

h. (14) 4143  
CSDOC  
FONS  
A. VLADOT

# C.O. de EMPRESA PIGASO

Número 3

BARCELONA

Junio 1969

## PUESTOS DE TRABAJO =====

Que con el inmovilismo no se consigue nada, está suficientemente demostrado. Por eso traemos a este boletín el comentario a la lucha desarrollada por nuestros compañeros de Servicios Generales, en el transcurso del año pasado y el primer trimestre de éste, para que se les calificara adecuadamente sus puestos de trabajo.

Con admirable tesón y todos a una en sus reclamaciones, surgiendo comisiones para hablar con los mandos superiores, con la Oficina Técnica de Puestos de Trabajo, y presionando al Jurado de Empresa, nuestros compañeros han conseguido que sus reivindicaciones alcanzasen un éxito total.

Ahora bien, sabemos que esta victoria supone el aumento de categoría de una veintena de trabajadores, y que otros quince han alcanzado un grupo superior de prima, con la remuneración de considerables atrasos; pero lo que no se puede tolerar es la medida que la empresa ha adoptado de rebajar el coeficiente de prima cuando se aumenta de categoría, y mucho menos cuando ya se lleva un año marcando la actividad normal de dicha categoría.

Otra mejora conseguida ha sido la de los jefes de equipo, que han estado largo tiempo presionando para que se les reconociese una categoría superior. En vista de que este problema no se solucionaba, tuvieron que hacer varias demandas a la Delegación de Trabajo, denunciando la situación y pidiendo la categoría de encargado.

La Delegación falló a favor de los interesados, reconociendo que sus funciones eran las de encargados. Como era de esperar, la empresa no quiso ceder, por lo que se tuvo que recurrir a la Dirección General del Trabajo. Pensemos que esta reivindicación representaba el aumento de categoría y de percepciones de 160 trabajadores, que continuaban haciendo el mismo trabajo que el que hasta entonces venían desarrollando. También ahora ganaron los trabajadores, poniendo en evidencia, una vez más, a la empresa y a su famoso manual de percepción de puestos. Debemos denunciar la mala fe de algunos mandos superiores, que han hecho lo imposible para que algunos puestos se calificaran por debajo del grupo que ocupaban y que se les había prometido.

La Empresa aprovechó que se estaba elaborando el Convenio, para actuar de tal manera que pareciera que estos cambios de categoría eran una mejora concedida por la empresa, por lo que efectuó el cambio de categoría, no sólo de los reclamantes, sino de la mayoría de los jefes de equipo, unos 120 aproximadamente. Esto ha motivado la creación de una categoría nueva, la de Encargado B, que trae consigo una nueva modificación de la escala de puntuación para la categoría de encargados. Felicitamos a estos compañeros que han sabido defender sus intereses frente a la empresa.

Nuestro deber es solucionar nuestros problemas, por pequeños que sean, discutiéndolos y luchando para conseguirlo. La UNION es la base para esta lucha y para nuestro futuro sindicato obrero.

## " LA INSEGURIDAD "

Desde que con aires de festival se montó y promocionó la seguridad, no hay un solo trabajador que esté seguro y es que lo que se montó no fué un sistema práctico de seguridad sino una oficina con finalidad ignorada, y lo que se promocionó no ha sido el quehacer de los responsables sino el concursito de "TBO".

Los trabajadores de Pegaso no somos párvulos, detestamos las payasadas de feria, vemos claramente que los hombres que se justifican con la seguridad deberían hacer otras cosas que simulacros de incendio y propagación de papelititos llenos de chistes .

Se nos ha dado botas, se nos ha dado gafas de no sé qué clase de cristal que tenemos que quitárnoslas a menudo, bien para limpiarlas, bien para tomar medidas de precisión o sencillamente porque nos estalla la cabeza al rato de llevarlas puestas; también se nos ha dado guantes que muchas veces nos quitamos por necesidades de tacto.

Vemos bien que se nos haya dotado de ciertos elementos porque son necesarios, pero lo que no vemos ~~tan~~ bien es que cuando nos accidentamos por habernos desprendido necesariamente de cualquiera de estos elementos se nos cargue el muerto a nosotros llegando hasta a sancionarnos como si nos hiciéramos daño por capricho.

Con habernos dado estos dos o tres elementos e indagar si los teníamos puestos al accidentarnos ya lo tienen todo hecho; pero<sup>?</sup> que pasa Sres. irresponsables de la Seguridad con las muchas máquinas que hay metidas materialmente encima de las cadenas haciendo correr a los que trabajamos en ellas un grave y constante riesgo?

?A quién sancionan Vds. cuan un ojo se accidenta por culpa de la negligencia de otros?

?A quién culpan cuando de pronto nos encontramos llenos de granos por habernos hecho

utilizar refrigerante en malas condiciones? ?Que nos dicen de las materias noci-

vas que ingerimos en algunas secciones, donde hay muchas máquinas de refrigeración

de aceites o donde hay muchas que trabajan

hierro colado o donde hay muchas rectificadoras? Porque aunque Vds. digan que no son tó-

xicas, eso no se lo cree ni su padre.

Vds. deben haber oído hablar de la vergüenza por eso nos extraña que no se les caiga la cara al ver pasivamente amonestar a un obrero

cuando se pasa por alto y con pleno conocimiento de causa lo reseñado mas arriba y muchas cosas más como por ejemplo ventilación,

duchas en malas condiciones y con calentadores insuficientes, etc.etc.

Acusamos de negligentes e irresponsables a los jurados que pertenecen a la Comisión de Seguridad, por no llevar a cabo su labor efectiva, ya que ~~muchos~~ no les faltan, pues a traves de la Seguridad han asistido a numerosos cursillos, sin que los trabajadores hayan sacado ningún beneficio de ello. No se trata de intentar solucionar el problema una vez haya ocurrido el accidente sino que tienen la obligación de solucionarlo al instante que un trabajador dá nota de un problema de seguridad en sí.

Tampoco están exactos de culpa los mandos intermedios, ya que ante un problema de seguridad sólo se limitan a salir por la tangente y seguir las consignas de la Empresa: aumento de producción aunque sea en contra de la seguridad del trabajador.

Todos estos hechos nos hacen ver claramente la necesidad de que los encargados de la seguridad sean mas sociables y que sean hombres verdaderamente representativos de los intereses de los trabajadores. No queremos robots que cumplan las consignas de la Empresa ya que sólo busca el incremento de la producción.

LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR DEBE ESTAR  
POR ENCIMA DE LA PRODUCCION DE LA  
EMPRESA

MENOS  
PROPAGANDA SOBRE SEGURIDAD  
Y MAS FACILIDADES A LA HORA DE  
RENOVAR EL MATERIAL

LA SEGURIDAD DEBE ESTAR EN MANOS DE  
HOMBRE QUE REPRESENTEN LOS  
INTERESES DE LOS TRABAJADORES

A LOS TECNICOS DE E.N.A.S.A.

=====

Este escrito es ante todo un comentario al artículo de Alfonso C. Comín aparecido en la revista "Cuadernos para el Diálogo" en su número XI Extraordinario, dedicado por completo al Sindicalismo.

En él se hace referencia a una crónica aparecida en "Le Nouvel Observateur" que desarrollaba la "lección de Mayo" que a toda la clase obrera han dado estos trabajadores franceses.

El caso concreto a que se refiere, es el fenómeno que se ha producido en la Empresa Thompson de Bagneux, en la que la plantilla es de 2.400 empleados, de los cuales el 25% son Ingenieros, el 30% Delineantes y Técnicos, el 25% Administrativos, y tan solo el 20% son personal de taller y como sucede en la mayoría de empresas de una sociedad capitalista, los trabajadores ni se conocían antes de "la revolución de mayo", los ingenieros no aceptaban discutir con sus subordinados. Había como en nuestra empresa hay, una barrera jerárquica, barrera que para ellos no volverá a resurgir. Hoy discuten sus problemas todos juntos y no existe la separación que había antes de ocupar la fábrica.

Al referirnos al fenómeno ocurrido en esa Empresa no queremos decir que en España no exista este acercamiento entre técnicos y obreros, (Tenemos el ejemplo de Laminación de Bandas en frío de Echevarri, donde los técnicos integrados en la Comisión de Fábrica tuvieron un papel preponderante en la huelga de 6 meses de duración. De fecha más reciente también en Barcelona tenemos donde mirarnos: entre otras está la lucha desarrollada por los trabajadores de la Empresa Rockwell-Cerdan's, cuando por querer retirar el capital americano, querían hacer un expediente de crisis y hechar todo el personal al paro. Los técnicos, como debe ser, unidos con los demás compañeros lucharon por sus derechos y triunfaron en sus reivindicaciones. Pero lo ejemplar de lo sucedido en la Empresa Thompson de Bagneux es la gran proporción de técnicos que hay y la necesidad que tienen de los demás obreros cuando hay que luchar y defender los derechos de los asalariados.

De todo ello tenemos que sacar las experiencias que han sacado estos trabajadores, que siendo técnicos forman parte del ejército del trabajo, que todos formamos una clase de asalariados, todos, peones, oficiales, administrativos, etc., formamos la clase que el capital desune con sus diferencias, en interés suyo.

Los técnicos no tienen razón de ser sin oficiales, igual pasa con los peones y así se va construyendo una cadena indivisible que hemos de tratar de no romper, pues todos tenemos necesidad de todos en nuestra lucha contra la empresa, que representa el capital.

Así, tanto la "revolución de mayo" como la huelga de Laminación de Bandas, y los conflictos de Rockwell-Cerdan's, nos vienen a demostrar que aunque no se llegue a conseguir todos los objetivos trazados, con la acción y la unidad de todos los que intervenimos en el trabajo se adquiere la fuerza que separados no tenemos.

No solo debe surgir la acción conjunta en las empresas cuando hemos de negociar el convenio, sino que para solucionar los problemas diarios, con la denuncia de todas las anomalías que se suceden y todos los que tengamos datos e información de ellas, principales poseedores de estos datos con los técnicos, debemos airearlos, para que entre todos con la acción y la lucha consigamos no sólo los fines puramente reivindicativos sino el principal que tenemos todos los trabajadores, la unidad de clase.

UNAMONOS POR NUESTRAS REIVINDICACIONES EN UNA  
COMISION DE EMPRESA

' ' HAGAMOS DE TODO EL PERSONAL UNA CLASE ' '

' ' DENUNCIEMOS LAS ANOMALIAS DE LA EMPRESA ' '

## INFORMACION DE EMPRESAS

La Empresa que fabrica helados CAMY pertenece al monopolio internacional NESTLE. En la factoría de Barcelona (Viladecans) se han producido una serie de hechos que afectan a los trabajadores de la misma y a toda la clase obrera.

Los trabajadores de CAMY, unos 200 en verano, han dicho **!!basta!!** a las **condiciones inhumanas de trabajo:**

- trabajo eventual de la mayoría
- trabajo en la cámara frigorífica a a 36 grados bajo cero
- salarios no superiores a las 5.000 Ptas. mensuales;

Dichos trabajadores presentaron un escrito, después de haberlo discutido y aprobado en varias asambleas de fábrica, el día, 14 de mayo.

Exigían:

- salario mínimo de 300 ptas. diarias
- participación obrera en la gestión de la empresa
- anulación de las falsas categorías creadas para desunirlos.

El día 16 el jefe de personal les comunica que por no estar de acuerdo la Empresa considera el escrito el escrito como no presentado.

El día 17, al saberlo, todos los turnos de Cámara comienzan trabajo lento.

El día 19 la empresa sanciona a 5 trabajadores.

El día 20 despide a dos de ellos. Se inicia un paro que dura todo el día siguiente.

El día 22, son despedidos todos los obreros de la sección cámara frigorífica. Suman un total de 40 despedidos. Los trabajadores despedidos presentan en la Delegación de Trabajo una denuncia contra la Empresa exigiendo la readmisión, que se sancione a la Empresa por abuso de autoridad y que se les aumente convenientemente el salario.

Las 70 mujeres de la sección de fabricación empiezan trabajo lento para mostrar su solidaridad y protestar por el despido de sus compañeros.

La empresa contrata en la plaza del pueblo jornaleros del campo parados.

El juicio se celebrará el día 19 de Junio.

Compañeros: de nuevo hemos visto cómo los patronos solucionan los problemas, con los despidos. Nosotros respondemos con nuestra solidaridad y nuestra lucha.

Para que nuestra lucha sea más eficaz, los trabajadores tenemos que organizarnos en Comisiones de Empresa que planteen que conviene hacer en cada momento.

Los trabajadores de CAMY no han estado solos. La lucha en CAMY ha sido la lucha de toda la clase obrera. Por eso han sido muchos los actos de solidaridad de todos los trabajadores, Los trabajadores de Pegaso hemos ayudado económicamente a mantener la lucha de nuestros compañeros de CAMY.

CONTRA LOS DESPIDOS: TRABAJADORES UNIDOS EN COMISIONES DE EMPRESA

CONTRA LOS DESPIDOS: BOICOT A LOS HELADOS CAMY

Nota de última hora: Se ha celebrado en Magistratura del trabajo el juicio de los trabajadores de CAMY. De momento no existen noticias sobre el resultado.

Hay que resaltar que en contra de lo previsto no se ha permitido la entrada al juicio de numerosos trabajadores y compañeros de CAMY que habían acudido para solidarizarse con sus compañeros.