

.../..
2. - Salarios garantizados

- Valmeline debe garantizar los salarios promedios conseguidos en Seidensticker, por todo el periodo de adaptación al nuevo trabajo.
- Finalizado dicho periodo la garantía de Valmeline debe ser de 318,25 para días de trabajo de 8 horas, a cambio de actividad 100.
- Las diferencias que pueda haber deberán ser discutidas sobre hechos concretos, de forma que la operaria no percibirá menos de las indicadas 318,25 (brutas) pero podrá ser sancionada si su actividad es menos de la normal y no hay motivos para ello.

3.- Sobre la actividad

- Valmeline, como cualquier otra empresa de confección de 250/275 operarias productivas, no puede trabajar sin una actividad medida.
- Esta actividad no la señala Valmeline así como así.
- Existen disposiciones y estudios para hacerlo con pequeños márgenes de error.
- Hay Leyes que dan garantía al personal para discutir la actividad.
- En conjunto, si hay fábricas donde el personal, teniendo ya en cuenta las condiciones de trabajo, alcanza una actividad, no hay motivo para no hacerlo en Tarragona.

4. Sobre la actitud en el trabajo.

- No es nada agradable tener que mostrar descontento con la actitud del personal de la Empresa.
- Existe entre nuestro personal un grupo bastante elevado de personas con despego hacia su trabajo (abuso de ausencia del puesto de trabajo, máquinas de café, lavabos, fumar, etc. etc.)
- La falta abusiva al trabajo, provocando, en muchos casos, la baja falsa del médico ha hecho que una ausencia que en el conjunto

de industrias de la provincia es del 5% , sea en Valmeline del 14 al 16 %.

- Todo esto ha creado una desconfianza de la Empresa hacia su personal, por lo menos en la misma forma que el personal pueda tenerlo hacia la Empresa.

5.- Conflicto laboral.-

- Cuando se llega como ahora a un conflicto, la Empresa no tiene otro remedio que aplicar las Leyes.

- Valmeline no ha inventado estas Leyes que permiten sancionar al personal, incluido el despido.

- También deben saber que al margen de estas Leyes pueden haber situaciones que no quedan bajo el control de la Empresa.

- Nos alegramos que en las situaciones que se han producido hasta el momento las actitudes hayan sido pacíficas.

6.- Un ruego.-

- Respetamos el principio de reivindicación del personal dentro de unas posibilidades y de unas circunstancias. Por ello deseáramos comentara el contenido de esta circular con persona de su confianza, y obtuviera una respuesta concreta a los siguientes puntos:

a) ¿ Es razonable un aumento global de un 52% sobre las bases del convenio anterior.?

b) ¿ Es razonable un aumento global sobre las condiciones base actuales del 27,50%, teniendo en cuenta que han existido mejoras voluntarias de la Empresa en 1.1.74 y 22.4.74 ?

c) ¿ Es razonable que Valmeline como Empresa nueva que inicia su actividad en 1.2.74 quiera exigir una base de actividad, que le permita hacer números y no estar a ciegas como en estos momentos ?

d) Que contestación le daría a Vd. una persona de su confianza a esta pregunta: ¿ Qué puede sucederle a una operaria que tenga acumuladas una falta grave con otra de muy grave. ?

..../..

Tenemos datos que pueden responder a estas cuestiones.
Preferimos que Vd. busque la respuesta por sí misma.
Las respuestas nuestras podrían parecer interesadas.

Punto final.-

La Empresa lamenta esta situación y quizá parezca atrevimiento el rogar que Vdes. piensen por un momento que las personas que comparten la Dirección de la Empresa en Tarragona, no adoptarían una actitud límite, sino se tratara de algo vital.

Diez años de convivencia con muchas de Vdes. pueden justificar un poco esto que decimos.

Esperamos confiados en una resolución amistosa de esta situación, aunque debemos confesarle a Vd. sinceramente, que en el momento de redactar esta información somos pesimistas.

Salúdanles atentamente.,

Tarragona, a 6 Agosto de 1974

VALMELINE, S. A.

