estos años 60, además de sufrir la opresión empresarial esta se veía apoyada por el jurado, órgano sindical mal llamado de representación de los trabajadores ya que mayoritariamente estaba de parte de la empresa, como lo demuestra el hecho (entre tantos) de que se aceptaran despidos por motivos tan insignificantes como que se rompiera una aguja de la máquina, cosa muy normal dados los ritmos de trabajo.

Todo esto nos hizo plantear ante las elecciones de jurados de empresa del año 70 el participar activamente, eligiendo a compañeras que fueran realmente representativas y combativas.

Entendíamos, sin embargo, que estas serían nuestras representantes pero no las delegadas absolutas de nuestra responsabilidad. Habíamos descubierto que la acción de todas es la que debía ser representada y por eso la base organizativa que adoptamos las trabajadoras fué discutir y analizar en comisión los problemas de la empresa y estos mismos problemas plantearlos ante la asamblea para tomar las decisiones que mayoritariamente viéramos.

Se aprovechaban así los cauces legales, pero al mismo tiempo la presión en la empresa se hacía, intentando siempre que respondieran

todas las trabajadoras, y esto iba siendo posible a base de que todas las cuestiones se plantearan en asamblea procurando que opinara la mayoría de personas posible y respetando todas las opiniones que fueran saliendo. Esta práctica de democracia directa nos hacía más responsables colectivamente.

En el año 72 se negoció el primer convenio provincial del sector. En la comisión negociadora entraron también por primera vez representantes elegidos desde la base y eran compañeras de la empresa. Las mejoras que en este convenio se consiguieron, la dirección de nuestra empresa las consideró como absorbibles fin de rebajar algunas reivindicaciones obtenidas. Se plantearon negociaciones con la dirección y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, nos propusimos hacer ritmo lento, esto en principio parecía muy difícil porque hacíamos distintos trabajos y pensábamos que no seríamos capaces de controlarnos nosotras mismas, la verdad es que lo mantuvimos durante 21 días y la totalidad de la plantilla. Con esta presión se evitó que absorbieran la prima de producción y otras mejoras del convenio.

Progresivamente se consiguieron también mejores condiciones de trabajo, lavabos suficientes y vestuarios, así como la distancia entre una y otra máquina que redujera el amontonamiento en que estábamos trabajando, con el consiguiente agobio.

CAMBIO DE FIRMA Y DE DIRECCION: REIVINDICACIONES Y LOGROS DE LOS TRABAJADORES EN ESTE PROCESO.

En el año 74 se efectuó el cambio de firma. Seidensticker era vendida a Val Mehler A.G., otra firma alemana que en vez de camisería estaba especializada en confección de sartería fina.

Por parte de los trabajadores exigimos que este cambio no implicara ninguna pérdida de nuestras condiciones y derechos conseguidos.

HACIA EL PRIMER CONVENIO DE EMPRESA.

En este mismo año y dado que las características de nuestra empresa eran en parte distintas a las otras empresas del mismo ramo, vimos la necesidad de tener un convenio propio de empresa y así se solicitó a la CNS, organismo competente en estos asuntos por entonces, el cual haciendo gala de su servidumbre fiel al empresariado, no quiere aceptar esta solicitud, sin duda, por lo que esto suponía de sentar precedentes, que aproximaban las luchas de apoyo en las negociaciones al producirse éstas en el mismo terreno de la empresa.

Con el fin de no dejar que se aplastara este derecho decidimos en asamblea personarnos todas en el sindicato para exigir que aceptasen dicha solicitud, hecho con el cual fue conseguida aquel mismo día.

NEGOCIACION DEL CONVENIO: AVANCE DE UNA DEMOCRACIA DIRECTA QUE SE OPONE CON FUERZA A LOS HECHOS MAS SIGNIFICATIVOS DE LA EXPLOTACION.

La com

La comisión negociadora se formó con miembros del Jurado y se completó con una comisión elegida en asamblea para el caso.

La elaboración de la tabla reivindicativa del convenio fue hecho con las aportaciones de todo el personal a través de unas encuestas que recogían los puntos que entre todas habíamos formulado. En dichas tablas se recogieron los puntos que mayoritariamente vimos más necesarios.

Durante todo el proceso de negociación se iba haciendo análisis para ver qué puntos considerábamos fundamentales y si estábamos dispuestas a luchar para conseguirlos.



Ante la dureza de la empresa en no concedernos nuestras reivindicaciones, nos planteamos en vísperas de vacaciones ir a la huelga. La empresa se mantuvo firme pensando que durante las vacaciones nos olvidaríamos del problema. No fue así dado que después de vacaciones nos mantuvimos en la misma postura durante 40 días.

LOGROS Y EFECTOS POSITIVOS DE LA HUELGA.

Fue la primera huelga en Tarragona que sobrepasó el ámbito de la empresa, extendiéndola a otras empresas y núcleos de trabajadores con nuestra información directa, y está claro que nos ayudó a tomar conciencia de los problemas que como clase tenemos y aprendimos a valorarlos, discutirlos en asamblea, hacer llegar nuestra lucha y experiencias a otros trabajadores e ir creando un sentido solidario entre la clase obrera al mismo tiempo que conseguíamos la mayoría de puntos que reivindicábamos. El triunfo aumentó la fuerza y la unión y reforzó el compañerismo que serviría para facilitar nuevas situaciones de protesta.

En los dos años siguientes la victoria de la huelga dejó el terreno preparado y siguiendo el ritmo emprendido de análisis, discusión y planteamiento de lucha, fuimos consiguiendo mejoras en nuestras condiciones de trabajo:

- Excedencia por maternidad con garantía de entrada en la fecha prevista.
- Reducción de jornada acomodando el horario para quien lo necesitara al nacer el hijo.
- 30 días de vacaciones.
- Que se nos facilitara los balances y situación de la empresa trimestralmente.
- Que se reconociera la Asamblea como nuestro órgano de discusión dentro de la empresa, etc.

Además se creó un fuerte sentido de solidaridad y apoyo hacia otros trabajadores que luchaban.

Si bien en este período la situación en la empresa fue favorable para nosotras, la dirección empezó pronto a buscar el medio de eliminar esa fuerza, sin resultados positivos en largo tiempo. No le fue fácil, habíamos aprendido cuáles eran nuestros derechos y a defenderlos, sabíamos plantear las reivindicaciones sin miedo, negociarlas y apoyar las negociaciones desde la asamblea y desde el trabajo. La escalada hacia el control de la empresa era real y comprobábamos además que esto era posible.

Pero ésto es lo último que el capitalismo guarda celosamente para sí y recurre a los medios que convenga con tal de hacer impenetrable a los trabajadores esta parcela del control.

REPRESION EMPRESARIAL.

En nuestra empresa recurrió al cambio del equipo de dirección con la orden concreta de bloquear toda propuesta o intento de negociación, fue desde el inicio una dirección dura y cerrada cuyo principal objetivo se centró en la represión de cuanto fuera expresión de lucha y de unión entre nosotras.

En ésta época en que se va generalizando en el estado español la negociación de convenios, en nuestra empresa comienza la obstrucción con fuertes dificultades y continuas demoras de respuesta con el pretexto de esperar decisiones de Alemania. La dirección de aquí quiere aparecer con poderes restringidos, los tiene en unos casos, no los tiene en otros según convenga, pero hay uno constante: el bloqueo de toda propuesta y de todo diálogo, de toda negociación, y restricción hasta el límite de la información.

En el 76 muy sutilmente pasan el rumor de que la empresa presentará expediente de crisis argumentando falta de pedidos. Al cerciorarnos de que no era solo un rumor comprendimos las trabajadoras que esta decisión respondía a intereses distintos a los que expresaban, puesto que se hacían horas extras diariamente.

Lo que pretendían era disminuir nuestra fuerza y combatividad con el miedo a la pérdida del puesto de trabajo. Sin embargo la respuesta nuestra fue lo contrario, dado que nos movilizamos inmediatamente e hicimos un documentado informe económico en el que demostrábamos con claridad la falsedad de la crisis; y entregado éste en la Delegación de Trabajo acudimos todas repetidas veces hasta que Delegación se pronunció urgiendo para que fuesen tomados en cuenta nuestros datos y se comprobara su realidad.

Estos hechos impidieron que la empresa satisficiera su pretensión, y el expediente quedó reducido a un mes con garantías de readmisión de toda la plantilla.

Esto suponía un refuerzo de nuestra unidad y compañerismo contra la que la empresa arremetió de nuevo creando situaciones conflictivas en los destajos y nuevos intentos de

reducir la plantilla. En este sentido el siguiente paso fue ofrecer indemnización a quienes aceptaran el despido. Situaciones personales de mujeres casadas, con niños y en una tensión cada vez más fuerte en el trabajo dió cierto éxito a la propuesta de la empresa que disminuyó así considerablemente la plantilla.

Es el punto al que recurren tantas y tantas empresas, crean tensión y empeoran las condiciones de trabajo y luego ofrecen dinero para plegar con lo que consiguen en vez de alimentar deseos de disminución de jornada laboral, aumentar el paro, así la situación de miedo e inseguridad por un paro que aumenta les permite la disminución real de salarios pues estos aumentan a un ritmo mucho menor que los productos en el mercado. Siguiendo en el empeño del autoritarismo la empresa plantea un cambio de boleto de producción pretendiendo con esto complicar



el proceso de control y que nosotras no pudiéramos seguir nuestra producción diaria con facilidad. Considerábamos que dicho boleto era un retroceso porque podía prestarse a errores en las anotaciones que les facilitarían posibles sanciones o despidos (como ha sucedido posteriormente, que han despedido a una compañera) además de una pérdida de tiempo al rellenarlo que no se tenía en cuenta y no se nos pagaba. Por estos motivos nos negamos a rellenarlo e inmediatamente dieron cuatro sanciones. Nuestra respuesta fue pedir explicaciones y petición por parte de la Asamblea de que retirasen dichas sanciones.

La negación de la dirección fue rotunda, como iba siendo habitual, y en señal de protesta la plantilla se expresaban con cantos alusivos a la situación. A esto siguió el despido de seis compañeras, era un evidente deseo de provocación al personal. Inmediatamente se paralizó toda la plantilla de producción exigiendo que se retirasen los despidos y después de unos días de permanecer en huelga la respuesta de la empresa fue aumentar los despidos hasta 17, lo cual agudizó la situación prolongándose la huelga hasta 54 días.

Una vez más la Asamblea fue el medio principal de organización, se reunía diariamente, primero en la empresa y cuando allí se nos impidió entrar, cerrándose, nos reuníamos donde el ingenio nos descubría posibilidades: en almacenes, en parroquias, alguna vez conseguíamos en la CNS y muchas veces sufriendo represiones y desalojos de la fuerza pública que daba fuerte los últimos coletazos del franquismo.

De la Asamblea salía el análisis, la postura colectiva, las tareas y los grupos para llevarlas a cabo, eso es, la forma de llevar la huelga adelante, usando los mismos medios de extensión que en la huelga anterior: piquetes de información a las empresas, hojas informativas, manifestaciones (casi siempre disueltas brutalmente), asambleas en los barrios, etc.

Esta huelga finalizó con la retirada de sanciones y las compañeras despedidas quedaron con dos meses de sanción, uno que fue pagado a salario base por la empresa y otro que se pagó recogiendo dinero entre todas las trabajadoras.

En el acuerdo la empresa puso como condición que dimitiera el jurado de empresa, que en su totalidad era de las despedidas. Con esto pretendía la empresa: 1º imponerse y 2º demostrar que las más combativas no eran representativas del personal. Al hacer nuevas elecciones, una vez todas dentro de la empresa, la jugada le salió mal, y el nuevo jurado quedó integrado por las mismas personas que lo componían anteriormente.

La entrada a la fábrica fue valorada positivamente por todas, pero a partir de aquí la empresa vuelve con más furia al intento de poner aun peores unas relaciones laborales duras que le facilitarían mucho más sus intereses y así se van sucediendo sanciones de todo tipo: por protestar de destajos, por superar los días de baja por enfermedad que impone la Ley de relaciones laborales, impiden y prohíben las salidas para asuntos sindicales a las representantes, niegan cualquier solicitud de reunión, etc.

Este proceso de deterioro, provocación y crispación dirigida del personal se desarrolló, en escalada, desde finales del 76 en adelante.





PROVOCACIONES EMPRESARIALES Y HECHO DESENCADENANTE.

El acoso de la empresa hacia las trabajadoras en general y las que de alguna manera pudieran ser más combativas ensayó todas las formas: Bloqueo de los órganos de representación (comité de empresa) impedimento de las asambleas; prohibiciones de hablar, cambio de tareas o puestos de trabajo, negación de permisos por nupcialidad, atraso en la paga de beneficios, negativa a revisar el índice de aumento salarial según acuerdo de convenio, negativa y bloqueo de negociación de convenio en la fecha de su renovación, etc., etc.

Contra este muro se estrellaron solicitudes legales, acciones de fuerza, conflictos colectivos. Todo era en vano, su deseo se orientaba cada vez más claro a provocar situaciones extremas que le facilitarían despidos, último recurso para el miedo.

El hecho que desencadenó la última lucha fue el despido sin ningún aviso previo de una compañera por errores en el boleto de producción. Fue difícil conseguir los datos de la comprobación porque entonces se vio que esto se daba con frecuencia en determinadas tareas, por tanto en varias operarias.

RESPUESTA DE LUCHA POR PARTE DE LAS TRABAJADORAS.

Junto a este proceder tenso dentro de la empresa, se daba otro paralelamente a nivel de dirección de idas y venidas de Alemania, rumores y contra rumores de si se abría mercado en España en vistas al Mercado Común y a Latinoamérica y sorprendentemente otros rumores de que estaban planteando expe-

dientes de crisis, y a este rumor siguió la retirada hacia ¿Alemania? de pedidos en cartera pendientes.

Viendo que la situación en la empresa era anormal, por la falta de trabajo e información al personal de cuantas reuniones se estaban haciendo con el Consejo de Administración Alemán, pedimos repetidas veces a la dirección una explicación de los proyectos que tenía la empresa, tanto a través del comité de empresa como rodeándolo en la hora del bocadillo toda la plantilla. La respuesta fue siempre de absoluto silencio y de ocultar lo que se estaban tramando.

Hasta que en Febrero-1980 apareció una nota en el periódico comunicando el traslado a Madrid del domicilio social de Valmeline S.A., por lo que nos alarmamos bastante y empezamos a comprender que algo grave se estaba tramando. Insistimos pidiendo información, la cual nos fue denegada nuevamente.

La primera noticia que tuvimos fue el 4 de Marzo cuando el expediente de crisis con demanda de cierre total estaba presentado en la Delegación de Trabajo.

Todo este proceso lo vimos intencionadamente malicioso por parte de la empresa, ya que con ello nos dificultaba la actuación que nosotras llevábamos por tener la mayoría de cosas legales presentadas en Madrid.

Los trabajadores junto con los asesores económicos, empezamos a elaborar nuestro informe económico. Mientras tanto se le exigió a la Delegación de Trabajo que no iniciara el proceso sin que el Consejo de Dirección Alemán viniera a Tarragona. Entendíamos que si la postura de la dirección española de Valmeline era de absoluta irresponsabilidad ante la parte social o sea los trabajadores, debía exigirse la presencia de la dirección Alemana para que diera la cara por su comportamiento.



► **EXTENSION DE LA LUCHA Y SOLIDARIDAD.**

A fin de presionar para que a los organismos oficiales exigieran la presencia de la dirección alemana llevamos a cabo varias acciones:

Asistimos a los plenos del Ayuntamiento en los que los concejales de la Candidatura para la Participación de los Vecinos presentaron mociones respecto a nuestra situación laboral y la necesidad de buscar soluciones positivas, puesto que nuestro problema agravaba el que ya tiene muy agudo Tarragona respecto al trabajo femenino.

Se hizo una manifestación con la que se solidarizó un numeroso grupo de trabajadores. También se llevaron a cabo varios cortes de carretera delante de la empresa. Fuimos to-

da la plantilla a ver al gobernador para que éste tomara medidas, ya que nuestro problema también era problema de orden público, y forzara para que vinieran.

Fuimos a los partidos políticos para que pusieran en práctica lo que defendían en sus campañas electorales con respecto a la defensa de los puestos de trabajo.

Vino por fin el Consejo de Administración Alemán y el comité de empresa fue convocado en Barcelona. La postura del Consejo Alemán fue negativa a la continuidad de los puestos de trabajo por lo cual se rompe la reunión.

Después de esta entrevista se nos convoca en la Delegación de Trabajo a una reunión con la dirección española de Valmeline y la Inspección de Trabajo. En esta reunión tanto la

dirección de la empresa como la inspección plantea como única alternativa coger las indemnizaciones; comprobamos que la inspección estaba a favor del cierre aún antes de presentar nuestro contrainforme, ante lo cual nos planteamos que era necesario empezar algunas acciones para que, si no se evitaba el cierre, fuese lo más difícil posible, creando el máximo de problema como freno a tantas empresas que están siguiendo esta misma política y como forma de concienciar a la clase obrera en general de la necesidad de oponernos a la injusta situación que los expedientes suponen.

Esto fue analizado en asamblea y por mayoría se decidió defender el puesto de trabajo y rechazar las indemnizaciones. Esta decisión se tomó en votación secreta. Dos miembros del comité de empresa afiliados a la UGT se negaron a votar porque la asamblea no aceptó que votara la dirección de la empresa; según ellas tenían derecho a votar puesto que "también eran trabajadoras". Esto lo utilizaron como motivo para no aceptar la decisión mayoritaria y como consecuencia la UGT no participó en ninguna de las acciones que se llevaron a cabo a partir de este momento.

El 17 de abril se entregó nuestro informe en la Delegación de Trabajo en el que se argumentaba con profusión de datos, el porqué no son reales las causas económicas que la empresa alega, ya que la producción había aumentado considerablemente y en mayor proporción que los salarios, aún cuando la plantilla había ido disminuyendo como hemos dicho. Por otro lado y con el sistema de producción de esta empresa, las pérdidas y las ganancias son fácilmente manipulables por la empresa madre alemana, ya que el tiempo por prenda y el precio por minuto es allí donde lo ponen y su control no es posible en una empresa que se dedica solamente a la exportación, por lo cual las ventas y los beneficios es allí donde se realizan.

Por otra parte, las cuentas de gastos en Espa-

ña evidenciaban en los últimos años un incremento grande del capítulo de técnicos controladores y jurídicos en desventaja del pago a la producción. Contabilizaban como costos totales de la producción y pretendían que ignorásemos que en dichos costos incluían todo lo que gastaban para hacerla insostenible y hasta obstruirla con ese control irracional.

Dentro de la decisión que tomamos de defender el puesto de trabajo entraba la acción de encerrarnos y ocupar la fábrica. El mismo día que presentamos nuestro informe económico en la Delegación presentamos también un documento firmado por todas en el que informábamos a la Delegación que nos encerrábamos en la empresa.

Durante la primera semana estuvimos sin salir de la empresa, colaborando otros compañeros que se solidarizaron en sacar al exterior lo que nosotras organizábamos desde dentro, como era llevar la información a los medios de comunicación, hojas, pancartas, carteles... Y el apoyo moral a través de su compañía.

Viendo que durante este tiempo los organismos oficiales no daban respuesta decidimos continuar ocupando la fábrica y a la vez movilizarlos en la calle para presionar más a que se agilizará la denegación del cierre y forzar a la empresa alemana a que se presentara en Tarragona de nuevo. Diariamente llevábamos alguna acción en la calle y el resto del tiempo, incluidas las noches, permanecíamos en la empresa. Se siguieron haciendo cortes de carretera delante de la empresa.

Asistimos al pleno de la Diputación para que ellos intervinieran y presionaran a la empresa. Como el "Sr. Presidente" consideró que no era su incumbencia, los trabajadores protestamos, expulsándonos acto seguido.

Hicimos un encadenamiento frente a la Delegación de Trabajo, cortando el tráfico, en el cual se solidarizaron un grupo de trabajado-

res, creando un ambiente de solidaridad en contra de los cierres de empresas, dándose gritos alusivos al problema y cantando en conjunto canciones de protesta.

Participamos en la manifestación del 1º de Mayo, encabezándola nosotras, por ser el nuestro uno de los principales problemas en aquel momento.

Nos fuimos a la Delegación de Trabajo permaneciendo allí hasta que el Delegado nos fijó día y hora para una segunda reunión con la dirección alemana.

En esta reunión se presentó la UGT sin haber participado en ninguna de las acciones que se habían hecho desde el encierro en la fábrica. La comisión que se había elegido para la reunión, con documento firmado por las trabajadoras en lucha, expulsaron a los miembros de la UGT por considerar que era un oportunismo y una acción baja y vergonzosa, presentarse a una reunión donde se luchaba por los puestos de trabajo, cuando ellos estaban negociando, según nos constaba, las indemnizaciones bajo mano.

La empresa se mantuvo en la misma postura de cierre, aunque en nuestra argumentación, y en parte reconocida por ella se vió claro que muchos datos eran falsos, y por tanto podía ser uno más de los cierres con datos económicos camuflados. Esto era un motivo más para seguir insistiendo en que se denegara el cierre.

Después de esta reunión y como presión para que no le fuese aceptado el expediente volvimos a encadenarnos cortando el tráfico de la plaza imperial tarraco (entrada principal a Tarragona) donde se solidarizaron numerosos trabajadores. Esto supuso que Tarragona quedara bloqueada por el atasco de tráfico que se organizó.

Otra muestra de solidaridad fué el encierro que realizaron un grupo de mujeres con nosotras un fin de semana, como presión a que no siguiera aumentando el paro y en concre-

to el paro femenino, por ser este el más agravado últimamente.

El día 12 de mayo nos dieron la resolución en la cual se denegaba el cierre de la empresa.

Con esta victoria decidimos finalizar la ocupación de la empresa tras 28 días de duración. Todo el tiempo que tuvimos ocupada la fábrica supuso una experiencia de convivencia positiva y de esfuerzo ya que la mayoría de las encerradas eran casadas y con hijos (algunas embarazadas), lo que supuso que los maridos tuvieran que llevar la casa y los hijos, durante este tiempo. Así como el esfuerzo que para todos los familiares supuso tener que llevarnos la comida.

POSTURA DE ORGANISMOS OFICIALES

Entendiendo que la empresa legalmente tendría que reanudar su actividad laboral, cosa que no se dió, seguimos movilizándonos para forzar a cumplir la resolución, puesto que ningún organismo le forzaba a hacerlo. La Delegación de Trabajo decía que no era de su competencia, el obligar a la empresa a cumplir la resolución que la misma Delegación había dictado, argumentando que era competencia de la Generalitat; esta a su vez argumentaba que si la decisión de denegar el cierre de la empresa había sido tomada por la Delegación, era esta la que a su vez tenía que forzar a cumplir dicha resolución.

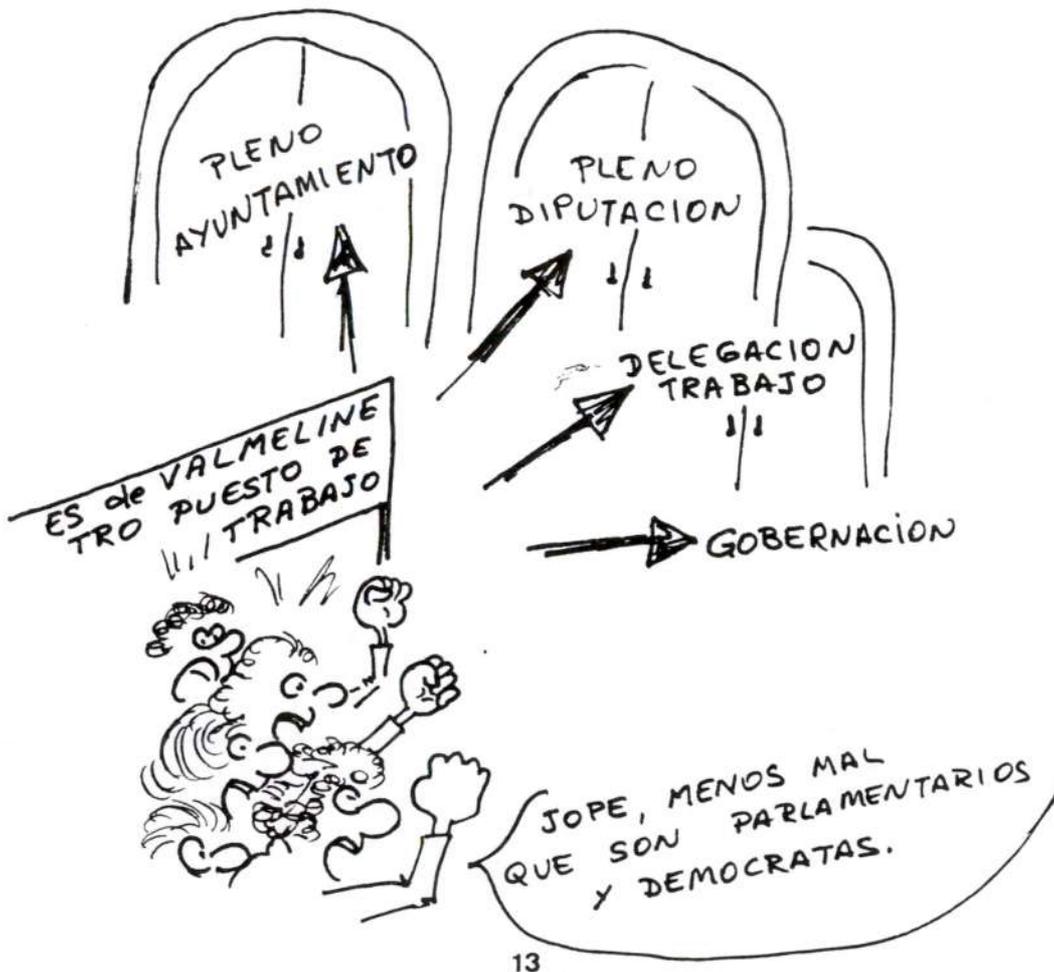
Con esta postura de incompetencias se demuestra una vez más que estos organismos ni quieren ni tienen poder para forzar a las empresas a cumplir resoluciones favorables a los trabajadores.

Viendo que ningún organismo aceptaba tomar la responsabilidad que implicaba la resolución, las trabajadoras decidimos seguir presionando para forzar a que tomara cartas en el asunto el organismo que tuviera competencias.

La decisión que tomamos fue de asistir al pleno extraordinario que se celebraba el día 18 de mayo y en el comunicar a las fuerzas políticas y a todos los que asistieron que nos quedábamos encerradas en el Ayuntamiento como forma de presión para que viniera la Dirección alemana y cumpliera con la apertura de la empresa.

Al finalizar el pleno nos quedamos encerradas un grupo de trabajadoras, tal como lo habíamos decidido en la asamblea, y algunos trabajadores que se solidarizaron con nosotras, aunque el Sr. Alcalde y su grupo socialista se opusieron en todo momento.

A la mañana siguiente la policía llamada por el Sr. Alcalde, hizo su aparición desalojándonos del ayuntamiento. El resto de trabajadoras que estaban concentradas delante de la Delegación acudieron también al Ayuntamiento. Al ser desalojadas por la policía, las trabajadoras salimos abucheando al alcalde y su grupo, quedándonos en la puerta con las pancartas y las colchonetas que habíamos llevado para pasar la noche. Permanecimos frente a la puerta principal durante todo el día y como venía aquella tarde el Presidente de la Generalitat, Jordi Pujol, al Ayuntamiento aprovechamos para entrevistarnos con él, que si bien no quería recibirnos nos



personamos ante él forzándole a que lo hiciera. Aquí se nos concertó entrevista con el conseller de Treball de la Generalitat.

En la reunión con el conseller de treball ténida el lunes día 22 nos dijo una vez más que no era de su competencia el forzar a las empresas a que reanudaran la producción y que llamaría al ministerio de trabajo para que aclararan a la Delegación de Tarragona que era ella la que debía intervenir.

Este mismo día las trabajadoras que no se desplazaron a Barcelona para la entrevista con el conseller, estábamos encerradas en la Delegación para presionar a esta a que interviniera rápidamente haciendo que el consejo de administración alemán viniera a Tarragona.

NEGOCIACION FINAL

A raíz de esto se nos concretó día para la entrevista con la dirección alemana. El representante de la empresa vino con poderes decisivos muy limitados lo cual hizo que la reunión se aplazase para dos días más tarde.

En esta reunión se volvió a tratar el punto de la reapertura de la fábrica, argumentando que habíamos podido demostrar que económicamente no estaba justificado el cierre y que incluso legalmente había sido reconocido.

La empresa se mantuvo en todo momento en la postura de no abrir la fábrica y de no seguir negociando más si no se entraba a hablar de indemnizaciones.

Ante esta postura nos reunimos con la asamblea que estaba en la AISS y se analizó que el conseguir la apertura de una empresa no depende de la lucha concreta de los trabajadores de la misma, sino de una lucha generalizada del conjunto de los trabajadores y en este momento por la situación difícil y de poca combatividad en que nos encontramos,

no se está dando, por lo que teníamos que plantearnos el salir lo menos perjudicadas posible de esta situación, aunque solo fuese económicamente.

En la negociación sobre indemnizaciones se logró mejorar la oferta inicial de la empresa en cuanto a dinero y garantías en relación al cobro.

Si bien habíamos conseguido culminar la lucha sin decaer y con tenacidad, en esta reunión final con la empresa experimentamos el dolor de comprobar lo bien arropados que están los empresarios por todo el sistema jurídico, el cual les permite acabar en una reunión con toda la lucha de tantos años en una empresa, y trasladar su explotación a otros países.

Sentimos entonces que la impotencia de otras salidas que no estaban a nuestro alcance, nos forzaba a aceptar las indemnizaciones que nunca quisiéramos a cambio de un puesto de trabajo.



CONCLUSIONES

Hoy, visto globalmente, juzgamos que el nuestro, el proceso de las trabajadoras de la empresa Valmeline, es un proceso positivo. La lucha ha tenido como característica la continuidad y la profundización cada vez mayor en los objetivos y en el trabajo de lucha contra el sistema.

Es evidente que esto se hace intolerable al empresario capitalista y por tanto es de resaltar el empeño que durante años ha mantenido la empresa para romper nuestra unidad y nuestra fuerza recurriendo a la coacción, al

miedo, creando situaciones conflictivas continuamente que nos desgastaran y nos sometieran.

Que esto no lo consiguió es evidente, como lo demuestra la historia de nuestra última lucha. Por el contrario, cada situación conflictiva sirvió para aumentar nuestra unidad y conciencia, y este sentido unitario nuestro ha ido creando alrededor un ambiente de solidaridad de clase y compañerismo que sobrepasaba cualquier posible interés de siglas. Esto se ha demostrado en la participación

dos de izquierdas llama la atención el comportamiento del PSOE que en vez de apoyar nuestra lucha "soportó" nuestra presencia cuando íbamos al consistorio en busca de apoyo y pidiendo se pronunciaran en contra del cierre. Era un fiel reflejo de sus vinculaciones con UGT, sindicato que en todo momento intentó la obstrucción de la lucha buscando negociaciones y pactos a nivel de alturas y de espaldas a los trabajadores.

Vemos importante insistir en las conclusiones en el papel de la asamblea como medio



con todas nuestras acciones de todos los trabajadores, fuerzas políticas de izquierdas y sindicales como son: CCOO, CNT, MC, LCR, PSUC, PT, Bloc Feminista, Associació Catalana de la Dona, así como la Candidatura por la Participación de los Vecinos (CPV) y diferentes asociaciones de vecinos.

Ha sido una de las primeras veces que se ha conseguido una respuesta colectiva de oposición a los cierres de empresa, aunque no ha sido lo suficiente para impedirla.

Dentro de la actuación de los partidos llama-

de análisis y decisión, al mismo tiempo que ayuda positiva para mantener la unidad y asegurar la participación de la mayoría.

No podemos pasar por alto la importancia que para nosotras ha tenido el haber valorado y conseguido como una de las primeras reivindicaciones, el acceso a los datos de la empresa. Esto nos permitió estar documentadas en las negociaciones a la hora de elaborar informes de cualquier tipo que demostraran la situación real de la empresa y sus verdaderas intenciones.

Afortunadamente existen técnicos, y nosotros dimos con algunos de ellos, que su profesión liberal no les ha impedido una visión y solidaridad de clase con la que trabajar desde unas perspectivas de lucha y no de lucro. En este caso el estudio de los datos, era puesto a nuestro alcance con toda su extensión y riqueza y conseguimos presentar informes muy buenos, que de cualquier forma vemos que deben ir siempre respaldados por una fuerza activa de todos los trabajadores.

En nuestro caso esto sirvió siempre para que el Delegado de Trabajo se viera forzado a coquetear los datos y en último término a denegar el cierre.

Y así como dejamos constancia de la solidaridad en las situaciones difíciles de la lucha, también queremos dejarla en la solidaridad de la alegría de las pequeñas victorias conseguidas, y esta la hicimos práctica el día que se denegó el cierre, organizando una merienda y una pequeña fiesta dentro de la empresa en la que participaron todos los que habían ido apoyando nuestro esfuerzo.

Sin embargo el cierre fué efectivo; la fuerza de los trabajadores puede forzar en algún punto la economía en las indemnizaciones; pero está demostrado que el capitalismo nos impone en cada momento las leyes que a ellos les interesa. Aunque se demuestre que los trabajadores tenemos razón, no hay ninguna ley que les obligue a cumplir lo decretado hasta las últimas consecuencias.

Está claro que mientras los trabajadores no nos organicemos y cambiemos el sistema no habrá ninguna ley que nos apoye de verdad; siempre será apoyos ficticios.

Nuestras luchas dicen, a veces, reconocerlas justas pero sin embargo se nos acusa fácilmente de desorden público; así en nuestra lucha la policía intervino impidiendo poner carteles que extendían nuestro problema y llegó al punto de llevar a la comisaría a los compañeros que los ponían. Ciertamente que en otras acciones no ha intervenido de forma

dura pero aun así, era por miedo a que este problema se extendiera ya que la situación de solidaridad hacia nuestra lucha estaba alcanzando mayor nivel de lo que ellos esperaban.

Todo este proceso nos ha ayudado a comprender claramente que nuestro hecho no es aislado, es uno más de cuantos provoca el capitalismo y que se une al de todos los trabajadores que actualmente hacen frente con su combatividad a este sistema explotador de la clase obrera, en otros sectores del país, y todos juntos son los que hacen poner en duda la seguridad que este sistema cree tener.

Con esto vemos que es la fuerza de todos lo único que conseguirá eliminar las leyes de explotación y sometimiento. Y esto solo puede ser fruto de que la clase obrera no se mantenga como clase silenciosa y sumisa, sino que haga oír su voz.

Hoy digamos no a los cierres de empresa, a la pérdida del puesto de trabajo. Esto supone llevar al trabajador a la más dura y difícil situación. Por un lado porque pierde su medio de subsistencia y también su medio de relación; de esta forma pierde su fuerza como clase oprimida ante los capitalistas, que siguen asegurando el alza de sus rentas y la baja de sus preocupaciones por conflictos.

¡Hoy debemos pronunciarnos con un rotundo no a los cierres!

Y en el futuro, nuestra imposición efectiva para evitarlos.

SALUD Y ACCION.

TRABAJADORAS DE VALMELINE
