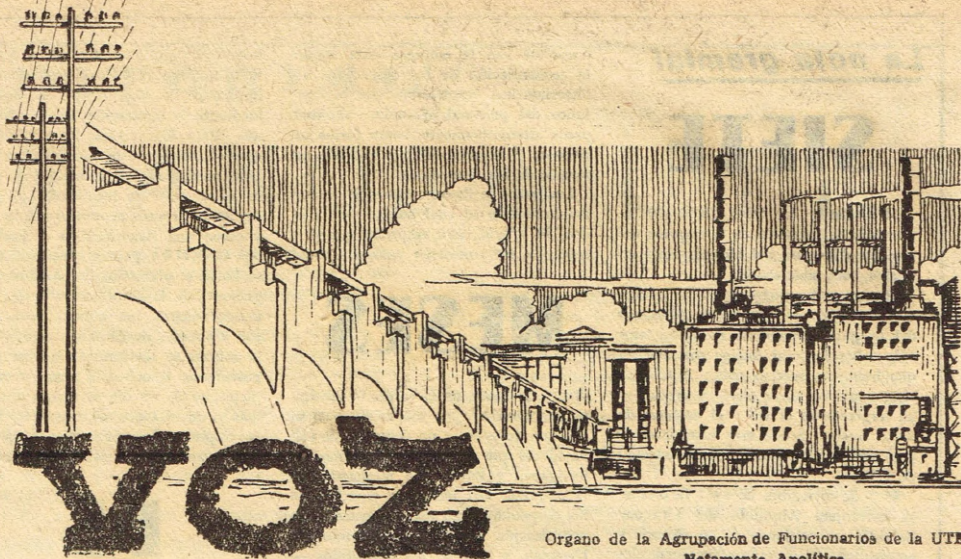


Sumario

- Presupuesto 1963
- Vivienda Propia
- 50 Años de U.T.E.
- La Nota Gremial
- Memorandum
- Aquí el Interior
- Regularizaciones
- Noticias Generales



21 DE AGOSTO DE 1962

Nº 31

Organo de la Agrupación de Funcionarios de la UTE
Netamente Apolítica
 Avenida Agraciada 2463

SOBRE

Sobre este tema, como lo señaláramos en números anteriores, es necesario por menorizar que es lo que quiere el funcionario y es necesario encontrar soluciones que permitan la aplicación total del Presupuesto Clasificado y Ordenado por Categorías.

Entendemos que para hablar de escalafones funcionales y pasajes de categoría, debe hablarse previamente de la CLASIFICACION DE TAREAS.

Esto lo ha planteado nuestra Agrupación, porque entiende que sólo así podrá estructurarse la carrera funcional de cada uno, sobre bases serias e iguales para todos; y ese derecho lo reconoce el Directorio cuando en su resolución del pasado 3 de mayo sobre Regularizaciones de 1962 establece que éstas se efectuarán previa clasificación de tareas.

Vamos por lo tanto a dar los planteamientos que sobre el particular ha hecho nuestra Agrupación, como contribución a un trabajo que no sólo redundará en beneficio del personal, sino que también redundará en beneficio de UTE, por cuanto con ello se utilizará de mejor manera el rendimiento de cada uno.

Empezaremos en este artículo a dar a conocer, las definiciones generales que comprenden el personal de Oficio (Artesanos).

A) DEFINICIONES GENERALES

1) Peón u Operario

Se define como peón u operario a todo funcionario, mayor de 18 años, que realiza tareas que sólo exigen capacidad física sin requerir ningún aprendizaje, bastando la simple indicación del superior de

cuál es la tarea para que ésta pueda ser desempeñada por un hombre normal.

2) Aprendiz

Se designa con tal categoría a los alumnos de las Escuelas Industriales, ingresados a UTE como tales y sujetos a la reglamentación correspondiente. (1)

3) Medio Oficial

Funcionario que ha pasado por la etapa de aprendiz o peón y que posee en grado medianamente elevado habilidad manual y conocimiento técnico de su oficio; se distingue del oficial en que este último tiene mayor dominio del oficio, mayor

taz y lo suplanta en caso de ausencia, desempeñando sus funciones.

Los funcionarios de las categorías 5) y 6) deben poseer en alto grado las condiciones requeridas para el oficial del oficio correspondiente.

7) Encargado

Es el funcionario responsable de un sector de trabajo, pudiendo tener bajo su dirección a varios capataces.

Debe dominar todos los procesos industriales correspondientes a la actividad del sector, teniendo capacidad para distribuir y planificar el trabajo.

INGRESOS y ASCENSOS

rendimiento y mayor precisión en el trabajo.

4) Oficial

Funcionario que ha pasado por las etapas de aprendiz o peón y $\frac{1}{2}$ oficial, y que reúne en alto grado las condiciones exigidas para esta última categoría. Tiene capacidad para realizar cualquier trabajo de su oficio con precisión y rapidez, interpretando correctamente planos o croquis, indicaciones escritas o verbales de sus superiores. Debe dominar la práctica de su oficio y poseer algunos conocimientos teóricos.

5) Capataz

Es el funcionario que tiene a su cargo un conjunto de obreros, de un mismo oficio o agrupados para una misma tarea (ej.: cuadrilla).

6) Sub-Capataz

Es el funcionario que secunda al Capataz

8) Sub-Encargado

Es el funcionario que secunda al Encargado y lo suplanta en caso de ausencia, desempeñando sus funciones. Debe reunir las mismas condiciones del Encargado.

9) Capataz General

Es el funcionario responsable de un conjunto de sectores correspondientes a un proceso industrial determinado.

Corresponde también la denominación de CAPATAZ GENERAL o Encargado General a los capataces o encargados que tengan bajo su dirección un número de funcionarios de hasta 100 o más.

(1) En el pedido de mejoras elevado a consideración del Directorio se solicita la actualización de dicha Reglamentación.

En números sucesivos iremos haciendo conocer las definiciones correspondientes a todos los Escalafones.

30 de SETIEMBRE

ASAMBLEA GENERAL

Palacio Peñarol - Hora 9

SIETE

El sindicato del UNTMRA, por intermedio del personal de la empresa extranjera Aluminio del Uruguay está en huelga hace siete meses.

Mucho se ha dicho sobre la huelga mantenida por el personal de Aluminio del Uruguay, mucho se ha dicho también sobre la total huelga metalúrgica que hubo en nuestro país. Mucho es cierto, mucho no es cierto y mucho se ha tergiversado el fin y el carácter de dicha huelga. Sobre esto historiaremos para esclarecer a todo el funcionariado de UTE.

El 7 de diciembre de 1961 la empresa extranjera Aluminio del Uruguay despidió un conjunto de 20 obreros y empleados. Las causas argumentadas por dicha empresa para el despido de esos 20 obreros y empleados, fue que había escasez de trabajo.

La organización sindical existente en ese momento en Aluminio del Uruguay refutó con argumentos la posición de la empresa. La empresa no los consideró. La organización sindical, en defensa de todos los trabajadores de Aluminio del Uruguay, presentó a la empresa extranjera cinco soluciones para dicho problema de escasez de trabajo. Incluso el propio Instituto Nacional del Trabajo propuso una solución.

La empresa no aceptó ninguna, que dando al descubierto su maniobra. O sea, con menos personal, producir más y explotar más a los obreros de aluminio, que así lo entendieron.

Paralelamente a estos hechos, el UNTMRA, que agrupa a todo el gremio metalúrgico, se estaba movilizand por aumento de salarios del orden de un 50%, por resolver financieramente el seguro de enfermedad, y también prestando la solidaridad al personal de la empresa extranjera Aluminio del Uruguay.

Mientras esto sucedía, la organización sindical de Aluminio del Uruguay y el UNTMRA, luego de agotadas todas las

trativas con la empresa para lograr la revinculación de los despedidos arbitrariamente, resolvieron, con el conjunto del personal afectado, efectuar paros alternativamente, como forma de protesta y en reclamo de la vuelta a sus puestos de los despedidos.

Los paros se iban cumpliendo en forma ordenada tal cual habían sido fijados. El 7/1/62, esta empresa, que pertenece a un consorcio yankee - canadiense, paralizó, en la tarde, la fábrica,

MESES

para comunicar por medio de parlantes, que despedía a un conjunto de trabajadores que a su criterio eran los que instigaban y sabotaban la marcha de la empresa. Por una gran coincidencia los despedidos eran los dirigentes de la organización sindical en Aluminio del Uruguay, y uno de los despedidos — esto es muy importante señalarlo — era delegado al Consejo de Salarios de los metalúrgicos que, en ese entonces, estaba en actividad.

Desde todo punto de vista, esta fue una actitud de carácter represivo ante la movilización que llevaba, no sólo Aluminio del Uruguay, sino el UNTMRA. ¿Y entonces qué hizo el personal de esta empresa? Tal cual estaba establecido, esa misma tarde efectuaron el paro, pese a la actitud que momentos antes había tomado la empresa. Y comprendiendo que era una medida de carácter represivo para sus dirigentes, que era también un atentado a la organización sindical y por ende a todos ellos, ocuparon la fábrica.

La ocupación duró 50 horas y fueron desalojados por una orden judicial, orden que acataron. Esto es conciencia gremial; esto es unidad y, como más adelante veremos, la misma se fue haciendo cada vez más fuerte. Junto a este conflicto y el otro de las reivindicaciones, que tampoco se solucionaba, y habiéndose agotado todas las tratativas, se decretó la huelga general el 5/3/62.

En plena huelga, Aluminio del Uruguay, desenmascarándose totalmente con sus actitudes antiobreras, antisindicales

intentó, en una maniobra que le ha costado su reputación ya bastante caída: implantar la reglamentación sindical, mediante la realización de un plebiscito. Para lograr tales fines consiguió que el Ministro de Industrias y Trabajo participara en la maniobra, a fin de darle visos de legalidad. Los obreros no son tontos ni mucho menos. Convocaron una Asamblea en el sindicato del UNTMRA para el mismo día que se hacía el plebiscito. La Asamblea del personal de la empresa extranjera yankee-canadiense, fue pública; concurren diputados de distintos sectores y en la misma se reafirmó la huelga y los postulados resueltos, y cosa rara, el plebiscito de un día se alargó dos días más y en el lapso de tres días, logró la empresa yankee-canadiense, participando activamente el Ministro de In-

DE

dustrias y Trabajo 25 votos en 180 obreros y esto dijeron que era una medida legal.

Después de estp, continuaron las entrevistas, sobre todo con el Ministro de Industrias y Trabajo. Decenas de veces concurrió el personal de Aluminio del Uruguay al Ministerio. También decenas de veces concurrió el UNTMRA y también decenas de veces la Central de trabajadores del Uruguay. Nunca fueron atendidos por el Ministro. Sólo una vez, y de esto hace muy poco, concedió el Ministro la entrevista y en la misma dijo que no había conflicto alguno. El UNTMRA consiguió las reivindicaciones que había planteado, esto es, se logró un 41% desde el 1/12/61 en aumento de salarios y otro 9% a partir del 1/7/62 o sea el 50% que reclamaba. En cuanto al seguro de enfermedad consiguieron el 100% de lo planteado; solamente había un escollo en el camino y el mismo era, la empresa Aluminio del Uruguay.

El UNTMRA, vista las condiciones, resolvió levantar la huelga decretada a todas las empresas a excepción de Aluminio del Uruguay. Y se empezaron a tomar medidas de unión y solidaridad

con el personal afectado a dicha empresa.

El primero de los pasos dados fue la realización de Asambleas públicas en distintos barrios de la ciudad explicando la situación. Otras de las medidas es el aporte de todos los trabajadores metalúrgicos a los de Aluminio del Uruguay consistente en un descuento del 4% de sus sueldos para mantener la difícil situación que atraviesan sus compañeros. También se han tomado medidas para bloquear a la empresa yankee-canadiense Aluminio del Uruguay de toda la materia prima que llegue hacia ella.

Aquí la Central de Trabajadores ha demostrado la importancia que tiene la unidad de todos los trabajadores. Pues el SUAMP y la USOP y el Transporte Marítimo no hacen entrega de ninguna clase de materia prima o maquinaria que vaya dirigida a Aluminio del Uruguay. Y eso que la empresa trató de contratar camiones particulares a los cuales pagaba seis veces más de lo que originariamente paga para que le llevaran la carga a la fábrica, pero la unión de los trabajadores ha hecho, hasta el momento actual imposible dichas aspiraciones, siguiendo todo el material

HUELGA

internado en el Puerto tal cual lo estipula el convenio verbal existente entre SUAMP y el Directorio del Puerto.

Tenemos entendido que la empresa yankee-canadiense, Aluminio del Uruguay, está presionando a nuestros gobernantes para que la descarga y carga de dichos materiales se haga por intermedio del Ejército. Si esto sucede no dudamos que el problema, en vez de solucionarse, se agravaría. Esperemos que todo tenga un feliz término para el personal de Aluminio del Uruguay. Creemos que hemos cumplido en esta nota gremial con la misión de esclarecer al funcionariado de UTE todo lo relacionado a la huelga metalúrgica, como así también al conflicto que se sigue manteniendo con la empresa extranjera Aluminio del Uruguay.

Sobre el Personal Administrativo

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué función tiene en cualquier empresa el funcionario administrativo?

Tiene un cometido fundamental en la buena marcha de esa Institución, recae en la responsabilidad especial de su faz financiera y económica.

¿Nuestra Institución muestra progresos?

Sí, constantemente se ve abocada, la UTE, a obras nuevas y ampliaciones de acuerdo a la demanda incesante de servicios.

¿Entonces el personal administrativo es capacitado y representa bien su función?

La realidad contesta esa pregunta.

¿Cuál es la consideración que merece ese personal?

Estar ubicado en el lugar que lógico le corresponde y si progresa la Institución, correr paralelamente a ese progreso.

¿Los sueldos y mejoras guardan relación con la importancia del Instituto?

En general podemos decir que no; pues incluso son inferiores en muchos casos a los que se paga por funciones iguales en otras ramas del Estado.

¿Qué solución correspondería encarar, como etapa inmediata?

1) Entrar de lleno a resolver el estudio final de las definiciones de tareas.

2) Resolver de la manera más justa las reclamaciones de 1961, hasta que no quede un solo caso sin considerar.

3) Encarar las regularizaciones del corriente año.

4) Prever la forma de resolver las posibles reclamaciones que se originen, en la aplicación de las regularizaciones 1962.

5) Definición sobre las condiciones para el ingreso y ascensos en las sub-categorías, encarando llevar dichas condiciones hasta el cargo de jefe. Las aspiraciones restantes las pasaremos a comentar en el próximo número restando expresar que no descansaremos hasta ver situado a todo el personal administrativo de la UTE en su verdadero lugar, mirando un porvenir mejor, que redundará en un beneficio directo para el Ente.

COMPANERO DEL INTERIOR, tu colaboración eficaz sobre inquietud de tu sector de trabajo, será bien recibida.

REGULARIZACIONES 1962

Frete al retraso existente en el estudio de las regularizaciones 1962, la M. D. resolvió el envío de una nota a los señores Jefes de Sección, cuyo texto es el siguiente:

Señor Jefe

Presente

De nuestra consideración:

La M. D. de la Agrupación de Funcionarios de la UTE, se dirige al Sr. Jefe solicitando se sirva disponer, dentro de sus posibilidades y facultades, un rápido trámite a la elevación de las planillas con las nóminas de funcionarios que, al 31 de Diciembre de 1961 tenían 2 años de antigüedad en el desempeño de tareas superiores a su denominación y cuya situación debe ser por tanto regularizada de acuerdo a las R 61.162962 de fecha 6/3/61 y R 62.173463 de fecha 3/5/62, en el presupuesto 1962.

La M. D. ha creído conveniente hacerle llegar esta solicitud respondiendo a la inquietud del funcionario, que ve promediado el año 1962 sin que se haya comenzado aún el estudio de estas regularizaciones, y con la preocupación puesta, además, en la necesidad de terminar la etapa de regularizaciones cuanto antes y entrar de inmediato al estudio y establecimiento de las normas de ascenso e ingreso, que es la solución definitiva preconizada por el gremio, y la única que evitará además, con su puesta en vigencia, que la regularización de cargos se convierta en el problema eterno de todos los presupuestos.

En el bien entendido que esta nota no pretende invadir jurisdicciones ni dictar normas, sino solamente hacerle llegar una inquietud que es general y que Vd. podrá haber captado en sus funcionarios, aprovechamos para saludar a Vd. con nuestra mayor consideración.

Coincidiendo con la fecha más saliente de nuestra Gremial, se realizó en la Agrupación el Plenario Nacional de Delegados anunciado oportunamente, con asistencia de más de 200 Delegados representantes del Personal de todo el País.

Con marcado entusiasmo, trabajaron los Delegados asistentes, indudablemente no podría ser de otra manera, ya que los puntos a consideración eran de real importancia y cada uno de ellos mereció la más amplia discusión y análisis.

En primer lugar la Mesa Directiva, dio un informe exhaustivo de la labor desarrollada por la Agrupación hasta la fecha, siendo aprobado por el Plenario unánimemente.

Seguidamente se dio lectura a informe que presentó la Comisión de Reforma de los Estatutos; en este problema intervinieron varios delegados, solicitando aclaraciones a la antedicha Comisión, se hicieron observaciones y sugerencias de los que se tomó buena nota, de manera que se puedan ajustar algunos artículos y puedan ser considerados en un próximo plenario que se realizará antes de la Asamblea General a la que será elevado con las modificaciones que se formulan y para su aprobación definitiva.

En las modificaciones propuestas incluye la representación del Personal del Interior en el Gobierno de AUTE, se contenga y hace justicia, de esta manera, a nuestros compañeros de tierra adentro, que venían bregando, desde hace años, por tener participación directa en la Dirección del Gremio al igual que el personal de la Capital, quien tuvo hasta el presente el manejo de los intereses generales.

Con esta forma de Gobierno propuesta en las reformas puestas a consideración del funcionariado, se entiende, no sólo hacer justicia, sino equiparar las responsabilidades de todos y cada uno de los Sectores del País. Sobre éste, tan importante problema, el Plenario de Delegados, resolvió hacer la consulta general dentro del Personal, para luego fijar posición. Seguidamente la Mesa Directiva, dio a conocer los lineamientos generales y las Bases del proyecto de Mejoras Presupuestales, Sociales y laborales que se postularán para el año 1963.

Coincidiendo con el 50 aniversario del Instituto está en estos momentos a estudio del Parlamento el Plan de Obras de UTE para el período 1961 - 1968.

Creemos importante que el gremio conozca y analice dicho plan por las proyecciones que el mismo tiene sobre UTE, sobre sus funcionarios y sobre el País.

Haremos, por lo tanto, en primer lugar, un resumen de los aspectos fundamentales del Plan, y luego las consideraciones que el mismo nos merezca desde nuestro punto de vista particular de funcionarios del Ente.

El Plan comprende, en lo fundamental:

1) CENTRALES DE GENERACION

- a) Instalación de turbinas de gas con una capacidad de 40MW destinada a cubrir los picos de carga.
- b) Instalación de una quinta unidad, de 60MW, en la Central José Batlle y Ordóñez.
- c) Construcción de una super Central Térmica con una capacidad de 500MW.
- d) Construcción de una nueva Central Hidroeléctrica, agua abajo de Baygorria en Paso del Puerto, de 160MW.
- e) Instalación de nuevas unidades Diesel en el interior del País.

2) SISTEMA DE TRASMISION Y DISTRIBUCION

- a) Nueva línea de transmisión desde Paso del Puerto.
 - b) Prolongación a Salto del Circuito del Oeste y a Rocha del Circuito del Este.
 - c) Ampliación del sistema colector de Montevideo y de las Redes de Distribución de 30KV, 6KV, y baja tensión en Montevideo e Interior.
 - d) Suministro de Servicios Eléctricos alrededor de 100 nuevas localidades.
- Es decir que, por este Plan se aumentaría en 760MW la capacidad de generación en Centrales Térmicas e Hidráulicas (la capacidad actual es de unos 400MW), ampliándose en forma correspondiente los sistemas de transmisión y las redes de distribución.

3) FINANCIACION DEL PLAN

El costo del Plan ha sido estimado en unos 2.000 millones de pesos (exactamente la suma asciende a \$ 1.865.269.00).

Para su financiación se prevee la emisión de una Deuda Interna por un valor nominal de \$ 1.955.922.000 y se autoriza a UTE, además a concertar préstamos con Instituciones nacionales o extranjeras, préstamos que deberán ser sometidos, si son extranjeros, a la aprobación final del Poder Legislativo.

Estos son, a grandes rasgos, los aspectos principales del Plan.

Su trascendencia surge sin duda, de la propia cifra dada.

Basta ver que UTE se propone elevar en casi un 200% su capacidad de generación de energía eléctrica.

Nosotros no vamos a abrir opinión desde un punto de vista técnico. No nos corresponde. Nos alegramos que UTE crezca, porque el crecimiento de UTE es vital para el progreso del País. Anotemos de paso, confirmando lo que se expresaba en el Editorial anterior, que el Plan de obras abarca el período 1961-68, y que, promediando 1962, no ha recibido aún consideración parlamentaria.

Pero lo que nos interesa señalar como funcionarios, frente a estas futuras ampliaciones, es la necesidad de cambiar el papel que juega el personal en estas obras, y cambiarlo en dos sentidos:

El primero, es el que tiene que ver con la previsión de las necesidades del personal al planearse y efectuarse las ampliaciones, necesidades que deben estar en el mismo orden conque se prevén las de materiales, repuestos, etc.

Estas necesidades comprenden el asegurar de antemano el número de funcionarios que deberán atender los nuevos servicios, y darle la preparación adecuada, el asegurar el suministro de las herramientas y útiles necesarios para el trabajo, de ropas y elementos de protección, el asegurar finalmente en los futuros servicios locales adecuados para el personal, dotados de las más necesarias condiciones higiénicas y de las comodidades propias de seres humanos.

Desgraciadamente, las ampliaciones hechas por UTE en los últimos tiempos, han dejado, y dejan, mucho que desear en este aspecto, y por eso nos creemos en la obligación de plantearlo.

Un ejemplo típico lo es la ampliación de la Central Batlle: 2 nuevas unidades que triplican la potencia de la Central, que amplían en gran medida sus dimensiones y sus necesidades de personal, y que se instalaron, sin embargo, sin haberse construido un sólo metro cuadrado de local destinado a vestuarios o a gabinetes higiénicos.

Actualmente se está trabajando también en la ampliación de la red telefónica. Todos sabemos con que carencia de elementos de trabajo y de protección, de guantes, botas e impermeables, trabaja el personal destinado a esta tarea.

Creemos que no puede seguirse con esta norma de dejar para el final, que es nunca, los problemas del personal, y que al planearse y efectuarse las obras se debe prestar preferente atención a los mismos.

El segundo aspecto al que queremos referirnos es al de la participación del personal de UTE en la ejecución de las obras. UTE cuenta con un personal que ha demostrado en mil oportunidades pericia y sentido de responsabilidad.

Sin embargo, casi siempre, por no decir siempre, UTE contrata la realización de sus obras.

Preguntamos: ¿No sería más ventajoso para UTE y para el País que las ampliaciones se hicieran con técnicos y obreros de UTE?

¿No estaría colaborando de esta manera la UTE a la formación de una mano de obra especializada, tan necesaria para el desarrollo industrial del País?

¿No tendría UTE de esa manera la ventaja de contar con personal mejor preparado para el mantenimiento posterior de los servicios que se instalan?

Las propias preguntas dan las respuestas.

Creemos que UTE debería estudiar la posibilidad de efectuar sus ampliaciones, tal como lo hizo ANCAP, por ejemplo, con la ampliación de la refinería, con su personal y con sus técnicos. Esto sería una forma eficaz de hacer patriotismo.

Estas son algunas de las consideraciones que surgen al comentar el Plan de obras.

En el próximo número de VOZ, nos referiremos al otro aspecto del Plan, que puede ser de mucha importancia para todos nosotros, como se comprenderá. Es el que tiene que ver con su financiación.

Información de la Mesa Directiva Sobre la Marcha del Plan de Trabajo

Continuando con la marcha de nuestro plan de trabajo, se realizó el Plenario Nacional de Delegados con la concurrencia numerosa de delegados del Interior y de la Capital. En este plenario se aprobó el informe presentado por la Mesa Directiva a través de estos 2 meses y días de trabajo. El informe en síntesis fue el siguiente:

Al comienzo de nuestra actividad se elaboró un plan de trabajo que permitiera mantener al gremio movilizado y con plenitud de fuerzas en el momento de encarar el presupuesto para 1963. De acuerdo a lo establecido se realizaron dos importantes plenarios: uno con el personal de tráfico y otro con el personal de maquinistas guardahilos, tableristas y foguistas; estos plenarios contaron con la presencia muy numerosa de delegados de todo el país y sus conclusiones, que representan importantes necesidades para este personal, están ya en poder del Directorio para su consideración y resolución.

También se realizó una encuesta en todo el país sobre condiciones de trabajo, insalubridad, elementos de trabajo, etc. Los resultados de esta encuesta son terminantes en cuanto a la carencia absoluta de lo más elemental para el desempeño de las labores, desde falta de herramientas, ropas y elementos protectores hasta las malas condiciones de los locales y comodidades para el personal. Estos resultados condensados en un memorandum obran también en poder del Directorio.

Paralelamente a estas movilizaciones, la M.D. ha realizado una serie de gestiones ante los Sres. Directores, en especial ante su Presidente, y ante la comisión especial que tiene a su cargo el estudio de definición de categorías y normas de ascenso.

En estas entrevistas, la M. D. ha insistido sobre 3 puntos que consideramos esenciales:

1°) Regularizaciones 1962. Hicimos notar el atraso existente y la necesidad de resolverlas, problema que corresponde al presupuesto 1962, y dentro de él debe terminarse. A los jefes de cada sección se les hizo llegar una nota para que activen el elevamiento de las planillas correspondientes;

2°) Reclamaciones pendientes. Este problema no puede arrastrarse indefinidamente. Buscando nosotros una salida que asegure una nueva instancia a los compañeros que consideran que fueron injustamente relegados, el Colegio de Delegados en su última reunión resolvió proponer que los informes de las reclamaciones replanteadas sean elevados por la comisión que tiene a su cargo la calificación funcio-

nal. Este procedimiento permitiría que, además del informe de los Jefes que es el único que opina en estos momentos se le agregue la opinión de encargados, capataces, y del propio delegado del personal, dando nuevos elementos de juicio para la consideración del Directorio. Frente a esta posibilidad de encargar las reclamaciones por esta vía es necesario estar alerta ante la formación de las comisiones y asegurar la elección de delegados en compañeros que estén dispuestos a defender la causa de los suyos. Además hemos hecho un capítulo aparte con las reclamaciones de 31 compañeros, cuyas reclamaciones pese a tener los 3 informes favorables, no fueron aprobadas. Creemos que la situación de estos compañeros no es posible mantenerla así, y creemos también que tienen derecho a reclamar que el Directorio fundamente su no regularización o de lo contrario si no los tiene, que inmediatamente sea regularizada esta situación. Consecuente con esa posición, el Colegio de Delegados ha hecho llegar a los señores Directores, una nota solicitando inmediata atención a esta situación de 31 funcionarios. Además, el Directorio se comprometió ante la gremial a reconsiderar estos casos.

Y 3°) Definición de categorías y establecimiento de normas de ascenso e ingreso.

Se hizo especial hincapié en adelantar el estudio de estos problemas, sobre todo como se plantea en los lineamientos del plan 1963, consideramos que el gremio no puede aceptar soluciones que no incluyan como complemento del presupuesto clasificado la definición de categorías, creación de escalafones y reglamentación de ingreso y ascenso.

Hacemos notar que la Comisión que tiene a su cargo el estudio de estos problemas, ha coincidido con este temperamento y esperamos que se concrete rápidamente.

Otros centros fundamentales de actividad fueron los relativos a 2 conquistas imperiosas de nuestro gremio: Vivienda Propia y Asistencia Médica Integral. Sobre Vivienda Propia, el Directorio ya envió al Ministerio de Hacienda un proyecto. La Mesa Directiva está realizando un estudio a fondo del proyecto conjuntamente con una comisión asesora de manera de poder plantear en el momento de su consideración en el parlamento las modificaciones que creamos correspondientes. De cualquier manera creemos que el primer paso está dado y que el funcionario de UTE tendrá a breve plazo su Vivienda.

En cuanto a Asistencia Médica se trata de resolver entre el

sistema de un Servicio Médico Integral organizado y dirigido por UTE, o el Contrato Colectivo de Asistencia del que tenemos un ejemplo en el que han realizado los funcionarios de Universidad con el Sindicato Médico. La M. Directiva ha realizado entrevistas con dirigentes del S. Médico, buscando concretar algún proyecto que pueda servir de base y para consideración del gremio.

Una vez en poder de todos los elementos de juicio, se hará una consulta al gremio ya por medio de una encuesta u otro sistema, para definirnos en esta conquista. Estos son los problemas más importantes que encará el gremio en esta etapa.

Tuvimos preocupación al mismo tiempo para mejorar nuestra organización, asegurando funcionamiento normal y permanente vinculación con los funcionarios; en este sentido las medidas que adoptamos fueron:

1) Funcionamiento de la comisión de reforma de los Estatutos, que en forma intensa y en el plenario realizado en el día de ayer, nos presentó un informe de los aspectos fundamentales de la reforma. Se pusieron a consideración sus lineamientos sin aprobar nada; se discutió a los efectos de aclaración sobre aquellos puntos que los compañeros presentes solicitaron aclaración. Los capítulos fundamentales de discusión fueron:

— Fines de la Institución
— De las autoridades de Autoridad
— Formas de elección
— Relación entre los organismos dirigentes
— Otros organismos

2) Salida regular, cada 15 días del periódico VOZ, ampliado a la vez, tratando de dar al gremio la información más completa.

3) Reiniciación de la audición radial semanalmente, estableciendo un nuevo vínculo entre los funcionarios.

4) Funcionamiento de comisiones internas, en particular la de asuntos del personal que asegura la atención y solución de los distintos planteamientos de los compañeros, ya sea personalmente o por carta.

5° Estudio relativo al problema filiales, resolviéndose realizar una convención en la fecha que anteriormente se detalló.

Tal fue a grandes rasgos el balance general que la Mesa Directiva presentó al plenario, puesto a su consideración ya que el dirigente tiene la obligación de dar cuenta de todas sus actividades. Sólo sobre esta base, una dirección puede contar con la confianza y el respaldo de los funcionarios, a la que nosotros aspiramos.

El informe de la Mesa fue

BASES PARA LA DISCUSION DEL

PROYECTO DE MEJORAS 1963

1) ESTABLECIMIENTO DE LAS

NORMAS DE ASCENSO E INGRESO

Este punto es el complemento indispensable del presupuesto clasificado, y el que permitirá asegurar la carrera normal para todos los funcionarios sin discriminaciones.

Creemos que debe ser el centro de atención de nuestra lucha, y así como en 1961 no hubo solución sin presupuesto clasificado, en 1963 no debe haber solución sin la reglamentación del ascenso y el ingreso con la definición de categorías y el establecimiento de los escalafones.

2) SUELDOS

a) Sueldo base

Entendemos que debe mantenerse la estructura del presupuesto ordenado y clasificado por categorías, salvo los ajustes que más abajo se proponen. Por lo tanto, se debe establecer el nuevo valor a adjudicar al coeficiente 1 (el de 1961 se fijó en \$ 700.00), lo que automáticamente fija los sueldos bases de todas las categorías.

b) Cuota personal

La cuota personal del funcionario es el resultado de un valor adjudicado a la calificación y a la antigüedad en el presupuesto del año 1960, y aumentado luego en una forma indiscriminada en un 56,65

aprobado por unanimidad en el día 12 de Agosto, día del funcionario, día muy indicado para esta discusión, ya que siete días simboliza desde hace tres años, el que nos hayamos librado del mito que hablaba de nuestra falta de unidad, y pudimos demostrar todo lo contrario, al adoptar una resolución de firmeza, como la que tomamos ese día.

El 3er. punto del Orden del Día, también se discutió en sus lineamientos generales, sin resolución por lo tanto del plan para presupuesto 1963, son: 1°) Establecimiento de las Normas de Ascenso e Ingreso; 2°) Sueldos; a) Sueldo base y b) Cuota personal; 3°) Mejoras Sociales: Hogar constituido, Asignaciones Familiares prima nacimientos y de matrimonio; 4°) Ajuste de coeficientes y creación de algunas sub-categorías; 5°) Vivienda Propia y Asistencia Médica Integral; 6°) Otros varios puntos para incorporar a la plataforma; 7°) Plan de movilizaciones. Discusión del proyecto a través de asambleas en el Interior y en Montevideo; plenario de delegados el 23 de setiembre, y asamblea general el 30 del mismo mes.

Así se realizó el plenario nacional, con palabras de despedida por parte del compañero Presidente.

Es decir que por esta ley se

% en el presupuesto del año 1961. Creemos que debe actualizarse la cuota personal, dándole una forma más lógica y no circunstancial como lo es en el presente.

3) MEJORAS SOCIALES

Hogar Constituido; Asignación Familiar; Prima por Nacimiento; Prima por Matrimonio

Deberá plantearse una revisión general de los rubros asignados a estas mejoras extendiendo los beneficios del hogar constituido hasta el 2° grado de consanguinidad.

4) AJUSTE DE COEFICIENTES Y

CREACION DE ALGUNAS SUB-CATEGORIAS

Sobre la base del estudio que en estos momentos está realizando la Comisión designada por la Agrupación al respecto, se deberá hacer el planteamiento correspondiente.

5) VIVIENDA PROPIA Y

ASISTENCIA MEDICA INTEGRAL

Debe culminarse en este período las gestiones de elaboración previa de estos postulados, de manera de incorporar en 1963 en forma definitiva estas 2 importantísimas conquistas para el personal.

6) OTROS PUNTOS A INCORPORAR A LA PLATAFORMA

Creemos que a los puntos señalados más arriba se deben agregar:

- Ingreso del personal del Parque de Vacaciones a las planillas presupuestales de UTE.
- Establecimientos de un sueldo como tope mínimo para la compensación diferida (aguinaldo)
- Cumplimiento de la ley en materia de licencia anual (exclusión de domingos y feriados).
- Derogación del sistema de multas como sanción a los funcionarios.
- Modificación de las normas para el ingreso del personal a término al presupuesto.

PLAN DE MOVILIZACIONES

Desde la fecha, hasta el próximo 23 de setiembre se realizará la discusión general del proyecto de mejoras en el gremio a través de una red de asambleas de sección en Montevideo y departamentales en el Interior.

23 de Setiembre — Plenario Nacional de Delegados para considerar los resultados de la consulta al gremio.

30 de Setiembre — Asamblea General.

Sobre el Proyecto de Ley de Vivienda Propia

En el número anterior de "VOZ", publicamos el texto del Proyecto de Ley de Vivienda propia elevado por el Directorio de UTE a consideración del Poder Ejecutivo.

Creemos importante aclarar a los compañeros los alcances de este proyecto y señalar las observaciones que haya podido merecernos.

1) Por el Art. 19 se extienden a los funcionarios de UTE con más de 10 años de servicios continuos en el Instituto, los beneficios de las Leyes 11.302, 12.125, 12.171, 12.358 y 12.698.

La Ley 11.302 autoriza al Banco Hipotecario a conceder préstamos en títulos hipotecarios o sus empleados para la adquisición o construcción de fincas con destino a vivienda propia, hasta por el valor total del valor de costo del inmueble. El valor del préstamo no podrá exceder de \$ 30.000.00, siendo la cuota a retener por amortización del préstamo o intereses como máximo de un 35% del sueldo del empleado.

Es decir que por esta ley se

autoriza al Banco Hipotecario a conceder préstamos a los funcionarios de UTE en títulos hipotecarios, para la construcción o adquisición de vivienda, por el valor total del inmueble y con UN TOPE MAXIMO DE \$ 30.000.00

La Ley 12.125 autoriza al Banco República a conceder préstamos en efectivo a los funcionarios del Poder Legislativo, equivalentes a la diferencia entre el tipo de cotización en la Bolsa de Comercio de los títulos hipotecarios de los préstamos a la par, títulos que el Banco Hipotecario presta a dichos funcionarios para la adquisición o construcción de vivienda propia. Lo amortización de estos préstamos es a 20 años, y su máximo es de \$ 15.- por cada \$ 100.- valor nominal de los títulos.

Es decir, que por esta ley se autoriza al Banco de la República a conceder préstamos adicionales a los funcionarios de UTE para cubrir la diferencia entre el tipo de cotización de los títulos hipotecarios y su valor nominal, hasta un máximo de \$15.- por cada \$100.-

La ley 12.171 modifica los artículos 1° y 3° de la ley 11.302 eliminando el tope de \$ 30.000 para los préstamos y eleva a un 50% o 60% del sueldo la cuota a descontar por amortización e interés.

Es decir que por esta ley los préstamos que concede al Banco Hipotecario a los funcionarios de UTE serán por el valor total del costo del inmueble, sin tope diendo elevarse la cuota de máximo para los mismos, y pu amortización e interés hasta un 50% del sueldo, o hasta un 60% si el funcionario cuenta con otros ingresos familiares.

La ley 12.358 establece exoneraciones de impuestos y modifica disposiciones que rigen el Banco Hipotecario, en especial las que tienen que ver con el régimen de propiedad horizontal.

Es decir que por esta ley se exonera de impuestos las operaciones a que se refieren las leyes mencionadas anteriormente, y

se prevee además la posibilidad de préstamos para la construcción de núcleos colectivos de vivienda, por el régimen de propiedad horizontal.

Finalmente la ley 12.698 modifica la ley 12.125, eliminando el tope de \$ 15.- por cada \$ 100.- para los préstamos complementarios destinados a compensar la diferencia entre la cotización actual de los títulos y su valor nominal.

Es decir que por esta ley se autoriza al Banco República a conceder préstamos a los funcionarios de UTE para cubrir la diferencia entre el valor de cotización de los títulos hipotecarios y su valor nominal, sin limitación alguna.

En resumen, el art. 1° de este proyecto de ley acuerda préstamos hipotecarios, complementados por el Banco República para compensar la diferencia de valor de los títulos, para la adquisición o construcción de vivienda propia para los funcionarios de UTE, ya sean viviendas indivi-

duales o núcleos colectivos, por el monto total de la operación, pagaderos a largo plazo y en cuotas que no pueden superar el 50% (el 60% si el funcionario tiene otros ingresos) del sueldo del funcionario.

2) El art. 2° faculta a UTE para organizar un Plan destinado a proporcionar vivienda propia a sus funcionarios, a los efectos de obtener fondos del Exterior que permitan su ejecución en breve plazo.

Es decir que por este artículo se busca complementar, a través de préstamos del Exterior, los recursos de que disponga el Banco Hipotecario de acuerdo a lo establecido en el art. anterior.

La obtención de estos préstamos estaría condicionada a una planificación previa de la vivienda, que es lo que prevee este artículo.

3) El art. 3° establece una tercera fuente de recursos, la propia UTE, quien destinaría hasta un 5% de sus utilidades anuales para el funcionamiento parcial del costo de los préstamos.

4) Los arts. 4° y 5° son claros en su contenido y no necesitan mayor aclaración.

Finalmente, y antes de entrar en las observaciones que nos merezca este proyecto, queremos remarcar dos puntos que, aunque no figuran en el mismo, están establecidos en el mensaje que lo acompaña, y que establecen:

a) La realización de un censo para establecer las necesidades de vivienda de los funcionarios y estructurar de acuerdo a él el plan correspondiente.

b) La designación de una Comisión con representantes del Directorio y del personal que tendrá a su cargo la preparación en detalle de la fórmula constructiva, la reglamentación del funcionamiento y la dirección y administración del Plan de Vivienda.

¿Qué observaciones nos merezca el proyecto que acabamos de examinar?

Si bien el proyecto está elaborado en una forma lo suficientemente elástica como para abarcar todo lo existente actualmente en materia de leyes especiales de vivienda, hay una primera cuestión que salta a la vista de inmediato: la *pequeñez de los recursos que destina la propia UTE al plan.*

Prácticamente, el plan descansa en los recursos del Banco Hipotecario y en posibles préstamos del Exterior.

En cuanto al primero, el propio mensaje del Directorio "observa la decreciente efectividad

de las leyes especiales mencionadas, como resultado natural de su proceso acumulativo sobre el mismo fondo de recursos".

En lo que tiene que ver con el segundo, sabemos que está vinculado a una serie de problemas políticos de orden continental, lo que no permite abrigar grandes esperanzas en cuanto a su concreción. Por otra parte, por tratarse de préstamos destinados fundamentalmente al problema de la vivienda inadecuada o deficiente, en un plano nacional, puede relegar en cierta medida las necesidades de los funcionarios de UTE por otras que se consideren más urgentes.

Por eso creemos que UTE debe destinar más recursos de plan de vivienda, no solamente para los servicios de los préstamos, sino también para integrar préstamos, pudiendo, si se quisiera, hacerlo en carácter de adelanto hasta la obtención de otras fuentes de recursos, nacionales como el Banco Hipotecario o extranjeras como los préstamos aludidos.

UTE no tiene por qué sentir prejuicios en este sentido, por cuanto no va a innovar en la materia. La ley de vivienda para los funcionarios de ANP, y el proyecto de ley para los funcionarios ferroviarios establecen aportes muy importantes del presupuesto de esos organismos para la financiación de sus respectivas leyes.

La segunda observación a anotar se refiere a la condición de 10 años de servicios continuos en el Instituto para tener derecho a los beneficios establecidos en el art. 1° del proyecto.

Un sector muy grande de funcionarios, y probablemente el de menores recursos, puede quedar así al margen de la ley de vivienda.

Hacemos notar, por otra parte, que las leyes mencionadas en el art. 1° establecen un límite de 5 años de antigüedad a los funcionarios a los que se destinan.

No tiene por qué, por consiguiente, establecerse un criterio distinto para UTE. Tales son pues a grandes rasgos, los comentarios y observaciones del proyecto de ley de vivienda propia para los funcionarios de UTE, y sobre los que deberá pronunciarse el Colegio de Delegados en su próxima sesión.

ESCUCHE

Todos los martes por
C X 30 Radio Nacional

LA VOZ DE LA

AGRUPACION UTE

30 de SET. ASAMBLEA GENERAL Palacio Peñarol Hora 9

MEMORANDUM

ELEVADO AL DIRECTORIO SOBRE

Montevideo, agosto 6 de 1962.

Señor Presidente del Directorio de la Administración General de las Usinas Eléctricas y los Teléfonos del Estado, Ing^o don Rodolfo L. Fonseca Presente —

De nuestra mayor consideración No es la primera vez que nuestra Agrupación hace llegar a las Autoridades del Ente su preocupación por las condiciones en que los funcionarios del Instituto deben realizar sus labores.

Debemos decir que si bien la UTE ha venido evolucionando en forma permanente, ampliando sus instalaciones y procurando adecuar sus servicios a la creciente demanda de la población, no solamente no ha avanzado, sino que por el contrario se encuentra en franco retroceso en lo que tiene que ver con el suministro, a sus funcionarios de los medios adecuados para el desempeño de las tareas que les encomienda.

Nuestra Gremial, no hace esta afirmación en el aire, lo hace, siguiendo una trayectoria de seriedad y responsabilidad que caracteriza a todos sus planteamientos, luego de haber procedido a un minucioso estudio, a través de una encuesta realizada en todo el País, de las condiciones laborales y de las necesidades, generales y particulares, que existen al respecto.

Los resultados de este trabajo los hemos condensado en el presente Memorandum.

Creemos que la atención por la salud y la seguridad de los funcionarios representa no solamente un beneficio para los mismos, sino que repercute además en un mejor desarrollo de su labor y en un beneficio evidente para el Instituto.

Por eso, al elevar a consideración del Directorio este Memorandum, nuestra Agrupación solicita la adopción de medidas concretas que permitan ir resolviendo los distintos problemas que a continuación se detallan:

1º) ROPA DE TRABAJO —

El Instituto suministraba reglamentariamente de acuerdo a la R. 43/26 885, aprobada desde el 6/X/943 un impermeable cada cinco años, uniformes (uno dos o tres por año), botas (un par cada 3 años) según la categoría del funcionario.

Actualmente hay lugares en que en 5 años sólo se ha entregado un uniforme a los funcionarios, habiendo quienes, con mayor antigüedad a los años mencionados aún no han recibido botas ni impermeables. Por otra parte habiéndose efectuado una licitación (año 1961 Exp. N° 148.388 — Uniformes; 6/VI/960 Exp. N° 149.671 — Botas;

28/VII/960 Exp. N° 149.687 — Impermeables), para el suministro correspondiente a todo el personal, se están entregando actualmente parte de estos implementos; pero desde el año 1958 y de acuerdo a listas confeccionadas presupuesto 1956 no se licitaba.

Por el motivo de iniciarse recién la entrega del año 1960 ha habido una pequeña mejoría en la entrega, pero se dista mucho aún de llegar a la normalidad.

Creemos que por lo menos, se debería asegurar el suministro normal de uniformes por año a los funcionarios.

Pero además de la ropa normal de trabajo está el problema del personal que trabaja a la intemperie. El suministro de ropa adecuada para los funcionarios que trabajan a la intemperie es aún más deficiente. Son muy pocos, lo hemos podido comprobar, los funcionarios que trabajan en la calle (Guardahilos, Personal de Cuadrillas, Personal Inspectivo, Toma Consumos, Cobradores, Personal de Reclamos, etc.), y que cuenten con impermeables y zapatos o botas de goma. Es muy común en muchos lugares de trabajo que las botas de goma, por ejemplo, que deben ser un elemento de uso absolutamente individual, sean usadas colectivamente y por el funcionario que en ese momento las necesite.

Creemos necesaria una actualización de las necesidades existentes de estos elementos como forma de ir normalizando su suministro.

Solicitamos preferente atención al personal de Cuadrilla (Planta Externa, Construcciones y Ampliaciones, Exteriores, etc.) que por trabajar en la calle, incluso en condiciones climáticas adversas, debería estar dotado de ropa de abrigo, impermeables, botas de caña larga y corta, además de la ropa habitual. Su situación actual, no sólo conspira contra la salud de los funcionarios sino incluso contra el decoro que debe corresponder a un Instituto como el de UTE.

2º) ELEMENTOS DE SEGURIDAD —

Hay un sinnúmero de actividades en UTE que requieren el uso de determinados elementos de seguridad, elementos cuyo suministro ya es casi una norma en cualquier industria medianamente bien instalada, pero que sin embargo, muchas veces faltan en UTE.

Por ejemplo: guantes de cuero para el personal que realiza tareas de acarreo de material o que trabaja con elementos calientes; guantes de goma para personal de reclamos, Guardahilos y en general funcionarios que

deben trabajar con corriente eléctrica, antiparras, caretas protectoras, bastones para operar cuchillas de Alta Tensión, etc., son cosas que surgen como necesidades casi generales a través de nuestra encuesta.

En este aspecto creemos que UTE, cuenta con un organismo especializado, la Oficina de Seguridad e Higiene, la que, dotada del rubro adecuado podrá ir suministrando los elementos de seguridad necesarios en cada caso.

3º) HERRAMIENTAS —

Aquí también se nota un nerc retroceso, que incide como es natural, incluso en la calidad de trabajo. Los viejos funcionarios recuerdan con nostalgia la época en que, contra la entrega de la pinza o el destornillador gastado, la Sección Almacenes suministraba las herramientas nuevas y adecuadas.

Hay un alto porcentaje de funcionarios, en Reclamos, Exteriores, en Usinas del Interior, etc. que trabajan con pinzas en mal estado, en malas condiciones de aislación y muchas veces sin las herramientas indispensables. Y lo que decimos para este ejemplo concreto, es válido en casi todas las actividades del Ente.

El problema de la falta de herramientas corte parejo con el de la falta de materiales o de medios de transporte, y entendemos que en la misma medida en que se encaran soluciones para éstos últimos, deben encaramarse también para el que planteamos.

4º) INSALUBRIDAD

Si bien hay aspectos insalubres en muchos sectores de trabajo que son prácticamente imposibles de eliminar si no se elimina la actividad que los produce (alto nivel de ruidos en salas de máquinas, dolencias en los oídos y tensión nerviosa en los Operadores, riesgos en el trabajo con alta y baja tensión, etc.) hay otros que pueden ser disminuidos e incluso suprimidos mediante instalaciones o implementos adecuados. No es que suponemos que existan tales aspectos insalubres en la actividad de los funcionarios de UTE, y sobre tal suposición hagamos este planteamiento.

No; estas situaciones existen realmente y comprometen en muchos casos la salud de los funcionarios.

Ejemplos: Taller de arenado de Talleres Generales, donde se ha producido algún caso de silicosis; metalizado, de la misma sección, donde es común mareos y náuseas prolongadas de los funcionarios que realizan esa tarea; fundición, que no cuentan

con ninguna instalación necesaria de ventilación y extracción de gases; taller de aparatos de Planta Externa de Teléfonos donde se manipulan, sin ningún elemento de protección, aparatos que de acuerdo a análisis efectuados, cuentan con ejemplares de toda la flora microbiana conocida y por conocer; sub-Estaciones de Transformación sin agua potable, etc. De la misma manera que en el problema de los elementos de protección, creemos que la Oficina de Seguridad e Higiene puede proponer las medidas convenientes en cada caso que aseguren una mayor protección para la salud del trabajador.

5º) LOCALES — VESTUARIOS

Es natural que como resultado de una demanda de energía y de

Como forma de expresar mejor la necesidad de prestar atención a estos problemas que afectan el normal desempeño de los funcionarios, daremos los ejemplos más típicos (que aclaramos no son los únicos) que surgen de la realización de nuestra encuesta:

Depósito de Exteriores — De 8 baños instalados funciona solamente uno, y sin agua caliente. Iluminación casi nula. No hay ventilación adecuada. En el interior del Depósito llueve prácticamente como en el exterior; los funcionarios deben movilizarse por medio de tabloncillos, perjudicando además esta situación incluso los materiales eléctricos y herramientas allí depositadas.

Central Battle — Se ha dupli-

CONDICIONES

teléfonos siempre superior a las posibilidades del Ente, este deba cubrir estas necesidades con instalaciones muchas veces vetustas e inadecuadas.

Sin embargo estos problemas se agarran por lo que llamaríamos desinterés del Ente por el mejoramiento del ambiente en que los funcionarios desarrollan su labor.

Afirmamos esto porque si bien la vejez de las Instalaciones podría justificar en algo estas deficiencias, sucede que estas se reproducen incluso en las nuevas instalaciones del Instituto (ejemplos: viviendas precarias para el personal de la Usina Hidroeléctrica de Baygorria; ampliación de la Central Térmica J. Battle y Ordóñez sin vestuario ni gabinetes higiénicos para el personal; sub-Estaciones del anillo de 150kv. sin adecuada instalación de agua potable, etc.).

cado prácticamente el personal manteniéndose el número de vestuarios y gabinetes higiénicos que resultan así totalmente insuficientes y en pésimas condiciones de conservación e higiene. Como ejemplo tenemos el Taller Mecánico, que dispone de 2 baños para 86 funcionarios; una iluminación inadecuada y el ambiente contaminado por los gases de la fragua que no cuenta con instalación de extracción de los mismos.

Taller de Aparatos — (Planta Externa Teléfonos de Montevideo). Local inadecuado, sin ventilación, resultando en verano completamente agobiador; un solo baño (sin agua caliente) para 35 funcionarios.

Palacio de la Luz — En algunos sectores y en lo que tiene referencia al funcionamiento femenino, se viene agudizando el problema de insuficiencia de los ga-

La Encuesta:

Cuando aún están llegando a nuestra casa las respuestas a la gran Encuesta Nacional, con la que planificaremos la acción social a desarrollar, vamos balanceando, mudos de asombro, la desidia, olvido y desconsideración, de que están siendo objeto numerosos compañeros. Ya no podemos encuadrar el planteo a problemas de capital y campaña, sino que debemos pensar en problemas de todo el país: fronteras, litoral, centro y sur son por igual objeto de desprecupación por parte del Ente. No existe un rincón de la República de donde no se aleen palabras de reproche por el olvido de ejemplos dados por compañeros muertos, lisiados o imposibilitados para el trabajo en misión de servicio. A trescientos metros de los oídos de los señores directores, nos informan que funcionarios administrativos se exponen a los designios inciertos

de la pesada maquinaria de la Central Battle, cuando pasan a cumplir sus funciones tan ajenas a la preparación psíquica que posee quien sabe de su exposición al peligro.

Cuando tratamos de adentrarnos en el espíritu de quien ha redactado cada una de esas valiosísimas respuestas, vemos que se han limitado al planteo de los requerimientos imprescindibles de impostergable satisfacción. Así hemos visto que los compañeros usan la vía del cuestionario para plantearnos la injusticia que implica no haber incluido aun en los beneficios jubilatorios por tareas peligrosas a sectores en que la sola concurrencia al lugar de trabajo hace que el funcionario encuentre que su vida se juega a cara o cruz.

No quedó un pueblecito lejano que no nos enterara de que hace años luchan por vía

binetes higiénicos. En algunos pisos se constata el hacinamiento de compañeras en los momentos de su aseo personal, que entendemos debe regularizarse.

Centrales Telefónicas — No hay en general instalaciones adecuadas de ventilación y calefacción, y donde las hay (caso Aguada) no funciona normalmente. Falta general de vestuarios y baños. Sus condiciones son aún más precarias, consecuencia desde luego, de su vetustez. Algunos ejemplos servirán para comprobar la necesidad urgente que hay de paliar de alguna manera estas situaciones: **Paysandú**: 1 solo baño para 72 funcionarias y funcionarios de Tráfico y Administrativos 65. **Central Colonia**: cuenta con 22 operadoras, tiene un local totalmente raído, consta de un lugar de descanso y vestuarios hechos con un tabique dentro de la misma sala de Operación de 3 metros por 1,50 y un cuarto de baño de 1 metro por 1,20 de superficie, desvinculado de ésta y, como consecuencia, del descanso y ubicado a la intemperie. El acceso a la Sala de Operación por una escalera de madera que no ofrece ninguna seguridad para quienes tienen que transitar por ella periódicamente. **San Carlos**: Se llueve en la sala de trabajo. Puerta en malas condiciones, un solo baño para 22 funcionarias. **Minas**: Sala

sin vestuarios y con un solo baño en pésimas condiciones, para 35 funcionarios de ambos sexos. Es común encontrar locales en los que trabajan funcionarios de ambos sexos, sin las debidas instalaciones para cada uno. **Canelones**, por ejemplo, cuenta con gabinetes higiénicos para hombres únicamente, a pesar de tener personal femenino. Además, estos gabinetes están a la intemperie y en malas condiciones de higiene.

Diremos, además, que la Oficina es una casilla de madera de 4 x 4 mts., que no cuenta con ventilación adecuada, resultando en verano un ambiente agotador. **La Estación de Transformación de Paysandú**, con 51 funcionarios, no cuenta con baños para el personal, ni de agua caliente ni de agua fría.

La Usina de Paso de los Toros, otro ejemplo, cuenta con un solo gabinete higiénico y en mal estado, para 30 funcionarios. **Estación de Transformación de Agraciada**, local con techo de zinc, sin revestimiento interior, sin vestuarios, sin agua caliente.

Como resumen se puede decir que son francamente deficientes las condiciones en que los funcionarios desempeñan sus tareas y que urge por el decoro de los mismos y del propio Instituto abocarse a su corrección.

mos) que no están provistas de absolutamente ningún elemento a esos efectos, o si lo están, es en condiciones muy deficientes y precarias. En otros casos, los funcionarios deben cambiarse en plena vía pública, ofreciendo un espectáculo que no condice con la jerarquía del Ente.

Este problema puede solucionarse dotando a las cuadrillas de camiones-vestuarios, tal como se usan en otros países y dotando a las S. E. por lo menos aquellas que cuenten con espacio para ello, de las instalaciones adecuadas para uso de este personal.

Tales son, en apretada síntesis algunos de los problemas que aquejan al personal en materia de condiciones de trabajo.

Sabemos que no pueden ser resueltos en un día, pues resumen muchos años de paulatino y permanente desmejoramiento.

Pero entendemos que ha llegado el momento de frenar ese descenso y comenzar una etapa de recuperación que vaya dando a los funcionarios los elementos de seguridad e higiene, de ambiente, de útiles, que realmente merecen y que el Ente además debe suministrar.

Confiamos que los señores Directores sabrán comprender la importancia de los problemas que elevamos a su consideración y creemos que esa comprensión

NOTICIAS GREMIALES

El 15 de este mes se realizó una gran manifestación y concentración frente al Palacio Legislativo de gremios afectados por los mismos problemas. Realizándose también un gran Mitin en el cual exigieron soluciones a todas sus reivindicaciones.

Las organizaciones sindicales participantes fueron: Sindicato de Obreros y Administrativos de General Electric, Sindicato Autónomo de Ghiringhelli, Unión de Empleados, Obrero y Superiores de FUNSA, y el Congreso Obrero Textil; también se adhirieron los sindicatos agrupados en la CTU.

Se mantiene la huelga que ya lleva una extensión de 8 y 6 meses del personal de los Laboratorios ASTER S.A. y LAVOISIER respectivamente; en futuros números ampliaremos esta información.

TEXTILES

También informamos que los trabajadores textiles de la empresa Grandolini, ante el cierre inminente de dicha fábrica, la han ocupado como forma de lograr de dicha patronal la consecución de sus labores.

FEDERACION AUTONOMA DE LA CARNE

Esta gremial que agrupa a los trabajadores de los frigoríficos está luchando firmemente por sus reivindicaciones.

DEPARTAMENTO

DE DURAZNO

Se movilizan los esquiladores de Durazno en reclamo del cumplimiento de las leyes laborales.

ESCUCHE

Todos los Martes por CX 30 Radio

Nacional a la hora 20 y 15

LA VOZ

DE LA AGRUPACION UTE

LEY MADRE JUBILATORIA

Compañeros de varios sectores de UTE y de otros sectores de funcionarias del Estado, se ven

nen reuniendo periódicamente en nuestra Casa trabajando en torno al proyecto de Ley madre jubilatoria para funcionarias del Estado.

Hemos conversado con estas compañeras, y no han expresado que lo que solicitan es de estricta justicia social.

Recalaron que ya hay dos grupos de funcionarias civiles que gozan de esta Ley (Banco de Seguros y Frigorífico Nacional) y que se ha constituido el "Movimiento pro Ley Madre empleadas civiles de la Nación" que tiene a su cargo la culminación de estos trabajos.

Por nuestra parte, queremos hacer llegar nuestro apoyo a estas compañeras, y exhortarlas a seguir trabajando activamente en pro de la consecución de los fines trazados.

Los poderes públicos tienen conocimiento de la existencia de este movimiento entre las funcionarias del Estado y esperamos presten a la iniciativa el total apoyo que merece.

En próximos números iremos dando información de la marcha de estos trabajos.

Da para mas y mas diremos.

DE TRABAJO

de operación sin calefacción e insuficientemente iluminada, con el agravante además, de tener las baterías en la misma sala de trabajo de las Operadoras.

Usinas del Interior y Estaciones de Transformación — Hay locales como el de la Usina de Melo (en realidad un galpón),

Es importante también el problema de los vestuarios para el personal de calle (Cuadrilla de Exteriores, Construcciones y Ampliaciones, Teléfonos, etc.).

En algunos casos los funcionarios utilizan las S. E. (caso de Exteriores, Construcciones y Ampliaciones y personal de Recla-

permitirá resolverlos sin dificultad.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para saludar a Vd. muy atentamente.

Wladimir Turiansky
Presidente

Enrique Vazquez
Secretario

UN TRISTE BALANCE

administrativa por imprescindibles herramientas. Hablan de carencia de pinzas correctamente aisladas, de escaleras agotadas por mil intensas actividades a la intemperie, de botas de goma, que cuando las hay, muestran implacables el transcurso del tiempo que ha sido tres o cuatro veces más largo que su efectividad.

Otros, no tan pocos como para sumirlos en los abundantes etcéteras a incluir, expresan que los impermeables que salvaguardaban su salud, no son otra cosa que colabores por donde, amenazantes y eficaces, penetran sin tamizarse los gérmenes de múltiples enfermedades a los que hasta se incluyen como inherentes a las actividades cumplidas: congestiones, pulmonías, catarros crónicos y toda la secuela de enfermedades pulmonares que estas traen aparejadas.

Delegados de guardahilos y reclamistas de Usinas y Teléfonos dicen de cantidad de compañeros afectados de reumatismos provocados por las condiciones en las que realizan sus pesadas tareas.

Si insistimos en profundizar el análisis de la Encuesta, vemos que ya no se puede pensar que las tareas para las que se pide la protección jubilatoria por peligrosidad son tareas aisladas donde algún funcionario sufrió accidentes.

Un altísimo porcentaje de formularios nos dan detallada cuenta de actividades interrumpidas por enfermedades profesionales: todo Tráfico, a lo largo de su extensa red, ha dejado un verdadero tendal de sorderas, afonías crónicas y afecciones a la garganta; de Taller de Aparatos nos brindan un informe valiosísimo realizado en laborato-

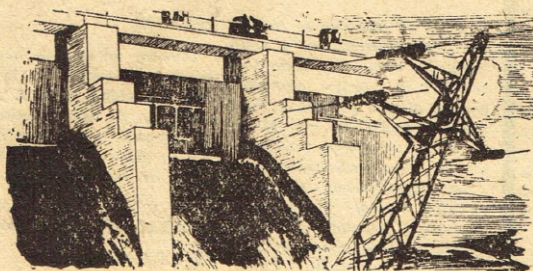
rios oficiales especializados, según el cual, con la firma de un caracterizado integrante del cuerpo médico del Ente, confirma la existencia de una variada flora microbiana en los aparatos a cuya reparación dedican su labor, y que les produce afecciones a la piel de distinta entidad.

La Central Telefónica de Colonia, en un vetusto primer piso ascienden diariamente casi treinta compañeras por una tambaleante escalera, empuñada casi hasta lo vertical extremadamente larga sin descanso, y de madera.

- Extractores de aire, aberturas que faciliten la defensa del frío y permitan renovar el aire, contramuros que aislen ruidos, calores y emanaciones de gases de aparatos y máquinas a quienes no tienen por qué estar en con-

tacto permanente con los mismos, sencillos lugares de descanso para el personal que actualmente debe hacerlo en las peores condiciones imaginables, roperos para proteger ropas y enseres, cuartos de baños que llenen las condiciones de tales, transportes para quienes son alejados en misión de servicio de las zonas habituales, modestos toldos en los camiones en que se lleva al personal, que los protejan de factores ambientales adversos, especialmente cuando vuelven sudorosos de sus tareas son algunas de las reclamaciones por las que hay que luchar hasta su conquista integral, a fin de desterrar de una buena vez todo, lo que implique sacrificio desperdiciado y doloroso, de quienes luchan por un Instituto grande, competente, previsor y fundamentalmente justo.

AQUI: EL INTERIOR



INJUSTICIAS DE LAS REGULARIZACIONES

*En Paysandú Existe Mucha
Desconformidad y no con la
Agrupación —*

Cuando la Agrupación logró con su ardua lucha la sanción de un Presupuesto como nunca habían gozado los funcionarios de UTE, no contaba que uno de los escollos más serios para la concreción de gran parte de lo conseguido con el Presupuesto Clasificado y Ordenado por Categorías, lo representarían los señores Jefes de Sección.

Pero evidentemente ha resultado así, a pesar de que justo es destacarlo, existen en tal sentido algunas honrosas excepciones.

¿Por qué lo entendemos de esta manera? No es difícil la contestación.

En la etapa de regularizaciones, donde por la desorganización que se arrastraba de muchos años atrás, existían en la Institución, cientos y miles de funcionarios desempeñando tareas superiores a las del cargo para el que habían sido designados. Frente al reclamo de todos los que con derecho solicitaron su pasaje al puesto en el cual estaban desarrollando su labor, se contemplaron en un primer momento 3.000 reclamaciones aproximadamente y luego algo más de 500.

Ante tales cifras, parecería que las mismas contemplarían o subsanarían todas las anomalías del Ente en tal aspecto. Pero todos sabemos que no ha sido así, y es por ello que hoy cunde el descontento en diversos sectores de trabajo y en distintas localidades, fruto de las protestas de aquellos que se han visto injustamente postergados.

No queremos pecar de localistas, somos conscientes de que el problema ha sido nacional, pero tenemos el deber de escuchar las voces de los compañeros de esta ciudad, máxime cuando ellos surgen de una asamblea local.

Quiénes representamos a AU-TE en Paysandú y los asociados de ésta, sabemos que de tal anomalía no se le pueden cargar las tintas a la Agrupación, no obstante, existen ciertos Jefes de Sección, que en lugar de reconocer su negligencia su despreocupación o capricho, han pretendido descargar sus culpas, acusando gratuitamente a nuestra gremial.

Esto no se ajusta a la verdad de los hechos, y es en este momento en que se abrió una nueva instancia en la etapa de regularizaciones, a ellos nos dirigimos los funcionarios de Paysandú, diciéndoles que ahora tienen nuevamente una oportunidad para hacer justicia, no sólo con quienes por corresponderle, reiteran su petición como perjudicados de esta localidad, sino con todos los compañeros del país que hayan sido anteriormente relegados sin razón alguna de peso.

Para evitar la repetición de lo sucedido y para nuestra tranquilidad la Agrupación sigue trabajando vigilante, como manera de que no surjan en el futuro, nuevas omisiones o arbitrariedades, según como se las encare.

Paysandú, julio 27 de 1962.

Secretaría de Prensa

Distintos criterios para una misma cosa

Con la aplicación en nuestra Institución del Presupuesto Clasificado, se ha establecido el criterio de que a idéntica tarea igual paga. Lamentablemente todavía el Directorio no ha establecido una norma uniforme para que las situaciones injustas que hasta ahora no han sido normalizadas se contemplen. Hoy nos vamos a referir a una de esas situaciones que por su evidente anomalía, escapa a todo comentario. Ella es la que tiene que ver con la forma en que es compensado el personal que realiza cobranzas en el Interior. Hace unos años se había establecido para la cobranza de Montevideo, un sistema de unificación de cuentas, por el cual las facturas que por servicios eléctricos y telefónicos estuvieran a nombre del mismo usuario, se tomaba por una sola cuenta, y por consiguiente la compensación al cobrador se haría en la misma forma. Este temperamento se hizo por analogía extensivo a las cobranzas del Interior. Posteriormente, por gestiones de la Sección respectiva, que entendió inconveniente ese temperamento, el Directorio dejó sin efecto dicha resolución. Pero para el Interior no se estableció por parte de las Oficinas respectivas el mismo criterio, resultando que hasta el momento se les unifica las cuentas cobradas, y consecuente con ello el pago se realiza por una sola cuenta. Pero además existe el desigual tratamiento para el pago de cuentas cobradas, pues mientras en Montevideo se les paga UN PESO por cuenta cobrada arriba de la obligación reglamentaria, en el Interior dicho pago se reduce a \$ 0.10. Asimismo el pago en Montevideo la compensación por cuenta cobrada en el régimen de licencia, es del orden de \$ 0.50 por cada una de ellas, en el Interior en las jornadas de cobranzas extras, se les abona como dijimos la cantidad de \$ 0.10 y por cuenta unificada. Tenemos entendido que la Sección respectiva ha planteado en reiteradas oportunidades a la Gerencia de Hacienda esta situación anormal, sin que hasta el presente se conozca el destino de estos dos planteamientos. Creemos que todas las situaciones de injusticia deben ser reparadas, y como está que denunciemos esta en ese caso, esperamos que el Directorio la normalice a la brevedad.

Convención de Filiales de AUTE

El Colegio de Delegados, a proposición de la Mesa Directiva, ha aprobado la realización de una Convención de Filiales de AUTE, donde fundamentalmente se considerará el proyecto de reforma de estatutos presentado por la Comisión respectiva al Plenario realizado el 12 de agosto p.pdo., y la organización de las distintas filiales, sus problemas, etc., además de cambiar ideas sobre los trabajos del presupuesto de 1963 y organización de la Asamblea General prevista en principio para el 30 de setiembre p.m.o.

Se fijó la realización de esta Convención en la Ciudad de Durazno por razones geográficas, la misma se desarrollará durante los días 1 y 2 de setiembre de 1962.

La filial Paysandú abocada a la reforma y ampliación de su Sede Propia

Sin desconocer el derecho de los demás compañeros del país ante las aspiraciones de los mismos en el sentido de contar también con una casa propia, Paysandú se ve enfrentado luego de una larga lucha de muchos años a una nueva inquietud: la reforma y ampliación de la Filial adquirida meses atrás.

Por tal motivo las autoridades de AUTE en esta ciudad, mediante un plan elaborado con los fines mencionados, han solicitado a sus asociados una cuota de \$ 3.00 mensuales por un periodo de 20 meses.

Dicho plan arrojaría, una vez completado, un importe aproximado de \$10,000.00 (diez mil pesos).

Pero lo que aquí deseamos decir, es que hay algunos compañeros, que despreocupándose del problema o por causas que no alcanzamos a comprender, han deseado un llamado para mejorar algo que es patrimonio de todos. No queremos dar nombres, pues los omisos son los menos, pero lo que intentamos por medio de estas líneas es sacarlos de su indiferencia y exhortarlos a contribuir con la filial Paysandú, pues haciéndolo así, habrán cooperado con una módica suma a engrandecer una de las Filiales de más arraigo en el País, la que muy pronto será orgullo de todos los que integramos esta gran familia que formamos los funcionarios de UTE.

Otros planes encaran las autoridades de la filial, que esperan un amplio apoyo en el orden local y nacional, pero antes que nada repetimos, ningún asociado de Paysandú, puede permanecer ajeno a esta inquietud o negar su colaboración en forma total a la aspiración de la mayoría de los agrupacionistas sanduceros,

ACLARANDO

El Personal de Máquinas, Calderas y Tablero de Central Calacagno, frente a posibles malas interpretaciones, DECLARA:

- 1) Que ha sido y es firme partidario del régimen de 6 horas para el personal de turno, conquista a la que no es posible renunciar, y que se debe extender, tal como lo plantea la Agrupación, a todo el personal de turno de la República.
- 2) Que en estos momentos, este personal está trabajando en un régimen extraordinario de 8 horas, sin descanso, en el espíritu de colaborar frente a la situación de emergencia creada por las dificultades de generación de las Centrales Hidráulicas.
- 3) Que entiende que esta situación de falta de personal, tanto en la Central Calacagno como en la Central Batlle no puede arrastrarse mucho tiempo más y que deben arbitrase medidas para solucionarlas, llenando las vacantes existentes y creando los cargos que las necesidades del servicio requieran.
- 4) Que está a la orden de nuestra Gremial, la Agrupación UTE, para suspender, si ésta lo considera necesario y en el momento que lo considere, el actual régimen de trabajo y no realizar una sola hora extra más.
- 5) Que en fe de ello firman y elevan a AU-TE la presente declaración.

Montevideo, agosto 8 de 1962.

Esta nota fue firmada por la totalidad de los funcionarios de turno.

EXITO

EL 15 DE AGOSTO el Parlamento votó favorablemente la inclusión de las Secciones: Metalizado, Arenadores, y Fundación de Talleres Generales, en la ley 12.133 de tareas insalubres, asimismo se incluyó también en la referida ley al personal que trabaja en redes de distribución de energía eléctrica con alto y bajo voltaje (Tableristas, electricistas de S.E., toreros, guardahilos y personal telefónico).

Esta es la labor de movilización de los compañeros de Talleres que hace tres años esperan pacientemente ser contemplados; y esta es la labor de movilización de nuestra Agrupación que apoyó totalmente estas justas aspiraciones.

AUN FALTAN OTRAS ETAPAS. CON LA MOVILIZACIÓN DE TODOS LOS FUNCIONARIOS INVOLUCRADOS EN LAS LEYES REFERIDAS, LOGRAREMOS EL EXITO FINAL.

Convención de Filiales 1o. y 2 de Setiembre