

INDUSTRIAS ESPAÑOLAS S. A. es una empresa alemana que se dedica a la confección de medias para exportar a su país. Está instalada en Tarragona desde hace 11 años. En ella trabajan unos 300 obreros; la mayoría son chicas de edad comprendida entre los 15 y 25 años.

Como es de prever, el personal no permanece durante muchos años en la fábrica, porque muchas la abandonan al contraer matrimonio o al tener un hijo. Estos hechos unidos al de la relativa inesperienza laboral, hace que muchas operarias no se plantearan la necesidad de reivindicar sus derechos; muchas veces claramente conculcados -por la empresa, nos porque las desconocen, sea por el temor al despido o a las sanciones (un día por gustar una broma a una compañera dos días a casa) y donde irían a buscar trabajo luego a Tarragona?, sea porque piensan que dentro de poco, al casarse, todo terminará.

No en vano la empresa ha aprovechado esta situación para imponer su propia ley. Prueba evidente de ello es que durante estos 11 años los salarios no han mantenido iguales o han descendido y, por el contrario, han aumentado los ritmos de producción. ¿Cómo ha sido esto posible?. sencillamente, de una manera muy sutil, absorbiendo de los destajos los aumentos del salario base previstos por la ley y aprovechando la novilidad de las operarias para ir aumentándolos destajos, porque "esto ya lo hacíamos otra operaria que había antes" (es una de las frases más corrientes de los jefes).

Valga como muestra la siguiente: una misma chica y en la misma operación, en el mes de julio de 1.966 percibió 2.170 ptas de salario base, más 2.699 ptas por retribución de destajo, y en el mes de septiembre de 1.972 percibió 4.600 ptas de salario base y 1.000 ptas de destajo.

La actividad normal (100%) de 1.966 era de 82 unidades base, y la de 1.972 es de 64 unidades base; es decir un aumento superior al 50% en la misma operación y en la misma máquina (y no se olvide que es la disminución del poder adquisitivo de la pta etc...)

También que concurren en las chicas multitud de condiciones que psicológicamente la obligan a aceptar esta situación. Estas unas entre otras:

- la ilusión a los 15 años por entrar a trabajar,
- el desconocimiento de las leyes, sobre la ambigüedad de las mismas,
- la presión de los padres o del novio, que le recuerdan que "gracias a ellos tienen trabajo, y podemos vivir mejor",
- la complejidad de las formas con que se establece un destajo.

No obstante esta clara y previsible situación ha ido calando cada vez más hondamente en la conciencia de las chicas, las cuales a través de sus representantes sindicales han planteado esta situación a la empresa, con motivo de la revisión del convenio provincial de la confección, exigiendo que los aumentos previsibles por el mismo no fueran absorbidos del destajo, y además denunciando los toques establecidos como actividad normal como excesivos en Sindicatos.

La empresa a su vez, afirma que los destajos están establecidos correctamente y que la retribución adicional de los mismos es absorbible porque los considera pases voluntarios, y por ello absorbibles, contrariamente a lo que afirma el personal ya que se dan a cambio de una producción.

Explicamos un poco los hechos ocurridos en el mes de julio.

El primer día de trabajo después de vacaciones, 19, la mayoría del personal está decidido a disminuir la producción en señal de protesta, esta disminución consiste en trabajar a actividad normal en lugar de la

habitual, y de hecho lo hacen.

El jurado se había reunido anteriormente con la dirección tre veces sin llegar a un acuerdo. Al cabo de diez días continua el paro y la dirección manda una carta de aviso a una sección. Una semana más tarde persiste el bajo rendimiento y la dirección advierte por escrito, 10 minutos, antes de plegar, sobre la situación en que se encuentra, y que de no volver al rendimiento habitual se verán obligados a declarar conflicto colectivo. Cuatro días después la empresa declara conflicto colectivo. Las chicas intuyen el final y las sanciones, y para seguir todas dentro de la fábrica deciden ponerse a trabajar a rendimiento habitual unas horas antes de declarar el conflicto.

Han pasado tres meses desde entonces, el convenio no ha venido aún firmado desde Madrid. Vino un controlador de Sindicatos y a primera vista ya dijo que los destajos, para él, estaban bien establecidos.

Ciertamente no cabe mucha esperanza de solución, porque, ¿qué fuerza tienen los trabajadores ante la represión de la empresa? ¿qué garantía tienen los mismos cargos sindicales cuando la empresa expedienta de despidos y luego en el mejor de los casos puede optar por despedir con indemnización?

Ante todo esto, podemos considerar como positivo el progreso de la conciencia de clase explotada del personal en unas circunstancias difíciles y quizá mejor, adversas.

Pero lo más grave sea quizá lo que planteamos como interrogantes:

- ?
- cuando las leyes laborales serán más justas y más claras?
  - cuando los trabajadores podremos intervenir en el establecimiento de los destajos, si es que hay que ir a destajo, y en la organización de la producción?
  - cuando podremos considerar el sindicato como nuestra propia organización?



**seidensticker**

SEIDENSTICKER ESPAÑOLA, S. A. TARRAGONA

Tarragona, 2 Agosto 1.972

Estimados colaboradores:

Se observa que en determinadas Secciones se ha disminuido voluntariamente el rendimiento habitual durante los últimos días,

Al respecto debemos informar que en la reunión celebrada por el Jurado de Empresa el día 31 de Julio, con asistencia del Sr. Inspector de Trabajo, dicho Inspector requirió al personal a través del Jurado la vuelta al rendimiento habitual de cada una de Vds., todo ello de acuerdo con el Artº. 100 Apartado 6º de la Ordenanza Laboral Textil.

SEIDENSTICKER ESPAÑOLA, S.A.

COPIAS:

Sr. Inspector Trabajo  
Jurado de Empresa  
Encargadas Sección