

INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS
EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES
DE BARRANQUILLA

JOSEFA DURAN CAMARGO
LUDYS GUERRERO SARMIENTO
YUDITH MARTINEZ MENDOZA



TRABAJO DE GRADO PRESENTADO
COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR EL TITULO DE TRABAJADORA
SOCIAL.

ASESOR DR. JAIRO SOLANO A.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
- SIMON BOLIVAR -
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA, 1982

NOTA DE ACEPTACION

Dr. CARLOS OSORIO - Vicedecano

Presidente del Jurado

Dr. LUIS ECHEVERRIA

Jurado

Dra. AMELIA BOLAÑO

Jurado

Barranquilla, Octubre 28 / 1982



AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos :

- A DR. JOSE CONSUEGRA H., Rector.
- A DR. RAFAEL BOLAÑO M., Secretario General.
- A DR. JORGE TORRES DIAZ, Decano.
- A DR. CARLOS OSORIO, Vicedecano

- A DRA. MARIA TORRES A., Secretaria Académica
- A DR. JAIRO SOLANO,, Asesor.

En mi corazón guardo todos aquellos agradecimientos para quienes colaboraron conmigo durante mis estudios; dedico especialmente este triunfo a mis padres JULIO DURAN T. y OLGA CAMARGO; hermanos y a JULIO E. RODRIGUEZ, quienes en forma positiva me guiaban a recoger los frutos que hoy en día poseo.

JOSEFA DURAN CAMARGO

Sabré recompensar el esfuerzo de mis padres JESUS GUERRERO y GLORIA S. DE GUERRERO; los hace merecedores de un futuro próspero, a través del triunfo obtenido mediante mis estudios. También merecen ese honor mis Profesores y hermanos.

LUDYS GUERRERO SARMIENTO

Dedico este triunfo con todo mi corazón a mis padres CESAR MARTINEZ y MARIA DE MARTINEZ, y a la persona que en todo momento ha colaborado conmigo para el logro de este triunfo, SABAS BALLUT.

YUDITH MARTINEZ MENDOZA



TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION	1
1. DISEÑO DE INVESTIGACION.....	3
1.1 - Formulación del Problema.....	3
1.2 -Justificación.....	6
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivos Generales.....	7
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4 Delimitación.....	8
1.4.1 - Delimitación Espacial.....	8
1.4.2 -Delimitación Temporal.....	8
1.5 Limitaciones.....	9
1.6 Metodología.....	9
1.6.1 Método.....	9
1.6.2 Técnicas.....	10
1.7 Hipótesis.....	10
1.8 Marco Conceptual.....	12
2. UBICACION HISTORICA ESTRUCTURAL DE LAS EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES Y SU OR- GANIZACION SINDICAL.....	16

	Página	
2.1	Historia del Objeto de Investigación.....	16
3.	ELEMENTOS TEORICOS PARA LA COMPRESION DEL SINDICALISMO Y LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.....	33
3.1	Marco Teórico.....	33
4.	ANALISIS SOCIOECONOMICO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LAS EMPRESAS PUBLICAS MU NICIPALES DE BARRANQUILLA.....	40
4.1	Diseño Técnico.....	40
4.1.1	Variables.....	40
4.1.2	Dependientes.....	41
4.2	Diseño de la Muestra.....	41
4.3	Tamaño de la Muestra.....	41
5.	ALTERNATIVAS DE TRABAJO SOCIAL EN LA INSTI- TUCION DE SERVICIOS PUBLICOS DEL ESTADO....	85
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
	BIBLIOGRAFIAS.....	97

LISTA DE CUADROS

CUADRO	1.	Ocupación por Niveles de Ingreso,....	43
CUADRO	2.	Composición Sexûal de la Población trabajadora de las EE.PP.MM,.....	46
CUADRO	3.	Nivel de Escolaridad por satisfac - ción de necesidades,.....	48
CUADRO	4.	Valor Canasta Familiar por trabajo cónyuge,.....	51
CUADRO	5.	Promedio de personas a cargo,.....	54
CUADRO	6.	Pertenece al Sindicato por Ventajas y Desventajas,.....	55
CUADRO	7.	Problemas por peticiones,.....	57
CUADRO	8.	Situación de la Empresa,.....	59
CUADRO	9.	Incumplimiento de la Convención,....	61
CUADRO	10.	Políticas de Bienestar,.....	64
CUADRO	11.	Calificaciones de Servicios de Edu- cación,.....	66

CUADRO	12.	Calificación de Salud.....	70
CUADRO	13.	Calificación de Vivienda.....	72
CUADRO	14.	Calificaciones de Servicios de Re - creación.....	73
CUADRO	15.	Importancia de Tareas de Sindicato,	76
CUADRO	16.	Conocimiento de Funciones por Califi cación de Trabajo Social.....	78
CUADRO	17.	Razones acerca de Funciones de Traba jo Social.....	80
CUADRO	18.	Sugerencias.....	82

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

INTRODUCCION

Ofrecemos a continuación los resultados de una investigación que se refiere a la relación socio-laboral planteada entre las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla y su Sindicato de Trabajadores.

Escogimos este campo de trabajo, en razón de la persistente presencia de conflictos entre los trabajadores oficiales de la entidad y sus Directivas, que alcanzan a proyectarse hacia la opinión pública y que constituye una muestra de las modalidades que adoptan las relaciones entre los Institutos Estatales y su fuerza de trabajo.

El Sindicato de las Empresas Públicas Municipales, es una fuerte organización que se plantea reivindicaciones de tipo económico y gremial, pero que también tiene con metas de desarrollo y bienestar del personal adscrito a la empresa; por tal razón sus nexos y controversias con el Departamento de Bienestar Social, incidieron en la decisión de interesarnos en plantearnos la medición de las actitudes de la base trabajadora hacia el funcionamiento del Trabajo Social, su filosofía, sus

presupuestos teóricos y sus ejecutorias prácticas. Para el logro de este propósito era preciso dotarnos de un aparato conceptual que permitiera abordar la función que es desempeñada por la Institución Sindical, y su particular accionar en el marco de la Legislación Oficial Colombiana restrictiva respecto a la libertad organizativa en las Empresas de Servicios Públicos. Por otra parte, se imponía también establecer qué distancia había entre los criterios teóricos y metodológicos propios de la disciplina del Trabajo Social y la modalidad aplicada en la entidad descrita.

De otro lado, es suficientemente conocido el hecho de que la expansión incontrolada de la nómina de empleados de las Empresas Públicas Municipales, básicamente, de los burócratas de alto rango, ha lesionado los presupuestos que podrían destinarse al bienestar de trabajadores, a la capacitación, la salud, la vivienda y demás demandas sociales. Nos propusimos constatar esa aseveración y creemos que lo hemos logrado.

1. DISEÑO DE INVESTIGACION

1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

Las entidades de servicios públicos del Estado atraviesan actualmente por diversidad de problemas derivados de las condiciones de contratación como el Decreto 2123 de 1967 que lesiona los derechos sindicales básicos de huelga y reclamación colectiva, por cuanto al Estado invoca el interés de la comunidad para justificar los atentados contra la estabilidad laboral.

Adicionalmente a estos fenómenos derivados del régimen jurídico basado en el artículo 121, existe un ostensible descuido del Estado en asumir sus funciones de empleador y proveer salarios justos y oportunos así como servicios de Bienestar Social para los trabajadores y sus familias; aspectos generalmente importantes como la higiene y la protección laboral, consagrado en todos los acuerdos internacionales de la OIT, son violados por omisión o negligencia en las entidades de los servicios públicos, constituyendo una base común de solidaridad, entre los trabajadores del Estado en todo el país. La Federación Nacional de Sindicatos Independientes de Servicios Públicos agrupa a organizaciones a nivel nacional entre las que se cuenta el Sindicato de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, que cuenta con 1.330

socios activos, que afrontan los problemas típicos aludidos, además de otras necesidades urgentes en áreas como la salud, puesto que las Empresas Públicas Municipales adeudan al ISS \$ 30 millones, lo que impide la prestación de servicios por parte de esta entidad. Estas falencias han propiciado la aparición de epidemias controladas como la malaria, la fiebre amarilla y otras que se combinan con la falta de seguridad industrial.

Ocupaciones como la recolección de aseo, que requieren controles rigurosos por la manipulación de basuras y materias descompuestas, se constituyen en un riesgo mayor para los trabajadores, agravados por la prestación deficiente del servicio. La política de salubridad tampoco alcanza a cubrir a la familia de los trabajadores.

No obstante, los servicios de Trabajo Social de la Empresa han desarrollado programas de capacitación con la colaboración del SENA y el Sindicato, el personal laboral reclama la ampliación de la cobertura educativa hacia los niveles medios de escolaridad para los hijos, por cuanto hasta el momento se dispone de una escuela que tiene una capacidad de 800 estudiantes en los grados elementales exclusivamente, se requiere implementar así mismo los servicios de alfabetización que tienen una gran justificación debido a la poca preparación del personal vinculado de los grados inferiores.

Otras reclamaciones que expresan los trabajadores de las Empresas Públicas Municipales, se extienden al campo de la vivienda puesto que se aduce que la entidad elude habitualmente el pago oportuno de las cesantías parciales, aunque formalmente existe un plan de vivienda pactado en la convención de Marzo de 1.962.

La Sección de Trabajo Social de las Empresas Públicas Municipales es la encargada de la administración de los servicios de bienestar, cuenta la Institución actualmente con cinco profesionales de esta área cuya actividad es susceptible de investigación por parte nuestra.

Surgen de los enunciados anteriormente planteados diversos aspectos de importancia para nuestro estudio :

1. Se puede afirmar que las Empresas de Servicios Públicos del Estado manifiestan las tendencias a limitar las asignaciones presupuestales en el área del Bienestar Social ?
2. Cuál es el papel real y efectivo del Trabajador Social en las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla ?
3. Se puede ligar la aparición de las epidemias y enfermedades de los trabajadores a la falta de controles de seguridad ocupacional y salud por parte de la Empresa ?

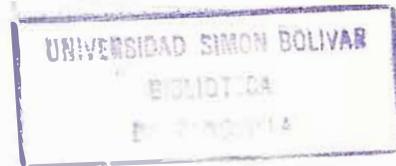
1.2 JUSTIFICACION

Una de las áreas más importantes de intervención para el Trabajador Social es la del sector oficial. Se dispone de información de las plazas laborales que ofrece el Estado para los profesionales de nuestra disciplina, sin embargo independientemente de las funciones que suelen asignárseles, en este tipo de entidades no existen estudios que incursionen en la estructura socio-laboral de los organismos oficiales y en las agrupaciones sindicales que allí existen.

Por otra parte es bastante conocido el carácter específico que asumen las relaciones entre el Estado y sus recursos humanos y acerca de las ventajas y limitaciones de los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esto expresa una amplia gama de factores que movilizan opinión hacia el logro de reivindicaciones entre las que se destacan la lucha por estabilidad y el acceso al Bienestar Social.

El profesional de Trabajo Social conocedor de los procesos que se presentan en sociedades donde el sector público tiene un ostensible peso, debe incursionar en estos ámbitos puesto que a partir de esta intervención se pueden lograr metas de cambio, promoción y concientización para grandes núcleos de la población económicamente activa.

1.3 O B J E T I V O S



1.3.1 OBJETIVOS GENERALES

- 1.3.1.1. Plantear elemento de intervención teórico - práctico del Trabajador Social en Instituciones de Servicios Públicos.
- 1.3.1.2 Jerarquizar los factores más relevantes para la organización de servicios de Bienestar Social en entidades oficiales.
- 1.3.1.3 Coordinar las labores de Bienestar Social con otros sectores o instituciones que persigan los mismos objetivos.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.3.2.1 Trazar pautas de acción concretas en el área de Bienestar Social en las Empresas Públicas de Barranquilla.
- 1.3.2.2 Hacer énfasis especial en las organizaciones de base de la Institución para contribuir a su desarrollo.

- 1.3.2.3 Trabajar en coordinación con los miembros activos del Sindicato con el fin de lograr el Bienestar Social de los trabajadores de las Empresas Públicas Municipales.

1.4 D E L I M I T A C I O N

1.4.1 DELIMITACION ESPACIAL

Dado el carácter concreto de nuestro estudio, este se circunscribe a la Institución EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES; con domicilio en la ciudad de Barranquilla, donde se localizan los trabajadores que serán objeto de nuestro estudio. Se ubican en la Calle 32 No. 44 - 64 Mercado.

1.4.2 DELIMITACION TEMPORAL

Partiendo de la consideración que centramos nuestro interés en los trabajadores oficiales de la Institución aludida nos interesa periodizar nuestro accionar a partir de 1.961 cuando se promulga el Decreto 2123 que discrimina entre trabajadores oficiales y empleados públicos.

1.5 L I M I T A C I O N E S.

En la realización de este trabajo encontramos limitaciones como la escasez de literatura de trabajo social sobre el tema; además obstáculos propios de los trabajos académicos, también limitaciones de tiempo que impiden determinar un cronograma de actividades, así mismo escasez de recursos que permitan una mayor profundización y dificultades de acceso a la documentación oficial, etc.

1.6 M E T O D O L O G I A

1.6.1 M E T O D O

Para articular el análisis de las situaciones concretas que se presentan en la Institución que nos motiva con determinantes teóricos acerca de la estructura socio-laboral se requiere de un método totalizante que actúe con base en la indagación de las causas genealógicas de los fenómenos y que disponga de una dialéctica que vincule a las instancias sociales y políticas a intereses más generales de índole económica que confieren un sentido a los demás procesos. Adicionalmente se requieren procedimientos de inducción, deducción, análisis y sín-

tesis que permitirán producir conocimientos nuevos que buscan la transformación de la realidad y su desarrollo cualitativo.

1.6.2 T E C N I C A S

Se utilizarán las herramientas necesarias para todo proceso de investigación que participarán de las técnicas que faciliten la recolección de información, como entrevistas estructuradas a informantes claves, cédulas para el análisis documental, fichas bibliográficas y hemográficas; así mismo cuadro de correlación, técnicas, estadísticas para la interpretación de datos, etc.

1.7 H I P O T E S I S

La tendencia a la limitación de asignaciones oficiales para Bienestar Social de los Trabajadores de las EE. PP. MM. está originada en la deficiente planificación del empleo de recursos por parte de los directivos.

VARIABLES INDEPENDIENTES

- Deficiente planificación de recursos.

VARIABLES DEPENDIENTES

- Limitación de asignaciones para Bienestar Social.

- Expansión incontrolada de nómina.
- Erogaciones cuantiosas de gastos de representación.
- Deficiente coordinación entre el Sindicato y el Bienestar Social.
- EDUCACION : Prestación restringida de servicios de capacitación a niveles elementales de educación.
- Carencia de programa de alfabetización.
- Técnicas y complementación.
- Becas.
- SALUD : Deudas al ISS. Suspensión de servicios médicos familiar y hospitalización.
- Epidemias incontroladas.
- Malaria, Fiebre Amarilla.
- Enfermedades profesionales adquiridas.
- VIVIENDA : Incumplimiento de pactos convencionales.
- No pago de cesantías parciales.

- RECREACION: Organización, equipo de fútbol intersecciones.
- Abandono de casa recreacional de la empresa (Salgar).

1.8 MARCO CONCEPTUAL

SINDICATO : En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tienen por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes.

Sin embargo, en su aceptación corriente, se trata de las asociaciones de obreros y empleados, de una profesión (sindicato de oficios) o de una misma rama industrial (Sindicato de la Industrial), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos, salarios, honorarios, comisiones de trabajo, de seguridad, etc. Los sindicatos deben luchar por una auténtica democracia en su seno.

Por el reconocimiento de todos sus derechos sindicales, especialmente, por convertirlos las organizaciones que han caído bajo la influencia reformista o patronal en verdaderos baluartes al servicio de todos los trabajadores.

POLITICA SOCIAL : Se utiliza para designar la acción que desarrolla el Estado o debe desarrollar para resolver problemas sociales, mediante disposiciones que tienden a aliviar o a mejorar la situación social, económica y jurídica de los pobres y de grupos de situaciones especiales (huérfanos, viejos, enfermos, etc.).

TRABAJADOR OFICIAL : Son personas naturales que prestan servicios al Estado en cualquiera de sus dependencias en la construcción y sostenimiento de Obras Públicas y quienes fuera de éstos se vinculan a ellos por contrato de trabajo.

TRABAJADORES PUBLICOS : Personas naturales que prestan servicios al Estado en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, con excepción de quienes laboran en la construcción de las obras públicas a quienes la ley tiene como trabajadores oficiales.

ENTIDAD DE SERVICIO PUBLICO : Son organismos creados por la ley o autorizados por ella que tienen por encargo realizar determinada actividad que generalmente implica la prestación de un servicio público.

Tienen, en consecuencia personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, de esta característica se deriva para

el establecimiento la facultad de celebrar contratos o actos, adquirir derecho y contraer obligaciones lo mismo que comparecer ante juicios como demandante o como demandado por medio de mandatario judicial.



2. UBICACION HISTORICA ESTRUCTURAL DE LAS EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES Y DE SU ORGANIZACION SINDICAL

2.1 HISTORIA DEL OBJETO DE INVESTIGACION

La ciudad de Barranquilla situada al norte del país en una encrucijada que vincula al principal río colombiano con el mar de las Antillas, presenta condiciones importantes que han propiciado su florecimiento como puerto aéreo, marítimo y fluvial. En el presente siglo la ciudad ha experimentado un crecimiento acelerado, las primeras décadas de este período determinaron la racionalización y planificación de la ciudad para adecuarla a las condiciones propias de la producción capitalista:

La fuerte emigración externa y el consecuente ingreso de capitales para la inversión productiva, la ubicación estratégica de la ciudad, y el flujo constante del comercio y el auge adquirido a la sazón por la industria precisaron la ampliación de las obras de infraestructura de la ciudad. En las décadas del 30 al 40, Barranquilla se convierte en la segunda ciudad del país, por el em

puje económico indudable, producto de la inyección de inversiones nacionales y extranjeras, emigrantes ingleses, norteamericanos, alemanes, italianos y sirio-libaneses se vinculan al desarrollo de la urbe que ya requería una red de servicios acorde con su crecimiento.

Pero a la par del avance cuantitativo y vegetativo de la ciudad se exhiben en ella los problemas estructurales propios del subdesarrollo, la cobertura de servicios y las exigencias de la vida humana.

En este contexto general surgen las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, que tiene su origen en el Acuerdo No. 14 del 9 de Mayo de 1.925, elevado a Escritura Pública No. 967 en la Notaría Primera de Barranquilla.

Nacen las Empresas Públicas con una fuerte influencia organizativa y financiera norteamericana, ya que la base presupuestal derivaba de un empréstito suscrito por el municipio con el Central Trust de Illinois.

Adicionalmente el personero y el tesorero en virtud del contrato aludido emprendieron, comisionados por el Concejo Municipal, la emisión de bonos en serie por valor de quinientos mil dólares para respaldar el préstamo otorgado que ascendía a US\$4'000.000.

Se buscaron así mismo otros ingresos para el fisco municipal sustentados en gravámenes sobre las entradas netas y las utilidades del tranvía municipal, el matadero, los mercados y el acueducto; se contrajeron conjuntamente otras obligaciones hipotecarias que permitían el cumplimiento de lo pactado por parte del gobierno de la ciudad.

A partir de las obras creadas para la prestación de servicios públicos, la ciudad pudo disfrutar de una primera fase caracterizada por la eficiencia del aseo, acueducto y alcantarillado, al punto que las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla se constituyeron en modelo para la implantación de esta modalidad de servicios colectivos en el país.

Una de las obras pilotos consideradas por las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla y concretamente por su impulsor Mr. Hallopeter, norteamericano radicado en la ciudad, fué el acueducto, cuya primera etapa comenzó a funcionar en 1.928, y que estaba compuesto de 4 decantadores que serían incrementados a 8 filtros de grava, arena y antracita, adecuados dentro del programa INSFOPAL-BIRF. Existen tres plantas de diversas especificaciones que conducen el agua de una fuente de abastecimiento a partir de una dársena pre-sedimentadora del río Magdalena. El acueducto municipal de Barranquilla, reputado en su momento como el más moderno y mejor dotado del país, tenía después de su úl-

tima ampliación en 1960, capacidad para 130 millones de litros de agua, debidamente tratada. Con esta ampliación, este servicio estaba en capacidad de suministrar agua para toda la población con margen para el futuro desarrollo de la ciudad.¹

Actualmente, el crecimiento de la ciudad ha exigido nuevos ensanches por lo que existen contemporáneamente pozos de succión de baja presión, tanques de almacenamiento, redes de distribución, que están compuestos aproximadamente por 150 Kms. de tubería de redes, no obstante la historia de la ampliación de su capacidad es cíclica, por cuanto la aparición de nuevos barrios lo impone.

"Ya en 1952, el Consejo Nacional de Planificación en su plan de fomento para el Atlántico recomendó programas de ensanches para las Empresas Públicas de la ciudad, que habrían de realizarse con aportes de un segundo préstamo conseguido por el Fondo de Estabilización del Banco de la República en 1953 con la base legal del Decreto Legislativo No. 2889 del 3 de Noviembre del mismo año que autorizó el Alcalde de la ciudad para entablar negociaciones para un monto de \$ 4'500.000. que habrían de destinarse a ampliaciones en el acueducto. Suele considerarse que a partir de Mayo 23 de 1960 se inicia una nueva etapa en las Em-

¹ DEVIS ECHANDIA, Julián, Atlántico, Barranquilla, 1960. Editorial Costa Libre, p. 117.

presas Públicas Municipales de Barranquilla puesto que en virtud del Acuerdo No. 24 del mismo año, se constituye en un establecimiento público autónomo encargado de prestar los servicios públicos del acueducto, alcantarillado, aseo, pavimentación y mercado.

A partir de ésta, la ejecución de los trabajos de alcantarillado fué encomendada a las Empresas Públicas Municipales. El sistema por razones de niveles se dividió en dos : Una parte de la ciudad descargaba sus aguas negras, por gravedad al río Magdalena, la otra parte baja descargaba en dos estaciones desde donde se bombea al mismo río. La red de alcantarillado construída hasta entonces, tenía una extensión de ciento diez kilómetros. En el año de 1955 se invirtieron en estas obras la cantidad de \$ 537'242'097."

En cuanto a la pavimentación, el ritmo de la ejecución es constante. El servicio de pavimentación está constituido por concreto reforzado con un espesor de 15 cms. y un refuerzo de varilla de acero de media pulgada cada sesenta centímetros en ambas direcciones y una mezcla de 1:2:4, ha sido ejecutada por las Empresas Públicas Municipales.

Esta clase de pavimento se puede considerar como permanente y

sus gastos de mantenimiento son casi nulos.

La ciudad de Barranquilla contó tradicionalmente con cuatro clases de mercados. El Mercado Central situado desde la fecha de su construcción en la zona comercial de la ciudad a orillas de los caños que comunican el área urbana con el río Magdalena. Fué este el único mercado existente hasta 1939, fecha en la cual de conformidad con contrato suplemental de empréstito exterior se dispuso la construcción de nuevas plazas para mercado de pescado, legumbres y víveres en general, en las partes adyacentes a la zona del viejo mercado principal y otro denominado Chiquinquirá, destinado a cubrir una zona de vivienda de la clase obrera. Más tarde se dió al servicio en el barrio Boston una nueva y moderna plaza de mercado para cubrir las necesidades de los barrios residenciales de Boston, el Prado, Delicias y el Recreo. Recientemente (el 27 de Julio de 1982) fué demolido el Mercado Público Central y trasladado al Sector de Barranquillita. En documento oficial proferido por las Empresas Públicas Municipales se consigna :

"Las Empresas Públicas Municipales tienen a su cargo las siguientes labores de administración, vigilancia y desarrollo :

SERVICIOS PUBLICOS

Acueducto

Aseo

Mercados

Matadero (por delegación especial)

RENTAS Y CONTRIBUCIONES

Impuesto Predial

Vehículos

Expendios

Matadero

Alcantarillado

Limpieza y Barrida de Calles

OBRAS PUBLICAS

Pavimentación

Alcantarillado Sanitario

Nomenclatura " 2

Todas estas secciones dan cabida a empleados y trabajadores oficiales que se distribuyen en las distintas dependencias. (Ver Organigrama adjunto).

²DEVIS ECHANDIA, Julián. Op. Cit., p. 120

Ahora bien, siendo el objetivo de nuestro trabajo referirnos al Sindicato de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, es pertinente decir que este fué creado el 30 de Julio de 1.945, recibiendo inmediatamente su personería jurídica. Como toda organización gremial se formó sin ningun ánimo de lucro ni intereses distintos a los de la colectividad, puesto que se propuso desde el principio velar por el bienestar y derechos de los trabajadores.

Para el reconocimiento de la personería jurídica del Sindicato se tuvieron en cuenta las formalidades presentes en los Decretos 1326 de 1.922 , 269 de 1.931 y 1.510 de 1.944; todo esto apoyado en el Artículo 44 de la Constitución Nacional y en la Ley 83 de 1.931.

Dentro de las reivindicaciones logradas por el Sindicato de las Empresas Públicas Municipales se pueden destacar avances en las áreas de derechos laborales y sindicales como en el área prestacional y de bienestar. En la Convención de 1.982 que tomamos como modelo se contemplan desde asignaciones fijas y univoces al Sindicato, como aportes extraordinarios prescritos en el artículo primero que consigna que "las Empresas Públicas Municipales (30) días después de la Convención de 1.982 entregará al Sindicato por una sólo vez la cantidad de \$ 100.000. para remodelación de la casa sindical", se contemplan así mismo aportes para provisión de prestaciones sociales como el contemplado en el

Artículo 4 del mismo documento.

*Pero lo que merece especial relieve está constituido por lo pactado en el área de educación de "a partir de Enero de 1.982 se reconocerá una prima escolar de \$ 650. por cada hijo del trabajador que curse estudios primarios, secundarios o universitarios, cuyo importe será pagado dentro de los 5 días siguientes al de la presentación del certificado de matrícula correspondiente"; si bien resulta exiguo con el avance imperdurable de la inflación.

Se habla también en el artículo 7° de becas para estudios secundarios, a partir del Primero de Enero de 1.982 que alcanza el tope de 458, a razón de \$ 300, mensuales, ayuda más bien intencional que efectiva y que puede desviarse por ser de poca monta para engrosar el presupuesto mensual del trabajador,

En cuanto a becas universitarias se consigna que se adjudicarán 103 becas para estudios universitarios para los hijos de los trabajadores que comprende una pensión de \$ 300, mensuales, pagaderos durante los meses del año; evidentemente, si se ha logrado que la entidad se comprometa un poco más con la educación universitaria de los hijos de los empleados, puesto que según el artículo 9, las matrículas universitarias se reforzarán con una suma anual de \$ 9.000.

Existen otros aspectos legales como primas de servicios y auxilios extraordinarios que alcanzan los 20 ó los 15 días de salarios.

Se contemplan préstamos por razón de jubilación, primas de antigüedad, auxilios por difusión, gastos de sepelios de trabajadores, etc.

En el área de la salud el artículo 5 se refiere al servicio médico familiar que se presta por intermedio de aportes al Sindicato, al cual se giran sumas de \$ 150.000. mensuales en 1.982 y \$ 160.000. a partir de 1.983.

El artículo 21 de la Convención se refiere a la vivienda y en su parágrafo 3 dice : "Las Empresas Públicas Municipales destinarán una suma mensual de \$ 500.000 para atender las soluciones de adquisición, construcción o reparación de vivienda a sus trabajadores a través de préstamos directos."

A partir del Capítulo V de la Convención se contemplan aspectos como el aumento de salarios que para 1.983 representa un aumento diario de \$ 100. mensuales, sobre la base del salario mínimo diario de 1.982 que quedó en 1.982; a partir de 1.983 el salario mínimo queda en \$ 455. diarios con derecho a retroactividad.



En el Capítulo VI se refiere a normas legales : Auxilios monetarios por incapacidad, indemnización por despido injusto que constituye uno de los aspectos básicos de la estabilidad laboral; es importante el literal E del artículo 30 que dice : "Si el trabajador tuviese 10 o más años de servicios continuos se le pagarán '50' días de salarios por el primero y '35' días adicionales por cada uno de los años subsiguientes". Tiene el trabajador así mismo derecho a interponer demanda y exigir reintegro.

Los artículos siguientes de la Convención más actualizada que la tomamos como base para nuestro estudio se refiere a jornada de trabajo "artículo 31", horas extras convencionales, jubilación, pensión de invalidez, etc.

Finalmente queremos consignar algunas apreciaciones del sindicalista ALVARO VILLAFANE de FENASINTRAP, que define en gran parte la filosofía de los trabajadores del Estado :

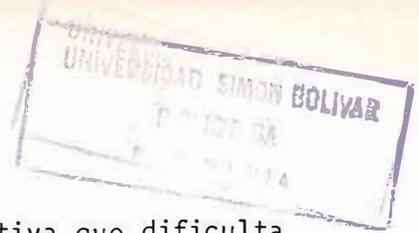
"Por una parte se observa el empeño gubernamental en extender el status de empleados públicos a un número cada vez mayor de sus servidores, ya que esta forma de vinculación le es desde luego más favorable. Pero a esta estrategia se opone el sindicalismo que busca preservar o recuperar el status de trabajador oficial pa-

ra mayor número de sus afiliados....los sistemas como los de Educación, Salud, Educación post-secundaria, energía eléctrica, le permiten en realidad al Estado aumentar el número de sus empleados públicos lo que demanda más actitud especialmente vigilante del sindicalismo".

Para el presidente de FENALTRASE-CITE, Sr. VICTOR MANUEL QUINCHE "Colombia es el único país donde las normas laborales en vez de mejorar van para atrás". En virtud de la reforma administrativa, la gran mayoría de servidores del Estado que eran trabajadores oficiales (unos 380.000 antes de 1.968), de los cuales sólo 68 (de la administración central eran empleados públicos) ingresan a la nueva categoría de inestables y de la noche a la mañana se incrementa el número de empleados públicos a 300.000, decreciendo la cifra de trabajadores oficiales en todo el país.

Esta situación general de los trabajadores del Estado se manifiesta en las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla que se debaten en medio del despilfarro y de la crisis financiera; por tanto para dibujar la situación citamos aportes de un boletín de prensa y radio producido por el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla en Septiembre de 1.982.

Actualmente las Empresas Públicas Municipales sufren una aguda



crisis financiera, administrativa y organizativa que dificulta la prestación de los servicios públicos a su cargo.

Esta entidad aprobó para 1.982 un presupuesto total de \$ 3.000'000.000. Los ingresos previstos provienen en un 70 % de los recursos del crédito y solamente un 30 % de los propios. De esta manera de cada peso que necesita para su funcionamiento, debe prestar 70 centavos.✓

Todos los gerentes que han ocupado el cargo en los últimos años no han hecho cosa distinta de endeudar más y más a la empresa. Constantemente han celebrado contratos con entidades crediticias del extranjero y del país, dizque para ensanchar el acueducto y el alcantarillado. Sin embargo estas inversiones en nada han beneficiado a la entidad y menos a la ciudad.

Carece de sentido que hayan usado dinero recibido en préstamo con intereses y correcciones monetarias para enterrar las tuberías sin haber simultáneamente o con anterioridad ampliado la capacidad productiva del viejo acueducto.

Es así como el dinero invertido en tubería, no ha producido ingreso, pero sí intereses.

Ahora, después de estar enterrado el dinero durante más de dos

años no se sabe a ciencia cierta cuando va a entrar en servicio la nueva planta del acueducto. Si en estos momentos entra dicha planta en producción, aún así no aumentarían los ingresos propios, porque la actual organización administrativa de las Empresas Públicas Municipales no lo permite.

La entidad no tiene censos actualizados de los nuevos usuarios, ni una política seria en materia de tarifas. Frecuentemente cobra a los usuarios servicios que no se prestan.

El Departamento de Reclamos no funciona, ya que los jefes en la mayoría de las veces no producen soluciones a los problemas planteados.

Esta crisis interna, es sin duda, una de las tantas causas que han desestimulado a los usuarios para pagar las tarifas.

La empresa tiene a su favor una cartera que sobrepasa a los \$ 500 millones de pesos y a pesar de contar con más de 8 abogados, durante más de 4 años no ha sido capaz de cobrar un solo centavo.

No cobra los créditos y los déficits de caja, se subsanan momentáneamente con préstamos bancarios; sobregiros, etc.

Lo que hace es acrecentar más la crisis financiera.

En síntesis, mientras no se acabe radicalmente con el desorden, la incompetencia, la burocratización y demás males internos de las Empresas Públicas Municipales, los planes de ensanches y los préstamos de dinero, no solucionarán la crisis económica de las Empresas, ni se mejorarán los servicios públicos de agua, alcantarillado, aseo, etc.

La llamada Empresa Metropolitana de Acueducto y Alcantarillado, no será cosa distinta de un nuevo ente administrativo creado para acrecentar la burocracia, reprimir a los trabajadores, esconder la crisis, aumentar las tarifas y seguir prestando pésimos servicios públicos no solo a los habitantes de Barranquilla, sino también a los tres municipios anexados.

Ante el proyecto de creación de la Empresa Metropolitana de Acueducto y Alcantarillado y la crisis que sufre actualmente las Empresas Públicas Municipales, el Sindicato propone :

- 1) Que se descarte definitivamente la Empresa Metropolitana de Acueducto y Alcantarillado y se mantenga la actual Empresas Públicas Municipales con la prestación de todos los servicios públicos a su cargo.
- 2) Que se resuelva la crisis financiera de las Empresas Públicas Municipales tomando las medidas adecuadas a este



Estado. El Sindicato para estos efectos :

- a) La rápida terminación de la Planta número 4 del Acueducto y la pronta ejecución de la Planta número 5.
- b) La elaboración inmediata de un censo completo de usuarios y el cobro de las tarifas exclusivamente de los servicios que se prestan.
- c) La reestructuración del Departamento de Reclamos, de manera tal, que resuelva rápidamente los reclamos de los usuarios.
- d) El cobro inmediato de la cartera que existe a favor de la entidad ya sea empleando la jurisdicción coactiva o la vía judicial.
- e) Suspensión inmediata de la política de ejecución de obras mediante contratos con terceros. No más endeudamientos inútiles. La ejecución de los trabajos por la propia empresa. Los trabajadores estamos dispuestos a aportar nuestra fuerza de trabajo en beneficio del pueblo como hasta ahora lo hemos hecho. Lamentablemente no hemos tenido la oportunidad de impedir la contratación.



f) Si estas medidas u otras, orientadas a resolver la crisis no resultan suficientes, la empresa deberá pedir la necesaria ayuda del Gobierno Nacional.

3) Solicitamos y exigimos que se mantenga una verdadera unidad organizativa, al frente de las tareas que se deban adelantar en bien de nuestra ciudad y a la vez que las ingerencias politiqueras sean erradicadas de tan importante empresa y se nos respete nuestro contrato de trabajo, la estabilidad en el empleo, la negociación colectiva y demás derechos conquistados. Que la empresa cumpla oportunamente con su obligación para con los trabajadores, ya que actualmente no nos están pagando oportunamente los subsidios familiares, las cesantías, etc.

3. ELEMENTOS TEORICOS PARA LA COMPRESION DEL SINDICALISMO Y LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

3.1 MARCO TEORICO

El punto de partida básico de nuestro trabajo de investigación es la ubicación teórica del sindicalismo en la vida social y económica de los países y sus nexos con las políticas implementadas por el orden jurídico de las naciones.

La forma de organización más elemental, más rudimentaria y primitiva según Lenin, es El Sindicato, consiste : "En la unión de los trabajadores para enfrentar, batallando contra los patronos y el estado que los representa, los efectos de la explotación capitalista"³ . El Sindicato constituye la plataforma de la lucha reivindicativa inmediata de los trabajadores.

³CAICEDO, Edgar. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Bogotá, Editorial Suramericana, 1977, p. 7.

Pero, en qué se basa la actividad sindical ?

Según plantea Edgar Ospina Duque :

" En el actual Código Sustantivo del Trabajo existen consagradas formalmente, una serie de principios y orientaciones generales, de los cuales son meras declaraciones ideológicas sin mayor importancia práctica, pero existen otros de los cuales el proletariado se tiene que aferrar y transformarlos en objetivos que confronten al gobierno y al patrón " ⁴

En este sentido las organizaciones sindicales tienen que aprovechar las deleznables garantías que proporciona el derecho, para sustentar demandas susceptibles de ser radicalizadas y de adquirir contornos más políticos dentro de esos principios básicos de carácter laboral, tenemos aquellos que prescriben que las normas del Derecho Laboral son de orden público o sea irrenunciables; que la norma más favorable, en caso de duda se debe aplicar al trabajador y, finalmente, el derecho al trabajo.

Dentro del marco de la crisis capitalista que vivimos, la más importante de las garantías que requiere ser defendida hasta el final es el derecho al trabajo.

⁴OSPINA DUQUE, Edgar. La Reforma Laboral. Bogotá, Císcal, 1975, p. 25.

Se trata de predicar la estabilidad laboral, en todos los casos y de exigir al Estado que garantice este derecho, máxime cuando se desempeña el papel de empleador, como en el caso que estudiamos referido a los trabajadores de las Empresas Públicas Municipales.

Se llega incluso a pedir por parte de Edgar Ospina Duque que se instituya un seguro de desempleados. Ahora bien, sobre esta plataforma de principios se ha de edificar el análisis de contratación, pero volvamos atrás, a las nociones más generales, Qué entendemos por Sindicato ?

Según Marco A. Córdoba la respuesta a este interrogante es :

" Depende de qué tipo de sindicato y al servicio de quién o de quienes esté. De entrada se traza una línea divisoria entre los que se defienden unos intereses y se separan de otros; sin embargo, no se discute que un sindicato es una organización continua y permanente creada por los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, mejora de sus salarios y condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva; promover el progreso de las condiciones de vida en general " ⁵

⁵CORDOBA, Marco A. Elementos del Sindicalismo. Bogotá. Tercer Mundo, 1977, p. 86.

Sin embargo, se filtra en la definición de Marco A. Córdoba una sombra de duda con respecto a los propósitos terminales del sin dicalismo, que a nuestro juicio deben trascender los marcos meramente económicos, lo afirmamos porque éste escamotea el papel revolucionario que pueden jugar los sindicatos en la transforma ción de la sociedad cuando dice que el Sindicato

" debe ser el vocero más auténtico de la democracia y por la fuerza en la sociedad, debe plantear soluciones a los problemas económicos, sociales y políticos en la búsqueda permanente del perfeccionamiento de las instituciones y de la sociedad en un ambiente de libertad " ⁶

Esta versión de la actividad sindical que se opone radicalmente a la concepción del marxismo que identifica los intereses de clase proletarios con los de la transformación y cambios estruc turales. De esta manera Córdoba se parcializa con el sistema vigente, con el equilibrio y la conservación del régimen y con la armonía, con los patronos explotadores, esta blanda posición frente al Estado burgués serán incomprensibles en un obrero, sino hubiésemos destacado en nuestra historia del objeto, la gran can tidad de traiciones y deserciones del movimiento obrero clasista - ta estimulado desde la cima del gobierno y la iglesia.

⁶CORDOBA, op.cit., p. 87.

Se agrupa la versión de Córdoba dentro de quienes, inspirados por Estados Unidos y sus aparatos llamados sindicalismo libre, trata de asumir posiciones patronales; ésto se comprueba con su declaración en el sentido de que " el sindicato por ser democrático, no puede ser excluyente ni discriminatorio puesto que... acepta el diálogo fraternal en la búsqueda de la verdad y la razón, cimientos en las que se debe construir la sociedad de justicia que todos anhelamos" ⁷.

Esta posición romántica de las relaciones entre el trabajo y el capital distan mucho de las maduras y realistas expresiones de Marx : "Indudablemente, la voluntad del capitalista consiste en embolsarse lo más que pueda y lo que hay que hacer no es discurrir acerca de lo que quiere, sino investigar, lo que puede , los límites de este poder y el carácter de éstos límites "

La vertical frase de Marx, elimina la visión idílica de la libertad de contratación, puesto que enmarca la "fuerza que la diferente situación de clase da a una de las partes, la situación económica real de ambas, todo ésto no le importa a la ley " .

⁷CORDOBA, Op. Cit., p.88.

Esto implica que fuera de la libertad formal del trabajador ante el patrón lo que existe es una notoria inferioridad económica del trabajador, de tal forma que el

" desempeño, el salvajismo, la barbarie de la burguesía nativa y fundamentalmente el bajo grado de organización y sindicalización de los trabajadores colombianos, hacen del contrato de trabajo un simple contrato de adhesión, en el cual el trabajador no puede discutir y simplemente tiene que decir si acepta las condiciones impuestas por el patrón o el gobierno, o no las acepta y por lo tanto no puede trabajar " ⁸.

En el caso de las empresas del Estado, esta situación se manifiesta de manera protuberante, si se tiene en cuenta que las distintas vacantes laborales se ocupan por recomendaciones políticas, y aunque existe contratación, los procedimientos para ésta siguen los mismos patrones de la servidumbre política y personal. Existen inclusive válvulas de escape a la estabilidad laboral que se evidencia en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se habla de contratos a términos fijos, se presentan sin embargo, otras modalidades de contratación,

⁸OSPINA DUQUE, Edgar. Op.Cit., p.27

como lo es el contrato a término indefinido que le da una relativa estabilidad al trabajador, puesto que según señala Edgar Ospina Duque :

" puede ser rota unilateralmente por el empresario a veces arguyendo la justa causa o sin ella, pagando una irrisoria indemnización al trabajador y frustrando la posibilidad de una jubilación, la creación de una organización sindical, la organización de un pliego o la firma de una convención colectiva" ⁹.

Todas estas amenazas penden tanto de los trabajadores del sector industrial-privado como sobre los trabajadores oficiales del Estado que a la vez agregan a sus desventajas el hecho de que sus huelgas son declaradas ilegales sobre la base de que se trata de "servicios públicos de interés social."

⁹OSPINA DUQUE, Op. Cit. , p. 28

4. ANALISIS SOCIOECONOMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS

EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE BARRANQUILLA

4.1 DISEÑO TECNICO,

Se requiere en adelante ingresar al nivel empírico de nuestro trabajo; se plantea por lo tanto, la estructuración de un instrumento de medición de las actitudes de los trabajadores de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla hacia el Sindicato y hacia la Oficina de Bienestar Social,

4.1.1 Variables.

- Sexo
- Edad
- Grado de Escolaridad
- Sector Social de Procedencia
- Nivel de Ingreso
- Tipo de ubicación en la empresa.

4.1.2 Dependientes.

- Actitud hacia el Departamento de Bienestar Social.
- Opinión sobre el Sindicato
- Opinión sobre la Organización
- Posición respecto al Estado
- Criterios respecto a actitudes de Educación, Salud y Recreación.

4.2 DISEÑO DE LA MUESTRA.

Seleccionamos en forma aleatoria a partir de la población de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla que funciona como nuestra unidad de análisis sobre la que recae la aplicación de nuestro instrumento.

4.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Definimos el tamaño de la muestra a partir de la tabla de números aleatorios teniendo como base los siguientes valores :

$$Z = 95 \%$$

$$\Sigma = 1.5 \%$$

$$N = 1300$$

$$n = 143$$

Se confrontaron los hallazgos de la tabla con la Fórmula siguiente :

$$n = \frac{Z^2 P q}{\Sigma^2} = 143$$

4.4 Nos disponemos a la interpretación de los datos arrojados por las 143 encuestas aplicadas en las Empresas Públicas Municipales para detectar las aptitudes de los trabajadores, los niveles, los trabajadores hacia el Departamento de Trabajo Social y hacia las labores del Sindicato, a la vez que las diversas posiciones y lugares de carácter estructural que ocupan en la empresa, y como proyección de ésta su situación en la sociedad.

C U A D R O No. 1

OCUPACION POR NIVELES DE INGRESO

Salario Plaza Laboral	7.500 12.000		13.000 20.000		21.000 30.000	
	#	%	#	%	#	%
Ocupación						
Empleado.	5	3.5	7	4.9	2	1.4
Oficina	1	0.7	6	4.2	2	1.4
Obreros Calificados	45	31.4	8	5.6	-	-
Maestros	14	9.8	6	4.2	-	-
Obreros no Calificados	42	29.4	5	3.5	-	-
T O T A L		74.8		22.4		2.8

El Cuadro No. 1 cruza ocupación por niveles de ingresos, hemos dividido la ocupación en empleados de manejo, empleados de oficina, obreros calificados, maestros y obreros no calificados.

Los rangos salariales que planteamos como alternativas son las que distribuyen en los siguientes intervalos :

De \$ 7.500. a \$ 12.000.

De \$ 13.000. a \$ 20.000.

De \$ 21.000. a \$ 30.000.

De \$ 31.000. ó más.

De los 143 encuestados, apreciamos que en el rubro de empleados un 4.9 %, está ubicado en el rango salarial de \$13.000. a \$20.000.; esta cifra supera levemente al 3.5 % de los empleados que éstas situán entre el ingreso mínimo y los \$12.000.; por otro lado, encontramos una proporción inferior de 1.4 % de los empleados que se ubican en el rango salarial del \$21.000. a \$30.000. No existen opciones de \$ 31.000. o más.

Los empleados de las oficinas: Mecnógrafas, kardixtas, etc. se ubican salarialmente de la siguiente manera : Un 4.2 % alcanza \$ 13.000., y un 0.7 % entre el mínimo y los \$12.000.

Dentro de las dos ocupaciones analizadas, el nivel salarial de

\$ 13.000. a \$ 20.000., cambia de relación, cuando nos referimos a los obreros calificados, puesto que una significativa proporción de éstos, se ubican entre el mínimo y los \$12.000., constituyendo un 31.4 %. En este nivel de obreros calificados tenemos que entre \$ 13.000. y \$ 20.000. se ubica solo un 5.6 %, que por sí solo, es superior a lo percibido por los empleados y trabajadores de las oficinas, pero que en relación con el rango de la ocupación que analizamos es mayoritario. Por lo que hace a la categoría de maestros, encontramos que un 9.8 %, oscilan entre el nivel mínimo y los \$ 12.000., seguidos solamente por un 4.2 % que se ubican entre \$ 13.000. y \$ 20.000.; en lo que se refiere a los obreros no calificados, un 29 % de éstos perciben entre el mínimo y los \$12.000., y un 3.5 % ganan entre \$ 13.000. y \$ 20.000.; de esta forma, los salarios dominantes, de manera ostensible en las Empresas Públicas Municipales, son los salarios bajos; vale decir, que se ubican entre el mínimo y los \$ 12.000., puesto que sumando los niveles percibidos por todas las ocupaciones el comportamiento aludido plantea un 74.8 % de los trabajadores que agrupan, en los niveles mínimos salariales entre \$ 7.500. y \$ 12.000., un 8.9 % en los niveles que calificaríamos como medios y bajos, y 2.8 % en el nivel intermedio de \$ 21.000. a \$ 30.000.

C U A D R O No. 2

COMPOSICION SEXUAL DE LA POBLACION TRABAJADORA DE LAS
EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES

	Masculino		Femenino	
	#	%	#	%
Solteros	26	18.18	5	3.5
Casados	77	53.84	12	8.4
Viudos	4	2.79	2	1.4
Unión Libre	16	11.18	1	0.7
Separados	-	-	-	-
T O T A L		85.99		14.0



En el Cuadro No. 2 la composición sexual de la población bajadora en las Empresas Públicas Municipales y el estado civil se cruzan de manera tal que se estructuran en la siguiente forma :

Existe una primacía ostensible del sexo masculino sobre el femenino, en los datos generados por la encuesta de tal forma que un 85.99 % son hombres, contra un 14 % que son mujeres.

En cuanto al estado civil tenemos que hay un 18.18 % de solteros masculinos, que es superior al 3.5 % de mujeres solteras.

En cuanto a los casados tenemos un 53.84 % de este estado que se imponen al 8.4 % de mujeres que tienen relaciones conyugales normales.

Un 2.79 % son hombres viudos que se imponen levemente al 1.4% de mujeres en la misma situación.

También en cuanto a unión libre se imponen los hombres con un 11.18 % que supera claramente el 0.7 % de mujeres en ese mismo estado.

No existen reportes de casos de separaciones.

C U A D R O No. 3

NIVEL DE ESCOLARIDAD POR SATISFACCION DE NECESIDADES

	S I		N O	
	#	%	#	%
Primaria	4	2.79	58	40.56
Secundaria	7	4.9	67	46.85
Universitaria	1	0.7	-	-
Otros	3	2.1	3	2.1
T O T A L		10.44		89.51

En el Cuadro No. 3 se establece la relación entre los niveles de escolaridad y el interrogante acerca de si el salario satisface las necesidades personales.

Quienes han estudiado primaria y no se sienten satisfechos con los salarios percibidos se expresan en un 40.56 % que supera diáfanoamente al 2.79 % de quienes habiendo cursado primaria, se sienten satisfechos con sus ingresos.

Igualmente sucede con los que han cursado secundaria y no se sienten satisfechos con lo percibido puesto que conforman un 46.85 % de la muestra contra el 4.9 % de quienes han cursado estudios medios y se sienten satisfechos con lo percibido.

Por lo que hace a universitarios, solamente encontramos un 0.70 % que están acordes con lo que ganan, que no tienen correlatos en cuanto a opinión discordante.

Quienes han estudiado otras profesiones entre ellas las carreras intermedias, técnicas o vocacionales se expresan simétricamente distribuyéndose entre una opinión favorable a la satisfacción con sus ingresos o negativa respecto a ella.

De todas maneras existe una mayoría evidente del 87.41 % que no está de acuerdo con el salario devengado; lo que se compa gina perfectamente con los niveles de ingresos enumerados en el Cuadro No. 1 que se caracteriza por los bajos rangos.

CUADRO No. 4

VALOR CANASTA FAMILIAR POR TRABAJO CONYUGE

	S I		N O	
	#	%	#	%
000 - 9.000	-	-	11	7.7
10.000 - 15.000	10	7	49	34.26
16.000 - 20.000	6	4.2	37	25.87
21.000 - 25.000	8	5.6	10	7
26.000 - 30.000	7	4.9	4	2.8
31.000 - 35.000	-	-	1	0.7
T O T A L		21.7		78.33

En el Cuadro No. 4 se hace referencia al valor de la canasta familiar y al trabajo complementario del cónyuge en el hogar.

Se puede apreciar que para quienes la canasta familiar vale menos de \$ 9.000. y su cónyuge no trabaja, se reporta una proporción de 7.7 %.

Por su parte quienes afirman que el valor de su canasta familiar oscila entre \$ 10.000. y \$ 15.000., manifiestan que no trabaja su cónyuge, un 34.26 % que es superior al 7 % que cuenta con esa ayuda suplementaria.

De igual manera, quienes tasan su canasta familiar entre \$ 16.000. y \$ 20.000. manifiestan que su cónyuge no trabaja constituyen un 25.87 % que supera al 4.2 % que cuenta con la vinculación laboral de su cónyuge.

Para quienes cuyo salario oscila entre \$ 21.000. y \$ 25.000. se expresan las siguientes relaciones : Un 7 % manifiesta que su cónyuge no trabaja, que supera levemente al 5.6 % que manifiesta la ayuda adicional de su consorte. Se reporta finalmente otro rango salarial entre \$ 26.000. y \$ 30.000. que presenta los siguientes perfiles : Un 4.9 % afirma que cuenta con el trabajo complementario de su compañero o compañera.

Mientras que el 2.8 %, minoritario por primera vez en este cuadro, reconoce que su cónyuge no trabaja.

Quienes señalan finalmente su canasta familiar entre \$31.000. y \$ 35.000. consideran evidentemente una proporción minoritaria de 0.7 % y manifiestan que su cónyuge no está vinculada a una actividad laboral.

Como resumen general podemos señalar en este cuadro que un 78.33 % de personas no cuentan con el trabajo de su cónyuge, lo que implica una obligación total con sus familias.

Mientras que el 21.7 % casualmente extraído de los niveles salariales medios y bajos manifiestan que su cónyuge está vinculado a los procesos de índole laboral.

C U A D R O N o . 5

P R O M E D I O D E P E R S O N A S A C A R G O

5

Existe en este cuadro el señalamiento del promedio de personas a cargo por parte de la persona que contesta a la encuesta.

Se trata de establecer una media de dos tipos de personas a cargo de los trabajadores, que en nuestra encuesta está representado por la cifra de cinco miembros promedios en número absoluto.



CUADRO No. 6

PERTENECE AL SINDICATO POR VENTAJAS Y DESVENTAJAS

VENTAJAS	SI		NO	
	NO	%	NO	%
Respaldo al trabajador	52	36.36	-	-
Bienestar del trabajador	21	14.68	-	-
Estabilidad laboral	30	20.97	-	-
Protección a los derechos del trabajador	23	16.08	-	-
DESVENTAJAS				
Negligencia patronal	-	-	9	6.3
Violación a la Convención	-	-	4	2.8
Ninguna	-	-	4	2.8
TOTAL		88.09		11.9



El Cuadro No. 6 hace referencia a la pertenencia al Sindicato y a la opinión acerca del Sindicato en términos de ventajas y desventajas.

Quienes manifiestan que pertenecer al sindicato representa ventajas asumen los siguientes criterios :

El Sindicato significa un respaldo al trabajador es el concepto de 36.36 % de los encuestados, seguido de quienes consideran que ese respaldo se configura en estabilidad laboral 20.97%. En ese mismo sentido encomiable se expresan quienes consideran que el sindicato conduce a la protección de los derechos del trabajador 16.08 %, o que facilita el bienestar del trabajador 14.68 %.

Quienes consideran que la pertenencia al sindicato encara circunstancias desventajosas consideran que a menudo la negligencia patronal entorpece sus labores y constituye un 6.3 %; así mismo afirman que a menudo se viola la Convención 2.8 %, y quienes no obstante plantean las desventajas de la afiliación no argumentan esta posición.

De todas formas se presenta una ostensible mayoría de personas que consideran favorable la vinculación al sindicato y constituyen un 88 % contra un 12 % que prefieren marginarse.

C U A D R O No. 7

PROBLEMAS POR PETICIONES

	#	%
Salarios	56	39.1
Prestaciones Sociales	26	18.18
Estabilidad Laboral	46	32.16
Ninguna	15	10.5
T O T A L		99.9

El Cuadro No. 7 tiene que ver con los problemas y peticiones que lanzan a la Empresa por conducto del Sindicato.

En un listado de cuatro tipos de peticiones encontramos que quienes utilizan el Sindicato para solicitar alza y mejores salarios constituyen el 39.1 % seguido del 32.16 % que acuden a la organización gremial para garantizar su estabilidad laboral.

Por otra parte el 18.18 % utilizan los canales de la orientación sindical para obtener sus prestaciones sociales.

Y finalmente el 10.5 % no emplean de manera utilitaria el Sindicato, entonces no pueden pertenecer a la organización.

C U A D R O No. 8

SITUACION DE LA EMPRESA

	SE CUMPLE		NO SE CUMPLE	
	#	%	#	%
Estabilidad Laboral	79	55.24	64	44.75
Prestaciones Extra- Legales	44	30.76	99	69.23
T O T A L		86.0		113.98

El Cuadro No. 8 tiene que ver con la situación laboral de la empresa en término de interrogar acerca de la estabilidad y las prestaciones extralegales.

Se pregunta a los encuestados acerca si la empresa cumple o no con la estabilidad pactada convencionalmente con el Sindicato, y si otorga las prestaciones extralegales convenidas.

Quienes afirman en términos generales que existe un cumplimiento por parte de la empresa de la estabilidad laboral constituyen un 55.24 % que se opone sin embargo a un 44.75 % que manifiestan su preocupación por el cumplimiento de las condiciones de estabilidad laboral.

Lo que se refiere a prestaciones existe una disposición mucho más crítica, puesto que el 30.76 % reconocen el cumplimiento de las prestaciones extralegales, pero un 69.23 % manifiesta el incumplimiento de este tipo de conquista, por parte de la empresa.

C U A D R O No. 9

INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION

L I S T A D O	S I		N O	
	#	%	#	%
Salud	10	6.7	2	1.4
Vivienda	17	11.8	1	0.7
Educación capacitada	-	-	-	-
Prestaciones Sociales	62	43.3	5	3.5
Liquidaciones Parciales.	2	1.4	-	-
Ninguna	-	-	44	30.7
T O T A L		63.2		36.63

En el Cuadro 9 se trata de establecer acerca del cumplimiento o no de la Convención y de los principales problemas a juicio de los encuestados.

Quienes consideran que la empresa ha cumplido efectivamente la Convención y reclamen servicio de salud son el 6.7 % que se impone al 1.4 % de quienes reclamando los servicios de salud manifiestan que la empresa no ha cumplido en ningún momento el pacto convencional.

A renglón seguido establecemos que quienes demandan vivienda constituyen un 11.8 % y manifiestan el incumplimiento por parte de la empresa de lo pactado con sus trabajadores.

Solo un 0.7 % de los demandantes de vivienda consideran que la empresa no ha incumplido el pacto convencional.

En cuanto a rubro de prestaciones sociales se puede decir que es el que más opiniones adversas ha suscitado a la empresa por el incumplimiento constante y reiterado.

El 43.3 % se manifiesta en ese sentido, contra un irrisorio 3.5 % que demanda prestaciones sociales no atribuyen el incumplimiento a una dilatación habitual de la empresa.

Existe una expresión minoritaria de quienes solicitando prestaciones sociales consideran que la empresa cumple a medias sus pautas convencionales, y finalmente un 30.7 % que no se expresan en ningún sentido; lo que significa que la empresa tiene una mala imagen ante los trabajadores por el incumplimiento reiterado en servicios básicos de bienestar en el aspecto prestacional.

C U A D R O N o. 10

P O L I T I C A S D E B I E N E S T A R

	S I		N O	
	#	%	#	%
AVANCES SEÑALADOS				
Reintegro de Compañeros	12	8.4	-	-
Aumento de Salarios	22	15.3	-	-
Acto Mortuorio	9	6.3	-	-
Prestaciones So- ciales.	47	32.8	-	-
Jubilación 48 años edad y 20 años de servicio.	23	16.08	-	-
Ninguna	-	-	30	20.9
T O T A L		78.88		20.9

En el Cuadro No. 10 quisimos interrogar a la base de trabajadores acerca de su opinión en torno al real avance logrado a través de su organización en el área de bienestar.

No obstante, pudimos advertir que no existe una convicción muy clara en esta definida área de intervención de los trabajadores sociales. Sin embargo, queremos transmitir las opiniones de los trabajadores reportados por cuanto evidencia la posición en que pueden asumir respecto a sus conquistas en el bienestar. Quienes afirman efectivamente que el Sindicato ha logrado un avance en el bienestar constituyen un 79 % contra un 20.9 % de la empresa que discrepa de esta opinión; así existe un 84 % que reconocen avances en el bienestar por parte del sindicalismo y señalan como parte de estos avances el reintegro de compañeros; un 15 % esboza que dentro de las conquistas está el incremento de los salarios y la pensión reglamentaria; el 6.3 % afirma que se han logrado avances en lo referente a la calamidad doméstica y mortuoria, y un 32.8 % vincula al Sindicato a conquistas en el terreno de las prestaciones sociales.

Por lo que hace a otra de las expresiones encontramos un 16.8% que afirma que la jubilación a los 48 años, y 20 años de servicio es un logro efectivo del Sindicato y existe finalmente el 20.9 % que no vincula al Sindicato a ninguno de los avances de política de bienestar.

CUADRO No. 11

CALIFICACIONES DE SERVICIOS DE EDUCACION

RAZONES	BUENO		REGULAR		MALO	
	#	%	#	%	#	%
Dotación de la Escuela.	3	2.1	3	2.1	-	-
Buen funcionamiento de la Escuela.	21	14.68	9	6.3	1	0.7
Existencia de una sola Escuela Primaria.	5	3.5	1	0.7	4	2.8
Atraso en las Becas	11	7.7	5	3.5	-	-
Mucha Política	-	-	1	0.7	1	0.7
Insuficiencia de Maestros.	-	-	8	5.6	12	8.4
Ninguno	22	15.38	34	23.7	12	8.4
T O T A L		43.36		33.5		21.0

El Cuadro No. 11 tiene que ver con la calificación de los ser
cicios de educación primaria que presta la empresa y las razo
nes aducidas para tal evaluación.

Encontramos que los que califican los servicios de educación de la empresa como buenos y consideran que la dotación de la escuela es adecuada, constituyen un 2.1 %, levemente inferior a quienes calificando los servicios como regulares reconocen una buena calidad en la dotación de este establecimiento. Por otra parte, quienes reconocen el buen funcionamiento de la es
cuela constituyen un 14.68 % que se impone al 6.3 % que planteando que los servicios de educación son regulares reconocen el buen funcionamiento de la escuela y finalmente se expresa un 0.7 % que no está de acuerdo con los servicios de educa -
ción por cuanto los consideran malos.

En tercer término encontramos ciertos reparos con respecto a la existencia de una sola escuela primaria, que se discrimina así :

Quienes consideran que los servicios de educación en realidad son buenos, pero que manifiestan su inconformidad por un solo plantel a nivel elemental constituyen el 3.5 % que supera al 2.8 % que basa su criterio acerca de la poca calidad de la educación por la existencia de una sola escuela primaria, y

el 0.7 % que considerando la educación como regular, reconocen la existencia solamente en un plantel a nivel elemental. Existen otras expresiones críticas pero que excluyen calificativos encomiables acerca de la educación , como es el que se manifiesta en lo relativo al atraso en las becas. El 7.7 % consideran que no obstante que la educación es buena existe un atraso a nivel de becas, lo mismo un 3.5 % que considera que la educación es regular y que denuncia también un atraso de las becas; existe una pequeña franja de quienes plantean que la educación es francamente mala, puesto que es vehículo de lucha política y está constituida por un 0.7 %.

Otras críticas se desenvuelven de la siguiente manera: Un 5.6% atribuye el carácter regular de la educación a la insuficiencia de maestros y el 8.4 % que considera la educación otorgada como mala también destaca esta baja cobertura a nivel magisterial.

Quienes consideran que de todas formas la educación es buena y no hay ningún problema constituyen el 15.38 %; así mismo quienes afirman que la educación es regular y no tienen ningún problema protuberante constituyen el 23.7 % y finalmente quienes consideran que la educación es mala y no señalan ningunas falencias específicas constituyen el 8.4 %. En gene -

ral quienes afirman que la educación es buena y quienes están de acuerdo con los servicios de educación y los califican como buenos constituyen un 43.36% que superan al 33.5 % que los consideran regulares y al 21 %, que los consideran francamente malos; sin embargo, si procedemos a sumar quienes califican los servicios de educación como regulares y malos, en cuanto a ambos, de una u otra forma se expresan críticamente y se incrementa la posición discrepante hasta un monto de 54.5 %, hay un indicio de ciertos malestares con respecto a este ámbito tan importante de los servicios.

CUADRO No. 12

CALIFICACION DE SALUD

RAZONES	BUENO		REGULAR		MALO	
	#	%	#	%	#	%
No funciona el Seguro de I.S.S.	-	-	-	-	108	75.52
La Empresa cuenta con un sólo Médico	6	4.19	29	20.27	-	-
TOTAL		4.19		20.27		75.52

El Cuadro No. 12 trata de establecer las calificaciones expresadas por los usuarios con respecto a los servicios de salud en un cruce de calificaciones de buenos, regulares y malos.

Por las razones aducidas, quienes consideran que los servicios de salud son francamente malos se expresan de una manera contundente con un 75.51 %, por considerarse que no funcionan los servicios del Instituto de los Seguros Sociales y quienes afirman que no obstante la empresa cuenta con un sólo médico los servicios son buenos, solamente alcanzan un 4.19 %, seguidos de quienes aluden la misma razón y califican los servicios de salud como regulares.

De todas maneras es fuerte la expresión de las opiniones críticas respecto al área de salud.

CUADRO No. 13



CALIFICACIONES DE VIVIENDA

RAZONES	BUENO		REGULAR		MALO	
	#	%	#	%	#	%
No se cumple el Plan de Vivienda	-	-	-	-	143	100
TOTAL	-	-	-	-		100.

En este cuadro encontramos con respecto a la vivienda, que la expresión mayoritaria del 100 % de las personas es que no se cumple el plan de vivienda en absoluto.

C U A D R O No. 14

CALIFICACIONES DE SERVICIOS DE RECREACION

ACTIVIDADES RECREATIVAS DE LA EMPRESA	BUENO		REGULAR		MALO	
	#	%	#	%	#	%
Futbol	3	2.1	5	3.5	-	-
Zoológico	3	2.1	17	11.8	9	6.3
Casa Recreacional en Santa Verónica.	1	0.7	-	-	-	-
No existen sitios de recreación	12	8.4	15	10.4	78	54.5
T O T A L		13.3		25.7		60.8

En el Cuadro No. 14 pasamos a la calificación de los servicios de recreación de la empresa. Se puede apreciar de la siguiente distribución :

Quienes califican los servicios de recreación como buenos, constituyen un 13.3 %, los que conceptúan que tales servicios son regulares representan el 25.7 % y quienes enfatizan que son francamente malos representan el 60.8 %.

Respecto a las referencias se distribuyen así :

El 2.1 % de quienes tienen una buena opinión acerca de la recreación practican el fútbol, así mismo existe un 2.1 % que reconoce que su vinculación a las Empresas Públicas Municipales facilita su acceso al Zoológico con las ventajas recreativas que éste representa.

Por otra parte el 0.7 % tiene un concepto encomiable acerca de la recreación y disfrutan de la casa recreacional en Santa Verónica. Existe un 8.4 % que no obstante reconocen la existencia de centros recreacionales estructurados, afirman que estos servicios son buenos.

El 3.5 % de quienes consideran que los servicios son regulares practican el fútbol, el 11.8 % concurre al Zoológico, aún

aceptando el carácter regular de los servicios de recreación. De igual manera un 10.4 % de quienes afirman que son regulares los servicios recreacionales se expresan en contra de la falta de sitios de recreación.

Finalmente quienes consideran que los servicios de recreación son malos se polarizan así : El 54.5 % se queja de la existencia de sitios de recreación, y el 6.3 %, aún afirmando que los servicios recreativos son malos reconocen la importancia del Zoológico.



C U A D R O No. 1 5

IMPORTANCIA DE TAREAS DE SINDICATO

	#	%
Económicas	90	22.95
Políticas	31	7.9
Gremiales	94	23.97
Culturales	79	20.1
Sociales	91	23.21
Otros	7	1.78
T O T A L		99.9

N O T A: Incluye varias opciones de respuesta individual por tanto excede a la muestra.

El Cuadro No. 15 tiene que ver con la importancia de tareas en el Sindicato y se distribuyen de la siguiente manera :

Quienes consideran que los sindicatos deben realizar tareas prioritariamente gremiales constituyen un 23.97 % y seguido del 23.21 % que le asignan un sentido social a las labores del Sindicato, del 22.95 % que considera que las labores deben ser de índole básicamente económicas y porcentajes menores que conocen algún matiz político en las plataformas sindicales y el 1.78 % que afirman la importancia de otros tipos de acciones por parte de estas agremiaciones, tales como seguridad social, seguridad industrial, etc.



C U A D R O No. 16

CONOCIMIENTO DE FUNCIONES POR CALIFICACION DE
TRABAJO SOCIAL

	BUENO		REGULAR		MALO	
	#	%	#	%	#	%
S I	14	9.8	16	11.18	8	5.6
N O	13	9.1	40	27.8	52	36.3
T O T A L		18.9		38.98		41.9

En el Cuadro No. 16 encontramos el terreno de nuestro mayor interés y es el que tiene que ver con el conocimiento de las funciones de trabajo social en las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla.

Quienes consideran que los servicios de trabajo social son eficientes, constituyen un 18.9 % que se distribuye así :

9.8 % consideraron que los servicios son buenos y manifiestan conocer las funciones de las trabajadoras sociales, sin embargo el 9.1 % de quienes considerando buenos los servicios prestados por el Departamento de Trabajo Social reconocen que ignoran en gran medida sus reales funciones.

Por otra parte existe una franja importante de quienes tienen una calificación de los servicios de trabajo social intermedia, que podemos designar como regular, y globalizan un 38.19 %, distribuyéndose de la siguiente manera : 11.18 % manifiestan conocer los regulares servicios de trabajo social, y el 27.8 % ignora estos servicios, aunque los califican con ciertas reservas como regulares.

Los que manifiestan que los trabajadores sociales son francamente malos constituyen el 41.9 % que se subdivide así :

El 5.6 % manifiesta conocer los servicios de Trabajo Social, pero sí los califica como malos y el 36.3 % manifiesta que ignora los pormenores de la prestación de estos servicios.

CUADRO No. 17

RAZONES ACERCA DE FUNCIONES DE TRABAJO SOCIAL

LISTADO	#	%
Ayuda	23	16.0
Orienta	29	20.27
No Sirve	91	63.63
TOTAL		99.5

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRAQUILLA

El Cuadro No. 17 tiene que ver con las razones acerca de las funciones de los trabajadores sociales. En el 63.63 % encontramos una preocupante primacía de quienes consideran que los trabajadores sociales no sirven absolutamente para nada, y una proporción minoritaria considera que el Trabajo Social solamente "ayuda" cristalizando una opinión simplista elemental acerca de la profesión y solamente un 20.27 % se aproxima a la noción moderna de Trabajo Social, puesto que afirman que sirve para orientar.

C U A D R O No. 18

S U G E R E N C I A S

L I S T A D O	#	%
Buena relación entre el Trabajador Social y el Trabajador.	56	39.16
Lograr el bienestar del trabajador	30	20.9
Mucha Política	11	7.7
Buenas Profesionales dentro del Dpto. de Trabajo Social	25	17.48
Apoyo al Trabajador Social por parte del empleado	4	2.8
Ninguna	17	11.8
T O T A L		99.8

En el Cuadro No. 18 se plantea en términos de sugerencias y se distribuyen así :

El 39.16 % quiere establecer una relación entre el Trabajador Social y el empleado, el 20.9 % demanda que esta profesión logre el bienestar del trabajador; el 17.48 % solicita la contratación de buenos profesionales dentro de los Departamentos de Trabajo Social. El 17.48 % cifra minoritaria y el 7.7 % vinculan al Trabajador Social en la actividad proselitista y clientelista y quiere desembarazarlo de sus rótulos políticos. El 2.8 % afirma que debe proporcionarse un apoyo por parte del empleado y el 11.8 % se margina de toda respuesta. Una vez establecidos los juicios que tiene la base de trabajadores en las Empresas Públicas Municipales acerca de los servicios de bienestar de la empresa, acerca del Sindicato y del trabajo social, estamos en condiciones de considerar que en primera instancia no existen unos eficientes servicios de bienestar social, puesto que las labores de las trabajadoras sociales hasta el momento en la empresa han sido inefectivas y no han suscitado la solidaridad de la masa de trabajadores, sino antes bién, un rechazo airado por encontrarla vinculada, por una parte, con cierta frivolidad que las identifica al estamento directivo, y las aleja de los integrantes de los trabajadores.

Por esta razón, los juicios son negativos, drásticos y severos y arrojan una sombra de duda acerca de la verdadera capacidad de acción de quienes regentan estas dependencias en las Empresas Públicas Municipales de la ciudad de Barranquilla.

5. ALTERNATIVAS DE TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCION DE
SERVICIOS PUBLICOS DEL ESTADO

5.1 La actividad de trabajo social en las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, está determinada en la estructura orgánica de la entidad como dependiente de la División de Relaciones Industriales de la Empresa y adscrita a la Oficina de Bienestar Social.

No obstante esta determinación manifestamos reparos con respecto a la inserción del profesional en la empresa y a la labor que suele desplegar por cuanto creemos que no se ocupa realmente de bienestar y la promoción de los trabajadores sino de su control laboral.

Es el enfoque asignado a la Oficina de Bienestar Social el que define la filosofía asignada al funcionamiento de las 5 profesionales de Trabajo Social y de las 4 estudiantes en práctica que intervienen en la Empresa.

Si analizamos las funciones del Jefe de Bienestar Social podemos observar :

1. "Controlar que se envíen a Sistemas las novedades de pago por enfermedad mediante la forma Reporte de Pagos Especiales. "

Se trata de un trabajo del encargado de Nóminas, que no requiere una preparación en el área específica del profesional, éste siendo simplista prima en la función asignada y se reedita en la siguiente.

2. " Controlar que se envíen a Sistemas las novedades de descuento por drogas, mediante la forma Descuentos Acumulables. "

Como se puede apreciar, existe un desenfoque y un descenramiento de la actividad del profesional, puesto que los descuentos por drogas y labores anexas pueden ser desplegados por funcionarios subordinados y no por el Bienestar Social.

3. "Investigar y comprobar si la ausencia de un empleado es causada por enfermedad."

Informará en cada caso al Jefe de la División de Relaciones Industriales.

4. "Responder por la investigación y control de las ausencias del personal causadas por enfermedad."

En este numeral se acentúa aún más el criterio errado que se tiene respecto al Bienestar en la Empresa y se reduce la labor del profesional a dimensiones policivas.

5. Recibir diariamente del Encargado de Control de Asistencia en el Departamento de Personal la Relación del Personal ausente, de lo cual deberá extraer el nombre de los que aún no han presentado la incapacidad del Instituto de los Seguros Sociales.
6. Regresar a la División de Relaciones Industriales la lista anterior señalando cuales gozan de incapacidad y cuales han faltado sin justificar enfermedad alguna.

La enunciación de estas funciones actúan en la misma lógica de los anteriores simplificando el accionar del profesional de Trabajador Social que sólo recobra algún sentido cuando se plantea.

7. Velar en aquellos casos en que el Trabajador se encuentre enfermo porque reciba una efectiva atención por parte del Instituto de Seguros Sociales.

Sin embargo la acción emprendida por el profesional es de un carácter utilitario puesto que se remite nuevamente a sus actividades de manejo, es lo que se desprende del numeral # 8 de las funciones que se enuncian :

8. Elaborar la relación de los reintegros que deben pedirse al Instituto de los Seguros Sociales enviándolo al Asistente del Departamento de Personal.

Para efectuar esta relación deberá utilizar tanto los documentos de incapacidad que ha recibido del Seguro Social como el listado de pagos efectuados por enfermedad que emite el computador.

Sólo el numeral 9 tiene que ver con acciones relacionadas de alguna forma con la preparación del profesional aunque de una manera simplista y pragmática, se plantea así :

9. Establecer programas culturales, deportivos y sociales que permitan una mejor integración del personal en las empresas.

Se empiezan a observar los aspectos teóricos-funcionales indispensables para la implementación del Trabajo Social empresarial ya que introducen la noción de "Integración".

Sin embargo se vuelve a caer en ocupaciones rutinarias cuando se plantea que el Trabajador Social debe :

10. Tramitar los accidentes ante la Dirección de Circulación y Tránsito, a fin de determinar si el conductor es de las Empresas y si es responsable o no.
11. Tramitar ante la Compañía de Seguros los pagos de los siniestros y el pago por lesiones a terceros.
12. Controlar las citas médicas para las viudas de jubilados, exámenes de ingreso y retiro de los empleados y aquellos casos de urgencias que se presenten.

Se plantea en adelante otro tipo de tareas que requieren una iniciativa de los funcionarios de Bienestar y tienen que ver con el numeral 13 de las funciones.

13. Efectuar campañas de Seguridad Industrial, promoviendo los cursos que sobre seguridad dicta tanto el SENA, como el Cuerpo de Bomberos.

En este mismo orden de ideas se despliega la acción del profesional en el área de la educación cuando se plantea :

14. Capacitar e instruir al personal acerca del uso del equipo

de extinción de incendio, uso de guantes, máscaras, gafas, etc.

15. Supervisar un buen funcionamiento de la Escuela.

Las funciones de los auxiliares en los programas de Bienestar se formulan así en relación con la salud ocupacional.

1. Informar a los nuevos empleados sobre las formas de operación del Instituto de los Seguros Sociales a fin de que hagan la inscripción de él, su familia y tramiten personalmente la primera cita de atención.
2. Tramitar las citas para el médico general del Instituto de los Seguros Sociales a cualquier empleado de la Empresa que las solicite.
3. Gestionar ante las unidades o centros de Sanidad la elaboración a todo el personal de los exámenes de sangre y pulmones. Fijará en las carteleras con la debida anticipación las fechas en que se practicarán dichos exámenes.
4. Elaborar los informes de accidentes de trabajo con des





tino al Instituto de los Seguros Sociales.

5. Elaborar los informes con destino al Instituto de Seguros Sociales para la inscripción de los jubilados.

Como se puede observar se trata de operaciones de manejo que tienen limitadas perspectivas y que reducen la iniciativa del profesional.

Se recobra un tanto la iniciativa del profesional cuando se plantea que la Auxiliar debe :

6. Coordinar con el Jefe del Departamento los programas culturales, deportivos y sociales que deben establecerse en los numerales 7, 8 y 9 de las funciones tienen que ver con las labores mecánicas del orden de manejo laboral que desvían la atención del profesional se plantean así.
7. Enviar a Sistemas las novedades de pago por enfermedad mediante la forma de "Corte de Pagos parciales".
8. Reportar a Sistemas las novedades de descuentos por drogas, mediante la forma "Descuento Acumulado".
9. Relacionar en la forma "Pagos Especiales" el nombre

de los ausentes (cuando son causadas por enfermedad) indicando : Nombre, Número de Código y tiempo de la incapacidad, para que pasando esta relación a la División de Sistemas se proceda a su pago.

De idéntica forma procede a la función No. 10

10. Enumerar los descuentos por concepto de fondo asistencial.

No obstante los aspectos señalados anteriormente queremos reseñar los objetivos y las funciones que se han asignado a la Oficina de Trabajo Social, en la que se enuncian distintos tipos de consideraciones con respecto a las políticas adoptadas; la síntesis que ofrecemos proviene de diversos documentos de la empresa y expresan los criterios que las animan.

El Trabajo Social en las Empresas Públicas cuenta con diferentes dependencias como són :

División de Aseo, Superintendencia de Acueducto y Alcantarillado, División de Pavimento y Departamento de Bienestar Social.

El Trabajo Social en la Empresa fué creado para armonizar y atender los problemas sociales derivados de las relaciones y condiciones de trabajo que permitan que el hombre tenga en

ellas una mayor participación y pueda realizarse a través de un trabajo colectivo y debidamente remunerado.

El Trabajo Social se creó con una finalidad de elevar el nivel moral, material, social y cultural del Trabajador, con el objeto de "ayudar a éste y a su familia a alcanzar una vida mejor procurando establecer buenas relaciones obrero-patronales y buscar la adaptación del Trabajador al ambiente y a su oficio-trabajo. "

"Se propone también "ayudar al trabajador a superarse en su vida privada, también debe reducir las\conducciones conflictivas que se originan en el trabajo; promoviendo actitudes positivas que conduzcan al desarrollo económico de la empresa".

Siendo el Trabajo Social Laboral una intervención que busca el bienestar individual y colectivo del trabajador con miras a aumentar la productividad de éstos en su contexto laboral.

El Departamento de Bienestar Social traza una serie de programas "Educativos, Recreativos, Culturales y Sociales" en coordinación con el Sindicato de esta misma empresa.

Esta programación se justifica en la medida que logra un Bienestar general en los trabajadores que redunden en su desempeño laboral.

Para las Empresas Públicas de Barranquilla, la realización de programas reviste una gran importancia, puesto que éstas presentarán nuevas alternativas para lograr la satisfacción de las necesidades que en los aspectos de Salud, Cultura, Educación, Recreación, Trabajo Social de Caso, grupo y familia tienen los trabajadores de la entidad de Barranquilla con la intervención de las Trabajadoras Sociales, y la participación de entidades como el Instituto de Bienestar Familiar, Profamilia, I.S.S y con la colaboración del Sindicato de dicha empresa.

No obstante lo señalado, se puede concluir a partir de las encuestas realizadas que las labores del Trabajo Social en las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, no cumple eficientemente las funciones señaladas, ni siquiera con los criterios de la racionalidad capitalista por cuanto no son más que declaraciones formulativas de principios y de nociones ideológicas. Se intenta por parte de la empresa incrementar el funcionamiento de ésta, pero no se logra penetrar en la comunidad de Trabajadores debido a la inercia y la indolencia generalizada en la empresa relacionada con un acentuado proceso de burocratización.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizada nuestra investigación estamos en condiciones de concluir :

1. Existen fuertes críticas de los trabajadores de las Empresas Públicas Municipales respecto al manejo que se le ha imprimido a las políticas de Bienestar Social, que elude la satisfacción de las necesidades básicas de vivienda, salud y recreación y manifiesta un estancamiento del área de Educación.
2. Los criterios de funcionamiento del Departamento de Trabajo Social de la Empresa, si bien se inscribe dentro de la concepción que busca racionalizar el tiempo y el movimiento de los Empleados para una mayor racionalidad y efectiva ha desfigurado el sentido original para convertirse en una labor de manejo elemental y policivo distante del incremento del Bienestar.
3. Se plantea así mismo un distanciamiento evidente entre las bases trabajadoras y la dependencia que maneja el Trabajo So -

cial, lo que ha conducido a una interpretación desviada de la profesión y su verdadera función.

4. La labor sindical se despliega básicamente en términos de índole económico y gremial buscando garantizar adecuados salarios y estabilidad laboral aunque extiende demandas y solicita representatividad en el área de Bienestar Social.

Se requiere por tanto :

- a) Replantear los supuestos teóricos de la concepción que anima el funcionamiento del Trabajador Social en la Empresa.
- b) Redefinir las relaciones entre el Sindicato y las Oficinas de Bienestar Social, sobre la base de una fuerte presencia sindical que garantice avances en áreas claves como vivienda, prestaciones, salud, educación, etc.
- c) Revisar la política y las disposiciones oficiales sobre la sindicalización y movilización en las Empresas de Servicios Públicos.

BIBLIOGRAFIA

ANDER. EGG., Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Editorial Humanitas, Buenos Aires.

CAICEDO, Edgar. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Bogotá 1977, Editorial Suramericana.

CORDOBA, Marco A. Elemento del Sindicalismo. Bogotá 1977, Tercer Mundo.

DEVIS ECHANDIA, Julián. Atlántico, Barranquilla 1960. Editorial Costa Libre.

EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE BARRANQUILLA. Historia Administrativa y Técnica. Barranquilla 1979. Gerencia Administrativa.

Luchas Sindicales : S.E. S.E.

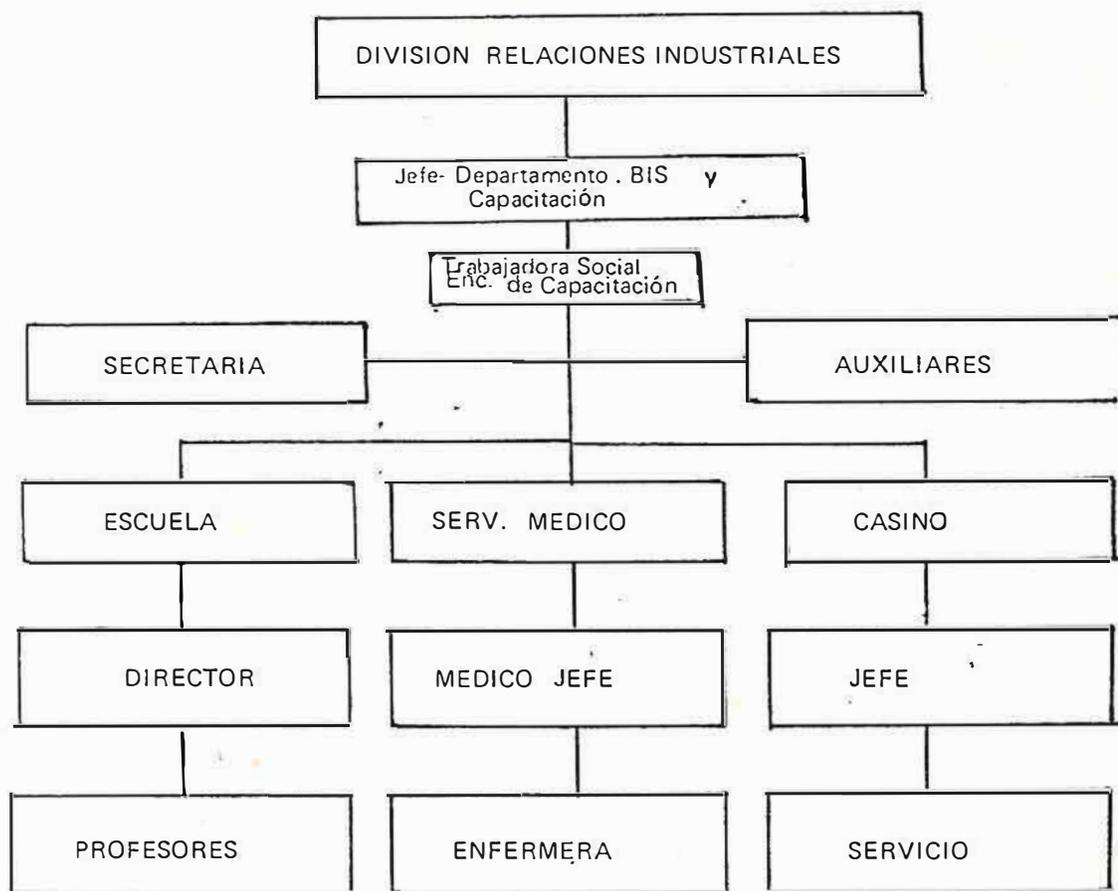
OSPINA DUQUE, Edgar. La Reforma Laboral. Bogotá 1975. Editorial Ciscal.

Informe Semestral de Prácticas sobre las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla. Estudiantes de Trabajo Social Universidad Simón Bolívar y Universidad Metropolitana. 1981-1982.

KISNERMAN, Natalio. Trabajo Social de Grupo. Buenos Aires 1978. Editorial Humanitas.

Manual de Funciones del Departamento de Trabajo Social de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla. Barranquilla 1980.

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL : ORGANIGRAMA



3. Departamento de Bienestar Social

3.1 Seguro Social

3.2 Prestaciones

- SUBSIDIO FAMILIAR
- PRIMA ESCOLAR
- BECAS SECUNDARIAS- UNIVERSITARIAS
- FONDO ASISTENCIAL DE PRESTAMOS
- FARMACIA
- AUXILIO PARA COMPRA DE GAFAS
- OVEROLES
- ZAPATOS

3.4 ACCIDENTES DE TRABAJO

3.5 ACCIDENTES DE TRANSITO

3.6 SENA PATROCINIOS

4. SECCION MEDICA

5 ESCUELA

6 CASINO

7. CAPACITACION

7.1 DEFINICION DE OBJETIVOS

7.2 ANALISIS DE NECESIDADES

7.3 PROGRAMACION

- CURSO EDUCATIVO
- TABULACION
- RESULTADO EVALUACION

ANEXO No. 3

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

1. Ocupación _____ Sección _____
2. Sexo : Masculino _____ 1
Femenino _____ 2
3. Estado civil : Soltero Y _____ 1
Casado _____ 2
Viudo _____ 3
Unión libre _____ 4
4. Nivel de Escolaridad : Primaria _____
Secundaria _____
Universitaria _____
Otros (Técnicos o vocacionales) _____
5. Niveles de Ingresos : 7.500 _____ 12.000
13.000 _____ 20.000
21.000 _____ 30.000
30.00 _____ ó más
6. Considera usted que lo percibido actualmente satisface sus necesidades familiares ? Si _____ No _____
7. A qué valor asciende su canasta familiar ? _____
8. Trabaja su cónyuge ? Si _____ No _____
9. Señale el número de personas a cargos _____ (promedio)

10. Pertenece al sindicato de trabajadores ? Si _____ No _____

11. Cuáles serían en orden de importancia las ventajas y desventajas de pertenecer al sindicato ?

11.1 Ventajas

Desventajas

1 _____

1 _____

2 _____

2 _____

3 _____

3 _____

4 _____

4 _____

12. Qué problemas nuevos deben incluirse dentro de las peticiones del sindicato ?

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

13. Cómo considera Ud. la situación de la empresa respecto a :

1. Estabilidad laboral : 1. Se cumple _____ 2. No se cumple _____

2. Prestaciones legales y extralegales :

1. Se cumple _____ 2. No se cumple _____

14. Puede señalar otros incumplimientos a la convención? Si _____ No _____

Señálelos _____

15. Respecto a las políticas de bienestar en la empresa, podría considerarse que el sindicato ha logrado efectivos avances? Si _____ No _____

Cuáles _____

16. Cómo calificaría la prestación de servicios de educación ?

1. Buenos _____ Regulares _____ Malos _____

Señale las razones _____

17. Cómo calificaría la prestación de servicios de salud ?

Buenos _____ Regulares _____ Malos _____ Señale la razón _____

18. Qué opinión le merece los servicios de vivienda de la empresa ?

Buenos _____ Regulares _____ Malos _____ Señale las razones _____

19. Cómo calificaría la recreación de la empresa ?

Bueno _____ Regular _____ Malo _____ Qué tipos de actividades

realizan _____ Señale la razón _____

20. Cuáles considera Ud. que deben ser las tareas de sindicato ?

Señale en orden de importancia. 1. Económicas _____

2. Políticas _____ 3. Gremial _____ 4. Cultural _____

5. Social _____ 6. Otras, cuáles _____

21. Cree Ud. que las oficinas de Trabajo Social presta servicios ?

Buenos _____ Regulares _____ Malos _____ Por qué _____

22. Conoce Ud. qué funciones desempeñan los trabajadores sociales ?

Si _____ No _____ Señálelas _____

23. Qué sugeriría Ud. para la buena marcha del trabajo social de las
EE. PP. MM. ?



INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
DISEÑO DE INVESTIGACION.....	3
1.1 Formulación del Problema.....	3
1.2 Justificación.....	6
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivos Generales.....	7
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4 Delimitación	8
1.4.1 Delimitación Espacial.....	8
1.4.2 Delimitación Temporal.....	8
1.5 Limitaciones.....	9
1.6 Metodología.....	9
1.6.1 Método.....	9
1.6.2 Técnicas.....	10
1.7 Hipótesis.....	10
1.8 Marco Conceptual.....	12

CAPITULO II

UBICACION HISTORICA ESTRUCTURAL DE LAS EMPRESAS
PUBLICAS MUNICIPALES Y SU ORGANIZACION SINDICAL..... 16

2.1 Historia del Obejto de Investigación..... 16

CAPITULO III

ELEMENTOS TEORICOS PARA LA COMPRESION DEL
SINDICALISMOS Y LA PARTICIPACION DE LOS TRA
BAJADORES DEL ESTADO..... 33

3.1 Marco Teórico..... 33

CAPITULO IV

ANALISIS SOCIOECONOMICO DE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS DE LAS EMPRESAS PUBLICAS MU-
NICIPALES DE BARRANQUILLA..... 40

4.1 Diseño Técnico 40

4.1.1 Variables..... 40

		Página
Cuadro No. 13	Calificaciones de Viviendas.....	72
Cuadro No. 14	Calificaciones de Servicios de Re- creación.....	73
Cuadro No. 15	Importancia de Tareas de Sindicato	76
Cuadro No. 16	Conocimiento de Funciones por Cali- ficación de Trabajo Social.....	78
Cuadro No. 17	Razones acerca de Funciones de Tra- bajo Social.....	80
Cuadro No. 18	Sugerencias.....	82

CAPITULO V

ALTERNATIVAS DE TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCION DE SERVICIOS PUBLICOS DEL ESTADO.....	85
---	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
-------------------------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	97
-------------------	----

Anexo No. 1	Organigrama de las Empresas Públi- cas Municipales de Barranquilla....	99
-------------	---	----

Anexo No. 2	Organigrama del Departamento de Bienestar Social de EE.PP.MM.	100
Anexo No. 3	Tipo de Encuesta aplicada a los trabajadores de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla.....	101