

Conflicto Laboral de "Artesanía Talaverana"

CC. OO. DEFIENDE A LAS OPERARIAS DESPEDIDAS

En relación con las informaciones difundidas por Artesanía Talaverana sobre que las trabajadoras pidieron voluntariamente rescindir sus contratos, es necesario que quede claro lo siguiente:

Primero.— Que la empresa hacía y sigue haciendo firmar al final de mes una nómina, cuyos conceptos no se perciben.

Segundo.— Que el mes de agosto y parte de septiembre (hasta el momento del acuerdo) se encontraban sin cobrar nada porque no querían firmar la nómina de agosto, cuyos conceptos no se percibían.

Tercero.— Que la empresa pretendía que se hicieran unos rendimientos mínimos, con los que las trabajadoras no estaban de acuerdo y no homologados por la Autoridad Laboral.

Cuarto.— Que pretendía que las trabajadoras realizaran un parte de producción que no les correspondía realizar, hecho por el cual se despidió a una trabajadora a la que tuvo que readmitir tras juicio en Magistratura de Trabajo.

Ante todos estos hechos de la empresa, que lo que pretendía era que las trabajadoras dejaran voluntariamente de trabajar, a costa de hacerles la vida imposible, las trabajadoras pusieron una demanda de Resolución de Contrato, según la cual consideraban que la empresa las estaba despidiendo con su conducta (no pagar la semana, ni el mes; obligar a hacer partes que no les correspondían, etc.), y que se apreciase por la Magistratura de Trabajo

que la Empresa estaba provocando el despido, por lo que consideraban que al tener más de 25 trabajadoras, si se apreciaba cuando la Resolución de Contrato se considerase como despido improcedente y se las indemnizase con dos meses por año.

La empresa además había sancionado por dos veces consecutivas a las trabajadoras, con la intención de que hiciesen todo lo que les mandase y firmasen la nómina aunque no cobrasen lo que en ella figuraba.

Después de estos hechos ocurrió lo siguiente:

Primero.— La empresa readmite a la trabajadora Mercedes Díaz Ahijado.

Segundo.— La empresa paga a las trabajadoras las sanciones que les había puesto.

Tercero.— La empresa paga a las trabajadoras lo que les debía por lo que la demanda de Resolución de Contrato no tiene razón de ser ya.

A todo esto estaban pendientes por realizar los procesos de sanción y Resolución de Contrato que se habían interpuesto, y que como todo se había pagado ya, sólo restaba firmar un documento (acta de conciliación P.E.) donde se dejaran sin efecto las sanciones pues no basta con pagarles, ya que, si no se dejan sin efecto, otra sanción significa el despido sin derecho a ningún tipo de indemnización, y se dejó para el día de juicio sobre sanción el desistir (quitar) la de-

manda de Resolución de Contrato, todo lo cual se le dijo a la empresa como hay testigos que lo pueden verificar, pues se le dijo a través de ellos.

Llegamos al día de firmar el acta de conciliación y resulta que por todas partes se nos obliga a entrar en juicio, acogiéndose al "recurso legal" de que procesalmente ya no se podía quitar la demanda sin el consentimiento de la empresa. Consentimiento que la empresa niega ahora basándose en el perjuicio causado (no podía haber perjuicio porque las trabajadoras estaban de vacaciones).

Antes la empresa había hablado con los testigos con las siguientes palabras: "por la cuenta que os trae no aparezcáis en juicio" (¡y si no preguntase a ellos!) con la intención de que los hechos por los que interpusimos la demanda en principio no aparecieran como justos e influir en el ánimo de la Magistratura a la hora de fijar la indemnización.

De este modo se nos hace celebrar un juicio, cuyas causas ya no existían, pues se les había pagado todo lo que se les debía, y que se pensaba retirar ese mismo día, en virtud que había otros dos procesos con los mismos demandante y demandado.

Queda la duda, rápidamente alegada por los inteligentes de siempre (los que cuando el primer juicio de despido que terminó en readmisión decían a las trabajadoras que no hicieran nada porque estaba perdido) de que se podía haber quitado la demanda los días anteriores (crítica retrospectiva muy fácil de realizar cuando se sabe ya lo que ha ocurrido después, a saber: que la empresa no cumplió su pala-

bra y aprovechó la treta legal que se le ofrecía).

Para que no quede nada en el tintero, pues no existe miedo a la crítica en absoluto en cuanto a más eficaces medios de actuar, queda la otra posibilidad y es la de haber interpuesto una simple demanda de cantidad.

No digo, que visto el precio que se ha puesto a lo que nosotros consideramos un despido de hecho (se le podía haber puesto dos meses por año, lo que hubiera supuesto una suma difícil de soportar por la empresa), hubiera sido mejor solución, pero todos sabemos los medios con que cuentan las empresas a la hora de querer desprenderse de trabajadores con el mínimo coste posible: intentar hacer la vida imposible a los mismos.

Ante tales hechos, si hubiera una fuerte solidaridad entre los trabajadores de la empresa, se solucionarían rápidamente los problemas, pero, cuando por razones claras, existe una división y no es posible realizar una acción sindical conjunta, la opción es clara:

—hacer lo que quisiese la empresa, es decir pasar por el aro.

—dejar voluntariamente de trabajar sin ningún derecho a indemnización.

—considerar que la empresa las estaba despidiendo de hecho con su constante acoso, y no pago de los haberes y que en todo caso la Magistratura aplicase las indemnizaciones como por verdadero despido improcedente.

Esta última posibilidad fue la que consideramos y tomamos nosotros, y que únicamente tenía razón de ser mientras subsistían las razones que dieron lugar a

FUTBOL EN DIRECTO

a través de RADIO JUVENTUD

HOY a partir de las TRES y MEDIA de la tarde

AROSA-TALAVERA

encuentro eliminatorio de la COPA DE ESPAÑA

en la voz de HELIO CASARRUBIOS

INFORMA EN EXCLUSIVA

S. A. de Muebles de Talavera