

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADO TITULADO:
EL TRABAJO SOCIAL Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
EN BARRANQUILLA.

AUTORAS:

NANCY HOYOS BARRAZA

NADIA VILLA ANGULO.

BARRANQUILLA JULIO DE 1.981

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE TRABAJADORA

SOCIAL

AUTORAS:

NANCY HOYOS BARRAZA

NACIA VILLA ANGULO

ASESOR:

LIC. CARLOS OSORIO TORRES

BARRANQUILLA JULIO DE 1.981.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

RECTOR;

DOCTOR JOSE CONSUEGRA H.

SECRETARIO GENERAL;

DOCTOR RAFAEL BOLAÑO

DECANO DE LA FACULTAD;

LIC. JORGE TORRES D.

SECRETARIA ACADEMICA;

LIC. MARIA TORRES

ASESOR DE TESIS;

LIC. CARLOS OSORIO TORRES

JURADO EXAMINADOR;

DOCTOR EMIRO RODRIGUEZ

LIC. AMELIA BOLAÑO.

BARRANQUILLA JULIO DE L. 981

DEDICATORIA

A LA MEMORIA DE :

RUTH BARRAZA ESCORCIA.

Con humildad y mucha gratitud, dedico éste valioso trabajo de Investigación, a la memoria de mi madre, quien en vida no ahorró esfuerzo por brindarme los medios que hoy me han permitido cristalizar el viejo anhelo de ser útil a mi familia y a la sociedad, con quienes comparto mi diario vivir.

NANCY

Con mucho cariño dedico ésta tesis a mi madre que con mucho amor, sacrificios y abnegación contribuyó a lo que hoy en día soy.

NADIA

Barranquilla, de 1.981.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos la valiosa colaboración del Doctor CARLOS OSORIO TORRES sin cuya orientación no nos hubiese sido posible la realización de nuestro trabajo de grado, quien con sus enseñanzas y consejos nos orientó positivamente.

Al líder Sindical VICTOR MIELES, pues en base a las experiencias profesionales vividas con él se originó este trabajo.

A la Universidad Simón Bolívar, a la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla y a todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización de este estudio.

TABLA DE CONTENIDO

Pags.

INTRODUCCION

PARTE II

ASPECTOS TEORICOS Y CONCEPTUALES SOBRE EL CAMPO SINDICAL.

2.1.- EL SINDICALISMO EN COLOMBIA.

2.1.1.- Historia de Sindicalismo en Colombia. 8

2.1.2.- Legislación Colombiana sobre el Sindicalismo. 17

2.1.3.- Estructura del Sindicalismo en Colombia. 21

2.2.- SINDICALISMO Y LUCHA DE CLASES EN COLOMBIA.

2.2.1.- Las Conquistas Sindicales dentro del marco de la lucha de clases. 27

2.2.2.- Las Organizaciones Políticas y el Sindicalismo Colombiano. 32

2.3.- SINDICALISMO Y TRABAJO SOCIAL. 35

PARTE III

CONOCIMIENTO DE LOS SINDICALISTAS SOBRE EL TRABAJO SOCIAL.

DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL SOBRE
EL CAMPO LABORAL Y EL SINDICALISMO.

5.1.1.- Descripción de la población según el tipo de experiencias de la práctica institucional.	54
5.1.2. Valoración del campo laboral por parte de los egresados.	56
5.1.3.- Conocimiento sobre las funciones del Trabajador Social en la Empresa.	59
5.1.4.- Situaciones difíciles que pueden presentarse en el campo de las relaciones obrero-patronales.	61
5.1.5.- Conocimiento sobre el Sindicalismo.	64
5.1.5.1.- Clases de Sindicatos.	66
5.1.5.2.- Conocimiento sobre organizaciones de orden medio.	67
5.1.6.- Conceptos y opiniones sobre el campo Empresarial.	68
5.1.7.- Sugerencias de la Facultad por parte de los egresados.	70
5.1.8.- Sugerencias a Trabajadores Sociales del Sector Laboral.	72
5.2.- PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES DE VII Y VIII DE TRABAJO SOCIAL SOBRE EL CAMPO LABORAL Y EL SINDICALISMO.	
5.2.1.- Descripción de la población.	74

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE UNA
ENCUESTA A LIDERES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICA
LES DE BARRANQUILLA.

- | | |
|---|----|
| 3.1. Descripción de la población de la encuesta -
sindical. | 40 |
| 3.2. Conocimientos y experiencias de los líderes
sindicales sobre el Trabajo Social. | 42 |
| 3.3. Valoración de los líderes sindicales sobre -
el Trabajo Social. | 44 |

PARTE IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE UNA
ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADOS Y DIRECTIVOS DE
LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS SOBRE EL TRAL
BAJO SOCIAL Y LA POSIBILIDAD DE UBICAR UN TRABAL
JADOR SOCIAL EN EA EMPRESA.

- | | |
|--|----|
| 4.1- Descripción de la población encuestada en
la E.M.T. | 46 |
| 4.2 Conocimientos y Experiencias sobre el Tra -
bajo Social Profesional de los Trabajadores
de la E.M.T. | 49 |
| 4.3 Expectativas sobre el nombramiento del Tra
bajador Social. | 51 |

PARTE V

5.1- PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS
DE LA ENCUESTA REALIZADA A EGRESADOS -

	Pags
5.2.2 - Valoración del campo laboral por los estudiantes.	76
5.2.3 Situaciones más difíciles que pueden presentarse en el campo de las rela- ciones obrero patronales.	79
5.2.4. Conocimiento sobre las funciones del Trabajador Social en la empresa.	81
5.2.5.1 Clases de sindicato.	84
5.2.5. Conocimiento sobre el sindicalismo.	83
5.2.5.2 Organizaciones sindicales de orden medio	85
5.2.6. Conceptos y opiniones sobre el campo empresarial.	86
5.2.7. Sugerecias de los estudiantes a l facultad de Trabajo Social.	88

PARTE VI

PRESENTACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA A PRO FESORES TRABAJADORES SOCIALES SOBRE EL CAMPO EMPRESARIAL Y EL SINDICALISMO.

PARTE VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1. Conclusiones.	92
7.2. Recomendaciones.	94
7.2.1. Propuesta de funciones del Trabajador Social en la E.M.T. hecha a solicitud de los directivos.	95

BIBLIOGRAFIA.

FEDERRATA

En la página 27, renglón 15, dígase Confederación en vez de
Federación.

INTRODUCCION

El presente trabajo es el resultado de un estudio descriptivo acerca de "EL TRABAJO SOCIAL Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN BARRANQUILLA" tomando como referencia la Empresa Municipal de Teléfonos de la ciudad, con el fin de conocer las actitudes y Expectativas de los líderes Sindicales sobre el Trabajo Social, de los Directivos y Empleados de la Telefónica sobre la posible ubicación de un Trabajador Social en dicha empresa y elaboración de un diseño de funciones de este profesional para la Empresa Municipal de Teléfonos.

Al escoger el tema objeto de este trabajo, nuestra intención es querer dar una idea aún cuando panorámica y amplia del desenvolvimiento histórico del sindicalismo, pasando por cada una de las etapas que han imperado en su desarrollo y poner de presente en cada una de ellas las Relaciones existentes entre trabajador y patrón, tanto de tipo social como económico.

En Colombia al igual que en toda Latinoamérica la clase obrera ha tenido que enfrentarse a la lucha con los gobiernos del país ya que lo han expresado en la lucha a muerte contra toda tendencia a favor de los trabajadores. Sin embargo nuestra legislación Laboral muestra como las luchas de los trabajadores colombianos han impuesto una legislación aún cuando no completamente refleja sus exigencias, una norma en el Derecho del Trabajo es el termómetro que mide la lucha de clases.

Además el Derecho de Asociación Sindical, a través de la -
reglamentación ha dejado de ser una garantía, para convertirse
en una excepción utilizada por la clase dominante para reprimir
a través de la Justicia del Ministerio de Trabajo y desconocer
a través de la Justicia Laboral los derechos mismos de los tra-
bajadores, tales como la negociación colectiva y la huelga y -
así siguiendo todos los pasos se encuentra la expedición de de-
cretos como el 1469 de 1978 que protege el derecho de Asociación
Sindical o Libertad Sindical, pero esta protección es aparente,
pues en la práctica es una mentira legal.

La dispersión de los sindicatos de trabajadores en Colombia
ha permitido que estas leyes sean interpretadas y aplicadas más
en beneficio de los patrones que de los salariables. En síntesis
las garantías sobre el derecho de protección a la asociación sin-
dical depende esencialmente de la capacidad de resistencia y lu -
cha de las organizaciones de los trabajadores.

Aún cuando la política oficial ha preconizado la imparciali-
dad ante la lucha de clases, los obreros colombianos han caído
en la trampa de la burguesía y se encuentran parcelados en varias
centrales obreras, lo que ha impedido que el movimiento sindical
en nuestro país logre convertirse en alternativas de poder o en
factor importante de una oposición con perspectivas concretas.

Es de observar que para las dos centrales tradicionales del
país UTC y CTC, que se encuentran en manos de directivos sindica-
les, a quienes los afiliados a sus propios sindicatos han señala-
do como elementos vendidos a los patrones que se preocupan más -
por sus intereses clasistas que por los problemas reales de los
trabajadores.

Por otra parte han surgido nuevas centrales sindicales, dirigidas por seguidores de izquierda, que han alcanzado relativos éxitos - en las tareas de asociación de trabajadores en Colombia a convertirse en la segunda central sindical del país por el número de - afiliados a la CSTC.

La decisión de escoger "EL TRABAJO SOCIAL Y SU RELACION CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES" como tema para nuestro estudio, se debió al rechazo que tienen los líderes sindicales hacia al Trabajador Social, pues consideran que éste no es necesario en la empresa, ya que se convierte en un aliado más del patrón y en perseguidor de la clase asalariada; en vista de lo anterior pensamos - realizar este estudio y conocer la opinión de los trabajadores acerca de la labor del Trabajador Social en la empresa.

Tomamos la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla como referencia, pues es ésta una institución que carece de Trabajador Social, lo cual consideramos sea resultado del poco conocimiento que sobre el Trabajo Social se tiene, pues es una disciplina nueva y a la poca información que los profesionales de ésta dan a aquellas personas que desconocen la profesión; llegando así a crearse una opinión errada de lo que un Trabajador Social debe hacer. Además queríamos conocer la opinión que los Directivos y trabajadores tienen acerca de la posible ubicación de un Trabajador Social en la telefónica.

Para realizar nuestro estudio, empleamos dos etapas para la recolección de datos, una en las Federaciones Sindicales del Dpto. para conocer la opinión de éstos sobre el accionar del Trabajador Social y en la Empresa Municipal de Teléfonos para conocer la Opinión de Directivos y Empleados de dicha empresa sobre el Trabajo Social dentro de la Empresa; además realizamos en la Universidad-

encuestas a Egresados, Estudiantes de VII y VIII, y profesores - Trabajadores Sociales de la Facultad de Trabajo Social para conocer la opinión de éstos sobre el campo sindical y Laboral.

El tiempo empleado para realizar este estudio fué de un año comprendido entre el 20 de Abril de 1980 al 25 de Abril de 1.981.

Fueron muchas las limitaciones encontradas, pues la consecución del material bibliográfico fue un, poco difícil; además algunas definiciones no se encontraron en los textos de consulta, por lo que nos vimos precisados a elaborarlas, basándonos claro está en las lecturas hechas acerca del tema objeto de nuestro estudio. También fué una limitante, el tiempo empleado en la realización de las encuestas, ya que el personal escogido para ello demostró apatía.

En nuestro trabajo empleamos la Metodología Científica bajo una concepción Dialéctica, considerándola la más adecuada para la investigación científica, dado que el objeto específico es el estudio de las totalidades en desarrollo, características que posee toda formación social. En este método el proceso del conocimiento se efectúa mediante tres fases, las cuáles se llevaron a cabo en nuestra investigación, ya que en primera instancia, nos dedicamos a investigar sobre el material existente dentro y fuera de la institución, para conocer la realidad existente en la Empresa Municipal de Teléfonos acerca de la posible ubicación de un Trabajador Social allí y el conocimiento de los líderes de las organizaciones sindicales acerca del Trabajo Social.

Después de efectuada esta investigación se sistematizó y ordenó el material recolectado y se elaboró un diseño de funciones para el Trabajador Social en la Empresa Municipal de Teléfonos, para así dar a conocer la importancia y necesidad del Trabajo Social.

Para la recolección del material una vez realizadas las consultas bibliográficas necesarias se realizó encuestas a Líderes Sindicales, Empleados de la Telefónica sobre el conocimiento del Trabajo Social por parte de ellos. En la Universidad se arealizó una encuesta a Egresados y Estudiantes de VII y VIII Semestres de Trabajo Social y a profesores Trabajadores Sociales de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, para conocer su opinión acerca del Campo sindical y Laboral y las funciones del Trabajador Social en la Empresa.

El Trabajo consta de 7 partes, las cuales resultaron del análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante las encuestas aplicadas a Líderes Sindicales, Directivos y Empleados de la Telefónica, Egresados, Estudiantes de VII y VIII de Trabajo Social y Profesores Trabajadores Sociales de la Universidad Simón Bolívar y las consultas bibliográficas.

La primera parte consta de la Introducción, en la cual se hace un bosquejo general del trabajo, el nombre del trabajo, se analiza la actividad sindical en Colombia; el objetivo que nos impulsó a realizar éste, la metodología y limitaciones encontradas en la realización de este trabajo.

La segunda parte se refiere a las teorías sobre el sindicalismo, la cual comienza con la historia del sindicalismo en Colombia y se puede apreciar que la organización sindical colombiana se inicia legalmente a comienzos del siglo XX. Tocamos la Legislación colombiana y el sindicalismo, llegando a la con-

clusión de que las injusticias en la distribución de la riqueza entre los que la crean y la incapacidad del Estado para resolverlos y los conflictos que surgen entre los diversos grupos de la colectividad, precipitan el reconocimiento de los sindicatos por parte de la ley y el derecho de asociación que es un principio consagrado en la constitución en el código Sustantivo del trabajo y el Código Penal.

Sobre la estructura sindical, investigamos cómo está organizado el sindicalismo colombiano, las clases de Sindicatos y avanzamos hacia las organizaciones de orden medio y superior. Más adelante anotamos las conquistas sindicales dentro del marco de la lucha de clases en Colombia y finalmente las organizaciones políticas y el sindicalismo colombiano.

Todos éstos aspectos acerca del sindicalismo en Colombia, los consideramos necesarios, por ser una fuente de información directiva, ya que es en éste campo en donde se origina la problemática obrero patronal; teorías que necesariamente debe conocer el Trabajador Social, para poder actuar con eficacia ante una situación problemática dentro de la Empresa y que su labor sea benéfica para todas las partes que conforman una Empresa.

La tercera parte la constituye la presentación y análisis de los resultados de la encuesta a líderes sindicales de Barranquilla, en la cual describe la población, los conocimientos y experiencias sobre el Trabajo Social y la valoración y actitudes sobre el Trabajo Social.

En la cuarta parte se analizan los resultados de la en-

cuesta realizada a Directivos y Empleados de la Telefónica, aquí se describe la población, los conocimientos y experiencias sobre el nombramiento de un Trabajador Social en la Empresa de Teléfonos de Barranquilla.

En la quinta parte presentamos y analizamos los resultados de la encuesta a Egresados y Estudiantes de VII y VIII Semestre de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social. Esta parte se subdividió en dos: una en donde se utilizaron los resultados de las encuestas a Egresados, en la cual se tuvo en cuenta la descripción de la población, la valoración del campo laboral, los conocimientos sobre sindicalismo y las funciones del Trabajador Social en la empresa. La otra parte se refiere al análisis de los resultados de la encuesta a Estudiantes de VII y VIII de Trabajo Social en donde se tuvo en cuenta los mismos aspectos.

La sexta parte consta de la presentación y análisis de los resultados de la encuesta a profesores Trabajadores Sociales de la Facultad el sindicalismo y el campo laboral.

En la séptima parte anotamos las conclusiones, recomendaciones y un diseño de funciones para el Trabajador Social en la Telefónica, elaborado por el grupo que realizó el estudio a petición de los Directivos de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla.

PARTE II

ASPECTOS TEORICOS Y CONCEPTUALES SOBRE EL CAMPO SINDICAL

2.1- EL SINDICALISMO EN COLOMBIA.

2.1.1- HISTORIA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA

Se ha intentado establecer una periodización del movimiento sindical en Colombia, en correspondencia con el desenvolvimiento económico y político del país.

La clase obrera que nace con el sistema capitalista encuentra en el curso de sus luchas dos formas de organización. La primera, elemental y rudimentaria, -según Lenin- es el sindicato. Consiste en la unión espontánea de los trabajadores para enfrentarse, batallando contra los patronos y el Estado que los representa. El sindicato une a los trabajadores como tales, independientemente de su ideología y filiación política al rededor de objetivos inmediatos: aumento de salarios, estabilidad laboral, seguridad social.

En su origen constituye una organización mediante la cual los trabajadores acopian fuerzas para defender sus condiciones de trabajo y vida, dentro de los límites legales y políticos que les -depara el sistema opresor que los condena a la desocupación y al hambre.

La otra forma de agrupación es el partido, la más elevada - forma de organización de la clase obrera, vinculada a los trabajadores no por sus intereses inmediatos únicamente, sino por su

ideología común, proponiéndole objetivos, sino por su ideología común, proponiéndole objetivos políticos. Los trabajadores como miembros de éste luchan por acabar las causas de explotación.

Durante los primeros siglos de nuestra historia, no puede hablarse del sindicalismo, a semejanza del resto del mundo; pues el movimiento obrero, como hemos tratado de expresarlo no puede producirse sino a partir de determinadas circunstancias económicas, sociales y políticas; que no se dieron ni en la antigüedad ni en la edad Media.

Durante la Epoca Colonial, que se prolonga hasta entrada la República, sólo se conoció una escasa y poco importante organización social, que siguió dentro de las limitaciones propias de nuestro país para la época, los modelos españoles.

Puede señalarse una etapa pre-sindical comprendida entre 1847 y 1918, durante la cual, Colombia fué agitada por extensas luchas políticas y sindicales. Esta época se inicia con la fundación de la Sociedad de Artesanos de Bogotá, que posteriormente se denominó Sociedad Democrática, que es el primer antecedente importante en la organización de los futuros sindicatos de trabajadores. Sus orígenes arrancan de Octubre de 1847 y su gran impulsor y posteriormente director fué Ambrosio López.

Su carácter originado fué el de defensa de intereses económicos o gremiales de los asociados, en su inmensa mayoría artesanos de la capital, que trataban de defender el precio de la manufactura que producían, frente a la nueva política del gobierno de Tomás Cipriano Mosquera.

Sólo a fines del siglo XIX y a comienzos del XX se comienza a gestar lo que sería el movimiento obrero entre nosotros, bajo la forma de tres sociedades de socorros mutuos.

Se inicia el sindicalismo colombiano con la realización de las primeras huelgas portuarias del Litoral Caribe, el 3 de Enero de 1918, declaran el cese de actividades de los trabajadores de Barranquilla, con algunas actitudes violentas.

Se producen manifestaciones públicas que turban la paz en la ciudad, llegando el ejército a disparar por encima de los huelguistas para dispersarlos. A pesar de estas incidencias la huelga termina con éxito al lograr el 50% del aumento salarial.

El 8 de Enero del mismo año se repite el conflicto laboral con los trabajadores del puerto de Cartagena, caracterizándose por mayor violencia, con motines y saqueos, que llevan al gobierno a declarar turbado el orden público y una nueva intervención de la fuerza pública.

Vale la pena recordar que en 1918 se presentó el primer pliego de peticiones por parte de los trabajadores bananeros a la compañía norteamericana que dominaba la región: LA UNITED FRUIT COMPANY, el cual ni siquiera alcanzó a tramitarse, por la absoluta negativa empresarial, la ausencia de legislación y la falta de intervención del gobierno nacional, se puede considerar la huelga de los trabajadores del banano, en el Dpto. del Magdalena en 1920 como la más dramática de todas las cesaciones colectivas de trabajo del período.

A principios del siglo XX el desarrollo industrial de Colombia era bastante escaso, tanto que se consideraba artificial un esfuerzo industrializado que sacara al país de su condición agro-exportadora (1). En esta época empieza a penetrar el Imperialismo norteamericano a través de sus enclaves bananeras y las concesiones petroleras.

También se ha producido cierta acumulación de capital gracias a las exportaciones cafeteras y en mayor proporción a la indemnización que los Estados Unidos otorgaron a Colombia por el despojo de Panamá y los préstamos internacionales.

El aumento de la masa monetaria produce también la inflación al permanecer estática la producción del país y a la falta de mano de obra para las cosechas de 1927 y 1928, llegando a impedir que se fomentara la inmigración extranjera y que los sueldos de las obras públicas sean iguales a los pagados en el agro. Por todo lo anterior se producen agudos conflictos en el campo.

Al fenómeno de la revolución industrial se puede añadir el sistema económico predominante, que otorgó libertades absolutas a los industriales para fijar unilateralmente las condiciones de trabajo. Se inicia así la etapa en la cual se considera al trabajo con el desarrollo de la industria como una mercancía sometida a la ley de la oferta y la demanda; por lo tanto la mano de obra abundante se ofrece

(1) OSPINA VASQUEZ, Industrial y protección a Colombia. Medellín,
oveja Negra, 1974.

Éran bajos salarios, pués el trabajador aceptaba en mínimas condiciones el trabajo que le proporcionaba el patrón. Esta situación se agravó al ser protegida por el Estado quien dejó al arbitrio de los patrones su actuación con respecto a los trabajadores.

Con la libertad del trabajo proclamada por la Revolución Francesa, el Estado con el objeto de mantener la libertad absoluta del trabajo, prohibió y persiguió sin contemplaciones de ninguna índole las coaliciones de trabajadores llegándolas a considerar como delito colectivo. Pero el hombre aislado de la comunidad sin tener derecho a asociarse para la defensa de sus derechos ante las amenazas de los poderosos económicamente, es una ilusión vana.

Por eso la reacción que produjo esta situación, con las circunstancias en que se encontraban los trabajadores, de miseria y desempleo, sofocó violentas luchas, originando la formación de sindicatos.

Según la Revista "Documentos Políticos" No. 45 de 1964 un grupo de escritores estableció 3 etapas en la historia del sindicalismo colombiano: 1o.- Formación, que comienza con el presente siglo cuando surgen los sindicatos mutualistas (hermandadas, cofradías, sociedades de auxilio mutuo) hasta la huelga y Masacre de las Bananeras en 1928. 2o.- Consolidación, la cual abarca desde la gran crisis económica mundial (1929-1933), que repercutió en nuestro país, durante este lapso nace la central obrera UTC (Confederación de los Trabajadores de Colombia). 3o.- Hacia la

Independencia, esta etapa amplia del sindicalismo que comienza dentro del marco internacional de la guerra fría en 1945 con la represión de la huelga de Fedenal, por el entonces presidente LLERAS CAMARGO, que se prolonga con las dictaduras reaccionarias y violencias posteriores de la UTC (Unión de Trabajadores de Colombia), la caída de la dictadura militar y el advenimiento del Frente Nacional Oligárquico. La reconstrucción de la CTC, la ulterior división de ésta culmina con la creación de la CSTC (Confederación Sindical de los Trabajadores de Colombia) en 1964, la cual abre "El camino de la superación de la crisis" que ha venido afectando al movimiento sindical durante tantos años.

Luego la revista Estudios Marxistas No. 3 de 1970 plantea otra periodización según estas etapas: 1o.- Formación, que remonta sus orígenes al nacimiento del proletariado, pero se inicia más concretamente en lo que respecta a la organización y acción sindical desde 1924 y dura hasta 1946, cuando se produce un cambio en el proceso de industrialización. 2o.- Renovación, cuando la migración campesina a la ciudad, la penetración de las relaciones capitalistas al campo, rompen las características anteriores del sindicalismo, La Renovación llena al movimiento obrero de la lucha sindical o política obrera. 3o.- Independencia, esta corriente profunda por la independencia del movimiento obrero sindical, el nervio de esta etapa es la formación de la CSTC.

El Profesor universitario MIGUEL URRUTIA (1) ha escrito un respetable trabajo de historia del sindicalismo Colombiano, con esta historia en dos grandes épocas del sindicalismo que distingue ya la sociedad capitalista colombiana, se fundamentan en la existencia de las dos grandes centrales obreras la CTC y la UTC.

La primera, la CTC, comprende desde comienzos del siglo XX hasta 1946. El 1936 se funda la CTC durante el gobierno de ALFONSO LOPEZ PUMAREJO. Es una etapa en la que prevalecen los sindicatos y en especial las federaciones frenciales, La abre un proceso inicial de huelgas y luchas espontáneas, la organización sindical en general, es débil, porque abunda el desempleo y el personal de la mayoría de las empresas no es calificable y por lo tanto sustituible. El estado pasa entonces a proteger y hasta subsidiar al sindicalismo. Las huelgas no se libran en el plano económico, buscando acuerdos privados obrero-patronales, si no propiciando por parte de los sindicatos en torno a la CTC, la intervención oficial y el arbitraje del gobierno liberal a su favor. Es un sindicalismo político.

La segunda época corresponde a la UTC, nacida en 1946 cuando llegó al poder el partido conservador (Mariano Ospina Pérez) Surge con ella el sindicalismo de "servicios apolíticos", cuyo único interés es consertar acuerdos beneficiosos con los patronos. Paradójicamente el proteccionismo gubernamental de la era

(1) URRUTIA MIGUEL, Historia del Sindicalismo en Colombia, obra citada.

anterior, bajo la cual se dictó una legislación favorable a la actividad sindical y a las huelgas, fortaleció y puso en primer plano a los sindicatos de base, relegando a las grandes federaciones gremiales cobijadas por el amparo oficial.

Un artículo periodístico de 1927 esboza una cuarta tentativa de periodización (1), su autor divide la historia del movimiento sindical colombiano en tres períodos: 1o.- Sindicalismo artesanal y mutualista, que principió a mediados del siglo XIX y llega hasta 1928, Masacre de las Bananeras. 2o.- Sindicalismo electorero, que arranca con la depresión económica de 1930 y se cierra en 1946, cuando después de haber servido de apoyo al gobierno liberal en la revolución en marcha, el movimiento sindical pierde impulso y se convierte en rodaje electoral, trampolín de oportunidades de la burocrasia sindical, situación que hace impotente a los trabajadores organizados ante la ola de violencia reaccionaria que clausura en esta etapa. 3o.- Sindicalismo mendicante, tienen su origen en el motor de los sectores bancarios, comerciantes, industriales y latifundistas que estimaron preservar la paz pública, aún a precio de las libertades, justificando cualquier medida para contener la agitación y el descontento de las clases trabajadoras.

Es claro que todos estos esquemas de periodización toman como eje en cada etapa, la operancia de una central obrera de-

(1) SANCHEZ JULIANO C, La crisis del sindicalismo, en el quincea-
rio "Voces Nuevas", No. 2, Segunda etapa,
Epoca Junio de 1957, Bogotá, Obra Citada.

terminada. Dichas Centrales, su gravitación en el panorama Obrero Sindical, constituyen desde este punto de vista el hecho básico, el sustrato de la historia del movimiento de los trabajadores organizados. Pero es que además, la aparición, la existencia, la actividad propia de la CTC, de la UTC y de la CSTC están determinadas por el conjunto de procesos históricos de la sociedad colombiana. Cada una de ellas en términos amplios, marca una época, porque surgen en el ámbito de un nivel específico del desarrollo objetivo de la estructura socio-económica del país y de la articulación orgánica de este desarrollo con el ambiente discurren de los fenómenos políticos de la superestructura. Cada una de ellas corresponde también a un nivel de experiencia y de condiciones subjetivas del movimiento obrero.

A partir de 1958 declina el monopolio sindical de la UTC, los sindicatos petroleros la abandonan, lo mismo que algunos sindicatos de Medellín como el de Colteger y el de las Empresas Municipales. Algunos de ellos se afilian al bloque independiente, otros a la federación comunista que saldrá con la CTC y otros intentan constituir una federación de orientación demócrata-cristiana. Esta central se constituirá luego en la actual confederación General del Trabajo CGT, que hoy en día abandona su ideología demócrata-cristiana, para adoptar posiciones más de izquierda, por el influjo de algunos sectores izquierdistas como el bloque socialista. Esta nueva central -

se inicia como ACICOL (Acción Sindical Colombiana). El 10. de Mayo de 1971 se constituye en Confederación General del Trabajo (CGT).

La fase actual del sindicalismo colombiano señala algunos rasgos que las caracterizan. En el aspecto político corresponde a la etapa final del desmonte del régimen del "Frente Nacional", que concluye con el Gobierno de Alfonso López Michelsen.

Fracasado como era inevitable, el desarrollismo de Pastrana, la economía del país se precipita opor una más acentuada pendiente inflacionaria. Los incidentes del costo de la vida en los últimos años muestra una evolución del 19.2% para los obreros.

En el terreno estrictamente sindical, esta fase significa fortalecimiento orgánico del sindicalismo clasista en el marco de un sostenido ascenso de la lucha de las masas y de un proceso unitario con altibajos, frente al incontenible deterioro de las centrales patronalistas CTC y UTC.

2.1.2.- LEGISLACION COLOMBIANA SOBRE EL SINDICALISMO:

En el Derecho Colombiano existen las personas naturales -

que son los seres humanos, que tienen derecho a agruparse con una y otras personas para formar entidades que no tengan objetivos ilícitos. Estas agrupaciones pueden obtener del Estado su personería y son consideradas como Personas Jurídicas.

El Derecho que tienen las personas para agruparse se encuentra consagrado en el Artículo 44 de la Constitución Nacional que dice: "Es permitido formar asociaciones entre los trabajadores, ésto es organizarse en sindicatos, y para ésto el Estado debe reconocer y expedir su personería jurídica: " El Artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo dice: De acuerdo con el art. 12, el trabajo garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse y a defenderse entre sí.

Los sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones y están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno en cuanto concierne al orden público. El derecho de asociación tiene normas legales que lo protege. En ocasiones los trabajadores deben acudir a ellas a demandar penalmente a los funcionarios públicos o a las personas que atentan contra su derecho. El Art. 354 del Código Sustantivo del Trabajo dice en

los términos del Art. 309 del Código Penal : "Quedan prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

Teóricamente está consagrado, pero no hay garantía real para su ejercicio. El estado no ayuda a la formación de las organizaciones sindicales. Por el contrario, las entradas, para fundar un sindicato existen más requisitos que para organizar una sociedad anónima y existe mucha más vigilancia sobre las organizaciones sindicales que sobre las sociedades capitalistas que inundan sus arcas con las ganancias que obtienen de la explotación de los obreros.

Para los trabajadores al servicio del Estado hay fuertes limitaciones en sus derechos de asociación y contratación colectiva, lo anterior nos indica que para los trabajadores particulares también hay limitaciones. En primer lugar el número de trabajadores que se requiere para la formación de un sindicato es demasiado alto. En segundo lugar no hay estabilidad de los trabajadores en el empleo, lo cual faculta al patrón para despedir tan pronto se da cuenta que van a crear un sindicato. Incluso ocurren casos en que se organiza un sindicato y antes de ser notificada su creación, la empresa despide a los fundadores en una clara posición de represalia y persecución. En tercer lugar, los dirigentes sindicales gozan de la suficiente autonomía para desempeñar sus funciones. El

fuero sindical de que habla el Código no es respetado por los patronos y no son pocas los casos en que el mismo Ministerio del Trabajo suspicia o tolera la persecución en contra de los dirigentes.

Los permisos sindicales para las necesidades de la organización son inexistentes y solamente a través de grandes batallas los trabajadores han logrado plasmar en convenciones algunos permisos pero siguen siendo limitados.

A esto se agrega el hecho de que los sindicatos están permanentemente supervigilados por las dependencias del gobierno, principalmente por el Ministerio de Trabajo, en el manejo de fondos, en la elección de delegados a certámenes sindicales, en la lista de socios, en los libros de actas.

En otras palabras, todo lo actuado por los trabajadores a través de su organización sindical, debe ser de conocimiento de las autoridades del trabajo, las cuales tienen derecho de legalizar o ilegalizar. En resumen, podemos decir que en Colombia al derecho de asociación no está garantizado, pues si bien es cierto que la Constitución Nacional lo establece, una red de decretos y leyes lo hace nugatorio. El Ministerio del trabajo es quien otorga personería jurídica a los sindicatos y es él quien declara legal o ilegal la huelga. Es el amigo y enemigo del trabajador.

2.1.2. ESTRUCTURA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA ;

La estructura de la organización sindical tiene plena relación con el sistema capitalista, desde su forma artesanal de pequeños talleres, en fabricas con producción amplia, hasta los complejos industriales de monopolios que controlan la materia prima, el proceso de producción y la distribución de los nuevos productos, así como la centralización y control estatal, que permite, a través de un Ministerio que controla las labores diversas que desempeñan millares de trabajadores en todo el territorio nacional.

El Código Sustantivo del Trabajo mantiene vigente un sistema de organización sindical que divide a los sindicatos en cuatro clases.

La estructura del sindicalismo colombiano está sustentada principalmente por sindicatos de base, Gremiales, de Industria y de Oficinas Varios; que se integran en confederaciones y federaciones. (1).

En el panorama sindical de Colombia predominan hoy los sindicatos llamados de Base o de Empresa, sobre los de tipo Gremial.

SINDICATO DE BASE ; Está formado por personas de varias -

(1) CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Art. 417.

profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios para una empresa, patrono, establecimiento, institución. Este tipo de organización ha tenido mayor operancia en nuestro medio obrero y se ha impuesto no por voluntad de los trabajadores, ni porque el desarrollo industrial y el crecimiento del número del proletariado industrial, así lo indique, sino por la imposición gubernamental patronal, ya que para los intereses de la burguesía dominante y del Imperialismo, este tipo de organización le permite mantener a los trabajadores dispersos orgánicamente y porque a la misma creencia le es más fácil golpear a los trabajadores en ese tipo de organización y burlar con mayor frecuencia a las aspiraciones reivindicativas de la clase obrera.

Los sindicatos de base garantizan la cohesión de los trabajadores de una rama industrial, para mejor hacer frente a los empresarios. La ploriferación de los mismos impiden que haya coordinación y dirección única en sus luchas reivindicativas, mientras mientras si los patronos se encuentran unidos en corporaciones gremiales poderosa a escala nacional. Estimulan al caudillismo y el surgimiento de fondos sindicales, lo cual obstaculiza la formación de cuadros de dirección obrera.

SINDICATO DE INDUSTRIA : Está formado por personas o trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas o en una misma rama industrial. Este tipo de organización operó en grado mayor mayor en los comienzos del movimiento obrero y en su actividad.

sindical, en particular en nuestro país, pues al parecer según las mismas experiencias, todo indica que en los países independientes de su desarrollo industrial y económico, resulta más ventajoso para los trabajadores el tipo de organización por ramas industriales y afinidad de actividades profesionales, ya que ello permite organizarlo, de orden municipal, departamental, nacional en un solo sindicato.

Los sindicatos de industria, por su magnitud y por tener que afrontar problemas diferentes con distintos patronos, requieren forma más permanente del concurso de todos los trabajadores por lo menos de un buen número de obreros, cosa que posibilita a éstas a adelantar su aprendizaje de dirigentes. Los sindicatos industriales permiten apreciar de dirigentes. Los sindicatos industriales permiten apreciar mejor en su conjunto la política patronal; en cambio los trabajadores de los sindicatos de base tienden a contemplar únicamente los problemas de su empresa sólo a su patrón, perdiendo fácilmente de vista a los intereses globales de clase, los sindicatos débiles como son los de base obtienen conquistas menores.

SINDICATOS GREMIALES : Son organizaciones conformadas por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Este tipo de organización en el ramo de la industria es inoperante y de ahí que a veces se presentan confusiones.

Los sindicatos gremiales por su conformación en nuestro país sólo pueden tener operancia en gremios como los loteros, braceros, embarcadores.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS ; Conformados por Trabajadores de diferentes oficios. Este tipo de organización sindical es ya poca la operancia que tiene en nuestro medio. Sin embargo se debe señalar que este tipo de organización tuvo en actividad, pero a medida que iba concentrándose y centralizándose la producción ha ido desapareciendo esta clasificación de organización sindical.

Los sindicatos de oficios varios sirven fundamentalmente en una etapa artesanal, donde no había desarrollo capitalista ni la concentración de obreros en las fabricas. Sin embargo el Código Sustantivo del Trabajo mantiene vigente esta clase de sindicato.

La Ley 38 del 23 de Junio de 1931 reglamenta el funcionamiento de los sindicatos, con lo cual se complementa todo el movimiento sindical, a aceptarse especialmente el derecho de los trabajadores a asociarse con fines profesionales.

Aunque los sindicatos han cumplido un papel destacado en la lucha de los trabajadores y su formación ha corrido paralelamente con el avance de la industria capitalista y también con los avan-

ces y retrocesos de luchas populares, éstos muchas veces han sido burlados por el patrón, llegando hasta el punto de ser desconocidos como tales, obligando así a los trabajadores sindicalizados a agruparse en asociaciones de mayor embergadura, conformadas por sindicatos de diferentes clases, los cuales forman parte de la estructura sindical del país.

Como necesidad de la clase obrera, tendiente al mejoramiento del nivel económico y social de la totalidad de los trabajadores y como requisito previo para la formación de una conciencia nacional que diera fuerzas políticas a los trabajadores y los llevará algún día al logro de una mejor justicia social, nacen las confederaciones y Federaciones.

Es una gran necesidad la unión de los grupos para obtener el triunfo, ya que la acción de uno solo, la mayoría de las veces - resulta deficiente frente al innegable poderío de la clase patronal.

La finalidad primordial de las Federaciones y Confederaciones - es seguir la unión de los trabajadores sin consideración a los intereses sus particulares, dar mayor consistencia al movimiento sindical, porque siendo un ámbito de acción mucho más grande y sus recursos mayores que los de cualquier sindicato, están en condiciones y actitud de realizar mejor las aspiraciones de la clase trabajadora, por medio de la constante orientación y asesoría.

Puede definirse la FEDERACION como la unión y coalición de sindicatos tendientes al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores.

Las Federaciones son organizaciones sindicales de segundo grado que tienen como finalidad unificar a un grupo de sindicatos por departamentos, profesiones o industrias, a fin de procurar entre ellos un entendimiento y una coordinación de sus luchas. Las Federaciones sindicales pueden agrupar a los sindicatos de distintas industrias o gremios que tengan sede en el respectivo departamento. Las Federaciones de industria por lo general actúan a escala nacional y están compuestas por sindicatos trabajadores de una misma rama industrial.

Las Federaciones no pueden afiliarse entre sí, en cambio los sindicatos afiliados a una federación departamental pueden afiliarse a una federación industrial y a una confederación.

La FEDERACION es una organización sindical de tercer grado, su papel es eminentemente nacional. Las confederaciones cobijan sindicatos y federaciones de los distintos departamentos, conformando así un bloque amplio, el cual tiene completa autonomía para negociar con el patrón a nombre de sus sindicatos cuando se presenten problemas entre las partes antagónicas.

2.2.- SINDICALISMO Y LUCHA DE CLASES EN COLOMBIA.

2.2.1.- LAS CONQUISTAS SINDICALES DENTRO DEL MARCO DE LA LUCHA DE CLASE;

Lucha de clases es la lucha entre las clases enemigas de los explotados y explotadores, que constituyen la principal fuerza motriz de todas las formaciones económicas sociales antagónicas, las clases y la lucha de clases, fueron descubiertas por los historiadores y economistas avanzados antes de la aparición del Marxismo. Pero sólo Carlos Marx y Federico Engels crearon la consecuente teoría científica de la lucha de clases.

Los intereses de las clases dominantes y oprimidas son irreconciliables. Las clases dominantes siempre aspiran a conservar y consolidar el régimen económico existente, a fortalecer la explotación de los trabajadores. Las clases oprimidas luchan por el mejoramiento radical de una situación, por librarse de la opresión y la esclavitud.

La organización y la lucha de clases del proletariado en nuestro país y de todo el mundo atravieza por diferentes etapas. Los objetivos que perseguían las primeras organizaciones obreras eran limitadas y estrechas en razón de la debilidad de esas organizaciones que en la mayoría de casos funcionaban en forma clandestina o secreta porque no existía el derecho de organización. Esas limitaciones obedecían al bajo nivel de la conciencia de clase de los trabajadores, a su incomprensión de las causas reales de su situación como clase explotada. Por ello algunas de las formas de lucha escogidas no correspondían a sus intereses, cayendo frecuentemente en el anarquismo, el terrorismo, el atentado personal; la destrucción de la máquina a la que creían responsable de su miseria, causante del desempleo.

El desarrollo capitalista acrecentaba númericamente las filas del proletariado hasta convertirse en los países industrializados, en la clase mayoritaria y en la fuerza decisiva del proceso y del desenvolvimiento social; sus luchas ampliaron en extensión y profundidad, obligando a la burguesía a recocerle cierta libertades y derechos, como el derecho de organización sindical, la libertad de reunión y manifestación, la libertad de prensa, el derecho al sufragio y a la presentación de candidatos a los órganos legislativos. Igualmente la clase obrera, durante duras y cruentas luchas, obtuvo la rebaja de la jornada de trabajo a 8 horas diarias, el derecho a reclamar alza de salarios y toda una serie de prestaciones económicas y políticas.

También se establece el fuero sindical para proteger a los líderes sindicales y se protege el derecho de huelga. Se crea la Ley 6a. de 1945 que define el salario mínimo, se establece el pago de horas extras, se reglamenta el trabajo nocturno. La presión sindical logró conseguir algunas concesiones en las clases populares, se abolió la cláusula de reserva, se amplió el fuero sindical, se consedió el pago triple de los días feriados,

En el curso de esas luchas la clase obrera fué adquiriendo una clara conciencia de clase, fortaleció y desarrolló sus organizaciones sindicales, se dió cuenta de la importancia que tiene la unidad, una vez evidente de ésta es la organiza -

v. ción del Paro Cívico Nacional de los trabajadores colombianos el 15 de Septiembre de 1977, creó nuevas formas de lucha y de organización y forjó los primeros destacamentos políticos. Pero además la clase obrera elaboró su propia ideología política a través de sus esclarecidas dirigentes.

La lucha de clases en nuestro país se expresa a través de tres formas principales: la económica, la política, y la ideológica.

La primera de ellas ha tenido como objetivo principal defender sus intereses inmediatos, es decir, obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, para este tipo de lucha los trabajadores se han organizado en sindicatos, cooperativas, cajas de compensación o de ayuda mutua. En el desarrollo de esa lucha los obreros han adquirido conciencia de sus propios intereses sociales, se han dado cuenta de la importancia de la unidad y solidaridad.

La forma principal de la lucha de clases del proletariado es la lucha política; pues ésta comprende diversas etapas y aspectos. La lucha política de los trabajadores de nuestro país a través de largos años se han centrado contra el levantamiento del estado de sitio que el gobierno nacional ha mantenido al país con el objetivo de conservar el orden público, lucha que ha mantenido la clase trabajadora, no con la finalidad de lograr un cambio revolucionario de la sociedad, sino que se propone alcanzar algunos derechos y libertades, extender su actividad política, difundir en gran escala los principios de su ideología.

Finalmente la clase obrera libra su lucha de clase en la esfera de la ideología. Esta forma de lucha tiene vital importancia porque los capitalistas no limitan su opresión contra los obreros al terreno de la explotación económica y la dominación política, sino que se esfuerza por impedir que los trabajadores adquirieran una conciencia clara de sus propios intereses. Para este fin los capitalistas cuentan con el poder del Estado con medios publicitarios modernos y eficientes como la televisión la radio, la prensa etc.

La lucha ideológica assume formas muy sutiles. En el seno de las organizaciones reformistas dirigidas a crear ilusiones entre los trabajadores acerca de la bondad del capitalista o que propugnan por la conciliación de los intereses de clase.

Igualmente hablan de la integración de la clase obrera a la burguesía, de la pérdida del carácter revolucionario de los trabajadores; asignan a la pequeña burguesía el papel de dirigentes de las masas populares. Analizadas brevemente las formas de lucha de clases que utilizan los trabajadores, debemos decir que las formas de organización de la clase obrera, en su partido de vanguardia, dotada de la ideología científica del socialismo, del Marxismo Leninismo, lo que constituye la forma más elevada de organización y única manera de llevar a cabo con éxito la principal forma de la lucha de clases políticas.

Para la lucha económica, decíamos, la sindical es la más importante forma de organización. El sindicato en un sistema de explotación, nace de la necesidad social de la clase numéricamente mayoritaria, respecto a las fuerzas del capital, para eliminar o siquiera disminuir, la opresión de éstos sobre el trabajo.

No podemos decir que los sindicatos tienen su origen en épocas remotas por la sencilla razón de que el proletariado nació y creció cuando surgió la burguesía y el sistema capitalista en nuestro país, convirtiéndose éste en una de las más grandes conquistas que ha logrado la clase obrera colombiana.

2.2.2- LAS ORGANIZACIONES POLITICAS Y EL SINDICALISMO COLOMBIANO:

A través de su historia, el sindicalismo ha estado influenciado siempre por las organizaciones políticas ya sea de la clase dominante o de la clase obrera.

La conformación de centrales obreras surge siempre como la iniciativa de algunos sectores políticos y no son pocas las organizaciones políticas que en vez de expresarse por sí mismas lo hacen a través de las organizaciones sindicales en cuyo seno tienen influencia.

Sin embargo en los actuales momentos el divisionismo creado por estos antecedentes es aminorado por la tendencia de los obreros a crear su propia organización política que luche por los intereses propios de la clase, aún a pesar de que esta intención su origen en criterios y en enfoques bastantes desímiles dentro del movimiento.

Actualmente el movimiento sindical colombiano encuentra su división clave entre el confederado y el no confederado o independiente.

El confederado a su vez se divide en las cuatro centrales obreras, mientras el no confederado se asume a la multiplicidad de métodos conceptuales y actitudes ante los intereses de las - clases obreras o la clase burguesa.

De las cuatro centrales obreras, dos de ellas la UTC y la - CTC responden a los intereses de los partidos políticos en el poder, el conservador y el liberal, siendo la actitud de sus camarillas dirigentes de conciliar con la patronal, mientras ag te sus bases muestran la más hipócrita demagogia verbal.

LA CGT es una subsidiaria ideológica de la democracia cristiana y trata de mostrarse como alternativa de dirección en el movimiento sindical a base de adoptar poses radicales ante la intermitente y pública postración de la CTC la UTC ante la polí

tica estatal, mostrando independencia del gobierno aún a pesar de sus sig-nos y su no decisión a adoptar una actitud de mayor consecuencia ante la crisis de coordinación del movimiento sindical.

El sector no confederado muestra claras influencias del anarco-sindicalismo y del foquismo, corrientes que han tratado históricamente de aislar las organizaciones que influyen del conjunto del sindicalismo organizado confederado, sin importancia o sin importarle que sea dependiente del Estado o no; estas corrientes hablan a través de sus sindicatos y el hecho de estar atomizadas en múltiples organizaciones de todo palambre las lleva a tratar de implementar en la práctica esa misma atomización en el movimiento sindical a pesar de toda la retórica unitaria izquierdista que siempre han manifestado.

Sin embargo a pesar de que en esta radiografía del movimiento sindical es patente una clara división, no podemos dejar de pasar por alto la existencia a través de los matices, organizaciones, confederaciones, sindicatos, comités intersindicales y unitarias que propugnan ante todo por la real coordinación del movimiento de la dirección de él por el Consejo Nacional Sindical, integrada por las cuatro centrales obreras como posible embrión de la Central Única de los Trabajadores. Estas corrientes emergieron con claridad a principios de 1977 y presionaron el movimiento a la realización del Paro Cívico Nacional y al movimiento obrero en el panorama político Nacional con la trascendencia del papel histórico por él a jugar.

El sindicalismo colombiano ha sido hoy por el peón de brega de los partidos políticos que se haya asumido una posición clara sobre sus derechos y responsabilidades. Nuestro sindicalismo tuvo el apoyo del partido liberal, que en su mejor época, reconoció derechos y libertades a los trabajadores y facilitó la creación de organizaciones obreras como la CTC.

En la medida en que manifestaba cierta identificación entre el partido liberal y los trabajadores organizados, el partido conservador concibió la idea de dividir a los trabajadores creando otra confederación, así nació la UTC.

2.3 SINDICALISMO Y TRABAJO SOCIAL:

En cuanto al punto que trata de la relación del Trabajador Social con las Organizaciones sindicales de Barranquilla y del país y la vinculación de este profesional a las luchas del obrero sindicalizado, a pesar de la dedicación con la cual nosotros abocamos la consecución de un material teórico que sistematizará experiencias al respecto, no fué imposible del todo encontrar un aporte significativo sobre ello; más bien toda la evidencia nos lleva a considerar que en nuestro caso el Trabajador Social se ha ubicado a nivel de empresa, es decir, ha trabajado con el obrero en la posición de un funcionario en empresa u organizacional empresarial, ocupando un cargo intermedio entre el nivel patronal y el obrero.

Las experiencias son variadas y existe un aporte bastante significativo al respecto, sobre las dificultades que puede encontrar y que encuentra el profesional del Trabajo Social, para que éste actúe como un suavizador de las inclemencias del traba-

jo y logre introducir sayores elementos de rendimiento por parte del obrero ante las exigencias que éste le hace, o el rechazo que experimenta por parte de éste.

En materia de sindicalismo y como experiencia directa nosotros presentamos en la introducción y en los apartes de nuestro anteproyecto, el primer encuentro que tuvimos con un líder sindical que estaba detenido en la Cárcel Nacional Modelo de Barranquilla y que fué precisamente el punto de partida para la realización de este trabajo, ya que esta experiencia significativa nos llevó a considerar que la visión del Trabajador Social por parte del obrero sindicalizado, estaba o era negativa en cuanto a que la actuación del Trabajador Social frente a estas Organizaciones no había sido debidamente enfocada, o que el profesional del Trabajador Social no había tenido conciencia de ello.

El líder sindical de la Empresa CICGLAC de Valledupar que se encontraba recluido en la Cárcel Nacional Modelo de Barranquilla nos llamó poderosamente la atención por su rechazo hacia el Trabajador Social, pues consideraba que este profesional era perseguidor de los obreros porque los enfrentaba con el patrón y su familia, volando en esta forma por los intereses empresariales, desconociendo las necesidades y problemas de que adoleciera el trabajador.

Al conocer esta situación iniciamos un proceso de intercambio de ideas, opiniones y conceptos acerca de las funciones del Trabajador Social en la empresa, de la problemática obrero patronal, -

de las luchas sindicales.

Por las charlas sostenidas con este líder sindical pudimos - conocer que en la empresa CICOLAC de Valledupar el Trabajo Social era ejercido por personas ajenas a esta profesión, creando por lo tanto conflictos entre el obrero y patrón, pues éste se dedicaba a investigar aspectos de carácter íntimo en su familia para luego darlos a conocer al patrón y muchas veces trataba de intervenir en las relaciones esposa y trabajador, llegando hasta el extremo de hacerle ver a ésta que su esposo ganaba un sueldo fabuloso y que si le daba poco dinero era porque el resto se lo gastaba en otras diversiones; creando conflictos en ña familia.

En vista de esta situación conflictiva creada por el Trabajador Social en la Empresa CICOLAC, el sindicato planteó a sus directivos que la escogencia del Trabajador Social fuera hecha por ellos, para ser ellos quienes señalaran las funciones que debía cumplir dentro de la empresa, lo cual no fué aceptado por el patrón y llegando en esta forma el sindicato a la conclusión de que en la empresa no se nombrara Trabajador Social para evitar problemas. Por su parte la empresa queriendo tener una persona que defendiera sus intereses trataba de introducir como Trabajador Social a personas diferentes a esta profesión, llegando hasta el punto de hacerles ver a los sindicalistas que éste iría a sus hogares con le finalidad de enseñarles conocimientos sobre economía doméstica, lo cual tampoco fué aceptado por la organización sindical.

Por todo lo anterior tratamos en primera instancia de obtener por medio de este líder sindical el conocimiento de ellos acerca del Trabajo Social y hacerle ver que el concepto sobre el Trabajador Social y su labor por parte del obrero y la empresa era equivocado, pues desconocían totalmente las funciones y posibilidades del Trabajador Social de la empresa.

Para avanzar o iniciar el trabajo de sistematización y producción teórica en este nivel fué que decidimos continuar nuestro trabajo con la realización de tres encuestas. Una encuesta dirigida a las organizaciones sindicales para aclarar o reunir datos sobre la opinión de los directivos de estas organizaciones sobre el Trabajo Social y algunas experiencias directas o indirectas que ellos tuvieran al respecto.¿

Una encuesta dirigida a obreros, directivos de la Telefónica de Barranquilla, empresa en la cual se presenta la circunstancia particular de existir el cargo de Trabajador Social pero no haber sido nombrado y darse algunas expectativas por parte de la base sindical y por parte de la directiva sobre las posibilidades que podría ofrecer la presencia de un Trabajador Social en la empresa y por lo tanto decidimos tomarla como punto de referencia. Y una tercera encuesta ubicada ya en la Universidad Simón Bolívar, realizada en dos niveles, una a nivel de estudiantes y egresados de la facultad y otra a nivel de profesores.

Con la confrontación de este trabajo de observación directa a nivel universitario y a nivel de organizaciones sindicales: iniciamos la contrastación entre los elementos teóricos del trabajo y los elementos que la realidad va a mostrarnos, para continuarlo posteriormente tal como está plasmado en los objetivos de nuestro trabajo, con la realización de un foro en el cual se produzca el encuentro de los dos estamentos: el elemento universitario y el elemento sindical.

PARTE III

CONOCIMIENTO SOBRE EL TRABAJO SOCIAL DE LOS SINDICALISTAS
EN BARRANQUILLA.

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA
A LIDERES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE BARRANQUILLA.

3.1. DESCRIPCION DE LA POBLACION DE LA ENCUESTA SINDICAL

Quadro # 1

NOBRE DE LAS ORGANIZACIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ASITLAN	7	3	10
FESUSTRAL	9	1	10
FEDETRAL	9	1	10
UTRAL	10		10
TOTALES	35	5	40

En este cuadro se muestra la distribución de la población encuestada de acuerdo a la organización sindical a la cual pertenecen: ASITLAN, FESUSTRAL, FEDETRAL, UTRAL.

De acuerdo a los aportes establecidos en el capítulo an -

terior las organizaciones sindicales escogidas como base de la encuesta son organizaciones de orden medio o de segundo grado, es decir, son las asociaciones intermedias entre organizadores de base y las organizaciones de grado superior o centrales sindicales de nivel nacional. Estas son cuatro representan en su orden a :

ASITLAN, Acción Sindical del Atlántico que agrupa un total de 5 sindicatos, FESUSTRAL, Federación Sindical Unitaria del Atlántico con 25 sindicatos afiliados. FEDMETRAL, o Federación de Trabajadores del Atlántico con 45 sindicatos afiliados. UTRAL, o Unión de Trabajadores del Atlántico que a su vez posee 86 sindicatos afiliados.

El total de personas encuestadas fué de 40, de las cuales 35 (el 75%) de los Directivos Sindicales son hombres y 5 (el 25%) son mujeres. Estas 40 personas para una buena representatividad se escogieron en números iguales, 10 por cada organización sindical.

El hecho de resultar que el 25% de los encuestados son mujeres no representa la proporción en que ellas participan en estas organizaciones, ya que la muestra fué tomada al azar en cuanto que se entrevistaron aquellas personas que se encontraban presentes en el momento de la realización.

3.2- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS DE LOS LIDERES SINDICALES
SOBRE EL TRABAJO SOCIAL

PREGUNTA: QUE SABE UD. DEL TRABAJO SOCIAL?

Tabla # 1

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS	FRECUENCIA	%
Con conocimientos y experiencias	19	47.5
Con conocimiento y sin experiencias.	8	20
Con experiencias y sin conocimientos.	5	12.5
Sin experiencias ni conocimientos.	8	20
TOTALES	40	100

Aquí analizamos las respuestas de los Directivos de las -
Federaciones Sindicales del Dpto. en lo que respecta al cono -
cimiento y experiencias sobre el Trabajo Social; las cuales se
agruparon en cuatro clasificaciones;

- Con conocimientos y experiencias, que pudieron dar l una de -
finición de lo que era para ellos el Trabajo Social y las Re-
laciones directas o indirectas con profesionales de este ramo.
- Con conocimientos y sin experiencias, que tienen un concepto
de lo que es Trabajo Social pero no ha tenido experiencias con
Trabajadores Sociales.

- Con experiencias y sin conocimientos, que han tenido experiencias con Trabajadores Sociales pero concretamente no saben lo que es el Trabajo Social.
- Sin experiencias ni conocimientos, aquí agrupamos a las personas que en la encuesta no dieron respuestas a los dos puntos que en el formulario investigaba sobre el conocimiento y experiencias del Trabajo Social, por caracer de éstos.

De las 40 personas encuestadas el 47.5% tienen conocimientos y experiencias sobre el Trabajo Social, el 32.5% abarca a aquellas personas que no tienen conocimientos y carecen de experiencias o a la inversa y un 20% respectivamente de la población encuestada carece de conocimientos y experiencias sobre el Trabajo Social. El análisis de estos datos nos lleva a concluir que no existe en las organizaciones sindicales un nivel adecuado de experiencias con Trabajadores Sociales, por lo que podemos afirmar que por parte de este profesional y de las facultades existentes ha habido olvido o desconocimiento de las posibilidades en el campo sindical, que bien valen la pena ser exploradas para no limitar las experiencias del Trabajador Social al campo puramente laboral de la empresa y pensar en un futuro que la participación del Trabajador Social a nivel empresarial se haga por la presión de las organizaciones sindicales y no sólo con la aprobación de los directivos y patronos.

3.3- VALORACION Y ACTITUDES DE LOS LIDERES SINDICALES SOBRE EL TRABAJO SOCIAL

PREGUNTA: CUAL ES SEGUND UD. EL CONSENCO DE LOS TRABAJADORES
RESPECTO AL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA?

Tabla # 2

TIPO DE VALORACION	FRECUENCIA	%
Aceptación	10	25
Rechazo	26	65
Indiferencia	4	10
TOTALES	40	100

En el primero o anterior cuadro se analizaron las actitudes y valoraciones de los líderes sindicales sobre la labor del Trabajador Social en la empresa. Las respuestas fueron agrupadas en 3 niveles: Aceptación, Rechazo e Indiferencia.

- Aceptación, aquí se tuvieron en cuenta las respuestas de los líderes sindicales que valoraron y dieron una opinión favorable acerca de la labor del Trabajador Social en la empresa según el consenso de los Trabajadores.
- Rechazo, respuestas que nos dieron a comprender el rechazo hacia el Trabajador Social en la empresa por su forma de actuar ante los trabajadores.

Dichas respuestas fueron: Este profesional es un jefe más que los persigue. El Trabajador Social es una persona utilizada por empresarios para tratar de adormecer algunas acciones de los trabajadores, encaminadas a buscar un mejoramiento de las condiciones sociales y económicas.

- Indiferencia, aquellas personas encuestadas que no dieron ninguna opinión respecto a la labor del Trabajador Social, evaluada por todos los trabajadores de la empresa.

Al analizar los resultados obtenidos en la encuesta realizada para tal fin apreciamos que el 65% del Universo encuestado demostró una actitud de rechazo hacia la labor del Trabajador Social, cifra bastante alta en la época en la que el Trabajador Social es considerado necesario para desarrollar su labor frente al obrero. El 10% correspondió a la actitud de indiferencia ante el accionar del Trabajador Social, considerando que esta actitud es el resultado de la poca información que tienen ellos acerca de las funciones y posibilidades del Trabajador Social y además corroboran los resultados del cuadro anterior en el que se muestra que el 52.5% de los líderes sindicales no han tenido conocimientos o experiencias con el Trabajador Social y reafirma la necesidad de explorar esta situación.

PARTE V

Vamos a presentar otra de las encuestas realizadas a nivel empresarial o a nivel sindical, con la cual vamos a percibir o a tratar de percibir la concepción que tiene el trabajador sobre el Trabajador Social, es decir, el obrero o empleado o trabajador de empresa sobre el Trabajador Social.

Esta encuesta la consideramos necesaria y la hicimos parte del estudio ya que la Empresa Municipal de Teléfo - nos presenta la situación particular de existir el cargo de Trabajador Social, pero no estar ocupado en la actualidad y existir expectativas tanto por parte de los empleados como de los directivos de la empresa sobre las ventajas y desventajas que tal nombramiento traería para la organización.

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS SOBRE EL TRABAJO SOCIAL Y LA POSIBILIDAD DE UBICAR UN TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA.;

4.1- DESCRIPCION DE LA POBLACION ENCUESTADA EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS.

Cuadro # 2.

NIVEL DE TRABAJO	SINDI CALIZADOS	NO SINDICA LIZADOS	FREC	%
Directivos		6	6	3.30
Administrativos	28	16	44	28.18
Técnicos	98	27	125	68.68
Choferes	7		7	3.84
Totales	133	49	182	100

En el anterior cuadro se describe el personal que labora en la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, el cual se encuentra clasificado de acuerdo a los niveles: Directivos, Administrativos, Técnicos o de Choferes que son los cuatro niveles en que está nominalmente distribuido en la Empresa Municipal de Teléfonos el personal vinculado a ella.

De lo cual podemos decir que el 72.5% pertenecen a los niveles Técnicos y de Choferes y sólo el 27.5% a los niveles Directivos y Administrativos.

4.2- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS SOBRE EL TRABAJO SOCIAL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS.

PREGUNTA: QUE SABE UD. DEL TRABAJO SOCIAL?

Tabla # 3.

TIPO DE CONOCIMIENTO	FRECUENCIA	%
Asistencial	63	45.60
Capacitación	23	12.61
Educativo	32	17.58
Otros	16	8.89
Ninguno	28	15.32
TOTALES	182	100

En este cuadro se clasificaron las respuestas que los Directivos y Empleados de la Telefónica dieron acerca del Trabajo Social Profesional; dichas respuestas fueron clasificadas en categoría de acuerdo a su contenido en la siguiente forma: Asistencial, - Capacitación, Educativo, Otras, Ninguno.

En la clasificación de tipo Asistencial se tuvieron en cuenta las respuestas dadas así: - Persona que resuelve los problemas de tipo económico tanto al empleado como a su familia.- Persona encargada de lograr el bienestar social de los empleados.- Persona que resuelve los problemas familiares del empleado. En base a lo anterior clasificamos estas respuestas en la categoría de

tipo Asistencial, pues consideran al Trabajador Social como la persona encargada de resolver todos los problemas que tengan los trabajadores.

-Capacitación, en esta categoría se clasificaron aquellas - respuestas en las cuales los empleados de la dt telefónica manifestaban que: El Trabajador Social es la persona encargada de organizar cursos dentro de la empresa para el empleado y sus familiares con el fin de mejorar económicamente dentro del núcleo familiar.

- Educativo, en esta clasificaciones se tuvieron en cuenta las respuestas dadas por los empleados de la Telefónica en donde - consideran que el Trabajador Social es la persona encargada de enseñarles la forma como deberían ellos comportarse dentro de la empresa con sus patronos y demás empleados.

- Otros, aquí se tuvo en cuenta varios tipos de respuestas : Persona que logra establecer las relaciones entre el patrón y el obrero.- Persona que integra los diferentes niveles de una empresa.

-Ninguno, esta categoría se tuvo en cuenta pues muchos empleados no dieron respuesta a la pregunta sobre el conocimiento del Trabajo Social por carecer de él, pues en la institución hace mucho tiempo se carece de este profesional.

Analizando este cuadro vemos que el 60% de los empleados - de la telefónica tienen opinión equivocada acerca de la labor

del Trabajador Social, pues creen que éste es la persona encargada de proporcionarles todo; algunos carecen de dicho conocimiento, esto es causa de la falta de un Trabajador Social en la empresa. El 40% restante considera que el Trabajador Social es la persona encargada de capacitarlos, orientarlos y guiarlos, aunque aclaran que es un conocimiento obtenido indirectamente, porque dentro de la empresa no hay Trabajador Social o la persona que cumplió estas funciones anteriormente fue precisamente desvinculada de la empresa puesto que los trabajadores y la dirección consideraron nula su actividad.

4.3 - EXPECTATIVAS SOBRE EL NOMBRAMIENTO DEL TRABAJADOR SOCIAL.

Tabla # 4.

EXPECTATIVAS	FRECUENCIA	%
Favorable	138	75.82
Dudosa	12	6.59
Indiferente	32	17.59
TOTALES	182	100

En este cuadro se agruparon las respuestas de los trabajadores de acuerdo a las expectativas sobre el nombramiento del Trabajador Social dentro de la empresa. Estas respuestas se clasificaron en : Favorable, Indiferentes, Dudosa.- Favorable, todas aquellas personas que dieron su opinión a que estaban de acuerdo que -

dentro de la empresa debe nombrarse un Trabajador Social.- Duda, aquellas respuestas en donde se ve claramente la aceptación o rechazo del Trabajador Social en la empresa.- Indiferencia, las respuestas en blanco a esta pregunta.

En el análisis de este cuadro vemos que el 75.32% de la población encuestada tiene una opinión favorable acerca del nombramiento del Trabajador Social en la empresa. El 25.18% tiene una opinión de duda e indiferencia ante el nombramiento del Trabajador Social en la empresa. Consideramos que esta actitud por parte de los empleados para que se ubique un Trabajador social sea consecuencia del poco conocimiento que sobre el Trabajo Social se tiene por no haber existido hasta el momento el Trabajador Social en la Telefónica. Lo cual nos lleva a considerar y a reafirmar la opinión que han manifestado a nivel sindical sobre el Trabajo Social en la primera encuesta a los líderes sindicales, y ésto hace necesario por parte de la facultad, de los Profesionales en Trabajo Social y de la Asociación de Trabajadores Sociales del Atlántico un acercamiento a las organizaciones sindicales ya que hasta el momento la aproximación de este profesional al obrero o trabajador Social se ha vinculado a la empresa como un funcionario más pero con poca vinculación fuera de la empresa y con las organizaciones sindicales.

PARTE V

Finalmente para contrastar la opinión y los conceptos de las organizaciones sindicales, los líderes sindicales y los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barzanquilla con el conocimiento que sobre estas organizaciones y sobre el obrero tiene los Estudiantes y Profesionales del Trabajo Social vinculados a la Universidad Simón Bolívar, realizamos dos encuestas. La primera de ellas dirigida a profesionales egresados de la facultad y la otra que está dirigida a los estudiantes; en esta parte hacemos la presentación y el análisis de los resultados de la encuesta dirigida a los egresados de la facultad de Trabajo Social sobre el campo laboral y sobre el sindicalismo.

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS A AGRESADOS Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD

5.1.- PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A EGRESADOS DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL SOBRE EL CAMPO LABORAL Y EL SINDICALISMO.

5.1.1- DESCRIPCION DE LA POBLACION SEGUN EL TIPO DE EXPERIENCIAS EN LA PRACTICA INSTITUCIONAL.

Tabla # 5.

SECTOR DONDE PRACTICO	FRECUENCIA	%
Sector Empresarial	1	5
Sector Salud	6	30
Sector Educación	7	35
Sector Carcelario	4	20
Otros	2	10
TOTALES	20	100

En este cuadro se describe la población de Egresados en -
cuestados y fueron clasificados de acuerdo al sector donde rea-
lizaron las prácticas institucionales.- En la clasificación -
Sector Empresarial, se tuvieron en cuenta los Egresados que
realizaron prácticas en Empresas.
- Sector Salud, los egresados que realizaron prácticas en enti-
dades de salud (hospital de B/quilla, Seguros, Clínica de Ter-
minal, Hospital Mental).- En la clasificación Sector Educación

se anotaron las personas encuestadas que hicieron prácticas en entidades educativas (Instituto Pestalozzi, Albergue Infantil, SEVA, Escuela del Terminal).- En la clasificación Sector Carcelario, se agruparon los encuestados que realizaron prácticas en la cárcel Distrito Judicial de Barranquilla, Cárcel para - mujeres.- Otras, la clasificación en donde se agruparon aque - llas personas que practicaron en instituciones como Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Al analizar este cuadro notamos que de las 20 personas es cogidas para la muestra, el 25% de ellas le tocó realizar prác ticas en el sector educativo, el 30% en el Sector salud, el 20% en el sector carcelario, el 10% en otras instituciones y sólo el 5% de la población encuestada realizó prácticas en el sector empresarial; dándonos cuenta aquí de la poca importancia que la facultad tiene en lo referente a este campo o a las dificulta. des de encontrar empresas dispuestas a facilitar el acceso de las estadísticas a sus instituciones. El sector empresarial se considerado como el más complejo para que el Trabajador Social realice su labor, por el antagonismo de clases existentes entre los sectores que conforman la empresa.

5.1.2.- VALORACION DEL CAMPO LABORAL POR PARTE DE LOS EGRESADOS,

PREGUNTA : QUE SABE UD. ACERCA DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES?

Cuadro # 3.-

TIPO DE CONOCIMIENTO	EXP. CONT. DIRECTOS	EXP. CONT. INDIRECT.	NO HA TENIDO	F	%
Conflictos patrón y obrero.	1	5	1	7	35
Políticas de la em - presa.		1		1	5
Relaciones armónicas.	2	2		4	20
Relación con el sistema.	1	2		3	15
Relación patrón y - obrero.	2	2		4	20
No respondió	1			1	5
TOTALES	7	12	1	20	100

En este cuadro se analizaron las respuestas que los egresados encuestados dieron a la pregunta arriba mencionada. Las respuestas en este cuadro se clasificaron: .

- Conflictos entre patrón y obrero, aquellas respuestas en las que respondieron: Relaciones obrero patronales son las originadas entre patrón y obrero, siendo generalmente de discordia entre éstos. Relaciones obrero patronales son las relaciones difíciles son regulares o malas por lo que el patrón no le interesa el bienestar del obrero sino que produzcan trabajo.- Políticas de la empresa, las relaciones que se dan dentro de una empresa de acuerdo a sus políticas.-

Relaciones obrero patronales son las relaciones armónicas necesarias para subsanar problemas entre las partes.- Relación con el sistema, respuestas clasificadas en este grupo de acuerdo al conocimiento que tienen los egresados, en donde respondieron: Relaciones obrero patronales son las relaciones normales dentro de un sistema capitalista.- Relación entre patrón y obrero.- No respondió.-

En este cuadro podemos notar que el 35% de los encuestados consideran las Relaciones Obrero Patronales como conflictivas ya que cuando el trabajo no produce satisfacción aparecen situaciones conflictivas y toda otra serie de problemas que no son ignorados por la empresa. El 20% de la población encuestada consideran las relaciones obrero patronales como armónicas entre el patrón y el obrero. El 15% definen las relaciones obrero patronales como las relaciones que se dan dentro de un sistema capitalista, las cuales generalmente son de explotación del hombre por el hombre, porque aquellos que tiene la propiedad sobre los medios de producción desconocen las necesidades sentidas por la población carente de medios y que se ve obligada a vender su fuerza de trabajo a cambio de bajos salarios. El 5% cree que las relaciones obrero patronales son las que se dan de acuerdo a las políticas de la empresa y un encuestado que no respondió, pues considera que en la empresa donde labora no se dan ese tipo de relaciones.

Del universo encuestado podemos decir que la mayoría, posee este conocimiento mediante experiencias y contactos indirectos, tal vez, ésta sea la causa de poseer una errada

concepción acerca de lo que es Relaciones Obrero Patronales, por lo que ninguna persona encuestada respondió a la definición: Relaciones Obrero Patronales, es el conjunto de normas y leyes que regulan las relaciones entre patrón y obrero u algo que se aproxima a esta noción.

5.1.3.- CONOCIMIENTO SOBRE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL DE LA EMPRESA.

PREGUNTA: NOMBRE 10 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA?

Tabla # 6.-

TITPO DE FUNCIONES	FRECUENCIA	%
Bienestar Social	25	23
Capacitación	15	14
Recreación	17	16
Educación	15	14
Programas de vivienda	11	10
Selección	2	1.8
Orientación	2	1.8
Fomentar cultura y deporte	2	1.8
Organización Sindical	1	0.9
Relacionar los obreros de la empresa.	1	0.9
Desarrollo de personal	4	3.7
Organizar	3	2.8
Programas de salud	8	7.5
Asesoría sobre paternidad	1	0.9
Meditar ante conflictos laborales.	1	0.9
TOTALES	108	100

A esta pregunta los encuestados dieron más de una respuesta, por lo tanto el total de respuestas es de 188 correspondientes a un universo de 20 personas; las respuestas se dieron referentes a las funciones del Trabajador Social en la empresa, las cuales fueron: Bienestar social, capacitación, Recreación, Educación, Programas de Bivienda, Selección, Orientación, Fomentar la cultura y el deporte, Organizar sindicatos, Relacionar los obreros de la empresa, Desarrollo de personal, Organizar, Programas de Salud, Asesoría sobre paternidad, Mediar ante conflictos laborales.

En base a los anteriores respuestas notamos que el 23% del personal encuestado dió como función del Trabajador Social en la empresa Desarrollar programas de bienestar social. El 44% dió como funciones: Capacitación, Recreación, Educación, el 1.8% respectivamente dió como funciones del Trabajador Social la organización, Selección, Orientación y Fomentar cultura y el deporte: el 0.5% cree que son funciones del Trabajador Social: la organización de sindicatos, relacionar obreros de la empresa, Asesoría sobre paternidad, Mediar ante conflictos laborales; el 0.7% dió como función del Trabajador Social el Desarrollo de personal; el 10.3% cree que el Trabajador Social en la empresa debe: Organizar y Desarrollar programas de salud.

5.1.4 SITUACIONES DIFICILES QUE PUEDEN PRESENTARSE EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES OBRERO LABORALES.

PREGUNTA: CUALES SON LAS SITUACIONES MAS DIFICILES QUE SE PUEDEN PRESENTAR AL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES?

Tabla # 7

TIPO DE SITUACIONES	FRECUENCIA	%
Huelga	2	10
Violación de la convención colectiva.	1	5
Pliego de peticiones	7	35
Políticas de la empresa.	1	5
Despido sin causa justa.	1	5
Contratación y selección	1	5
Cuestión económica	2	10
Sanciones	1	5
Bienestar Obrero Patronal	2	10
Carencia de armonía entre patrón y obrero.	2	10
TOTALES	20	100

Se analizó en este cuadro las situaciones más difíciles que pueden presentarse al Trabajador Social en la empresa

y se clasificaron en: Huelgas, cese de actividades laborales por parte de los trabajadores ante una situación conflictiva obrero patronal.- Discusión del pliego de peticiones, entre el obrero y el patrón, serie de condiciones que fijan los empleados de una determinada empresa para lograr mejor remuneración, bienestar social.- Violación de la convención colectiva, acuerdo firmado entre las partes (patrón y obrero) y que la empresa llega a desconocer en un determinado momento.- Políticas de la empresa, situaciones conflictivas que se presentan al ser violadas por parte del patrón y del obrero las políticas de la empresa.- Despido sin causa justa, cuando el obrero es suspendido definitivamente del cargo sin una causa que justifique éste.- Cuestión económica, lo referente a salarios y prestaciones sociales, reconocimiento por parte de la empresa que de acuerdo al alto costo de la vida debe conceder aumentos que sean compensativos y algunos derechos que contempla el Código Sustantivo del Trabajo, ésto es, cesantías, primas, vacaciones, pago de horas extras, asistencia médica.- Contratación, problemas que pueden presentarse dentro de la empresa al seleccionar personal para que labore dentro de la empresa.- Bienestar obrero patronal, proporcionar al obrero una relación armónica que satisfaga las necesidades de orden económico, social, político y cultural.- Carencia de armonía entre el patrón y el obrero, falta de entendimiento por parte de los dos grupos que alternan en la empresa.

Al analizar al anterior cuadro, pudimos constatar que el mayor porcentaje en cuanto a las situaciones difíciles que se le pueden presentar al Trabajador Social en la empresa tocó a la situación del pliego de peticiones, pues consideran que es

Una situación en donde el patrón debe tomar decisiones que sean para su beneficio trayendo consigo desacuerdos entre él y la clase asalariada y en donde el Trabajador Social debe actuar como suavizador de esta situación, a este aspecto le correspondió el 35%. El 10% de los encuestados cree que son situaciones difíciles al Trabajador Social: Huelgas, la Cuestión Económica, Bienestar Obrero Patronal, Carencia de Armonía entre patrón y obrero. Un 5% respondió: la violación de convención colectiva, Políticas de la empresa, Despido sin causa justa, Contratación, Selección, Sanciones, son situaciones difíciles para el Trabajador Social en la Empresa. La decisión de contratar y seleccionar personal encargada de hacerlo quien por lo general es el Trabajador Social es el encargado de ello, ya que la elección de candidatos se deben tener en cuenta además de las aptitudes para el desempeño deficiente del cargo que el aspirante tenga capacidad para integrarse al grupo de trabajo y adaptarse a las condiciones laborales existentes. El responsable de la selección del personal procura siempre contratar a la persona cuya característica aparentes constituyan una garantía para la empresa y que el objetivo no se alcanza con seleccionar al hombre adecuadamente entrenado para la tarea y estado satisfactorio de salud física, sino que quien ingrese a la empresa lo acepte, porque el fracaso en el nuevo trabajo perjudica tanto al trabajador como a la empresa.

Según los encuestados el Trabajador Social dentro de la empresa debe ser una persona cuya función debe ser la de orientar, canalizar y concientizar a los obreros, para así evitar en lo posible situaciones conflictivas entre él y los obreros.

B.1.5.- CONOCIMIENTO SOBRE EL SINDICALISMO.

PREGUNTA: QUE ES EN SU CONCEPTO UN SINDICATO?

Tabla # 8

DEFINICIONES	FREC.	%
Organización de trabajadores con fines comunes.	15	75
Grupo de trabajadores representativos de los demás para resolver problemas.	1	5
Grupo de base por medio del cual se obtiene la solución de problemas.	1	5
Conjunto de trabajadores que ventilan los problemas de cada trabajador en beneficio de éstos	1	5
Otras.	2	10
TOTALES	20	100

En la tabla anterior se analizan las respuestas de los egresados acerca del conocimiento sobre sindicalismo dando di-

ferentes definiciones acerca de lo que es un sindicato.

Notamos aquí que el 75% del personal encuestado respondió que Sindicato es la organización de trabajadores unidos con fines e intereses comunes. El 5% respectivamente definió los sindicatos como un grupo de trabajadores representantes de los demás para resolver problemas. Grupos de base por medio del cual se obtiene la solución de problemas.- Conjunto de trabajadores que ventilan en los problemas de cada trabajador en beneficio de éstos. El 10% dió otras definiciones.

En estas respuestas podemos observar que en ningún caso se obtuvo o se pudo establecer de parte de los egresados una posición amplia sobre el sindicalismo o sobre las funciones y posibilidades del sindicato en la sociedad actual, es decir, la mayoría de las respuestas se establecieron a nivel de organización o a nivel de institución, creada con el fin de defensa de los trabajadores, pero en ningún caso se presentaron respuestas que ubicaran el sindicato como una fuerza social en la cual podría intervenir el Trabajador Social favorablemente para constituirse realmente en un verdadero agente de cambio.

5.1.6.3. CLASES DE SINDICATO,

PREGUNTA: MENCIONE ALGUNAS CLASES DE SINDICATOS?

Tabla # 9

CLASES DE SINDICATOS	FRECUENCIA	%
Sindicato de Base	5	15
Sindicato Gremial	6	18
Sindicato Patronal	9	27
Sindicato de Oficios	5	15
Sindicato de Profesionales	1	3
Sindicato Bancarios	5	15
Sindicatos de Oficios Varios	1	3
Sindicato Obrero-Patronal	3	13
Sindicato de Choferes	1	3
Sindicato Industrial	1	3
TOTALES	33	100

En este cuadro se analizaron las respuestas en base a la pregunta acerca de las clases de sindicato, las cuales fueron:

Sindicato de Base, Gremial, Obreros, Patronal, Profesionales, Bancarios, Oficios Varios, Obrero Patronales, Choferes, Industrial. Podemos notar que el personal de egresados del Trabajo Social sabe definir un sindicato, pero tiene poco conocimiento en cuanto a la estructura sindical pues el 27% cree que el Sindicato patronal es una clasificación de sindicato: el 18%, el 15% el 13%, y el 3% clasifican a los sindicatos - en Gremiales, de Base, Obreros, Obrero-Patronal, Profesionales, Bancarios, Oficios Varios, Choferes, Industriales. Muchas de las anteriores clases de sindicatos dadas por los egresados no se encuentran contempladas en la clasificación que hace el Código Sustantivo del Trabajo.

5.1.5.2 - CONOCIMIENTO SOBRE ORGANIZACIONES DE ORDEN MEDIO

PREGUNTA: CUALES ORGANIZACIONES DE ORDEN MEDIO CONOCE?

Tabla # 10

CLASES DE RESPUESTAS	FREC.	%
Erradas	2	10
Dieron nombres de sindicatos	8	40
Ninguna	10	50
TOTALES	20	100

En este cuadro se clasificaron las respuestas en base a la clasificación de Organizaciones de orden medio. Dichas -

respuestas se clasificaron en: Erradas, Dieron nombres de sindicatos, Ninguna. Aquí se ve claramente la falta de conocimiento de los egresados de Trabajo Social en lo que respecta a la Organización Sindical, pues no saben distinguir entre sindicato y una organización de orden medio, de ahí que el 50% y el 40% de los encuestados no dieron respuesta a la pregunta formulada y además dieron nombres de sindicatos, el 10% dió respuestas erradas y ningún encuestado respondió que las organizaciones de orden medio son las Federaciones departamentales o de industria o profesión.

5.1.6.- CONCEPTOS Y OPINIONES SOBRE EL CAMPO EMPRESARIAL

PREGUNTA: QUE CONCEPTO TIENE UD. SOBRE EL CAMPO EMPRESARIAL?

Tala ²¹/₁₇ 11

CONCEPTOS	FREC.	%
Campo cerrado al Trabajador Social.	10	50
Campo donde se pagan salarios de hambre por la abundancia de mano de obra y falta de trabajo.	1	5
Campo donde el Trabajador Social se realiza como profesional.	6	30
Instituciones con intereses implícitos.	3	15
TOTALES	20	100

En esta tabla se clasificaron y analizaron las respuestas de los egresados acerca de la opinión sobre el campo laboral, las cuales se agruparon en cuatro categorías: - Campo cerrado al Trabajador Social, debido a que allí le es difícil a éste desarrollar libremente su labor, pues la mayoría de las veces debe actuar bajo la presión de las políticas de la institución a este tipo de respuesta correspondió al mayor porcentaje (50%), considerando en este caso que el Trabajador Social en la empresa debe conocer a cabalidad las políticas de la institución y saber cuáles son las funciones a desempeñar, para que su labor sea fructífera tanto a los empresarios como a los trabajadores y que en el momento de atravesar por situaciones difíciles sepa utilizar y aplicar técnicas y estrategias adecuadas para lograr la solución de esta problemática.

- Campo donde se pagan salarios de hambre por la abundancia mano de obra y falta de trabajo, a esta clasificación respondieron el 5%. - Campo donde el Trabajador Social se realiza como profesional, respuesta dada en un 30%. - Instituciones con intereses implícitos, respuestas dadas en un 15%.

5.1.7.- SUGERENCIAS A LA FACULTAD POR PARTE DE LOS EGRESADOS.

PREGUNTA: QUE SUGERENCIAS HARIA UD. A LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL?

Tabla # 12

SUGERENCIAS	FREC.	%
Utilizar teorías acordes con las realidades.	2	10
Unificar criterios los profesores para evitar traumas en la conducta profesional de los estudiantes.	1	5
Mayor responsabilidad al nombrar los profesores.	7	35
Enviar más practicantes al campo laboral.	2	10
Dar al practicante una verdadera imagen del quehacer profesional fuera de la Universidad.	1	5
Selección de estudiantes de Trabajo Social.	3	15
Intensificar seminarios de Trabajo Social en donde participen profesionales de este campo.	2	10
Formar profesionales capaces de concientizar y politizar.	1	5
Conocer aspectos positivos y negativos de la Institución para evitar limitaciones.	1	5
TOTALES	20	100

En esta tabla se agruparon las sugerencias de los egresados de trabajo Social.- Notamos que la mayor inquietud del personal de egresados es sugerir a la facultad mayor responsabilidad al escoger los profesores, respondiendo a ésta el 35%. - El 15% sugiere se tenga más cuidado al seleccionar los estudiantes de Trabajo Social para evitar así malos profesionales. El 10% respectivamente sugiere: Utilizar teorías acordes con la realidad, enviar más practicantes al campo empresarial. Intensificar seminarios laborales en los cuales participen activamente profesionales especializados en el ramo. El 5% sugiere: Que los profesores unifiquen criterios al impartir sus conocimientos, evitando así traumas en la conducta profesional de los estudiantes. Dar al practicante de Trabajo Social una verdadera imagen del quehacer profesional fuera de la Universidad. Formar profesionales capaces de concientizar y politizar. Conocer aspectos positivos y negativos por parte del estudiante de la Institución para que al realizar prácticas evite limitaciones.

5.1.8- SUGERENCIAS A TRABAJADORES SOCIALES DEL SECTOR LABORAL.

PREGUNTA: QUE SUGERENCIAS HARIA UD. A TRABAJADORES SOCIALES -
QUE LABORAN EN EL SECTOR LABORAL?

Tabla # 13

SUGERENCIAS	FREC.	%
Buenas relaciones patrón obrero para mantener equilibrio.	5	25
Conocer la estructura y políticas de la empresa.	1	5
Llevar a la práctica la teoría para lograr un cambio social.	2	10
Lograr la aceptación de patrones y obreros.	4	20
Obtener buena ubicación en la empresa	2	10
Proyectar un verdadero conocimiento del Trabajo Social y crear para clara conciencia del mismo.	1	5
Desarrollar estrategias que saquen - adelante la profesión para infundirle más respecto de los demás hacia éste.	1	5
Cumplir con las funciones y no utilizar paliativos para desempeñar el cargo - con más eficacia.	2	10
Mayor actividad en la realización de programas de bienestar social a los obreros.	2	10
TOTALES	20	100

Aquí fueron agrupadas las sugerencias de los egresados a los Trabajadores Sociales del sector laboral, las cuales fueron : Mantener buenas relaciones entre patron y obrero a fin de mantener un equilibrio, estas respuestas se dieron en un 25%. Lograr la aceptación de patronos y obreros, las cuales se dieron en un 20%. En un 10% se dieron sugerencias como: Llevar a la práctica la teoría adquirida para lograr un cambio social. - Obtener buena ubicación dentro de la empresa. Cumplir con todas las funciones y no utilizar paleativos en el desempeño de su labor con más eficacia.- Mayor actividad en la realización de programas en pro del bienestar social del obrero.- El 5% sugiere: Conocer la estructura y políticas de la empresa.- Proyectar un verdadero conocimiento del Trabajo Social y crear una clara conciencia del mismo.- Desarrollar estrategias que saquen adelante la profesión, infundiéndole mayor respeto de los demás hacia ésta.

El análisis de los resultados en esta tabla nos confirma la tendencia que se ha manifestado a nivel de egresados sobre lo que es el campo laboral. Nosotros vemos como las sugerencias y observaciones que los egresados hacen a los Trabajadores Sociales que actualmente se ocupan en el campo laboral, todas son tendientes a reforzar la posición del Trabajador Social y a tratar de enaltecer esta posición o de clarificar esta posición frente a los estamentos de la empresa. Sin embargo ninguna de ellas tomó en consideración el aspecto sindical, es decir, la organización que defiende los intereses de los trabajadores, lógico que esta consideración hay que tener en cuenta la ubicación del Trabajador Social como un empleado de la em -

presa, es decir, como una persona cuya ubicación en la empresa depende de los directivos de ésta, porque el ingreso del profesional a la empresa no se ha hecho por parte del sindicato sino por parte de los directivos de ésta.

5.2.- PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES DE VII Y VIII SEMESTRE DE TRABAJO SOCIAL SOBRE EL CAMPO LABORAL Y EL SINDICALISMO.

La cuarta encuesta realizada en nuestro estudio consistió en realizar las mismas preguntas que se le formularon a los - egresados sobre el campo laboral y sector sindical a estudiantes de los dos últimos semestres de la facultad o sea VII y VIII, - puesto que éstos están en sus prácticas institucionales y eran quienes podrían en una u otra forma tener alguna vinculación - con el sector laboral y sindical.

5.2.1.- DESCRIPCION DE LA POBLACION.

Cuadro # 4

ESTUDIANTES	VII	VIII	F.	TIENE R.S.	NO TIENE R.S.	%
Vinculados a Empresa.	19	2	21	5	16	34
No vinculados a Empresa	25	15	40			66
TOTALES	61		61	5	16	100

En el cuadro anterior se clasificó el personal de estudiantes de VII y VIII de Trabajo Social el cual correspondió a 61, Universo escogido para este aspecto. Los estudiantes fueron clasificados en dos grupos: Vinculados a empresa y no vinculados a empresas; se tuvo en cuenta además aquellos que estando vinculados a empresa tienen o no relación con el sindicato de la empresa.

Los resultados de este cuadro no señalan que el 66% de los estudiantes encuestados de los dos últimos semestres no están vinculados a ninguna empresa, el 34% se encuentran laborando en empresas y de éstos 16 no tienen relación con el sindicato existente en la empresa. Esta es tal vez una de las causas por las que los profesionales del Trabajo Social desconocen las funciones que debe realizar con el sindicato, tratando siempre de convertirse en un aliado del patrón.

5.2.2- VALORACION DEL CAMPO LABORAL POR LOS ESTUDIANTES.

PREGUNTA: QUE SABE UD. ACERCA DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES?

Cuadro # 5

TIPO DE CONOCIMIENTO	EXP. CONT. DIRECTOS	EXP. CONT. INDIRECTOS	NO HA TENIDO	F. %
Políticas de la empresa.		1	1	2
Relaciones Armónicas.	10	13	1	24 39
Relación Obrero patrón.	3	18	1	22 33
Relación con el sistema.	1	1	2	4
Subordinación y dependencia	3	4	7	18
Otras	1	3	4	7
No respondieron			1	2
TOTALES	18	40	2	61 100

Aquí se analizaron las respuestas de los estudiantes acerca del campo Laboral y se clasificaron de acuerdo a las definiciones dadas así: Políticas de la empresa.- Relaciones Armónicas, Subordinación y dependencia, Relaciones entre patrón y obrero, Otras, No respondieron.

- Políticas de la empresa, basada en las respuestas :

Relaciones Obrero Patronales son: aquellas que existen entre patrón y obrero y las políticas de la empresa; o sea las - que rigen la vida del hombre en una empresa, éstas con el afán de mayor producción y el obrero mayor remuneración y condiciones adecuadas, esta respuesta se dió en un 2%.

-Relaciones Armónicas, se hizo este tipo de clasificación debido a que varios encuestados dieron respuestas como: Relaciones obrero patronales son las relaciones buenas o malas entre patrón y obrero, o Relaciones Obrero Patronales - son las relaciones de armonía que se dan en una empresa entre patrón y obrero, a estas respuestas correspondió el 36% del universo encuestado.

-Relaciones de subordinación y dependencia, en base a la respuesta que daba a entender claramente la subordinación o dependencia del obrero con respecto al patrón; otra respuesta de esta clasificación dice: Relaciones obrero patronales son las que dan con la celebración de un contrato de trabajo y a través del cual el obrero se compromete a prestar sus servicios al patrón bajo la continua subordinación y dependencia a cambio de un salario, estas respuestas se dieron en un 12%

-Relación con el sistema, respuestas dadas acerca de las relaciones obrero patronales: Relaciones obrero pasan las relaciones que existen entre el que vende la fuerza de trabajo y quien se aprovecha de la plusvalía (se clasificó) esta clasificación tuvo un porcentaje de 5%.

- Otras, fué la clasificación en donde se agruparon respuestas que los estudiantes dieron a la pregunta sobre las Relaciones obrero patronales como : Relaciones entre patrón y obrero que deben mantenerse en forma condicionada, es decir, siempre y cuando el obrero cumpla con las normas disciplinarias que estipula la empresa. Relaciones humanas con el fin de conseguir una meta dentro de la empresa, pactos y convenios celebrados entre patronos y obreros, estas respuestas se dieron en un 7% con relación al universo encuestado.

En este cuadro se investigaba además las experiencias y contactos adquiridos acerca del conocimiento de campo laboral eran directas o indirectos y los que no han tenido experiencias, del universo encuestado, 40 estudiantes adquirieron el conocimiento mediante experiencias y contactos indirectos correspondiéndole el 65% y 17 estudiantes con experiencias y ncontactos cuyo porcentaje es del 29% y 4 estudiantes que no han tenido experiencias ni contactos con el 6%.

5.2.3- SITUACIONES MAS DIFICILES QUE PUEDEN PRESENTARSE EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.

PREGUNTA: CUALES SON LAS SITUACIONES MAS DIFICILES QUE SE PUEDEN PRESENTAR AL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES?

Tabla # 14.

TIPO DE SITUACIONES	F.	%
Huelgas	11	18
Políticas de la empresa	1	2
Despido sin causa justa	5	9
Cuestión económica	9	15
Bienestar obrero patronal	9	15
Sanciones	3	5
Pliegos de peticiones	17	27
No respondieron	2	3
TOTALES	61	100

Correspondió en esta tabla agrupar las respuestas de la anterior pregunta, las cuales fueron: Huelga, Políticas de la empresa, Despido sin causa justa, Cuestión económica, Bienestar obrero patronal, Sanciones, Pliego de peticiones, No respondieron.

.- Huelgas, clasificación hecha en base a las respuestas: -
Suspensión de labores por parte de los obreros de una empresa cuando se presenta alguna problemática obrero patronal. Pero por parte de los obreros ante la negación del patrón de las reivindicaciones del obrero.

- Políticas de la empresa, problemas o desacuerdos entre patrón y obrero por incumplimiento de los deberes de acuerdo a las políticas empresariales.- Despido sin causa justa, suspensión definitiva del obrero del cargo que ejerce sin una causa que justifique este despido.

- Cuestión económica, en lo referente a conversaciones entre patrón y obrero con el fin de solicitar aumento salarial y reconocimiento por parte del patrón de prestaciones sociales al obrero.- Bienestar obrero patronal, aquí se clasificaron las respuestas que consideraron como situaciones difíciles: la falta de relación armónica entre patrón y obrero para el buen funcionamiento de la empresa.- Intransigencia patronal, negación absoluta o desconocimiento del patrón de las necesidades del obrero y de la labor por él desarrollada.- Sanciones, castigos impuestos al obrero ante el incumplimiento de sus obligaciones o de las políticas de la empresa o irrespeto a sus autoridades o superiores.- Pliegos de peticiones, discusión entre el obrero y el patrón de una serie de condiciones para lograr mejorar su trabajo y salario. No respondieron, respuestas en blanco.

Los resultados obtenidos nos demuestran que el mayor porcentaje (27%) correspondió a la discusión del pliego de peticiones, considerada como una situación difícil

al Trabajador Social, pues ésto implica una problemática, al estar en desacuerdo las partes, tocándoles a este profesional servir de mediador ante el conflicto.- A las Huelgas correspondió el 18%, el 15% de las personas dió como situación difícil del Trabajador Social en el campo laboral la Cuestión económica, y el bienestar obrero patronal respectivamente. El 9% a los despidos sin causa Justa, el 6% a la Intransigencia patronal, el 5% a las Sanciones, el 3% a las respuestas en blanco y el 2% a problemas por incumplimiento de las políticas de la empresa.

5.2.4- CONOCIMIENTO SOBRE LAS SITUACIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL.

PREGUNTA: ENUMERE 5 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA?

Tabla # 15.

TIPO DE FUNCIONES	F.	%
Orientador	16	11
Bienestar Social	46	33
Desarrollo de personal	3	2
Ejecución de programas.	6	5
Programas de educación.	31	22
Mantener estabilidad obr.pat.	22	10
Recreación.	7	5
Organización Sindical.	3	2
Tener cont. con obreros.	5	3
No respondieron.	2	1
TOTALES	141	100

Aquí se clasificaron las respuestas basadas en la anterior pregunta, en las cuales dieron como funciones del Trabajador Social en la empresa: Orientador, Desarrollo de personal, Programas de Bienestar, Ejecución de programas, Mantener estabilidad obrero patronal, Recreación, Organización sindical, Tener contactos directos con los obreros. No respondieron.

En este cuadro nos damos cuenta que el mayor porcentaje (30%) correspondió a los programas de bienestar social que el Trabajador Social debe llevar a cabo. Según las respuestas otra de las funciones del Trabajador Social es la Educación, la cual debe realizar teniendo en cuenta los programas de capacitación que se llevan a cabo en la empresa o haciendo los trámites necesarios para que la institución conseda préstamos, auxilios bocas a los trabajadores y a su familia para realizar estudios, estas respuestas se dieron en un 22%. El 11% dió como función la de Orientador, el 16% cree que una de las funciones del Trabajador Social es Mantener estabilidad en las relaciones obrero patrón. El 5% respectivamente correspondió a las funciones de ejecución de programas y recreación. El 2% respondió que una de las funciones del Trabajador Social es la Organización Social que el Trabajador Social dentro de la empresa debe tratar de que los trabajadores se afilien al sindicato y en caso de no existir éste allí sea él quien se encargue de impulsar la organización sindical.

Este 2% que manifiesta sobre las relaciones del Trabajador Social con las organizaciones sindicales nos muestra un aspecto un tanto diferente de las respuestas de los Trabajadores Sociales egresados de la facultad puesto que nos indica que ya existe por lo menos a nivel de estudiantes una preocupación sobre

. las posibilidades del Trabajador Social a nivel sindical.

532.5 - CONOCIMIENTO SOBRE EL SINDICALISMO EN COLOMBIA.

PREGUNTA: QUE ES EN SU CONCEPTO UN SINDICATO?

Tabla # 16

DEFINICIONES DE SINDICATO	F	%
Asociación de trabajadores con miras a alcanzar objetivos comunes.	47	77
Movimiento de lucha obrera que defiende intereses de la masa asalariada para lograr mejores salarios y prestaciones.	3	5
Grupo de base por medio del cual se obtiene solución a los problemas	1	2
No respondieron	4	6
TOTALES	61	100

En esta tabla se agruparon las respuestas sobre el concepto de sindicato, las cuales se clasificaron en :

Asociación de trabajadores con miras a alcanzar objetivos -

comunes respuestas dadas en un 77%. - Movimiento de lucha obrera que defiende intereses de la masa asalariada para lograr mejores salarios y prestaciones, respuestas que se dieron en un 10%. - Organización de trabajadores de una determinada empresa, a la cual correspondió el 5%. Grupo de base por medio del cual se obtiene la solución de problemas a esta respuesta correspondió el 2%. - El 6% correspondió a las respuestas en blanco.

5.2.3.1. CLASES DE SINDICATO.

PREGUNTA: MENCIONES ALGUNAS CLASES DE SINDICATOS?

Tabla # 17

CLASES DE SINDICATO	F.	%
Base	37	22
Gremial	39	23
Industrial	37	22
Oficios Varios	27	17
Dieron nombres de sindicatos	3	4
Patronal	4	3
Empresarial	5	3
No respondieron	10	6
TOTALES	167	100

Este cuadro se analizó de acuerdo a la clasificación de los estudiantes sobre los sindicatos, la cual fué: Sindicato de Base, Gremial, Industrial, Oficios Varios, Dieron nombres de sindicatos, Patronal, Empresarial, No respondieron. En base al número de respuestas de los estudiantes que fueron 16 correspondientes a 61 estudiantes, vemos que el 26, y 22 y 17% respectivamente clasificaron los sindicatos en Sindicatos de Base, Gremial, Industrial, Oficios Varios. El 3% dieron nombres de algunos sindicatos. El 3% clasificaron los sindicatos en Patronal y Empresarial y el 5% no respondieron.

6.2.3.2 - ORGANIZACIONES SINDICALES DE ORDEN MEDIO.

PREGUNTA : CUALES ORGANIZACIONES DE ORDEN MEDIO CONOCE UD.

Tabla # 18

CLASES DE ORGANIZACIONES	F.	%
Errada	13	22
Dieron nombres de sindicatos	3	5
No respondieron	45	73
TOTALES	61	100

Las respuestas del personal encuestado se agruparon en: Erradas, Dieron nombres de sindicatos. No respondieron. Al analizar esta tabla notamos que el poco conocimiento de los estudiantes de Trabajo Social encuestados en lo que respecta a la estructura sindical se demuestra en no saber cuales son las organizaciones de orden medio o Federaciones y es así -

como el 65% de la población encuestada no respondió a esta pregunta; el 22% dió respuestas erradas, el 13% dió nombres de algunos sindicatos y ningún estudiante respondió correctamente.

5.2.6.- CONCEPTOS Y OPINIONES SOBRE EL CAMPO EMPRESARIAL.

PREGUNTA: QUE CONCEPTO TIENE UD. SOBRE EL CAMPO EMPRESARIAL?

Tabla # 19

CONCEPTOS	F.	%
Conjunto de organizaciones con el fin de explotar al hombre.	19	31
Sector de la economía nal. en donde se palpan las relaciones obrero patrón.	11	18
Campo donde el individuo se realiza social, cultural y económicamente.	9	15
Organización cuyo principal objetivo es el incremento de capital.	1	2
Campo limitado al Trabajador Soc.	8	13
Campo amplio al Trabajador Soc. para desempeñar sus funciones.	3	5
No respondieron	10	16
TOTALES	61	100

En base a la anterior pregunta se clasificaron las respuestas dadas, las cuales fueron de diverso índole :

- Conjunto de Organizaciones con el fin de explotar al hombre.
- Organización Jurídica. Administrativa y Económica en donde se trata de crear un orden en la vida social con el único fin de explotar al hombre.- Es la pluralidad de personas racionalmente unidas con el fin de conseguir y producción para el dueño de la empresa; este tipo de respuesta se obtuvo en un 31%.

- Sector de la economía nacional en donde se palpan las relaciones obrero patronales, aquí se tuvo en cuenta respuestas como ésta y además otras que por su contenido nos dan a comprender esta idea. Estas respuestas fueron : Base de la economía de un país. En un país capitalista articule relaciones de producción.

Es el sector que contribuye al desarrollo económico, y social de un país, respuestas dadas en un 13%.

-Campo en donde el individuo se realiza social, cultural y económicamente. Es el conjunto de organizaciones en donde el hombre se desempeña con el fin de conseguir con que satisfacer sus necesidades, respuestas que se dieron en un 15%.

Organización cuyo principal objetivo es el incremento de capital, esta respuesta se dió en un 2%.

-Campo limitado al Trabajador Social, cuyas respuestas dicen: El sector empresarial es un campo limitado al Trabajador Social, pues su labor muchas veces se ve restringida por la estructura que impera en nuestra sociedad y también por las políticas específicas de cada institución, respuestas dadas en un 10%.

- Campo amplio al Trabajador Social para desempeñar sus funciones, estas respuestas se dieron en un 57; según los encuestados al Trabajador Social debe ser un profesional conocedor de sus funciones y que sepa aprovechar tácticas adecuadas para el desempeño de sus funciones.

552.7- SUGERENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL.

PREGUNTA: QUE SUGERENCIAS HARIA UD. A LA FACULTAD?

Tabla # 20.

TIPO DE SUGERENCIAS	F.	%
Mayor orientación y coordinación en las prácticas.	18	27
Mejorar condiciones académicas.	13	20
Dotar la facultad de un mejor - profesorado.	7	11
Mayor interés a la cátedra de Metodología.	3	5
Nombrar más supervisores.	5	8
Más complementación teórica sobre el campo laboral.	12	19
Mayor integración teórico-práctica	8	13
No respondieron	3	5
TOTALES	65	100

Los estudiantes dieron muchas sugerencias a la facultad de Trabajo Social las cuales estuvieron relacionadas con - las prácticas, mejorar condiciones académicas, dotación de un mejor profesorado, más interés a la cátedra de Metodología, nombrar más supervisores, más complementación sobre el campo laboral, mayor integración teórica-práctica y encuestas sin respuestas.

En esta tabla notamos que el mayor porcentaje (27%) es el de sugerir a la facultad Mayor coordinación y orientación en las prácticas, pues según las respuestas dadas los estudiantes dicen que al asignárseles una determinada institución para realizar sus prácticas, no sabe lo que va a hacer allí. El 20% de las respuestas sugieren mejorar las condiciones académicas de la facultad, pues hay algunas cátedras que son de suma importancia y que muchas veces por descuido no se les presta la debida atención, creando en esta forma lagunas en los conocimientos de los estudiantes, lo cual redundará en perjuicio al desempeñarse como profesional.

El 18% de las respuestas sugieren una mayor complementación teórico-práctica sobre el campo laboral, ya que aquí es en donde se originan choques entre las partes y debido a la falta de conocimiento del Trabajador Social se encuentra poco preparado para enfrentarse ante esta problemática, con el fin de servir de nivelador de las partes conflictivas. Sugieren también la dotación de un mejor profesorado para la facultad, que sea responsable, preparado y con experiencia; este tipo de respuestas se dieron en un 11%.

El 8% de las repuestas sugieren nombrar más supervisores de prácticas, pues el escaso número de éstos obliga que los grupos sean numerosos imposibilitando la labor de supervisión y orientación de éstos hacia los estudiantes en práctica y que se haga una más mayor integración de la teoría y la práctica en la medida en que el Trabajador Social sepa confrontar los conocimientos con la realidad desarrollando una labor acorde con las exigencias del medio donde actúe.

Las sugerencias en lo que respecta a la cátedra de Metodología se dieron en un 3%, ellos consideran que esta cátedra es importante en nuestra profesión y muchas veces no se le presta la debida atención por parte del profesorado encargado de ella, lo que conlleva a crear traumas y vacíos en los conocimientos del estudiante.

Las repuestas en balneo se dieron en un 5%.

PARTE VI

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PROFESORES SOCIALES DE LA FACULTAD SOBRE EL CAMPO LABORAL Y EL SINDICALISMO.

Esta parte del trabajo no se pudo realizar pues se escogieron 10 personas para que respondieran dicha encuesta, de las cuales solamente 2 de ellos nos aportaron sus conocimientos y el resto no lo hizo desconociendo el equipo que realizó el estudio las causas por las cuales no pudieron hacerlo.

Lamentamos notablemente esto ya que sus aportes se consideraron necesarios para la realización de nuestro estudio.

PARTE VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1.- CONCLUSIONES:

7.1.1- Los sindicatos son organizaciones de trabajadores y/o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad similares o conexas, constituidas especialmente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses de su profesión sin repartición de beneficios.

Es por lo tanto que los trabajadores y patronos se ven precisados a asociarse pues en esta forma pueden lograr la solución de sus problemas, ya que la lucha aislada, la de una sola persona es imposible para el logro de sus reivindicaciones y derechos.

El Sindicatismo colombiano se encuentra organizado en Sindicatos, federaciones y confederaciones; organizaciones que son dependientes entre sí, esta organización se hace necesaria para poder conseguir resultados positivos en las luchas de los trabajadores.

7.1.2- Los líderes sindicales de la ciudad tienen poco conocimiento del Trabajo Social, el cual ha sido adquirido directamente o indirectamente. Pero éstos rechazan al Trabajador Social pues consideran que éste es un jefe más que vela por los intereses patronales y es utilizado por los empresarios para tratar de adormecer algunas acciones de los trabajadores encaminadas a -

buscar un mejoramiento de sus condiciones de vida, por no conocer totalmente las funciones del Trabajador Social.

7.1.3- Los empleados de la Telefónica tienen una opinión equivocada de lo que un Trabajador Social es y consideran que éste debe proporcionarles todo aquello que vaya en beneficio de ellos, desconociendo la verdadera labor del Trabajador Social; tal vez esto sea originado por no existir en la empresa el cargo de Trabajador Social.

Por los resultados obtenidos mediante la encuesta nos damos cuenta que los directivos y empleados de la Telefónica están de acuerdo con que se nombre este profesional en la Empresa Municipal de Teléfonos.

7.1.4- Los egresados y estudiantes de VII y VIII de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar tienen claridad en lo que respecta a un sindicato y a las diferentes clases, pero no saben lo que es una organización de orden medio y no han tenido experiencias y contactos directos con dichas organizaciones.

7.1.5- Los estudiantes de VII y VIII de Trabajo Social consideran al Campo Laboral como un campo amplio al Trabajador Social en donde puede realizar sus funciones, pero éstas son restringidas por la estructura que impera en nuestro medio y por las políticas específicas de cada institución. Para lo cual conocer a cabalidad las funciones del Trabajo Social en el Sector laboral y que sepa aprovechar tácticas y estrategias oportunamente en el desempeño de sus funciones.

7.2 - RECOMENDACIONES:

7.2.1 Al enviar a los estudiantes a las prácticas, éstos deben ser orientados acerca de las actividades a realizar, pues casi siempre el estudiante no sabe lo que va a hacer allí.

Además los supervisores de prácticas deben ser personas - con experiencias en los distintos campos para que así pueden - orientar mejor a los estudiantes.

7.2.2- En la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar deben nombrarse profesores capacitados que aporten conocimientos fructíferos a los estudiantes, para que así estos puedan afrontar los conocimientos adquiridos con la realidad.

7.2.3- Realizar regularmente en la Universidad foros, encuestas y trabajos en combinación con algunas organizaciones sindicales a fin de intercambiar ideas y ampliar el caudal de conocimientos en el que hacer profesional.

7.2.4- Primer foro sobre sindicalismo y Universidad.

- Foro Sindicalismo y Trabajo Social y la problemática nacional.
- Los temas a exponer serán :
- El Sindicalismo, Marco Teórico, Origen del Sindicalismo, Historia, Evolución, Organizaciones Sindicales y el Sindicalismo en Colombia.
Ponente Dr. JUAN B. ARTETA.

- El Sindicalismo en la coyuntura actual del sistema social, económico y político del país. Ponente Idalgo Reales.
- Sindicalismo y partidos políticos en Colombia. Ponente VICENTE CAICEDO.
- Sindicalismo y Trabajo Social en Colombia. Ponentes VICTOR - MIELES Y LIC. CARLOS OSORIO.
- Tercas de la Universidad y del Sindicalismo en Colombia.

7.2.5- PROPUESTA DE FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELÉFONOS HECHA A SOLICITUD DE LOS DIRECTIVOS:

a- Capacitación:

- Formular y desarrollar programas de capacitación para los obreros y empleados de la Empresa Municipal de Teléfonos en coordinación con los Jefes de Sección, según el nivel de educación de las personas y los requerimientos de la empresa.

b-La Familia.

- Desarrollar programas y actividades tendientes a atender dentro de lo convencionalmente establecido a aquellos aspectos que constituyen parte de la problemática familiar, dentro de los cuales enumeramos los siguientes :
- Actividades de capacitación para las esposas, hijos y familiares de los empleados.

- Estudio y formulación de programas relacionados con la educación de los hijos menores de edad.

C - Recreación :

- Promover la participación de los trabajadores y sus familiares en actividades culturales y deportivas, que contribuyan al desarrollo físico e intelectual de ellos a la armonía de las relaciones laborales.

D - Vivienda :

- Lograr que los trabajadores de la empresa sean beneficiarios de los programas de algunas instituciones oficiales tales como ICT, Banco Central Hipotecario y fomentar el desarrollo de acciones de cooperación y solidaridad.

E - Salud :

- Coordinar con las instituciones encargadas de prestar sus servicios en este campo a los trabajadores de la E.M.T. para lograr su eficaz intervención.

F - Manejo de personal:

- Contribuir con la sección de Relaciones Industriales en los casos de estudio de solicitudes y de programas relacionados con la conducta del trabajador, que puedan estar ocasionados por factores ajenos a su voluntad en cooperación con el Psicólogo, el Médico y otro personal de servicio.

BIBLIOGRAFIA

- GONZALEZ, E FERNAN, Controversia, Pasado y Presente del Sindicalismo Colombiano, Centro de investigaciones y Acción social, Bogotá.
- CALDAS, Z Tito Livio, Régimen Laboral Colombiano.
- GOODE, Willians y HATT, Paul, Método de Investigación Social, Edit. Trillas, Méjico, 1976.
- ANDER EGG, Ezequiel, Técnicas de la Investigación Social, Edit. Humanitas, Buenos Aires, 1974.
- Experiencias de Servicio Social de Empresa, Edit. Humanitas, 1974.
- Manual de Prácticas Sindical, Escuela Nacional Sindical CSTC, Edit. Nueva Colombia Ltda. Bogotá 1976.
- Curso por correspondencia, Escuela Nacional Sindical, Bogotá D.E.
- Folletos de Trabajo Social, Sociedad Industrial Schneider, Edit. Humanitas.
- Tesis sobre Sindicalismo, Universidad del Atlántico.
- BACH, Juan René, Enciclopedia de Contabilidad, Economía y Finanzas y Dirección de Empresas.

PRATT_FAIRCHILD, Henry, Diccionario de Sociología, Fondo de Cultura, Méjico, Buenos Aires.

Constitución y Disposiciones Orgánicas, Empresa Municipal de -
Teléfonos de Barranquilla 1953-1977.

Convención Colectiva de Trabajo de la Telefónica 1980 - 1982.

MARX, Carlos, Trabajo Asalariado y Capital, Edit. Colombia Ltda.
Bogotá.

GUTIERREZ, Jairo, Introducción a la Metodología Dialéctica de la
Investigación Social, Ediciones Investigamos Ltda. Barranquilla,
1976.

LOI, Michele, Teoría Maoista del Conocimiento, Ediciones Bogotá,
1976.

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

ANDER EGG, Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social, Edit.
Humanistas, Buenos Aires.

Gaitan, Jorge Eliécer, La Masacre en las Bananeras, Edic.
Pepe, Medellín.