

Informativo SADIL

Boletín Semanal Informativo de Sociedad Anónima de Industrias Laneras (SADIL), con informaciones de la fábrica para su personal, publicado por su Directorio.

Absolutamente gratis.

Montevideo, Octubre 2 de 1954

Veracierto 2741

AÑO 1954 - N° 4

¿QUE PASA EN NUESTRA FABRICA?

No sabemos si en las demás fábricas ocurre lo que en la nuestra; pero lo que resulta evidente es que no se podrá continuar en esta forma de trabajo.

La Empresa cumple estrictamente con los laudos y con todas las leyes laborales del país.

Existe una inmensa liberalidad y tolerancia respecto al personal que por una u otra razón se hace acreedor a sanciones.

Se han venido extendiendo los Servicios Sociales, en beneficio de los operarios y es del conocimiento de estos las nuevas instalaciones que se están haciendo de Clínica Médica, Odontología, Pedicuro, etc.

Se ha planteado la construcción de un comedor mejor dotado que el que existe actualmente.

Se han realizado los máximos esfuerzo por mantener la actividad de la fábrica pese a las pérdidas cuantiosas que viene sufriendo debido a los altos costos de la producción.

Se atiende al personal en todas sus reclamaciones, aún en aquellas que a juicio de la Empresa suponen concesiones inadmisibles.

Se ha dejado actuar libremente a los delegados sindicales y no se han tomado las medidas que corresponde frente a los abusos que se cometen a diario y que no solo conspiran contra la disciplina y el orden que debe reinar en cualquier fábrica medianamente organizada; sino que han provocado serios perjuicios económicos.

Se ha tratado por todos los medios de limar las asperezas que naturalmente se producen entre jefes y subordinados.

A pesar de todo esto, vivimos en un clima artificialmente convulsionado y de permanentes provocaciones, con paros parciales y sistemáticos, amenaza de huelgas, asambleas dentro de la fábrica, inasistencias diarias de un crecido número de operarios, actitudes hostiles y faltas disciplinarias.

Este estado de anormalidad en el trabajo, ha llevado al Directorio a estudiar el problema en todos sus detalles, tratando de desentrañar las causas que pudieran serle imputables corregirlas.

Y la verdad surgida de ese estudio de la situación, es que no existen razones fundamentales que justifiquen o expliquen el estado de cosas que vivimos.

Las personas que dirigen hoy la fábrica, los jefes y los capataces, son los mismos que estaban hace tres años, cuando todo se desarrollaba dentro de la más absoluta normalidad.

Rechazamos la idea de que pueda existir un propósito deliberado, extraño a los intereses de los trabajadores y de la Empresa, de provocar esta si-

tuación que ya se hace insostenible desde todo punto de vista.

La Empresa se ha visto en la ineludible necesidad de reducir las jornadas de trabajo a la mitad; pues no le era posible vender sus "tops" a los precios del mercado mundial, debido a los altos costos de producción por falta de rendimiento del personal.

Luego de reuniones conjuntas con los obreros, estos se comprometieron a elevar el rendimiento de trabajo para producir 19.000 kilos diarios, que es el mínimo necesario para competir con los precios de los tops que fabrican otros países de Europa.

Sabíamos que al plantear esta exigencia, no estábamos reclamando un imposible, por cuanto nuestra experiencia en el trabajo; los estudios realizados y los comparativos hechos con otras fábricas del mundo, nos colocaban en condiciones de conocer la producción que podía y puede realizarse con el personal que ocupamos y las maquinarias de que disponemos.

El ritmo de trabajo con una producción de 19 mil kilos diarios, equivale al 75 o/o de lo que producen las fábricas europeas con igual número de horas trabajadas y con equipos no tan modernos y eficientes como los que nosotros tenemos.

Los primeros días después de reimplantar la jornada completa de trabajo, se llegó a los 19.000 kilos a que se comprometió el personal.

Pero enseguida comenzó a declinar la producción y a desmejorar sensiblemente la calidad.

Esta comprobación nos ha llevado a plantearnos esta pregunta:

¿Qué pasa en nuestra fábrica?

Porque si en verdad supiéramos que existen fallas de los que somos responsables y los dirigentes sindicales nos las hicieran notar, trataríamos de corregirlas en beneficio mutuo.

No conociéndolas y no pudiendo superar este estado de cosas, nos veremos precisados, muy a nuestro pesar, a tomar otras medidas que eviten las pérdidas cuantiosas que estamos sufriendo.

Nos resulta imposible mantener por un lado, una lucha permanente con los competidores del extranjero y con las medidas que toman otros gobiernos para impedir la entrada de nuestros "tops" y por otro lado tener que vencer las dificultades que derivan de una adecuada protección de nuestras autoridades a la exportación del producto y, por añadidura, la falta de colaboración y de solidaridad del personal con la empresa.

Esta lucha interna y externa, supera nuestras posibilidades de mantener la fábrica en actividad.

La exportación a los Estados Unidos

En la visita que realizó a nuestro país, el funcionario del Gobierno de los Estados Unidos, Mr. Holland, uno de los temas tratados, fué el de la reanudación del comercio de importación y exportación con ese país. Se habló de las medidas aplicadas contra los tops uruguayos que impiden su venta a los Estados Unidos.

Dada la importancia de las compras, que en el pasado nos había realizado, es un mercado que interesa mucho a los industriales de la lana peinada y aunque el Uruguay tiene clientes en Europa y en el Lejano Oriente, siempre resulta interesante tener un comprador más y de la importancia del que se trata.

En esas conversaciones mantenidas por nuestras autoridades con Mr. Holland, surge la esperanza de que las medidas restrictivas contra nuestros tops, serán levantadas en los Estados Unidos y de que podrá reiniciarse la venta de tops a ese país. Si esta esperanza se confirma, el único problema que queda en pie es el del costo de nuestra producción.

A los costos actuales no es posible vender ni a los Estados Unidos ni a los demás países y por lo tanto será necesario abatirlos. Esta condición para entrar nuevamente en el Mercado de los Estados Unidos, depende del rendimiento que el personal de las fábricas uruguayas, obtengan en su trabajo. Con las mismas máquinas y con la misma distribución del trabajo, nuestros compradores de otros países, pueden obtener costos más bajos, debido al justo rendimiento de su personal.

EJEMPLOS

Supongamos —a título de ejemplo— que producir 25.000 kilos de "tops" nos costara 25.000 pesos de jornales o sea \$ 1.00 el kilo.

Si solo produjéramos 19.000 kilos con el mismo importe de jornales, el costo por kilo se elevaría a \$ 1.32.

Y si solo elaboráramos 16.000 kilos ese costo sería de \$ 1.56 por kilo.

Quiere decir que con 19.000 kilos diarios de producción, el costo se elevaría en 0.32 por kilo y en \$ 0.56 si la producción solo alcanzara a 16.000 kilos.

O sea, un 32 y un 56 o/o de aumento respectivamente.

Si a menudo se pierde de realizar una venta de "tops" porque nuestra oferta es cinco centésimos por kilo mayor, fácil es imaginar lo que ocurre cuando esa di-

ferencia es de \$ 0.32 o de \$ 0.56.

Entonces no queda otro camino que perder la venta o resignarse a sufrir un serio quebranto económico.

Hasta ahora, han venido sucediendo ambas cosas. Es decir, se han perdido muchas ventas y también mucho dinero.

Y como esta situación no puede sostenerse es que se empiezan a agotar las existencias de lana sin perspectiva de reemplazarlas con compras de la nueva zafra.

Estamos, pues, frente a realidades que, pese a todos nuestros esfuerzos, no hemos podido superar.

Y mientras la producción se mantenga por debajo de los niveles normales, no habrá posibilidad de vender y por tanto de producir.

Para Pensar

SADIL paga los laudos y aun más de lo que ellos le obligan y cumple con todas las leyes laborales del país y se esfuerza por realizar a su exclusivo costo, obras de carácter social que ninguna ley le impone.

A cambio de esto, solo exige que los obreros que trabajan en su fábrica, cumplan con su deber.

Cuando un obrero no realiza el trabajo que puede y está obligado a hacer, no solo conspira contra los intereses del patrón, sino que también conspira contra sus propios intereses y los de sus compañeros.

No pedimos ningún esfuerzo extraordinario, sino el que cada uno está obligado a realizar.

El Servicio Social Industrial

El Servicio Social Industrial, y subjetivamente dispuestos a comprenderse, respetarse mutuamente y tenerse confianza.

El Servicio Social Industrial es un intermediario que sin representar al empresario ni a los obreros, defiende intereses comunes para obtener un entendimiento colectivo.

No solamente el Servicio Social Industrial actúa en los problemas del trabajo, sino que mediante la visita domiciliaria realizada por la ASISTENCIA SOCIAL se llega al conocimiento de los problemas que surgen dentro de los hogares, como ser de carácter higiénico, jurídico, económico, etc. El Servicio Social tiende a dar solución a todos estos factores que entorpecen la vida familiar del obrero, tratando de elevar el nivel económico, social y moral del mismo.

Se entiende pues por el bienestar colectivo no solamente la suma de los bienes que cada uno percibe en forma de salarios u otros beneficios; sino también el grado de penetración de todos en los intereses comunes.

Considera así lo referente a adaptación y eficiencia en el trabajo, condiciones higiénicas, sanitarias y de seguridad.

Estudia el progreso social de la Empresa mediante la colaboración del personal dirigente, los técnicos administrativos, jefes y capataces, con el fin de obtener una conexión entre ellos.

Tanto los patrones como los obreros tienen que estar objetiva

Se terminará el stock

Es de conocimiento de todos que la nueva zafra de lana se ha iniciado ya, y con ella las operaciones de compra en plaza.

En otros años a esta misma fecha, ya SADIL había adquirido importantes partidas para asegurar la actividad de la fábrica y mantener la corriente de negocios con los mercados compradores de "tops".

Este año, en cambio, estamos a pocos días de terminar la elaboración de stocks que aun nos queda de la zafra anterior.

Es que la Empresa ha resuelto no efectuar nuevas compras de

materia prima porque los costos de producción por falta de rendimiento en el trabajo, son tan excesivamente elevados, que le impiden colocar su mercadería a los precios del mercado internacional.

Este hecho ha venido ocasionando importantes quebrantos económicos a SADIL y se ha llegado a un punto en que se hace imposible resistirlos.

De ahí que la Dirección ha resuelto no comprometer nuevas compras de lana ni ventas de "tops".

Usamos de la libertad que no negamos a los demás

En el primer número de este informativo, declaramos que al decidirnos a editarlo, lo hacíamos guiados fundamentalmente, por el propósito de buscar el necesario acercamiento entre el personal y la Dirección.

Dijimos así mismo, que en las columnas del Semanario, tendrían cabida todas las colaboraciones que se nos enviaran y que solo condicionábamos su publicación a que en ellos se guardara el tono respetuoso que recíprocamente nos debemos.

Reservamos así un espacio para la libre discusión de los problemas vinculados al trabajo de la fábrica.

Así lo entendió el personal toda vez que inmediatamente remitió colaboraciones a las que se les dió cabida sin exceptuar a ninguna aunque en ellas se deslizaron críticas a la Dirección.

Queremos poner el acento en declarar que no tenemos ninguna razón para escudarnos en pseudónimos a fin de emitir opinión sobre los distintos proble-

mas de la fábrica; pues los hemos venido planteando y lo seguiremos haciendo, para que puedan ser discutidos con total libertad.

Admitimos cualquier crítica sanamente inspirada y nos disponemos, desde estas columnas a abrir la discusión, libre de toda coacción o amenaza, venga de donde viniere, sobre todos los problemas que se desea plantear.

Si hay algo que está mal y puede ser corregido, el personal puede tener la seguridad que nos esforzaremos por arbitrar las soluciones justas que nos sugieran.

Nuestro propósito es crear las condiciones para un mejor entendimiento entre el personal y la Dirección, porque sería inadmisiblemente torpeza de nuestra parte, proceder a ahondar discrepancias y a hacer más tensas las relaciones que solo derivan en perjuicios económicos para la Empresa.

Usamos, pues, de la libertad de opinar que no negamos a los demás.

25.000 kilos

Esta es la producción diaria que debiéramos tener en nuestra fábrica de acuerdo a las maquinarias y al personal de que disponemos.

Cuando la Dirección de la Empresa se vió en la necesidad de disminuir a cuatro horas la jornada de trabajo por turno, fué porque sus costos eran tan elevados que los colocaban fuera de toda posibilidad de competir con las producciones de otros países.

Las ventas que se realizaban venían ocasionando abultadas pérdidas, pues debíamos colocar los "tops" a precios inferiores al costo de producción.

Esta era consecuencia del bajo rendimiento que se venía obteniendo en la fábrica.

Después de varias semanas de trabajar a la mitad del horario corriente, nos dispusimos a vol-

ver a la jornada completa de 8 horas por turno, luego de haber obtenido la promesa del personal de que se llegaría a una producción mínima de 19.000 kilos diarios, que representa el 75 o/o de la normal en cualquier otra fábrica del mundo que esté equipada como la nuestra y que emplee igual número de trabajadores.

Los primeros días el personal cubrió esa producción mínima, para declinar en seguida y disminuir sensiblemente la calidad.

Todos nuestros esfuerzos tendientes a mantener el ritmo de producción, fueron vanos.

Nuestra no será la responsabilidad si imposibilitados de colocar la producción debido a sus altos costos, nos vemos precisados a disminuir o a paralizar el trabajo de la fábrica.

Inasistencias

Destacamos que días pasados, en un solo turno, se registraron faltas al trabajo equivalentes al 41 %.

El porcentaje de faltas ha llegado a extremos que perjudican enormemente el normal desarrollo del trabajo.

Antes, el promedio de faltas de personal, oscilaba en el 7.70. Lo corriente ahora es el 15 y el 20 o/o en cada turno.

De esta manera, el obrero que falta sin causa justificada, pierde el jornal y perjudica el trabajo de los demás.

Comedor de la fábrica

Debido a las continuas quejas presentadas por el Personal sobre el funcionamiento del comedor de la fábrica, se nombró una Comisión integrada por Representantes del personal obrero y del personal de oficinas.

Como primera medida esta Comisión separó al Encargado del comedor por considerar que no era conveniente la gestión que realizaba.

Aunque dentro de poco tiempo estará pronto el nuevo comedor que tendrá toda la comodidad que se necesita, igualmente se procura que el local actual sirva al personal en la mejor forma. La circunstancia de tener que atender a un gran número de personas en muy corto tiempo provoca fallas en el servicio, las que se tratarán de subsanar.

Es necesario que colabore todo el personal para que la atención sea más perfecta.

Hay que cuidar el servicio y actuar con la mayor corrección para evitar dificultades en la atención.

Iremos dando cuenta en nuevos informativos de las mejoras que se logren en la administración del comedor.

Libertad

Quien en nombre de la libertad pretende privar de ella a los demás, no entiende el sentido de esa expresión.

Por eso este semanario tiene sus páginas abiertas a la opinión de los trabajadores de SADIL.

Nosotros usamos esa libertad de opinar y exhortamos a los demás a que hagan lo mismo.

Nos sentimos muy felices en poder discutir nuestras ideas, sin más limitación que la que nosotros mismos nos imponemos y en un plano de igualdad con nuestros propios trabajadores.

La amenaza y la coacción, no son nuestras armas.

Preferimos discutir y razonar y que nos discutan y razonen.

Es por este camino que resultará fácil entendernos.

Los "Botones"

De un tiempo a esta parte venimos notando un alarmante descenso en la calidad de nuestras producciones de "tops".

Es sabido que en los países compradores, se admite un máximo determinado de lo que se llaman "botones".

Generalmente nuestra producción se mantenía dentro de ese límite máximo y la verdad es que eran muy raras las reclamaciones que se nos formulaban.

Ahora, en cambio, el número de "botones" ha aumentado considerablemente, al punto que excede en mucho la tolerancia máxima establecida en el mercado internacional.

No existe ninguna razón imputable a las máquinas, por cuanto trabajamos con equipos nuevos y los más modernos que se conocen. Si a esta circunstancia agregamos los bajos rendimientos que se vienen obteniendo, no resulta difícil encontrarle explicación a todas las dificultades que experimentamos en vender nuestras producciones.

Oficina de Relaciones

Con el fin de atender las relaciones con el Personal, la Dirección de la Empresa creó la Oficina de Relaciones Laborales, que funciona desde hace algún tiempo, y que ha atendido numerosas consultas y reclamaciones relacionadas con el trabajo en la Fábrica.

La misión de esta Oficina es además la de procurar conciliar los intereses del personal con los intereses de la Empresa.

Procura por todos los medios que el trabajo se desarrolle en la mejor armonía posible y que todo el personal sienta que sus derechos están protegidos, y que se hará justicia a sus reclamaciones.

Es en esta Oficina por lo tanto donde todo el personal tiene derecho a exponer sus reclamaciones y donde se tratará de buscar las soluciones adecuadas.

Colaboraciones del Personal

LOCOMOCION

El Sr. Rufino E. Alvarez, chapa N° 1561, pidió según nota que publicamos en el Informativo N° 3, el pasaje de los ómnibus 111 y 210 a las horas 11 y 20 y 17 y 15, para facilitar el

traslado del personal que sale de Fábrica en esos Turnos.

Recogiendo este pedido, la Empresa ha pasado a CUTCSA y a AMDET, las notas cuyo texto transcribimos:

"Señor Gerente de CUTCSA Presente.—

Muy señor nuestro:

Nuestra Fábrica, ocupa más de 900 operarios en su Planta Industrial de Camino Veracierto 2741 entre Isidoro Larraya y Spencer.

A las horas de salida de los turnos más numerosos que son las horas 11 y horas 17, gran parte del personal debe esperar mucho tiempo el pasaje del ómnibus línea 111, para poder trasladarse a sus domicilios.

Recogiendo un pedido de nuestro personal, nos permitimos solicitar de esa Empresa de su digna Gerencia, disponga que dicho ómnibus 111 pase a la hora 11 y 20 y 17 y 15 por frente a nuestra Fábrica.

Confiando en su atención para recoger este pedido, nos complacemos en saludarle con nuestra más alta consideración".

LOCAL DEL TALLER MECANICO

La Dirección se ha informado de la sugestión del Sr. Diego M. Larrosa en cuanto se refiere al local provisorio para taller, que se ha habilitado recientemente.

Cuando se dibujó el esquema se tuvieron en cuenta las variaciones de temperatura.

Durante el verano, la sombra del edificio hará una eficaz protección de la cubierta, cuyo lucernario permitirá una ventilación correcta y cuyas chapas tratadas con aluminio refractarán en al-

"Señor Gerente de AMDET. Presente.—

Nuestra Fábrica, ocupa más de 900 operarios en su Planta Industrial de Camino Veracierto 2741 entre Isidoro Larraya y Spencer.

A las horas de salida de los turnos más numerosos que son las horas 11 y horas 17, gran parte del personal debe esperar mucho tiempo el pasaje del ómnibus línea 210, para poder trasladarse a sus domicilios.

Recogiendo un pedido de nuestro personal, nos permitimos solicitar de esa Empresa de su digna Gerencia, disponga que dicho ómnibus 210 pase a la hora 11 y 20 y 17 y 15 por frente a nuestra Fábrica.

Confiando en su atención para recoger este pedido nos complacemos en saludarle con nuestra más alta consideración".

to porcentaje el calor.

Pero si a los hechos esto no fuera bastante se podrá recurrir a la solución señalada por el señor Larrosa.

Durante el invierno se pensó obturar todo o parte del lucernario y extender una línea de vapor o agua caliente con radiadores.

Se presume que el referido taller podrá ser trasladado a su ubicación definitiva en el nuevo local, dentro del término de un año.

CAJAS DE AUXILIOS

En muchas Empresas en el país está organizada una Caja de Auxilios que tiene por cometido, como su nombre lo dice, auxiliar al personal en sus necesidades financieras derivadas de hechos imprevistos: enfermedades, nacimientos, etc.

Los fondos de estas Cajas se forman en general con contribuciones de las Empresas y del Personal.

Un pequeño porcentaje sobre los sueldos permite acumular las cantidades que serán entregadas a los componentes de la Caja en los casos previstos; por ejemplo, en caso de enfermedad al Operario que cobra por día, la Caja le paga una parte o todo el jornal, según el tiempo que dure la enfermedad. En casos de nacimientos, defunciones, etc., en que se producen en el hogar del Em-

pleado u Obrero necesidades apremiantes de dinero se le entregan cantidades fijas que ayudarán a solventarlas.

Los fondos de estas Cajas son manejados por Delegados del Personal y Delegados de la Empresa, con completa autonomía. Las Asambleas del personal son las que deciden su forma de administración, y de acuerdo a los Estatutos aprobados por esas Asambleas, se manejan los fondos.

Se está estudiando la creación de una Caja de Auxilios para el personal de SADIL.

Cuando el material que pueda servir de antecedente se haya reunido, se procederá a integrar el Consejo de Dirección, haciéndose la elección por voto del personal.

Galería de Obreros



Gabriel Isaias MILA MEDERO. Fecha de ingreso: 21 de diciembre de 1951. — Desde esa fecha presta servicios continuados en la Construcción.



Cazme Damiana ACOSTA PACHECO. Fecha de ingr.: mayo 14 de 1950. Cuando ingresó en 1950, lo hizo para la firma TUPLAN S. A., pasando luego a la firma S. A. D. I. L.



Alides Carmelito COITINO MOREIRA. Fecha de ingreso: 2 de Enero de 1952.



Pietro DI GREGORIO GIOIA. Fecha de ingreso: 26 de diciembre de 1951. Desde esa fecha presta servicios continuados en la Construcción.

Colaboraciones del Personal

TRABAJOS DE MONTAJE EN LA SECCION PEINADO

Montevideo, setiembre 27 de 1954.—

De acuerdo a las facultades otorgadas al personal de este Establecimiento para que se presente a consideración sugerencias que pudieran incidir favorablemente sobre la marcha del mismo, el suscrito sereno Benito Delgado se permite exponer la necesidad de estudiar y poner en ejecución un plan sintético de defensa contra incendios.

Este plan abarcaría entre otros aspectos, los siguientes:

1º) LA PREVENCIÓN CONTRA EL FUEGO, SU PROYECCIÓN SOCIAL Y ECONOMICA, OBLIGACIÓN MORAL Y FUNCIONAL DEL OPERARIO FRENTE AL PROBLEMA.

Un conocido técnico en la materia, nos dice en apretada síntesis que "el fuego es el resultado de una falta y el incendio es la consecuencia y de todos modos la expiación de un olvido o de una negligencia."

Si como corresponde, apreciamos en su justo valor todo el alcance y toda la verdad que encierra esta máxima, debemos comprender que solamente la disponibilidad de elementos materiales de extinción de incendios, bajo ningún aspecto dan la seguridad contra riesgos del incendio.

Por sobre todo, debe existir en forma constante, un espíritu de prevención que obligue al individuo, aún subconscientemente, a no incurrir en esa falta, en ese olvido o en esa negligencia, que como ya se ha dicho, son los factores que siempre darán origen al fuego.

Es del mayor interés, entonces, formar una conciencia definida de que el incendio aparte de los riesgos que naturalmente trae aparejados, es un mal social perfectamente evitable, que gravita por partes iguales en los intere-

ses del patrono y en los del obrero. En aquel por que aún cuando contara con pólizas de seguros suficientes, siempre tendrá graves trastornos representados por la alteración del ritmo de trabajo y producción, pérdida de capitales no cubiertos por el seguro, imposibilidad o dificultad para cumplir compromisos contraídos, etc., etc.

El obrero se encontrará privado de jornadas de labor por tanto tiempo como sea menester para volver al ritmo normal de trabajo de su establecimiento. Esa pérdida de días de labor, se traducen espontáneamente en alteración de su orden económico, llevando al hogar toda la serie de problemas que trae aparejada la desaparición temporal de su fuente de trabajo.

2º) OBLIGACIÓN MORAL Y FUNCIONAL DEL OPERARIO DE COOPERAR EN LA CONSERVACIÓN DE SU FUENTE DE TRABAJO.

Por lo expuesto en el apartado anterior, se considera que es obligación ineludible de todos, velar en forma asidua para anular los riesgos que constantemente nos acechan en el sentido tratado.

Es muy corriente que el desatento o inconsciente, aún contrariando claras disposiciones de sus superiores, enciendan un cigarrillo en lugares donde está prohibido hacerlo; en este caso siempre debe haber un compañero que transformándose en su propia conciencia, le conmine a no hacerlo, significándole que con ello engendra un riesgo para todos por el solo hecho de dar satisfacción banal a su vicio.

En los lugares donde existen materias combustibles o sea posible la emanación de gases inflamables como asimismo donde existan materias en suspensión en el aire capaces de originar una explosión, el propio sentido de responsabilidad del operario

y una clara conciencia de sus deberes funcionales, le deben imponer normas estrictas de seguridad en su labor y en sus actos, fijando en su mente la idea de un mal empleo de su herramienta o de su desidia en la tarea, puede provocar un incendio o una explosión y que con ello pone en riesgo su propia seguridad y la de sus compañeros.

3º) NECESIDAD DE CAPACITAR AL INDIVIDUO PARA LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS.

A fin de ejercitar al individuo en la disciplina que se debe imponer a sí mismo, sería interesante que se hicieran conversaciones referentes al riesgo del incendio, primero dentro de la Sección donde normalmente trabaja y luego, si es posible en todo el establecimiento.

Estas conversaciones como ya se expresara, serían dadas en cada Sección por los Jefes de las mismas quienes podrán recibir sugerencias de sus operarios sobre posibles riesgos en tal o cual tarea. Estas sugerencias, luego de estudiadas y avaluado su interés, servirían siempre para dar tema a una conversación colectiva que podría hacerse en la última hora de una jornada de labor anterior a un día feriado.

Simultáneamente con estas charlas se instruiría al personal sin distinción de categorías en el manejo de aparatos de extinción en forma tal que aquel pueda discernir con facilidad y seguridad frente a un principio de incendio, que elemento corresponde usar en esa emergencia. Esto resulta del mayor interés por cuanto el resultado del éxito del ataque al fuego, en todos los casos depende fundamentalmente de la celeridad en el ataque y de la utilización del elemento adecuado. Por ejemplo: si hay incendio en un motor eléctrico, lo indicado es usar extinguidores especiales para ese tipo de fuego, como los de polvo, nieve

carbónica o en último caso arena, debiendo hacer resaltar que el mal empleo de un aparato, puede traer aparejado un riesgo para la integridad física del usuario y además existe la posibilidad de que el fuego no sea extinguido.

Se debe ilustrar al personal sobre lo que corresponde hacer en caso de alarmas de incendio, por ejemplo, quien avisa al Cuerpo de Bomberos (primera actitud que hace el portero), el resto del personal de la sección afectada, etc. Para obtener armonía en la decisión a tomar en este caso resultaría práctico que además de los simulacros que se hicieran, en cada sección por turno haya no menos de dos personas, con preferencia aquellos que tienen mando, perfectamente compenetrados de lo que corresponde hacer no solamente para anular el peligro, sino también para mantener el orden y la serenidad que se requieren en estos casos.

Finalmente se podría hacer una revisión integral de los medios de extinción de incendios y luego de tener la seguridad de su total eficiencia, designar los operarios para que tomen a su cargo la conservación de aquellos. Con esto se obtendría además una apreciable economía en la reposición de cargas de extintores (que podrían hacerlo los propios operarios del establecimiento por ser sumamente fácil), piezas de mangueras, etc.

Además convendría colocar en lugares visibles de toda la fábrica, letreros alusivos a la seguridad del incendio, con dibujos que llamen la atención sobre el posible riesgo de incendio en la Sección con la finalidad de que la observación constante de los mismos, se ejercite la mente del individuo en la práctica constante del cumplimiento de las normas que debe imponer la posibilidad del fuego.

Saludo a Vd. atentamente.

Benito Delgado

El Sr. Francisco Giuriolo, mecánico de la Sección Peinado, pidió el turno rotativo para los trabajos de montaje de máquinas de la Sección Peinado.

Este pedido, se publicó en nuestro informativo N° 3 y nos complacemos en anunciar que tratándose de una solicitud razonable, se ha accedido a ella y ya se ha ordenado la rotación.

★

LA NOTA DEL FUNCIONARIO Sr. S. FIGUEROA SOBRE "EL JUEGO"

La Dirección del Informativo agradece la colaboración de este funcionario que resulta de interés y demuestra su preocupación por los problemas de sus compañeros de trabajo, trayendo al tapete un tema que debe estar en el pensamiento de todos.

★

LA NOTA DEL Sr. LUIS MARTINEZ FALERO (Chapa 185)

Este integrante del personal de SADIL, remitió la nota que se publicó en nuestro informativo anterior y en la que dice que: "Sadil será el orgullo de la Industria Textil si sus obreros son fieles a la causa en las horas de trabajo".

La Dirección de SADIL, agradece la comprensión que revelan las palabras mencionadas y que puestas en prácticas asegurarán la estabilidad de la Empresa y permitirán que su personal tenga su trabajo asegurado.

★

AGRADECIMIENTO

Victor Núñez, agradece a su compañero Cosme Crossa, quien contribuyó en la donación de sangre para su sobrino que falleció el día 19 de Setiembre de 1954

El Cuento de Hoy

EL PEZ BORRACHO

Había en Shanghai, antes de la guerra, un cónsul inglés que ofrecía con frecuencia *cock-tails* a sus amistades. Una tarde, como se bebiera mucho, tiró un vaso de *whisky* a una pecera que tenía un pez encarnado. Este se estremeció frenéticamente y pareció que disfrutaba mucho con aquella bebida. Al día siguiente, viendo que el pez se encontraba estupendamente, se continuó la experiencia.

El pez rojo que bebía *whisky* se hizo célebre. Cada día, de entonces en adelante, a la hora del *cock-tail*, o en los grandes banquetes, se le daba su ración.

Todo Shanghai acudió al acto y se abrieron las discusiones. Unos decían que el pez se vol-

vería alcohólico, y otros, que moriría.

Pero el pez que bebía *whisky* estaba siempre tan vivaracho, y al día siguiente se le veía más alegre que la víspera en su pecera.

Cuál no fué la sorpresa del cónsul, al final de mes, cuando el jefe de cocina le entregó sus cuentas.

Al final, y debajo de la suma total, figuraba esta partida: "Peces encarnados: 30 dólares por 30 peces, a 1 dólar la pieza".

Cada noche el pez se moría y era reemplazado por la mañana por otro nuevo, que el jefe de cocina compraba, fiel cumplidor de su deber... o humorista.

El inglés, que sabía vivir, pagó la cuenta sin comentarios.

Cinematógrafo

ESTRENOS DE LA SEMANA

LOS ORGULLOSOS. — Radio City. Con Gerard Phillippe y Michelle Morgan. Película dramática francesa.

MUJER DE FUEGO. Estreno del cine Eliseo con Ann Sheridan y Sterling Hayden. Film de aventuras.

EL PRECIO DE LA TRAICION. Cine Rex. Film del oeste americano con Auddie Murphy.

JACK EL DESTRIPIADOR. — Cine Luxor. De suspenso, con

Constance Smith y Byron Palmer.

EL IMPERIO DEL HAMPA. — Cine Victory. De gansters, con Bryan Donlewy y Claire Trevor.

EL ULTIMO AVENTURERO. Cine Plaza. Película de capa y Espada, con Hans Albers y Leo Slezak.

VIOLENCIA CARNAL. (California). Película italiana con Cosetta Grecco y Henry Vidal.



SILVANA PAMPANINI, bella actiz que ha cautivado a nuestro público a través de sus numerosos films.

CUANDO LE SOBRE TIEMPO

RIASE

Usted

Un paisano se presentó un día ante el cura del pueblo y le preguntó:

—Padre, quería que Vd. me dijera si es lícito aprovecharse de los errores del prójimo.

—Claro que no, muchacho. —Entonces —exclamó alegremente el paisano al tiempo que alargó la mano— tenga a bien devolverme el dinero que le di por casarme.

Varios amigos alababan las excelencias del ejercicio, y uno de ellos dijo:

—Cuando yo tengo ganas de hacer ejercicio, me acuesto y me quedo en la cama hasta que las ganas se me van.

Un montañés tibetano que había visto por primera vez una bicicleta, se la describía así a su mujer:

—Figúrate un borrico delgado, tan delgado que se ve la luz a través de las costillas.

Se le monta en la grupa, se le guía tomándole por las orejas y se le hace andar dándole patadas.

—Pronto tendremos temporal, observa un joven empleado mirando desde la ventana el cielo nublado.

—¿Tendremos? — Replica el dueño. ¿Desde cuándo, jovencito, es Vd. socio de la firma?

El padre y el hijo se pasean por el huerto familiar.

—Papá, ¿qué son esas frutas? —pregunta el chico—.

—Ciruelas negras —responde el padre.

—Pero papá, si son rosadas.

—Son rosadas porque todavía están verdes.

Cuando vemos correr un conejo, parece que se nos ha escapado una zapatilla.

CURIOSIDADES

Los músculos de la mandíbula son los más vigorosos del cuerpo humano. Pueden levantar sin gran esfuerzo pesos de hasta 120 kilogramos.

A cada espiración de aire penetran en los pulmones del habitante de las ciudades 125 millones de partículas de polvo.

Tanto hombres como mujeres, dan por término medio 20.000 pasos durante el día, o sea 500 millones en 80 años.

Estos son suficientes para dar 6 veces la vuelta al mundo.

Un 12 o/o de matrimonios no tienen hijos, aunque por regla general todos quieren tenerlos.

España fabrica más de 50.000 relojes por año, con lo cual cubre el 65 o/o de sus necesidades internas.

Se ha observado que las uñas de los dedos amputados siguen creciendo.

En el curso de sus primeros 20 años el hombre crece hasta tri-

plicar su estatura primitiva. En cambio a partir de los 40 años, la altura disminuye a razón de un centímetro cada 10 años

La yema del huevo posee más substancias grasas que la carne de vaca y casi tanto como la ovina. En cambio la clara tiene escaso valor nutritivo.

La primera operación al corazón, para suturar una herida, fué realizada por Guido Farina, cirujano italiano, en el año 1896.

Dario es nombre de origen persa, y significa "el que guarda del mal y lo reprime".

Ningún animal de su tamaño es más poderoso que el oso negro común, cuyo color varía del negro al parduzco o al canela.

Es muy aficionado a comer miel, y su peso, una vez llegado al estado adulto, alcanza hasta los 200 kilos.

Solamente la hembra del mosquito se alimenta de sangre, y es la que nos molesta con sus picaduras, ya que el macho, se alimenta de jugos vegetales.

NORMAS CABALLERESCAS



—Y ahora los adversarios caminarán diez pasos y dispararán...

Cartelera de Fútbol

Por la disputa del Campeonato Uruguayo, corresponde jugar la 5ª fecha, cuyo programa de partidos es el siguiente:

CAMPEONATO URUGUAYO
Primera División

Sábado 2 de octubre
Peñarol - Liverpool.

Estadio Centenario.

Domingo 3 de Octubre

River Plate - Nacional

Estadio Centenario.

Rampla Juniors - Miramar

Parque Nelson.

Defensor - Cerro

Parque Rodó.

PRECIO DE LAS LOCALIDADES

Mayores

Taludes \$ 0.65

Menores Gratis

Colombes y Amsterdam " 0.95

Menores Gratis

Tribuna Olímpica " 0.65

Menores " 0.55

Tribuna América " 2.20

Menores " 0.65

Platea América (s.n.) . " 3.50

Menores " 3.50

PRIMERA DIVISION "B"

Domingo 3 de Octubre

Racing - Canillitas

Parque Osvaldo Roberto.

Central - Bella Vista

Parque Palermo.

Fénix - Deportivo Cerrito.

Parque Capurro.

Sud América - Progreso.

Field del Fortín.

PRECIOS DE LAS LOCALIDADES

Generales \$ 0.60

Platea " 1.30

Taludes de Preferencia " 0.90

Señoras " 0.50

Menores " 0.50

TERCERA DIVISION "A"

Domingo 3 de Octubre

Nacional - Wanderers.

Parque Central.

Liverpool - Peñarol

En Belveder

Rampla Juniors - Cerro

Parque Nelson.

Cerro - Miramar

Parque Cauceglia.

River Plate - Central

Parque Saroldi

En los partidos donde juegan

Nacional y Peñarol, se abona

una sola entrada de \$ 0.50.

CUARTA DIVISION

Domingo 3 de Octubre

Wanderers - Nacional

Parque Viera.

Peñarol - Liverpool

Las Acacias.

Defensor - Rampla Juniors

Parque Rodó.

Miramar - Cerro

Parque Narancio.

Central - River Plate

Parque alermo.