

# CUADERNOS

Noviembre, 1.971

—ENHER—

Todos los trabajadores aspiramos a mejorar nuestra posición social y económica. Para conseguirlo nos encontramos ante la siguiente alternativa:

- a.- Luchar todos juntos para mejorar nuestra situación.
- b.- Promocionarse a nivel individual haciendo el pelota y que te aumenten de categoría.

Nosotros somos partidarios de la 1ª alternativa, creemos firmemente en ella, estamos convencidos de que es posible y es EFICAZ.

La organización de la Empresa es represiva, está montada para dividirnos, impedir la solidaridad, impedir que tomemos conciencia de nuestra situación e impedir nuestra ORGANIZACION. Los trabajadores que se han distinguido por su mayor espíritu combativo se ven incluidos en "listas negras", se les taponan los ascensos y se les pretende desprestigiar de cara a los compañeros atribuyéndoles supuestas "ambiciones" de tipo individual.

Para hacer frente a este sistema y dotar de la eficacia necesaria a la alternativa que hemos tomado nuestras armas son:

UNIDAD

SOLIDARIDAD

ORGANIZACION

PARTICIPACION (solo participando TODO el personal directamente en los problemas, estos se resolverán satisfactoriamente para la mayoría).

A partir de este planteamiento nos dirigimos a vosotros, los que creéis que la 1ª alternativa es la que debemos tomar, para que por encima de las categorías, subcategorías y primas creadas por la Empresa con el fin de que ningún trabajador cobre lo mismo que otro, dividirnos e impedir las reivindicaciones conjuntas, os unáis a nosotros pues la fuerza de la clase trabajadora está en la unidad.

Solo tomando las reivindicaciones de cualquier categoría o grupo de trabajadores como cosa que nos debe importar, aunque no nos ataña directamente, apoyándola si la consideramos justa y llegando hasta el final de nuestras posibilidades en este apoyo, podremos crear el camino para llegar a esta UNIDAD a la que aspiramos.

NO A LA VALORACION

La Empresa pretende sustituir el actual sistema de categorías, por el sistema resultante de la valoración de puestos de trabajo.

El dinero gastado por la Empresa, hasta la fecha, en los trabajos de valoración es aproximadamente

- Asesoramiento de empresas exteriores especializadas en la materia de valoración .....	1.500.000	ptas.
- Una plantilla que oscila de 2 a 4 empleados, de personal altamente calificado, en el transcurso de 7 años .....	6.000.000	ptas.
- Una participación de 4 miembros de "nuestro jurado" (suéldos-dietas) .....	500.000	ptas.
	<hr/>	
	8.000.000	ptas.
	<hr/>	

- ¿ QUE JUSTIFICACION TIENE ESTE GASTO DE OCHO MILLONES DE PESETAS ?
- ¿ POR QUE ESTE INTERES EN CAMBIAR EE SISTEMA ?

Las razones de la Empresa son muy claras:

1. La "valoración" se utilizará para suprimir, prácticamente, los aumentos de categoría.

Con este sistema se nos asigna, de acuerdo con el puesto de trabajo, un número determinado de puntos. Estos puntos fijan nuestro salario para toda la vida, a no ser que cambies de puesto o de Empresa. O sea, que no es suficiente que el Gobierno limite nuestros salarios, que el aumento de los precios nos obligue a realizar pluriempleo, ahora tendremos una nueva dificultad, el control de salarios a través de la valoración de puestos de trabajo.

2. Con la "valoración" la Empresa dispondrá de un instrumento muy eficaz para desunirnos.

Para explicar este punto, expondremos un caso real ocurrido en otra empresa, cuyos trabajadores ya han sido valorados.

Existe una sección con 10 trabajadores, puntuados cada uno en el mismo nivel 8; todos ellos se ponen de acuerdo para reclamar el nivel 10 ya que consideran que su sueldo es insuficiente y las condiciones de trabajo son pésimas. Escogen cuatro compañeros para dialogar con la Empresa, la cual, ante la actitud decidida de los representantes de la sección les comunica que para todos es imposible el aumento de nivel. El resultado ha sido que los cuatro representantes han subido de nivel y la sección ya está desunida.

Por el sistema de categorías los 10 trabajadores estaban clasificados como operarios especialistas y sabían muy bien que esto les igualaba a todos, la Empresa no hubiera podido justificar el aumento de unos pocos, dejando a los demás como antes. En cambio la "valoración" se le permite con el simple hecho de cambiar de número, para justificarlo hay infinidad de argumentos dentro de estas puntuaciones, argumento que no les han explicado ni les explicarán nunca.

3. Al tener valorados cada uno de nuestros puestos de trabajo, la Empresa podrá establecer con mucha facilidad, un sistema de control de cantidad de trabajo que producimos. Los ritmos de trabajo serán el máximo, pero los salarios seguirán siendo insuficientes.

Un ejemplo de trabajo controlado, sacado de nuestra propia Empresa, es el del equipo de perforistas.

Sabemos que la "valoración" está prácticamente acabada, que algunos compañeros nuestros no han sido aumentados de categoría porque su valoración es demasiado baja, y todo esto sin decirnos nada oficialmente.

Dos son las actitudes de Empresa para asegurar el éxito de la "Valoración":

1ª. Guardar en secreto lo que se está realizando hasta el mismo momento de la puesta en práctica.

2ª. Hacer intervenir al Jurado, el cual una vez más ha demostrado su ineptitud.

Porque ahora "señores del Jurado" no podrán ir en contra de lo que con su consentimiento y participación, ha sido amañado a espaldas de todos los trabajadores de Enher.

NO CONSINTAMOS LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO. QUE EL DINERO QUE LA EMPRESA PENSABA GASTARSE EN IMPONERLA Y MANTENERLA LO DEDIQUE A LA FORMACION DEL PERSONAL

#### NO A LA DISCRIMINACION

Hemos explicado como la Empresa pretende utilizar la "valoración", seguidamente denunciamos la clara discriminación que representa.

LOS INGENIEROS Y APODERADOS NO HAN SIDO VALORADOS

Esta casta privilegiada además de:

- . No entrar en Convenio porque sus aumentos son superiores, pero en cambio acogerse a todas aquellas mejoras que les interesan tales como: Complemento del Mutualismo, Patronato, Ayuda a la escolaridad, etc.
- . No tener que "fichar" a la entrada.
- . No tener que sufrir la humillante valoración al "mérito", y en cambio percibir primas superiores a las 40.000,9 ptas.
- . Cobrar mas dietas y gastos desplazamientos que nadie (hoteles de lujo, viajes en avión, kilometrajes mas elevados para coches de la mejor categoría, etc.)

tendrá el nuevo privilegio de no estar limitados por la valoración de puestos de trabajo.

EXISTEN TRES PROCEDIMIENTOS PARA ASCENDER

1ª DIRECTISIMO. Se necesita ser Ingeniero o Apoderado o miembro del jurado. No hace falta ningún tramite. Ejemplos muy recientes:

Sr. Lasierra	Sr. Guardia
Sr. Forns	Sr. Puiggené
Sr. Mas Prior	Sr. Gironella

2º MEDIANTE PADRINO. Una vez tramitada la petición de ascenso, se cursa a la Sección de Valoración. Si ésta cumpliendo su "misión" deniega el ascenso, interviene el padrino y revoca lo dicho por la Sección de Valoración.

3º SIN PADRINO. De entrada hay que indicar que en este caso el factor suerte es importantísimo. Camino a seguir:

- . Que te proponga el jefe inmediato y que acepten los veinticinco jefes que hay por encima de él.
- . Que la valoración que te han hecho indique que te corresponde una categoría superior, cosa que no te han dicho para que no protestes.
- . Que el cupo asignado de ascensos lo permita.
- . Que no te tengan en la lista negra por:
  - llegar tarde
  - salir demasiado
  - protestar
  - estar demasiado enfermo
  - tener malas notas
  - pensar por tu cuenta

#### S E A T

El pasado mes de Julio tuvieron lugar paros y huelgas en Seat para protestar de la imposición de un turno de trabajo nocturno obligatorio, conseguir les autorizasen 7 minutos de descanso cada dos horas, etc. El resultado de estas luchas fué la expulsión de 14 obreros algunos de ellos enlaces y jurados de las últimas elecciones.

Magistratura de Trabajo ha considerado que no había motivos para el despido, pero Seat se niega a admitirles de nuevos

El 18 de Octubre intentan empezar a trabajar de nuevo, pero los vigilantes se lo impiden. Se hacen asambleas y a las 7 de la mañana todos los trabajadores de Seat están en paro apoyando la READMISION DE LOS DESPEDIDOS Y LA NECESIDAD DE UN CONVENIO JUSTO.

La Dirección llama a la policía y estos llegan en cantidad insospechada. Los trabajadores intentan hacerse fuertes dentro de la factoría y la policía pone en funcionamiento todo un aparato de represión. Entra la caballería en los talleres, la infantería con gases lacrimógenos y helicópteros vigilando desde el aire. La lucha es muy dura y no logran reprimirla hasta las 7 de la tarde, pero la logran a base de muchas detenciones y varios heridos de bala, uno de ellos, Antonio Ruiz Villalba, muerto a consecuencia de las graves heridas recibidas.

Esta actitud de las fuerzas representantes del capitalismo, provoca una oleada de indignación entre todos los trabajadores. Para manifestar su solidaridad con Seat se producen paros en las siguientes Empresas:

Cispalsa (después de 3 horas de paro se ve rodeada por gran cantidad de policía, la caballería e infantería, dispuestos a repetir lo de Seat si lo consideran conveniente), Maquinista, Hispano Olivetti, Macosa, Philips, Pegaso, Siemens, Const. de Bellaterra, Hijos de F. Vila, Fewick, Salvat de S. Baudilio, Tuperus, Elsa, Raz, Catex y Harry Walker.

Realizan también paros los Bancos Atlántico, Exterior de España, Guipuzcoa y Madrid.

El martes 19 hay una manifestación de solidaridad en Vía Layetana, el día 20 otra en Sants, el día 22 varias en Cornellá y Badalona, el sábado 23 en Pza. Cataluña, Pº Maragall, Pza. Virrey Amat y Sta. Coloma, el lunes 25 otra manifestación en Balmes, Diputación, el 26 dos en Hospitalet. Durante la semana son apedreadas varias agencias Seat e incendiada la del Pº Maragall. El día 29 realizaron paro para solidarizarse 9.000 obreros de varias empresas barcelonesas y se llevó a cabo una manifestación por Balmes, Pelayo, Ramblas y otra por la Av. Puerta del Angel.

La lucha en Seat no ha terminado, solidaridémonos con ellos.

### REVISION MEDICA

Como cada año se están realizando las revisiones médicas entre el personal de plantilla de la Empresa, y como es ya habitual, asistimos a la misma desorganización y canencia de responsabilidad por parte de nuestros Servicios Médicos.

Intentaremos analizar esquemáticamente como está compuesto éste, que aparatos posee y como y porqué se realizan dichas revisiones médicas.

#### Servicios Médicos

<u>Personal</u>	<u>Horario</u>	<u>Categorías</u>
Dr. Rourera	8 a 11,30	Apoderado 3ª
Dr. Vergés	11,30 a 13	Apoderado 3ª
Dr. Guarner	13 a 15	Apoderado 2ª
2 Practicantes	8 a 15	
1 Oficial Admvo.	8 a 15	

Sólo un comentario podemos hacer a la vista de este pequeño cuadro de horarios, y es que "todo parecido con la realidad, es pura coincidencia" con el que realmente realizan los mencionados doctores.

#### APARATOS

Existe un aparato para la revisión ocular, pero salvo raras excepciones no se utiliza, y así se dan casos como el de un empleado que tiene 2 dioptrías de miopía y que le consta NORMAL en su libreta de reconocimiento (no llevaba las gafas puestas en el momento de la revisión).

Los Rayos X son utilizados por el médico y han servido algunas veces para detectar enfermedades no conocidas por el revisado, pero en otros casos no han servido de nada. Hace algún tiempo murió un empleado a consecuencia de un cáncer de pulmón a los cinco meses de haberse efectuado la revisión.

Puedes realizar el análisis de sangre, un Hemograma completo (Hemáties, velocidad, etc.) pero, en muchos casos no se realiza, y en otros se olvidan de anotar los datos en las fichas, haciéndolo días después con datos supuestos y alegando "debías estar normal".

En el análisis de orina -inclutativo- es decir, indica si tiene una lesión en el riñón, diabetes, etc. se lleva a cabo solo en una pequeña parte de los hombres de la Empresa y muy raramente en las mujeres. Prácticamente en todas las fichas consta NORMAL.

Ya sólo nos queda un aparato más, el de la medición de la presión arterial, y éste es el único que se utiliza siempre y correctamente.

Mas, hojeando la libreta de reconocimiento observamos que hay una carencia de aparatos para cumplimentar ciertos aspectos de la misma, por ejemplo, la audición. Salvo que una persona sea rematadamente sorda, cuando el Oficial Admvo. le pregunta si oye bien contesta afirmativamente. ¿Es siempre correcta esta respuesta?

### Como y porque se llevan a cabo las revisiones médicas periódicas.

El como ha quedado prácticamente explicado cuando hemos hablado de los aparatos técnicos y de su utilización. Pero, hay todavía otros dos aspectos que consideramos muy importantes.

El Oficial Admvo., no los practicantes, cumplimenta el 80% de los datos de la ficha, menos presión arterial y Rayos X, sin lógicamente entender nada de medicina ni él ni el revisado. Nuestros practicantes sólo llevan a cabo los análisis, en el hipotético caso que se realicen, y el médico después de tomar la presión y mirar someramente por los Rayos X, firma TODO lo que consta en la ficha. Otro punto importante es el que diariamente se cita un número determinado de personas, las cuales son revisadas en grupo, dedicando a cada una sólo unos pocos minutos y haciendo público el diagnóstico. Por ser esto buena poca, estas personas tanto si van como si no, ya se dan por revisadas hasta el año siguiente, en el que probablemente tampoco asistirán, POR SU POCA CONFIANZA EN LA EFECTIVIDAD DE DICHAS REVISIONES.

El porqué queda explicado no por un sentido de preocupación de la salud de los trabajadores, ni por un deseo médico de evitar enfermedades, sino porque el OSME -Organización Servicios Médicos de Empresa- impone la obligatoriedad de las mismas, y le importa muy poco como se llevan a cabo.

UNAMONOS TODOS PARA EXIGIR UNAS REVISIONES BIEN HECHAS

### LA "LEGALIDAD" DE LA EMPRESA

#### Reglamento Nacional del Trabajo

##### Artículo 12

##### **Botones:**

Son los trabajadores mayores de 14 años y menores de 18 encargados de transmitir mensajes, recados o misiones de tipo similar que se les confie tanto en el interior como en el exterior de la Empresa o Entidad.

Las empresas procurarán adoptar los medios necesarios para facilitar a estos productores la formación cultural suficiente para que, en su día puedan optar a otros puestos de superior categoría.

Cuando cumplidos los 18 años no se logre esta aspiración, bien por falta de preparación en el aspirante o por falta de vacantes en la Empresa, se integrará automáticamente en el escalafón General de subalternos.

---

La Empresa ha reglamentado la situación de los botones de la siguiente manera: Se les considera personal "eventual", haciéndoles firmar un contrato hasta los 18 años, no se les permite presentarse a exámenes de auxiliar (solo a un pequeño grupo se les da una oportunidad, si es que se le puede llamar oportunidad pues es una encerrona a la descarada), por descontado no se les da ningún tipo de formación y a los 18 años, o quizás antes, los echan a la calle.

No dudamos que la eficiente sección de Personal con el consentimiento de nuestro "combattivo" Jurado habrán encontrado la manera de legalizar esta injusticia, pero es obvio que estas disposiciones van contra el espíritu de la ley que claramente pretende proteger a los botones. Como siempre, les toca recibir a los más débiles.

---

### Decreto y Reglamento Jurados de Empresa

#### Artículo 42 apartado 1.

La condición de vocal se extinguirá por ascenso o mejora profesional o económica por acuerdo de la Empresa, excepto cuando se trate de una medida de carácter general para el grupo al que el vocal pertenece.

**¡FELICIDADES JOAQUIN MAS BRIOR!**

¿ Cual era su categoría cuando ingresó como vocal en el Jurado de Empresa?

---

- Aumento tope para los salarios en el próximo año 1.972, 6,5%. Aumento de la alimentación durante el mes de Septiembre, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística a la prensa española, 16,8%.

- 10.962 millones de ptas. fueron los beneficios obtenidos en el año 1.970, por las 19 empresas eléctricas más importantes de España. (El Noticiero Universal, 15-10-71).

- 10.638 millones de ptas. fueron los beneficios obtenidos el año 1.970 por los 41 bancos más importantes de España (La Vanguardia, 14-10-71).

- La empresa Española que ha obtenido mayores beneficios, ha sido la Cia. Telefónica, con 3.930 millones, seguida de Iberduero con 2.327 millones (La Vanguardia, 18-10-71).