

"DISEÑO DE POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACION
DE LA OFICINA DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL
DE TELEFONOS DE BARRANQUILLA".

ROSA MARGARITA RODRIGUEZ R.
DENNYS C. TORRES POVEA.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
Facultad de Trabajo Social

BARRANQUILLA,

MAYO 21 DE 1984.

"DISEÑO DE POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACION
DE LA OFICINA DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL
DE TELEFONOS DE BARRANQUILLA".

Trabajo de grado presentado para optar el título de
TRABAJADORAS SOCIALES

Rosa Margarita Rodríguez R.

Dennis Torres Povea

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

BARRANQUILLA.

MAYO 21 DE 1.984

NOTA DE ACEPTACION

PRESIDENTE JURADO

JURADO

JURADO

PERSONAL DIRECTIVO

| | |
|--|-------------------------|
| RECTOR | : Dr. JOSE CONSUEGRA H. |
| VICE-RECTOR | : Dr. LEONELO MARTHE |
| SECRETARIO GENERAL | : Dr. RAFAEL BOLAÑO |
| DECANO DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL | : Dr. JORGE TORRES |
| SECRETARIA ACADEMICA DE LA FACULTAD | : Dra. MARIA TORRES |

D E D I C A T O R I A

NUESTRO MAYOR DESEO EN ESTOS MOMENTOS, ES DEDICARLE ESTA TESIS A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE DE UNA U OTRA FORMA NOS DEMOSTRARON SU APOYO Y NOS ACOMPAÑARON EN MOMENTOS DIFICILES, QUE HOY HAN SIDO MOTIVO DE SATISFACCION AL VER CULMINADOS NUESTROS ANHELOS.

LAS EXPERIENCIAS VIVIDAS, FUERON EL COMPLEMENTO IDEAL, PARA CONVENCERNOS DE QUE UNIENDO NUESTROS ESFUERZOS PODREMOS AYUDAR A LA HUMANIDAD, Y ORIENTAR A AQUELLAS PERSONAS QUE NECESITEN DE NOSOTRAS EN EL DESEMPEÑO DE NUESTRA PROFESION.

MIENTRAS MAS GRANDE SEA NUESTRA CAPACIDAD PARA AMAR, MAS RAPIDO LLEGAREMOS AL CORAZON DE QUIENES NOS NECESITAN.

Dennis Torres

Rosa Margarita Rodríguez

I N D I C E

| | Página |
|---|--------|
| INTRODUCCION | |
| I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO | 13 |
| 1.1. SITUACION PROBLEMATICA ORIGEN DEL PROYECTO | 13 |
| 1.2. JUSTIFICACION | 18 |
| 1.3. OBJETIVOS | 20 |
| 1.4. MARCO DE REFERENCIAS | 21 |
| 1.4.1. Marco Conceptual | 21 |
| 1.4.2. Marco Teórico | 26 |
| 1.5. DISEÑO METODOLOGICO | 31 |
| II. LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS COMO MARCO INSTITUCIONAL DEL PROYECTO | 34 |
| 2.1. ORIGEN, ORGANIZACION Y ESTRUCTURA | 34 |
| 2.2. LAS POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL EN LA TELEFONICA | 47 |
| 2.2.1. El reglamento interno de trabajo de la E.M.T. | 47 |
| 2.2.2. Reglamento de becas | 75 |
| 2.2.3. Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda | 86 |
| 2.2.4. Convención Colectiva de Trabajo, 1.983 | 88 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 2.2.5. | Programación actual de Bienestar Social | 94 |
| 2.3. | ASPECTOS QUE CONCERNEN A LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL | 98 |
| III. | DIAGNOSTICO DE LA PROBLEMATICA DEL TRABAJADOR EN MATE- RIA DE VIVIENDA | 104 |
| 3.1. | LA TENENCIA DE LA VIVIENDA Y SUS PROBLEMAS | 104 |
| 3.1.1. | Crecimiento y desarrollo de las ciudades | 105 |
| 3.1.2. | Oferta, demanda y financiación de la vivienda | 110 |
| 3.2. | POLITICAS DE VIVIENDA | 115 |
| 3.3. | ALTERNATIVAS AL PROBLEMA DE LA VIVIENDA | 129 |
| IV. | DIAGNOSTICO DE LA PROBLEMATICA DE LA SALUD EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS | 133 |
| 4.1. | LA SALUD EN LA EMPRESA | 133 |
| 4.2. | LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA | 137 |
| 4.2.1. | Confamiliar | 138 |
| 4.2.2. | Instituto de Seguros Sociales | 140 |
| 4.2.3. | Instituto Colombiano de Bienestar Familiar | 142 |
| 4.3. | LA ATENCIÓN DE LA SALUD | 146 |
| 4.3.1. | La atención primaria de la salud | 147 |
| 4.3.2. | La atención de la salud en la Telefónica | 152 |
| 4.4. | ALTERNATIVAS A LA PROBLEMATICA DE LA SALUD | 153 |

| | | |
|----------|---|-----|
| V. | DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE LA PROBLEMÁTICA FAMILIAR | 156 |
| 5.1. | LAS RELACIONES FAMILIARES | 157 |
| 5.2. | PROBLEMÁTICA FAMILIAR | 163 |
| 5.3. | ALTERNATIVAS A LA PROBLEMÁTICA FAMILIAR | 167 |
| VI. | LA PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL : PROGRAMA TENTATIVO DE LA OFICINA | 171 |
| 6.1. | POLÍTICAS | 171 |
| 6.2. | OBJETIVOS | 172 |
| 6.3. | PROGRAMAS | 173 |
| 6.4. | PROYECTO DE ORGANIZACIÓN DE LA OFICINA DE TRABAJO SOCIAL | 178 |
| 6.4.1. | Estructura y organización | 179 |
| 6.4.2. | Objetivos | 181 |
| 6.4.3. | Funciones | 182 |
| 6.4.4. | Manual de funciones de Trabajo Social en la Telefónica | 184 |
| 6.4.4.1. | Objetivos Específicos | 184 |
| 6.4.4.2. | Funciones Específicas | 185 |
| 6.4.4.3. | Información estadística requerida | 189 |
| 6.4.4.4. | Documentación y archivo. | 190 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXO -Proyecto Reforma Total de Estatutos del Fondo
Rotatorio de Vivienda

ANEXO -Ficha de estudio social, psicosocial, orientación familiar, citación.

INTRODUCCION

La temática de la intervención del Trabajador Social en el área laboral, su incidencia en los aspectos de vivienda, salud, relaciones familiares, los problemas que se viven en las diferentes áreas planteadas y las alternativas que presentamos como una forma de solución aún cuando sea parcialmente éstos problemas, que afectan a los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos; constituyen la esencia de nuestro trabajo con el cual optaremos el título de Trabajadoras Sociales.

Este trabajo contempla aspectos relativos a lo que es la estructura organizacional de la empresa como tal. La estructura político-administrativa relacionada con la atención de la problemática del trabajador y de los funcionarios de la Empresa, las políticas de Bienestar laboral y los actuales instrumentos organizacionales existentes en el seno de su estructura, cuya finalidad es la prestación de los servicios de bienestar al trabajador.

De esta forma el estudio trata en sus aspectos fundamentales no solo de lo que es la Empresa Municipal de Teléfonos como organización sino que a partir de un diagnóstico de la situación problemática laboral, educacional, familiar y cultural del trabajador, se estructura un proyecto de organización de la Oficina de Trabajo Social para la Empresa Municipal de Teléfonos, en el cual se definen las que deberían ser las políticas de éste organismo, sus objetivos, los programas a desarrollar en el período inmediato a su organización que en la práctica se encuentran con base en el diagnóstico que forma parte fundamental del contexto del trabajo; en el programa de vivienda, la reforma de Estatutos del Fondo de Vivienda y así mismo el programa de trabajo inmediato del Fondo Rotatorio de vivienda.

Se estructura también el programa de orientación familiar, basado en el diagnóstico relativo a los problemas que afectan el grupo familiar del trabajador de la Empresa Municipal de Teléfonos, se contemplan proyectos en el sentido de la orientación del derecho familiar, y formación familiar - tendientes a brindarles orientación en ésta materia y se plantean proyectos de atención para la problemática del trabajador y su familia.

En cuanto a estructura general de servicios el programa general contempla el programa de orientación y coordinación con las instituciones de salud en la ciudad, especialmente con el Instituto de Seguros Sociales, promoción de los servicios de instituciones como Profamilia para mayor conocimiento de parte del trabajador y de su familia; Confamiliar para una mejor utilización de éste recurso por parte del trabajador y la Empresa.

Contempla además el proyecto de diseño y aplicación de la papelería necesaria para el funcionamiento de la oficina de Trabajo Social en materia - de Bienestar Social Laboral.

Este proyecto compete a lo que son las actividades del profesional de Trabajo Social dentro de la organización y trata de definir la ubicación de éste profesional.

De esta forma se trata de justificar la intervención del Trabajador Social no solo como un profesional cuya ubicación en el contexto empresarial está dada en un plano teórico sino en cuanto a los aspectos particulares y concretos de la Empresa Municipal de Teléfonos partiendo de un diagnóstico de la problemática que se presenta al trabajador como unidad productiva y a la familia como unidad social, de la cual forma parte fundamental el trabajador de la Empresa.

La distribución del material en el cual se presentan los resultados del trabajo que se está desarrollando, se esbozan en 6 capítulos.

1. Se basa en el antecedente de la situación que dió origen al trabajo de investigación en la Empresa Municipal de Teléfonos (E.M.T.)
2. Se refiere al marco organizacional del programa de trabajo, es decir, a la Empresa Municipal de Teléfonos como entidad en la cual se verifican los aspectos materiales de éste proyecto, las actividades, el estudio del cual forman parte los trabajadores de la Telefónica y el profesional de Trabajo Social.
3. Contempla el diagnóstico de la problemática de la vivienda y los proyectos tendientes a superar ésta situación mediante la reforma total de Estatutos del Fondo Rotatorio de Vivienda.
4. Establece en igual forma lo relativo a la problemática de la salud, el diagnóstico y el diseño de las alternativas tendientes a superar la situaciones que se presentan, a la relación que existe entre la Empresa y las instituciones de salud existentes en la ciudad.
5. Trata de la familia y la problemática que afecta la unidad familiar, - resume los proyectos ó alternativas tendientes a superar la problemática de la familia.
6. Está relacionado con la propuesta de Trabajo Social y organización de - la Oficina como sede de las actividades de éste profesional en la Empresa, el diseño de sus funciones y programa inmediato de trabajo a partir del cual se justificaría objetivamente la intervención del Trabajador Social dentro de la organización de la Empresa.

Esperamos que la oportunidad de plasmar esta experiencia vivida en el campo laboral, sea no solo el requisito para la culminación de nuestra carrera, sino un aporte que motive futuras investigaciones y permita avanzar y suministrar nuevos elementos en el quehacer profesional del Trabajador Social.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

1.1. SITUACION PROBLEMATICA ORIGEN DEL PROYECTO

La presentación del proyecto "Diseño de políticas de Bienestar Social y la Organización de la Oficina de Trabajo Social en la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla", surgió como una respuesta de la empresa a las necesidades y problemas que agobian a sus trabajadores y familiares; pudiendo contar con un profesional donde acudir en busca de orientación, ayudándoles a encontrar alternativas de solución a sus problemas. Propiciando de ésta manera una mayor identificación del trabajador con la Empresa y ofrecer un mejor servicio a la comunidad en general.

Los problemas que viven los trabajadores de la Telefónica fueron agrupados de acuerdo a su contenido y jerarquizados de la siguiente manera:

- a) PROBLEMAS DE CONTENIDO SOCIAL: -Desorganización presupuestal del hogar
Machismo
Drogadicción - Alcoholismo
No planificación familiar

Al hablar de desorganización presupuestal se refiere al desconocimien-

to y falta de control que los trabajadores tienen acerca de la forma de manejar su salario, de distribuir sus ingresos de tal manera que no gasten más de lo que devengan, el abuso de las fuentes de recursos con que cuentan; tales como: Cooperativa, Banco Popular, Libranzas, Créditos Comerciales etc., adquiriendo dos ó más deudas que solo son soluciones pasajeras al problema y que al contrario de solventarlo se torna más grave; afectando el presupuesto destinado al sustento de la familia, sus propios intereses y los de su grupo familiar.

El problema de la desorganización presupuestal es una situación que se presenta en diferentes niveles de trabajadores que conforman la Telefónica (obreros, jefes de grupo, técnicos, operarios, administrativos etc).

Otra problemática que viven los trabajadores de la E.M.T. es el machismo, que se manifiesta en la irresponsabilidad familiar, la convivencia con dos (2) ó más mujeres y la procreación incontrolada de hijos. Además existen trabajadores que no permiten la participación de la esposa en el sustento de la familia por temor a perder la autonomía de jefe de hogar, aparte de que no existe claridad en cuanto a la formación y educación de los hijos.

En este mismo grupo de problemas de contenido social se encuentra la drogadicción y el alcoholismo, que en algunos casos tienen relación directa con el desajuste económico ó buscando un escape a problemas que para ellos son muy complejos; pero su uso incontrolado vá poco a poco degenerándolos tanto física, como moral y psicológicamente, acarrearán-

doles hasta sanciones laborales.

La falta de Planificación familiar es otro de los problemas que afectan a los trabajadores de la Telefónica, existen grupos familiares numerosos, tanto de trabajadores mayores como en jóvenes recién casados, lo que trae consigo grandes problemas para el sustento familiar.

b) PROBLEMAS DE CONTENIDO DE LA PERSONALIDAD, LA CULTURA Y EL COMPORTAMIENTO:

- Relaciones familiares deficientes
- Falta de orientación al trabajador y su familia en la comunicación de sus problemas
- Relaciones humanas deficientes entre trabajadores y entre trabajadores y jefes.

Los trabajadores de la Telefónica al referirse al aspecto de las relaciones familiares hicieron énfasis en algunos problemas que se presentan con sus esposas é hijos como son:

- . Falta de respeto entre padres é hijos
- . No existe diálogo entre conyuges
- . Diferencia de criterios en cuanto a la educación de los hijos
- . Falta de educación sexual sana y adecuada

Todas éstas son situaciones que cada día deterioran más las relaciones familiares, poniendo en peligro la estabilidad y armonía de la familia, siéndo éste el grupo más importante en que se desenvuelve todo ser humano.

El problema de las deficientes relaciones humanas en la Empresa se está viviendo en todos los niveles que la conforman: trabajadores, jefes de sección, jefes de departamento etc.; ya que el constante afán de una mayor y mejor productividad, nos está convirtiendo en seres mecanicistas, deteriorando las relaciones con las personas que estamos en permanente contacto.

En este aspecto señalan mayores problemas en:

- La forma de transmitir órdenes por parte de los jefes
- La forma de atender y superar problemas por parte de los trabajadores
- La forma de tramitar ó dar solución a problemas que presenta el trabajador
- En la forma y procedimiento utilizado para llamar la atención a los trabajadores

Existe otro aspecto de vital importancia dentro de ésta problemática, y es la falta de respeto a la dignidad de las personas que tienen un problema físico ó emocional sea leve ó grave, a quién toman como blanco de burla y risas; sin medir el alcance de éstos comentarios, el perjuicio y trauma que puedan ocasionar, a ésto se suma el hecho de que los jefes

serían las personas que podrían colaborar en el control y erradicación de éstas situaciones, se prestan por el contrario a fomentarlas y permitir las; todo ésto en detrimento de un desarrollo sano del individuo.

Toda ésta es un área hasta el momento olvidada por la empresa é indican la necesidad urgente de una pronta intervención profesional en éste campo, ya que el grupo familiar y de trabajo constituyen las agrupaciones más importantes en la vida del ser humano y de ellos va a depender el desenvolvimiento que el hombre pueda tener en sociedad.

c) PROBLEMAS RELACIONADOS CON LOS SERVICIOS QUE LA EMPRESA BRINDA A SUS EMPLEADOS:

- Vivienda
- Educación primaria y secundaria de los hijos
- Atención médica para los hijos
- Actividades recreativas

La carencia de vivienda es un grave problema que viven los trabajadores de la E.M.T., ya que deben pagar alquileres elevados, en tanto que hay otros que han adquirido vivienda a través de entidades crediticias, se encuentran pagando intereses onerosos y cuotas que abarcan gran parte de su sueldo lo que ocasiona desajustes en la canasta familiar.

A pesar de que la empresa cuenta con un organismo llamado Fondo Rotatorio de Vivienda, su capacidad para atender ésta necesidad es prácticamente nula, por la cuantía que prestan y por la falta de disponibili-

dad de recursos económicos.

Continuando con los servicios que brinda la Telefónica a sus empleados, encontramos que en recreación se cuenta con 8 equipos de fútbol masculino con los que se realizan campeonatos internos; los servicios recreacionales que ofrece Confamiliar aunque en ocasiones se encuentra dificultad al utilizarlos, en parte debido al desconocimiento de éstos.

Quizás el servicio más importante es el de la salud y el I.S.S. con el deficiente servicio que presta a sus afiliados y beneficiarios, obliga a que el trabajador acuda a médicos particulares pagando altas tarifas, por tanto él se encuentra pagando doblemente por un servicio que debería ser uno de los mejores, contribuyendo también al desajuste del presupuesto familiar.

La educación primaria y secundaria de los hijos de los trabajadores es otro de los problemas que agobia al trabajador y debilita el presupuesto familiar, ya que al no encontrar cupo en los centros de educación pública, deben acudir a colegios privados y correr con gastos de matrícula, pensión, uniformes etc., viéndose precisados en muchos casos a retirar sus hijos del colegio. Actualmente la empresa auxilia con 10 medias becas para estudios superiores de los hijos de los trabajadores,

1.2. JUSTIFICACION

El desarrollo de este trabajo de Tesis, basado en el "DISEÑO DE POLITI-

CAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACION DE LA OFICINA DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS", presenta en una forma amplia, coordinada y con base en un proceso metodológico la problemática que vive actualmente su comunidad trabajadora y su grupo familiar, motivo que dió base a la realización de esta investigación y escogencia del tema.

Debido a que el Trabajador Social no conoce las necesidades sociales a través de indicadores o datos solamente; esta investigación parte de un trabajo de campo, llevado a cabo mediante la observación y contacto directo con los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos, objeto de este estudio, lo cual nos permitió tener una visión general sobre los aspectos fundamentales que se tratarían en esta investigación; para así poder definir y ubicar las actividades de la Oficina de Trabajo Social dentro del contexto general de la Empresa, buscando crear programas y servicios de Bienestar Social los cuales redundarán en beneficio del trabajador, ya que de esta manera tendrán el lugar y el profesional indicado donde acudir a exponer sus necesidades problemas, ya sean netamente personales o del grupo familiar; llevando así el Bienestar Social a la familia del trabajador.

Realizado todo lo anterior la empresa comenzará a mejorar en lo relativo a la vida laboral y cuanto repercute en ella; debido a que si cuenta con un trabajador libre de necesidades sociales obtendrá a cambio una mejor y mayor producción.

En cuanto al Trabajo Social -como profesión- obtendría un gran beneficio con la puesta en marcha de este Trabajo de Tesis, ya que se anotaría un punto a su favor con la apertura de un nuevo campo ó sitio de trabajo - donde un Trabajador Social desempeñaría sus funciones como tal.

Además uno de los aspectos más importantes que se lograría llevando a cabo la realización de los programas de Bienestar Social Laboral en la Empresa Municipal de Telefonos, es que éstos atienden la satisfacción de las necesidades humanas primordiales; precisando aquellas que son socialmente más válidas para crear la estructura de servicios dentro de una ordenación adecuada de la misma.

1.3. OBJETIVOS

- Lograr un conocimiento de las necesidades comunes que aquejan a los trabajadores de la Telefónica, para que con base en ésto se pueda ubicar la oficina de Trabajo Social en las acciones de Bienestar Social y determinar los planes de trabajo ó cursos de acción a seguir.

- Contribuir con éste aporte teórico-práctico como base fundamental para investigaciones que permitirán formular teorías que orienten el planteamiento y ejecución de políticas y programas de Trabajo Social, fomentando así una formación profesional comprometida de acuerdo al desarrollo social.

- Crear los mecanismos necesarios de información, capacitación para el trabajador y su grupo familiar, para que realcen y mejore la situación actual de sus familias tanto en lo moral como en todas las etapas de su vida, superando aquellas situaciones conflictivas que inciden en éste grupo tan vital en el desenvolvimiento de todo ser humano.

1.4. MARCO DE REFERENCIAS

1.4.1. Marco Conceptual

PRESUPUESTO FAMILIAR: Organización y distribución de los recursos económicos en relación con los gastos probables de una familia.

En cuanto a este punto, entre los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos se presenta una desorganización presupuestal, la cual consiste en que éstos hacen una mala distribución de su salario - es decir gastar más de lo que devengan - lo que genera contraer deudas con la Cooperativa ó el Banco Popular para tratar de solucionar el problema económico momentaneamente, convirtiendose esto en un circulo vicioso.

ORIENTACION: Proceso de ayuda al individuo para que se conozca así mismo, y a la realidad que le toca vivir, a fin de que sea capaz de lograr la máxima integración posible de su personalidad; la capacidad de relacionarse con los demás y el compromiso de contribuir al desarrollo del conjunto de la sociedad.

En este aspecto el trabajador de la Empresa Municipal de Teléfonos no cuenta con ninguna persona que brinde este servicio y en la mayoría de los casos el trabajador le toca afrontar diversidad de problemas por la falta de una orientación adecuada, que debe ser impartida tanto a él como a su familia; y así lograr que tenga conciencia de sus problemas y tratar de que ellos mismos encuentren las vías de solución y evitar que se conviertan en algo más grave.

PROBLEMA SOCIAL: Situación social de desequilibrio, desajuste, desorganización falta de armonía ó situación normal que en su proceso de crecimiento enfrenta una crisis que obliga a una reformación radical.

Los Problemas Sociales - como dice Costa Pinto - surgen dentro y desde dentro de las estructuras sociales y son engendrados por ésta en su proceso de formación.

Entre los problemas de Contenido Social que actualmente agobian a los trabajadores de la E.M.T, se encuentran los siguientes:

Desorganización Presupuestal; Machismo, Irresponsabilidad familiar; que estas situaciones en la mayoría de los casos se da por la falta de una orientación adecuada de cómo tratar determinado problema. Además se debe tener en cuenta, que de estas situaciones presentadas por algunos trabajadores, como es el caso de la Drogadicción, se dá buscando de ésta forma un escape a problemas que para ellos son muy complejos y no se sienten con la suficiente preparación para resolverlos; de aquí que se haga necesario la intervención del Trabajo Social para que de esta

forma a los trabajadores encuentren un profesional donde acudir a exponer sus problemas y puedan orientarlos a encontrar alternativas de solución.

POLITICA SOCIAL: Este término se utiliza para designar la acción que el Estado desarrolla ó debe desarrollar para solucionar problemas sociales; mediante disposiciones que tienden a aliviar ó mejorar la situación oficial, económica y jurídica de los pobres y de grupos en situaciones especiales (huérfanos, ancianos, etc.)

A pesar de que la E.M.T. es una institución que hace parte del Estado y por lo cual debe responder a las disposiciones de éste; y teniendo en cuenta la definición de política social, debería desarrollar programas de Bienestar Social que redundaran en beneficio del trabajador; pero esto ni el estado como ente general ni la E.M.T. como institución particular lo cumple.

BIENESTAR SOCIAL: Este término posee un contenido complejo, ya que se le considera como meta é instrumento en el desarrollo, en el cual el hombre es el hacedor de su propio destino social; también es considerado como la gama de programas, operaciones y actividades realizadas en cualquier nivel y por cualquier grupo, que promueven y preserven el bienestar del trabajador protegiéndolo a él y a su familia de las consecuencias sociales negativas del proceso y del ambiente laboral.

En la actualidad en la E.M.T. no existen programas de Bienestar Social -

dirigidos a sus trabajadores ni a su grupo familiar; de ahí la realización de este trabajo de investigación para lograr la organización de la Oficina de Trabajo Social y así definir actividades que respondan al término de Bienestar Social.

INTERACCION SOCIAL: Influjo recíproco que provoca estímulos y reacciones mutuas entre individuos y grupos, en el proceso de relaciones sociales - que se manifiestan tangiblemente en las acciones extremas y en los estados mentales. 1/

Siendo el grupo familiar y el grupo de trabajo las agrupaciones más importantes en la vida de un ser humano, ya que de ellos va a depender el desenvolvimiento que el hombre pueda tener en sociedad; el trabajador de la Empresa Municipal de Teléfonos, objeto del sistema actual -capitalista- que nos está convirtiendo en máquinas productivas, abandona esa interacción Social que debe existir entre individuos y grupos para entregarse de lleno a la producción, y de ésta manera ser un objeto mecanicista de la sociedad.

COMUNICACION: Relación entre individuos encaminados a la transmisión de significados mediante el desarrollo del lenguaje, la mímica, los ademanes, las actitudes etc. En esta comunicación una parte actúa como fuente emisora del mensaje y la otra como fuente receptora. 2/

1/ Ander Egg Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social

2/ Idem

La comunicación, puede decirse que es otro de los problemas que agobian a algunos trabajadores de la E.M.T.; primero en el campo familiar, por falta de un diálogo o de una orientación adecuada se ha perdido el respeto de hijos a padres o viceversa, no existe el diálogo entre conyuges, las cuales son situaciones que a medida que pasa el tiempo van afectando la vida familiar.

Ahora en cuanto al campo laboral se presentan problemas en la manera de transmitir órdenes por parte de los jefes, en la forma y procedimiento para llamar la atención a los trabajadores; de lo cual se desprende que el problema no hay que tratarlo a nivel de trabajador unicamente, sino incluyendo a los jefes los cuales parecen haber olvidado el significado del término Comunicación.

EDUCACION FAMILIAR: Proceso de formación, de ordinario conducido u orientado por un trabajador Social, que tiene por finalidad desarrollar o mejorar las cualidades y actitudes para la vida familiar.

En cuanto a este aspecto, a través del contacto directo con los trabajadores, éstos hicieron mención de que no hay unificación de criterios en lo que se refiere a educación de los hijos, además que la educación sexual es muy deficiente entre los conyuges; y en lo relativo a capacitación por parte de sus señoras esposas es muy pobre, casi no se dá; de ahí que esto repercuta muchas veces en la estabilidad y armonía familiar.

1.4.2. MARCO TEORICO

El Bienestar Laboral ha surgido en el medio como una respuesta de la empresa a las necesidades de su grupo de trabajo, las familias y la comunidad en general.

Las Naciones Unidas definen el Bienestar Social Laboral como la "gama de programas, operaciones y actividades realizadas en cualquier nivel y por cualquier grupo, que promueven y preserven el Bienestar del trabajador y los protegen a él y a su familia de las consecuencias sociales negativas del proceso y del ambiente laboral", como puede deducirse, ésta definición involucra la Seguridad Social en el concepto de Bienestar Laboral.

La acción del Bienestar Laboral atiende la satisfacción de las necesidades humanas permanentes, precisando aquellas que son socialmente más válidas para crear la estructura de servicios dentro de una ordenación adecuada de las mismas. Complementa el ámbito de la Seguridad Social ó lo refuerza, en relación con las medidas y acciones que se establecen para la prevención, tratamiento de problemas sociales, para la utilización óptima de los recursos humanos y de la comunidad. Incluye de ésta forma todos los programas dirigidos a individuos, grupos y comunidades.

El Bienestar Social Laboral está guiado por las políticas sociales entendidas como la acción presupuestal y aceptada como guía para escoger alternativas de acción que definan, en último término lo mejor, lo deseable y factible para la realización de unos objetivos sociales.

El Bienestar Social Laboral está dirigido a crear programas y servicios que den oportunidades al trabajador, su familia y la comunidad. Estos programas pueden ser el producto de pactos colectivos entre las empresas y sus trabajadores, pueden ser organizados voluntariamente por las empresas, ó bien, pueden estar guiados por las políticas estatales. Sin embargo, generalmente los programas de Bienestar Social Laboral, son la resultante de la iniciativa del sector privado y se fundamenta en la conciencia de la responsabilidad de la empresa frente al bienestar de sus trabajadores; bienestar que repercute directamente en la familia y la comunidad.

Muchas empresas tienen la preocupación de organizar ciertos programas beneficiosos ó servicios, pero a veces desconociendo las condiciones desfavorables a que se ven expuestos sus trabajadores en el ambiente interno de trabajo.

Todas las circunstancias que proporcionan seguridad hacen parte de la protección. Hay protección vital, cuando se asegura nuestra permanencia en la vida por medio de la alimentación, la salud, la vivienda etc.

Hay protección laboral cuando se garantiza la permanencia en el trabajo.

Con el salario, las prestaciones sociales, los programas ó servicios, se garantiza total ó parcialmente la protección vital. Este es el comienzo del Bienestar Social Laboral, al que hay que agregar luego todo lo que mejore el ambiente extra-empresarial del trabajador, como es el descanso suyo, el de su familia, la salud del grupo familiar, la promoción de los miembros de la familia del trabajador, que incide con la educación y capacitación de los mismos.

El papel fundamental del estado en relación con Bienestar Social Laboral puede definirse en forma general como la obligación, que éste tiene de determinar las leyes dentro de las cuales el trabajo sea protegido frente al dominio de los otros medios de producción. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, por medio de controles eficaces que aseguren al menos una justicia legal, así como coordinar la ejecución de toda una política social que asegure una justicia no solo conmutativa sino distributiva y finalmente social. La política social establecida por el estado se refiere tanto a la garantía de ingresos económicos que estén de acuerdo a las necesidades familiares, como a las condiciones mismas del trabajo, ya mencionadas.

En Colombia a diferencia de otros países, las empresas han asumido cargos sociales relacionadas con el bienestar de sus trabajadores, de las familias y de la comunidad, las cuales podrán ser bien del estado, de los sindicatos ó de otras asociaciones, tal como lo veremos.

Las convenciones colectivas de trabajo, la legislación vigente y las mis-

mas condiciones socio-economicas han impuesto como costumbre la prestación de servicios sociales de distintos tipos, directamente administrados y financiados por las grandes empresas. Tal es el caso de las Cajas de compensación familiar, seguros sociales etc.

Hoy día, el papel básico de la empresa en el Bienestar Social Laboral es tá relacionado principalmente con la creación de un medio de trabajo y generador de riquezas de cuyos beneficios debe ser partícipe el trabajador y su familia.

Cumplir las normas prescritas por la legislación laboral, es el mínimo de justicia y bienestar que corresponde a la empresa, ir más allá en la creación de condiciones de trabajo humanizantes, es también obligación. Es decir, la empresa de cualquier tipo y de cualquier tamaño tiene que tener presupuesto económico-sociales que le permitan atender a las exigencias de la política social y a la vez a las exigencias específicas - del bienestar de su comunidad laboral.

Como programas de Bienestar Social, se encuentran aquellos que se organizan en una empresa bien sea para prestar servicios extralegales a los trabajadores y sus familias ó para adecuar las condiciones de trabajo, la preparación ó la salud de su personal, como: escuelas de capacitación, restaurantes, fondos de ahorro, clubes educativos y deportivos, centros recreativos, colaboración para consecución de vivienda y para atender calamidades domésticas etc.

El Bienestar Social en la industria comprende todos los aspectos rela-

cionados con el suministro de condiciones que permitan una vida tranquila para cada trabajador como para la empresa, en todo lo relativo a la vida laboral y cuanto repercuta en ella.

La tarea del desarrollo del bienestar es movilizar recursos disponibles para mejorar al máximo las posibilidades de la gente hacia un crecimiento normal. Se identifica con el grado de satisfacción que obtienen los individuos mediante el uso, consumo de los bienes y servicios a su disposición.

Para algunos autores Trabajo Social es una disciplina que pretende proceder de manera racional y metódica en el campo del Bienestar Social, para otros es una tecnología, esto es, la aplicación del método científico para el conocimiento y tratamiento de los problemas sociales. Algunos consideran que Trabajo Social es la profesión encargada de implementar las políticas de Bienestar Social formuladas por el estado, a los particulares con el fin de corregir las disfunciones existentes en la sociedad, prevenir problemas, satisfacer necesidades básicas o promover el desarrollo de las personas; también se considera como una metodología de trabajo con individuos, grupos y comunidades para que clarifiquen su situación, conozcan sus propios recursos y alcancen su bienestar.

Las facultades de Trabajo Social lo consideran como la profesión que en el campo de Bienestar Social interviene en los problemas y situaciones que se presentan a las personas e interacción con su medio (individuo, familia, grupal y comunitaria).

Este profesional tiene una serie de funciones que cumple en un proceso continuo a través de los diferentes programas dirigidos al personal que solicita su atención, parte por tanto, de un proceso de investigación, planeación, administración e intervención en la formulación de la política social; todo esto para la prestación de un servicio directo, actuación ésta a la que dedica su mayor parte del tiempo el Trabajador Social vinculado a la industria, ya que el personal que atiende exige su vinculación activa a la satisfacción de las necesidades primordiales que tienen que cubrir para funcionar adecuadamente en su medio de trabajo.

El hecho de que el Trabajador Social invierta un elevado porcentaje de su tiempo a la atención directa del personal, está dado no solo por la solicitud de los estamentos menos favorecidos, sino por el grupo de directivos que entiende que el personal, que trabaja con agrado porque encuentra compensaciones diferentes al salario, responde con mayor adaptación a las exigencias del medio en el cual labora.

1.5. DISEÑO METODOLÓGICO

El método básico resulta ser el método de aplicación más adecuada para el desarrollo del problema y la definición al proyecto que trata el presente estudio ya que nos permite diagnosticar, planear, programar, ejecutar y evaluar; estando dirigido principalmente a la práctica del Trabajo Social.

El control de las variables se ejercerá en forma directa a través de las técnicas de observación. Será realizado personalmente en razón del material de estudio, que exige un alto grado de acercamiento para evitar cualquier distorsión en la obtención de datos, cuyo proceso de recolección será de la siguiente manera:

La primera variable principal: Diseño de políticas de Bienestar Social en la Telefónica presenta como variables intermedias:

a) El estudio de las políticas y documentos del área de Bienestar Social de la telefónica, cuyos datos se obtendrán a través de la revisión de documentos internos de la Telefónica como: convención colectiva de trabajo, reglamentos internos, textos bibliográficos y

b) La intervención del Trabajador Social en las políticas de Bienestar Social; obteniendo la información a través del contacto directo con los trabajadores y directivos de la empresa y manual de funciones.

La segunda variable principal: Programación en el área de Bienestar Social: tiene como variables intermedias:

a) Programa de vivienda para los trabajadores de la Telefónica, esta información se obtendrá mediante la revisión de sus documentos internos del área de vivienda y la revisión de documentos de otras entidades en ésta área. Y el reconocimiento de la realidad habitacional de sus trabajadores; cuyos instrumentos de control serán los Estatutos de vivienda

internos y de otras entidades que brinden estos beneficios a sus trabajadores, reglamentos, convenios, actas, informes, fichas de estudio social, cuadros acumulativos, solicitudes y cuadernos de notas.

b) Programa de Orientación Familiar; cuyos datos se obtendrán mediante el contacto directo en reuniones con los trabajadores y la observación directa en los grupos familiares para ésto se utilizará guía de observación, control de asistencia a las reuniones, fichas de estudio social, psicosocial, de orientación familiar, volantes de citación, cuadros acumulativos evaluaciones y cuaderno de notas.

c) Programa de promoción y divulgación de los servicios de salud; ésta información se logrará a través de contacto directo con los trabajadores, su instrumento de control serán hojas de permisos, asistencias a las reuniones, cuaderno de notas é incapacidades y

d) Proyecto de diseño y papelería de Bienestar Social y organización de la Oficina de Trabajo Social, para ésto se hace necesario la revisión y estudio de documentos existentes en otras entidades y la papelería existente en la Telefónica como: esquemas internos, esquemas existentes en otras entidades, cuadros acumulativos y textos bibliográficos.

II LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS COMO MARCO INSTITUCIONAL DEL PRO -
YECTO

2.1. ORIGEN, ORGANIZACION Y ESTRUCTURA

a) Contratos que antecedieron a la creación de la Empresa Municipal de teléfonos.

18 DE OCTUBRE DE 1.952

En esta fecha el Municipio firmó un contrato de compra con la Compañía Telefónica de Barranquilla S.A., por medio del cual adquiría los bienes de ésta compañía, que era la entidad que prestaba el servicio telefónico de la ciudad, en la siguiente forma de pago:

Valor total de la compra US\$ 810.000,00

Interes al 3% anual

Cuotas pagaderas en 12 años, pagandose la primera cuota en 1.956.

Valor de las cuotas semestrales US\$ 40,438,52

20 DE DICIEMBRE DE 1.952

Se firma el primer contrato entre el Municipio de Barranquilla y la Telefonaktiebolaget L.M. Ericsson, después de estudiar las propuestas de

nuevos equipos automáticos presentadas al Municipio por varias firmas especializadas. Por medio de éste primer contrato el Municipio adquirió 15.000 líneas de Planta Interna y 15.000 líneas de Planta Externa, es decir; un equipo completo para dar servicio a 15.000 suscriptores de líneas directas. Las condiciones de ésta compra fueron las siguientes:

Valor total de la compra US\$ 3.258.000.00

Interés al 5% y de mora al 7%

Cuotas: al firmar US\$ 6.600.00. Mientras se construía, 30 cuotas de US\$21.500.00 . Planta vieja (parte) se recibió como cuota por US\$ 250.000.00. Saldo en 60 cuotas mensuales de US\$ 45.556.06 .

b) Creación de la Empresa, disposiciones y hechos posteriores

11 DE MARZO DE 1.953 -DECRETO 108

Luego de haber firmado el contrato de compra a la Compañía Telefónica de Barranquilla S.A. y después de contratar las primeras 15.000 líneas con la Cía Ericcson, el Municipio dictó en esta fecha el Decreto 108, por el cual se crea la Empresa Municipal de Teléfonos, y se establece que mientras "sea cubierta la deuda municipal será administrada por una Junta Autónoma". La composición de la Junta quedó así:

"El Alcalde de Barranquilla, quien será su presidente, un representante del Gobernador del departamento del Atlántico, el Gerente de la Sucursal del Banco de la República en Barranquilla, el Director de las Empresas

Públicas Municipales y un representante de la Compañía Ericsson". Esta disposición tuvo origen en la cláusula 16a. del contrato con la Compañía Telefónica de Barranquilla S.A., por medio de la cual se comprometió el Municipio a que la Empresa de Teléfonos que fundara se manejaría por medio de una Junta Autónoma.

7 DE OCTUBRE DE 1.953 -DECRETO 434

El Municipio expide el Decreto N°434 "por el cual se dictan algunas disposiciones sobre el funcionamiento de la Empresa Municipal de Teléfonos", es decir, un decreto reglamentario del anterior, ó sea del 108 del 11 de Marzo de 1.953 .

10 DE DICIEMBRE DE 1.954

El Municipio contrata en esta fecha la adquisición de otras 15.000 líneas completas (Planta externa é interna) con la Cía Ericsson, en la siguiente forma de pago y valores:

Valor total de la compra US\$ 3.084.000.00

Intereses al 5% y mora al 7%

Cuotas: Inicial US\$ 108.000.00, 4 meses después US\$ 92.000.00, 8 meses después US\$ 92.000.00, tres cuotas de US\$ 8.000.00 mensuales y el resto en 81 cuotas de US\$ 40.337,75.

10 DE DICIEMBRE DE 1.957 - DECRETO 366

El Gobierno Municipal dicta el Decreto N°366 "por el cual se reorganiza la Empresa Municipal de Teléfonos", y que deroga los Decretos Nos.108 del 11 de Marzo de 1.953 y 434 del 7 de Octubre de 1.953. El Decreto 366 sirvió de base estatutaria hasta el 11 de Octubre de 1.967, fecha en la cual se canceló la última cuota de los compromisos adquiridos por el Municipio de Barranquilla en los años 1.952 y 1.954, con motivo de la municipalización del servicio telefónico de la ciudad.

31 DE ENERO DE 1.967 - ACUERDO No. 003

El Consejo Municipal expide el acuerdo 003 "por el cual se adoptan medidas para reorganizar la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla en el carácter de establecimiento público autónomo con Personería Jurídica y se dictan otras disposiciones". Este acuerdo fué sancionado por Resolución No.014 de Enero 31 de 1.967 por el Honorable Consejo Municipal al vencer el término del Alcalde Municipal para su sanción u objeción.

Entre las disposiciones dictadas mediante este acuerdo se encuentran algunas que han sido Derogadas, una de éstas es la siguiente:

ARTICULO 1o. (Derogado) La Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, creada por Decreto 108, de Marzo 11 de 1.953 y reorganizada por los Decretos 434 y 366 de Octubre 7 de 1.953 y Diciembre 16 de 1.957, respectivamente, continuará existiendo y funcionando, una vez cancelada la deu

da del Municipio de Barranquilla S.A., como una entidad ó establecimiento público autónomo, descentralizado, con Personería Jurídica y Patrimonio propio bajo la misma denominación anotada y la administración de una Junta directiva integrada de la siguiente forma:

- a) El Alcalde Municipal ó en su defecto el Secretario de Gobierno
- b) Por dos (2) Consejales elegidos paritariamente con sus suplentes por Honorable Consejo Municipal
- c) El Presidente de la Asociación Bancaria -Seccional del Atlántico
- d) El Presidente de la Cámara de Comercio de Barranquilla
- e) El Presidente de la Sociedad de Ingenieros del Atlántico y
- f) El Gerente de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla

PARAGRAFO (Derogado) De la precitada Junta formará también parte un representante de la Sociedad, Compañía ó firma Comercial que celebre total ó parcialmente el contrato de ensanche de las plantas telefónicas de que se trata en el Artículo 4o. de éste Acuerdo.

También se contemplan algunas medidas que actualmente estan "sin vigencia", como es el caso del siguiente artículo:

ARTICULO 4o. (Sin Vigencia) Autorízase al Gerente de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, en representación de ésta y al Personero Municipal, como representante legal del Municipio, para que luego de la sanción de éste acuerdo , en desarrollo de los estudios y conceptos técnicos emitidos por la entidad ú organismo denominado Consultores

de Ingeniería de Telecomunicaciones (C.I.T.) y en concordancia con lo dispuesto en el Art. 1o. del Decreto Ley 800 de 1.966, suscriban con la - Compañía TELEFON-AKTIBROLAGET L.M. ERICSSON, con domicilio principal en Estocolmo- Suecia un contrato de ampliación de los equipos telefónicos de Barranquilla, hasta por un total de 5.500 líneas.

Asímismo autorizase a la Junta de Licitación del Municipio, en armonía con el numeral 2o. del Art. 11 del Decreto de la Alcaldía Municipal No. 365 de 1.957 para que, también luego de sancionada la presente norma acuerdal y con su sujeción al pliego de especificaciones que determina la Junta Directiva de la Empresa Municipal de Teléfonos, abra licitación pública de contratar un número adicional hasta de 10.000 líneas y efectúe la adjudicación correspondiente. El contrato respectivo será firmado tanto por el Gerente de la Empresa Municipal de Teléfonos como por el Personero Municipal, a quien se autoriza para ello.

Finalizada la revisión de éste acuerdo se encuentran además disposiciones que actualmente están vigentes un ejemplo de ello es el siguiente artículo:

ARTICULO 14o. Autorízase el Alcalde Municipal para que con estricta sujeción al presente acuerdo apruebe mediante Decreto, los estatutos orgánicos de la Empresa Municipal de Teléfonos que le someta la Junta Directiva de la Empresa. Dichos Estatutos solamente pueden modificarse mediante la aprobación de la Junta Directiva, y el Alcalde impartirá su

aprobación, por Decreto, después de verificar si las modificaciones se ajustan a las disposiciones del Acuerdo que la creó.

8 DE ENERO DE 1.968 --DECRETO No. 012

El Alcalde Municipal expide el Decreto No.012 de 1.968 por el cual se aprueban los Estatutos de la Empresa Municipal de Teléfonos.

Estos Estatutos contienen 10 capítulos que en términos generales contienen los siguientes aspectos.

CAPITULO I : Del nombre, Autonomía, Domicilio y Objeto de la Empresa.

La Empresa autónoma constituida por el Acuerdo Municipal No.003 de 1.967, se denomina "EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS". También para distinguirla podrá emplearse el nombre de TELEFONICA; es una persona jurídica de derecho público, dotada de autonomía para la administración de los servicios públicos para los cuales se organiza de acuerdo con las reglamentaciones establecidas por las leyes y sus estatutos. El domicilio de la Telefónica es el Municipio de Barranquilla.

Tiene por objeto la organización y administración del servicio telefónico de Barranquilla, y de los demás servicios que en el futuro el Consejo Municipal le adscriba, por recomendación de la Junta Directiva, en el Municipio de Barranquilla.

La Empresa podrá prestar los servicios que administre a municipios dis-

tintos del de Barranquilla, sin que ésto cause perjuicio de la satisfacción de las necesidades del Municipio de Barranquilla y de sus personas naturales ó jurídicas, las cuales deben ser llenadas con prelación.

El término de duración de la Empresa Municipal de Teléfonos será de cuarenta (40) años.

CAPITULO II : Del Patrimonio, rentas y obligaciones

El Patrimonio de la Empresa lo forman todos los bienes pertenecientes al Municipio de Barranquilla y que este tiene vinculados actualmente a la Empresa Municipal de Teléfonos, y los demás que en el futuro adquiriera a su nombre la Empresa. Esta reemplaza al Municipio en todos los derechos, y lo sustituye en todas las obligaciones contraídas por él, en lo tocante a los servicios públicos bajo la administración de la Empresa.

CAPITULO III : De las normas básicas de la Empresa.

La Telefónica es una entidad descentralizada, autónoma y apolítica que se rige con un riguroso criterio de eficacia administrativa, con el fin de obtener su objeto primordial que es el de garantizar a los ciudadanos el funcionamiento regular, permanente y económico de los servicios públicos cuya administración les ha encomendado; para la realización de ello podrá obtener la cooperación de otras personas ó entidades públicas ó privadas. A su vez, podrá prestar la suya a otras entidades ó personas.

CAPITULO IV : Atribuciones de la Empresa

Por medio de sus organos estatutarios, la Empresa es competente para dictar las normas y tomar las decisiones concernientes a los objetos de su competencia, para celebrar toda clase de contrato en que se obliguen ó adquieran derechos, ciñéndose a las normas legales, a los presentes estatutos y a la reglamentación que adopte la Junta Directiva. Podrá negociar con los bienes muebles ó inmuebles que componen su patrimonio con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de éste; y en general celebrar negocios de toda clase con entidades bancarias ó de crédito..

La Empresa podrá recibir donaciones y legados; es competente para manejar, sostener, administrar, desarrollar y mejorar las propiedades y bienes de su dominio. Por los servicios que preste cobrará tasas de acuerdo con las tarifas existentes, o con las que adopten de conformidad con las leyes y estatutos.

CAPITULO V : De los organos de la Empresa

La Empresa obrará por medio de sus órganos que son: La Junta Directiva y
El Gerente

La Junta Directiva está conformada de la siguiente manera:

El Alcalde Municipal

Cuatro (4) representantes del Consejo Municipal

Un (1) representante del Señor Presidente
Un (1) representante de la Liga de Usuarios
Un (1) representante del Comité Intergremial
El Presidente del Consejo Municipal
El Vice-Presidente del Consejo Municipal
El Contralor Municipal

Todos tiene sus respectivos suplentes.

Los miembros de la Junta pueden ser reelegidos indefinidamente. No podrán ser elegidos miembros de la Junta Directiva quienes tengan contratos con la Empresa; quienes ejerzan actividades que por su naturaleza deben tener relaciones permanentes con la Empresa, ya sean personas naturales ó socios de compañías ó empresas; proveedores de materiales de uso permanente en el establecimiento; ni las personas que desempeñen cargos en la Administración de la misma.

Las inhabilidades é incompatibilidades que las leyes tengan establecidas en relación con los miembros del Consejo Municipal, regirán en todo tiempo, para los miembros de la Junta Directiva.

No quedan comprendidas en esta incompatibilidad, los usuarios corrientes de los servicios públicos que preste la empresa.

La misión de los integrantes de la Junta Directiva es la de procurar la

realización de los fines de la Empresa, representando única y exclusivamente los intereses de ésta; sus reuniones son por lo menos una (1) vez al mes, en el día la hora y el sitio que ella misma acuerde. Además la Junta Directiva podrá citar a sus reuniones a cualquier funcionario de la Empresa para que rinda los informes que le solicite.

En general las funciones de la Junta Directiva son, dirigir la buena marcha y el desarrollo de la Empresa, como servicio público, procurando que sus actividades se desenvuelvan dentro de un proceso de fomento económico que sirva adecuadamente al incremento de los servicios establecidos y al progreso permanente de Barranquilla.

CAPITULO VI : El Gerente

El Gerente es el jefe superior de la Administración de la Empresa dentro de las normas legales estatutarias y de las que fije oportunamente la Junta Directiva; será el representante legal de la Empresa y rigen las mismas inhabilidades é incompatibilidades que rigen para los miembros de la Junta Directiva.

Entre las funciones del Gerente señalamos algunas:

- Presentar a la consideración de la Junta los planes de la administración y organización de la empresa.

- Velar porque los trabajadores cumplan con los deberes que les impone

la naturaleza de sus cargos y reglamentos, imponiéndoles las sanciones en ellos previstas a cualquier trabajador de la empresa cuando las necesidades del servicio lo exijan.

- Ejercer ante las autoridades judiciales, administrativas y ante los tribunales las acciones necesarias para la defensa del patrimonio, derechos y bienes de la Empresa, y otorgar poderes especiales para la representación judicial de ella, previa autorización de la Junta Directiva.

- Desempeñar ó ejecutar las demas funciones ó actos que le señale la Junta Directiva.

CAPITULO VII : Del Auditor

La Empresa tendrá un Auditor a cuyo cargo estará el control fiscal de las actividades de la misma.

La Contraloría Municipal ejercerá la vigilancia de la gestión fiscal de las empresas y establecimientos públicos descentralizados, siendo de libre nombramiento y remoción del Contralor Municipal los cargos de auditores de tales empresas así como el personal subalterno de las mismas.

Las mismas incompatibilidades é inhabilidades que rigen para la Junta Directiva y el Gerente, rigen con respecto al Auditor.

Algunas de sus funciones son:

- Examinar todas las operaciones, inventarios, actas, libros, correspondencia y negocios de la Empresa y comprobantes de las cuentas.

- Examinar los balances y demás cuentas de la empresa.

- Proponer a la Junta Directiva modificaciones a los reglamentos de contabilidad etc.

Las funciones del Auditor tienen por finalidad ejercer una efectiva revisión sobre los bienes y actividades financieras de la Empresa, pero no tendrá competencia para intervenir en las funciones administrativas inherentes a la organización de la misma. Este puede ser reelegido indefinidamente.

CAPITULO VIII : De los Fondos y Cuentas

Las cuentas de la Empresa se llevarán de conformidad con los reglamentos que adopte la Junta Directiva, de manera que reflejen exactamente las distintas operaciones y permitan establecer en todo momento su estado financiero; serán manejados por los empleados a quienes se les confíe tal función, quienes serán responsables de su empleo, de que los fondos no se desvíen a usos distintos.

CAPITULO IX : De la Liquidación

Si la "Empresa Municipal de Teléfonos" llegare a disolverse se procederá

a cada una.

La labor de dichos Jefes de División está orientada hacia el adecuado y racional manejo, organización y aprovechamiento de los recursos que le son asignados.

Como podemos observar en el organigrama anexo (No. 1 y No. 2), tiene una organización formal compuesta por cinco (5) Divisiones, que a su vez contienen Departamentos, Secciones, grupos de trabajo, auxiliares etc.

Estas Divisiones son:

Relaciones Industriales

Comercial

Financiera

Materiales

Planta Externa

Planta Interna

2.2. LAS POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL EN LA TELEFONICA

En éste punto se presenta en forma general los aspectos más importantes de cada una de las políticas que regulan actualmente las relaciones obrero patronales de la Telefónica. Se estudiarán los reglamentos: Interno, de Becas, vivienda y algunos apartes contemplados en la Convención Colectiva, que constituyen disposiciones laborales de la Empresa.

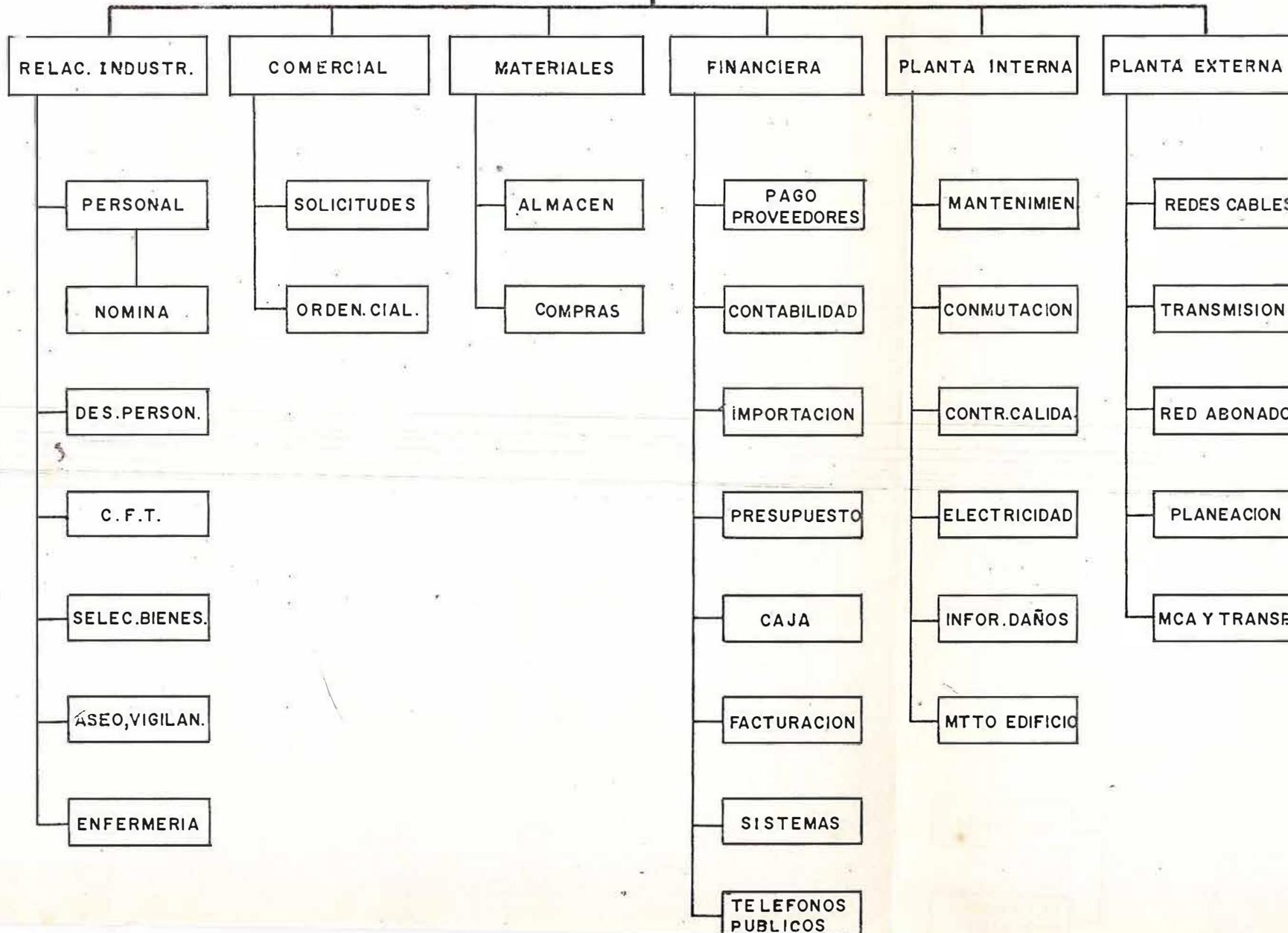
2.2.1. El reglamento interno de trabajo de la Empresa Municipal de Telefonos

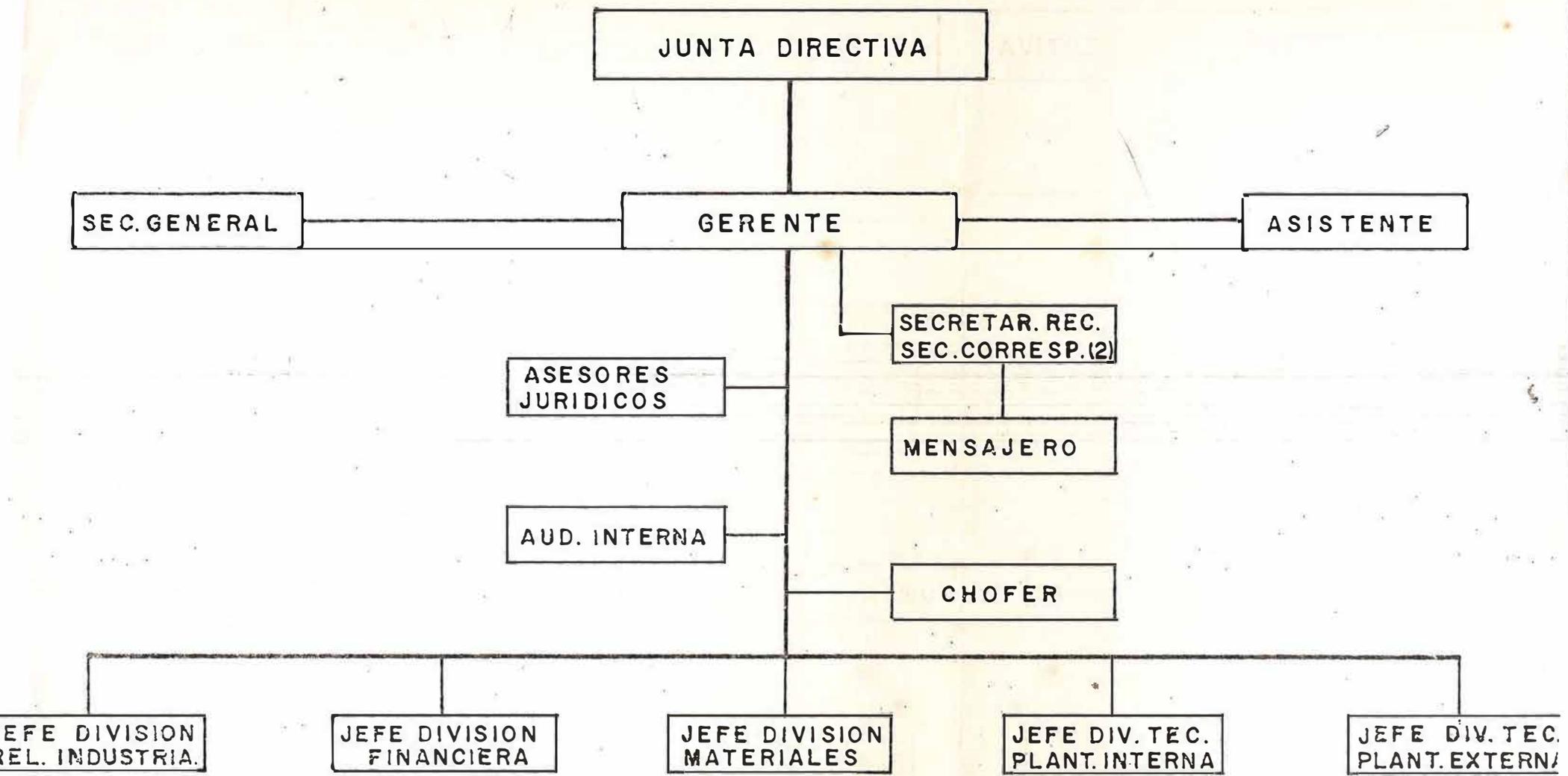
GERENCIA

SECRET. GENERAL

COMUNICACIONES

ARCHIVO CENTRAL





a su liquidación. En el período de ésta continuarán funcionando los órganos estatutarios, que serán responsables de darle rápido término, dentro de las funciones compatibles con el estado de liquidación.. El Gerente ejercerá las funciones de liquidador.

Al liquidarse la Empresa todos los servicios públicos que administra volverán a quedar a cargo del municipio de Barranquilla, y su patrimonio se incorporará al del mismo municipio.

CAPITULO X : Del Régimen Laboral

Todas las personas que presten sus servicios a la Empresa con excepción de su Gerente, tienen el carácter de trabajadores Oficiales.

Ahora en cuanto a la organización de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, ésta obrará por medio de sus órganos que son:

La Junta Directiva y

El Gerente; quien es el jefe superior de la administración y a su vez cuenta con un grupo de directivos, cada uno de los cuales está al frente de la Secretaría General y Divisiones que cubren todas las áreas de la Empresa.

A cada una de éstas Divisiones, anualmente les es asignado un presupuesto con el fin de que puedan adelantar los programas y actividades señalados

Se encuentra dentro de las políticas de Bienestar Social de la Compañía, el cual está aprobado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución No. 0069 del 23 de Abril de 1.982 y dando así cumplimiento al literal D del Artículo 71 del decreto No.1631 de 1.963 del Código Sustantivo del Trabajo; quedando sometidos a sus disposiciones tanto la Empresa como sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos ó verbales celebrados ó que se celebren con sus trabajadores.

Las disposiciones que hacen parte de este Reglamento Interno de Trabajo se detallan a continuación:

a) Requisitos de admisión.

Quien aspire a obtener un puesto en la Empresa deberá llenar de su puño y letra un formulario de solicitud de empleo acompañado de una foto tamaño cédula. La recepción de dicha solicitud no constituye compromiso alguno para el peticionario ni para la Empresa, pero si esta resolviese aceptarlo a su servicio el aspirante debe presentar los siguientes documentos:

- Certificado de trabajo de su último patrono.
- Libreta Militar y Cédula de Ciudadanía.
- Examen médico general.

- Examen serológico

- Radioscopia pulmonar, y los demás que el médico de la Empresa considere necesarios.

- Certificado de nacimiento o Fé de Bautismo que compruebe la edad la cual no podrá ser inferior de 18 años.

b) Contrato de aprendizaje.

La Empresa, una vez admitido el aspirante, podrá celebrar con él, contrato de aprendizaje en que el trabajador se obligue a prestar sus servicios a la Empresa a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague lo convenido.

La Empresa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce años que hayan completado sus estudios primario ó demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

El Contrato de Aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo. El Salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al 50% del salario mínimo legal o del fijado en los pactos,

convenciones colectivas o fallos arbitrales.

c) Periodo de prueba.

La Empresa una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. Este Período de Prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. Este período no puede exceder dos (2) meses.

El Período de Prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado.

Si expirado éste periodo el trabajador continúa en el servicio del patrono, con su consentimiento expreso ó tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las Normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en Periodo de Prueba gozan de todas las prestaciones.

d) Trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios.

Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole dis-

tinta a las actividades normales de la Empresa, y tienen derecho al reconocimiento y pago de los días de descanso obligatorio, al de las horas extras en caso de laborarlas y en cuanto a prestaciones sociales se refiere, a los primeros auxilios y al suministro del tratamiento y las medicinas de urgencia, en casos de accidentes de trabajo o de ataque súbito de enfermedad profesional.

e) Horario de trabajo.

El horario general de trabajo en las dependencias de la Empresa de Lunes a Viernes es el siguiente: Entrada a las 7:30 AM y salida a las 5:00 PM. Para las Operadoras de Información el horario es de acuerdo a programación y para la Planta Interna son previamente señaladas de acuerdo a necesidades. Habrá un descanso de media hora para tomar los alimentos.

La empresa podrá repartir las cuarenta y ocho horas de trabajo semanales ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario de horas extras.

De este horario de trabajo quedan exceptuados los trabajadores menores de 16 años, cuya jornada de trabajo en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias, y 36 semanales, y los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes, cuya jornada, podrá prolongarse hasta 12 horas diarias y hasta 72 horas a la semana.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario señalado en el artículo 18 de éste Reglamento constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

f) Horas extras - Trabajo nocturno.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. El empleador llevará directamente y por duplicado un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencionan el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas ó nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente.

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa en su caso así: si es diurnos, con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario, y si es nocturno, con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Empresa, en su caso, con recargo del 35% sobre el valor del trabajo

ordinario diurno. Cada uno de los recargos mencionados anteriormente, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 AM y las 6:00 PM.

Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 PM. y las 6:30 AM.

El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

g) Días de descanso obligatorio.

Son días de descansos obligatorio remunerado los domingos y siguientes - días de fiesta de carácter civil y religioso: 1 y 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre; además Corpus Cristi y el Sagrado Corazón de Jesús.

La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o disposición del patrono. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computen como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo se liquidarán como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. Si opta por el descanso compensatorio, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas: 1. En otro día laborable de la semana siguiente; ó 2do. desde el medio-día, o sean las 13 horas (1:00 PM) del día domingo hasta el medio día, o sean las 13 horas -- (1:00 PM) del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así: a) Con un recargo del 100% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. b) Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le paga en la misma forma, pero proporcionalmente al tiempo trabajado.

h) Descanso convencional o adicional.

Cuando por motivo de cualquier fiesta, el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o cuando ésta suspensión ó com-

compensación estuviere prevista en el Reglamento, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral.

i) Vacaciones remuneradas.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente al año en que se hayan causado, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjuicio para el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa dará a conocer al trabajador con 15 días de anticipación, la fecha en que se le concederán sus vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de éstas, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Cuando el Contrato de Trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste exceda de 6 meses.

La Empresa puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores una

época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicio se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

3) Permisos no remunerados.

Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para ejercer el derecho del sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederán a los trabajadores permisos no remunerados para faltar al trabajo en las siguientes condiciones:

- Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso y que el jefe lo autorice.
- Que salvo convención en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas de las del turno ordinario.

Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, no se hará descuento alguno; excepto cuando no se justifique el permiso solici-

tado, según concepto del médico que atienda la consulta.

La Empresa dá a los trabajadores los permisos sindicales pactados en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, en la fecha de cada permiso.

k) Salario, modalidades y periodos de pago. Salario mínimo.

Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito. Los pagos se efectuarán así: Los jornales, al vencimiento de cada semana, y los sueldos al vencimiento de cada quincena en el local de la Empresa.

- El pago del sueldo de los días de descanso obligatorio remunerados que se interpongan en el mes.

- La Empresa paga el salario mínimo que sea de obligación en cada caso.

A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferiores a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen.

l) Higiene, servicios médicos.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que

ordene la Empresa, así:

- El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Empresa en los períodos y horas que ésta fije, por medio de su representante, y

- El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Empresa, y en caso de enfermedad debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.

- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, - pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar las tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al ordinal 15o. del Art.7o. del Decreto 2351 de 1.965. El Instituto de Seguros Sociales tiene asumidos los riesgos por enfermedades comunes, profesionales y accidentes de trabajo.

11) Prescripción de orden.

Los directores o trabajadores de la Empresa no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas.

- Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.

- Respeto a sus compañeros de trabajo.

- Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y los compañeros de trabajo, en las relaciones personales, y en la ejecución de las laborales.

- Guardar buena conducta en todo sentido y comportarse con espíritu de leal colaboración en el orden, moral y disciplina general de la Empresa.

- Ejecutar los trabajos que se les confían, con honradez, buena voluntad de la mejor manera posible.

- Hacer observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

- Ser verídico en todo caso.

- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden supe--

rior, pasar al puesto de trabajo de los otros compañeros o ausentarse del lugar del trabajo sin el previo o correspondiente permiso.

m) Riesgos profesionales- Primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo.

Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del patrono o de su respectivo jefe, relativa a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordena inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada del médico de la Empresa si lo tuviere o uno particular, si fuere necesario, y tomarán todas las demás medidas que se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

- De todo accidente se llevará un registro, en el libro especial, con la indicación de la fecha, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los trabajadores o testigos presenciales, si los hubiera, y en forma sintética lo que éstos pueden declarar.

- Todos los servicios por accidente de trabajo y enfermedades profesionales están a cargo del Instituto de Seguros Sociales.

n) Labores prohibidas para mujeres y menores de diez y seis (16) años.

- Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de 16 años en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos.

ñ) Orden jerárquico.

Para efectos de autoridad y de ordenamiento de la Empresa, la jerarquía será ejercida en el siguiente orden:

GERENTE

Jefe de División

Jefe de Departamentos

Jefe de Sección

Jefe de Grupo

o) Obligaciones especiales para la Empresa y los trabajadores.

Son obligaciones especiales de la Empresa:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.

- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, en todo establecimiento o taller de la Empresa que ocupe habitualmente más de diez trabajadores, deberá mantenerse lo

necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares - convenidos.

- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este Reglamento.

- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del Contrato, una - certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacer le practicar exámen sanitario y darle carnet o certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a exámen médico.

- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

- Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instruccio-

nes que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

- No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

- Prestar la colaboración posible en casos de siniestros o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa o establecimiento.

- Observar las medidas preventivas prescritas en el Reglamento de Higiene o por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo.

- Registrar en las Oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

- Iniciar su trabajo a las horas señaladas y no suspenderlo antes de las horas fijadas para hacerlo y

- Presentar a iniciar labores diarias con la respectiva ropa de trabajo a la hora señalada por la Empresa, en las debidas condiciones de aseo personal y usar durante el trabajo los vestidos apropiados para su correcta y pulcra presentación personal.

p) Prohibiciones especiales para la Compañía y los trabajadores.

Se prohíbe a la Empresa:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandato judicial, con excepción de los siguientes:

- Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por multas, cuotas sindicales y de cooperativas, cajas de ahorros autorizadas en legal forma, cuotas seguro social, sanciones disciplinarias, préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario autorizados por los Inspectores del Trabajo, préstamos para vivienda y retención de cuotas sindicales (Arts.

113, 150, 151, 152 y 400 del Cód. Sust. del Trabajo).

- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- Se pueden retener el valor de la cesantía en el caso del Art. 250 del mismo Código.
- Obligar en cualquier forma, a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limpiar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarle o impedirle el ejercicio del derecho del sufragio.
- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los

misimos sitios.

- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del Art. 57 del Cód.Sust. del Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de los almacenes, bodegas, talleres, establecimientos, etc., los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Empresa.

- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, alcohol, drogas enervantes, o tomarlas durante el trabajo.

- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en las cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender

labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o nó en ellas.

- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores, o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

- Aprovecharse de los elementos, útiles, materias primas, etc., y en general cosas o bienes de la Empresa en forma distinta a la convenida en el respectivo contrato individual de trabajo. El valor de este posible aprovechamiento indebido en ningún caso puede estimarse como factor de salario; y la violación a que se refiere este ordinal constituye falta frave.

- No llegar al trabajo a la hora señalada, o ausentarse antes de la terminación de la respectiva jornada.

- Recibir dinero o dádivas de cualquier clase por la prestación de sus servicios a los suscriptores de la Empresa, así como ejecutar cualquier trabajo que no esté autorizado por la Empresa.

- Conducir los vehículos de la Empresa en estado de embriaguez o bajo el efecto del alcohol o bebidas embriagantes, drogas, narcóticos, etc.

- No observar los Reglamentos del Tránsito.

q) Escala de faltas y sanciones del Tránsito.

Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

- El retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo determinará la suspensión de éste durante la respectiva jornada.

- La falta total al trabajo, sin excusa, por la primera vez implicará una suspensión hasta de ocho (8) días en el trabajo; y por la segunda vez hasta por quince (15) días.

- El incumplimiento o la infracción por el trabajador de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias, de carácter leve, y según su importancia, podrán ser sancionadas así: por la primera vez, con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez hasta por dos (2) meses.

r) De la determinación de los contratos de trabajo. Despidos con o sin previo aviso.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, además de las establecidas en la Ley y el contrato de trabajo las siguientes:

POR PARTE DE LA EMPRESA

- El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación

de certificados falsos para su admisión.

- Todo acto de violencia, infuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

- Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o de jefes de taller, vigilantes o celadores.

- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.

- La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

- La falta total del trabajador al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa, aún por primera vez.

- La falta total del trabajador durante tres (3) días consecutivos, o más

sin excusa suficiente, aún cuando no cause perjuicios a la Empresa.

- La falta del trabajador al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, por la 2a. vez.

POR PARTE DEL TRABAJADOR

- El haber sufrido engaño por parte de la Empresa o patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

- Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.

- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los Art. 57 y 59 del Cód. del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado .

- Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato

de trabajo, con previo aviso por escrito a la otra parte, con antelación no menor de quince (15) días, además de las establecidas en la Ley, las siguientes:

POR PARTE DE LA COMPANIA

- La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido.
- Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

POR PARTE DEL TRABAJADOR

- La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.
- La exigencia por parte del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual

se le contrató y

s) Procedimiento para comprobaciones de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias.

- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa debe dar oportunidad de ser oído, al trabajador o trabajadores inculcados, y si es sindicalizado podrá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.

- La Empresa dará aplicación, de preferencia, a los procedimientos pactados en Convenciones Colectivas de Trabajo, vigentes al momento de iniciarse el respectivo procedimiento.

t) Reclamos personas ante quienes deben presentarse y su tramitación.

- El personal de la Empresa debiera presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conforme con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía, en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

2.2.2. Reglamento de Becas

La E.M.T. dentro de sus políticas de Bienestar Social cuenta también con el Reglamento de Becas, el está establecido en la ^{Colectiva} Colectiva de trabajo suscrita entre la Empresa y el Sindicato; concediendo medias becas para estudios superiores y universitarios a los trabajadores activos y medias becas para estudios universitarios a los hijos de los trabajadores universitarios.

Para tal efecto, se creó el Comité de Becas, el cual ha establecido el siguiente Reglamento de adjudicación:

a) Becas universitarias trabajadores activos.

La beca universitaria será para estudiar una sola carrera, según los pensums de la Universidad correspondiente, siempre y cuando el becario no incurra en causal de cancelación.

La beca universitaria consiste en el pago directo por la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla al trabajador ó a la Universidad del 50% de los gastos de matrícula ordinaria. Para el pago del saldo restante, la Empresa hará préstamos a los trabajadores, los cuales serán reembolsados en cuotas y en forma tal, que al finalizar el período lectivo ya se hayan cancelado.

Para la adjudicación de la beca universitaria, las solicitudes deberán ser presentadas a la Oficina de Desarrollo de Personal y deberán ser firmadadas por el trabajador acompañado de la siguiente documentación:

Fotocopia del diploma de bachiller debidamente autenticado.

Certificado de las materias cursadas durante el último año con indicación de las calificaciones obtenidas, debidamente autenticado.

Certificado de las materias cursadas durante los semestres anteriores en caso de que se encuentre cursando, debidamente autenticado.

Constancia de la inscripción y aceptación del aspirante en la universidad correspondiente, debidamente autenticado.

Una vez matriculado, el trabajador becado deberá presentar a la Oficina de Desarrollo de Personal, el comprobante de pago respectivo, debidamente autenticado.

Se considerará motivo de retiro de la beca, los siguientes causales:

Cuando se establezca que el estudiante ha perdido el período lectivo por el cual se le otorgó la beca.

Cuando el estudiante obtenga un promedio inferior a 3.30 (tres treinta)

Por pérdida de materias por dos períodos lectivos consecutivos, aún cuando se obtenga o sobrepase el promedio requerido.

Por interrupción de los estudios sin causa justificada y/o sin aviso inmediato al Dpto. de Desarrollo de Personal.

Los becados que incurran en ésta causal de retiro deberán reembolsar a la Empresa en un período de 6 (seis) meses el ciento por ciento del valor de la media beca concedida y no podrá solicitar nuevamente en un pe

período no menor a un año a partir del momento en que se cancele la misma.

b) Becas secundarias Trabajadores activo.

Las becas secundarias serán para realizar o terminar estudios correspondientes al Bachillerato ó estudios técnicos, siempre y cuando el estudiante no incurra en causal de retiro.

Las becas secundarias consisten en el pago directo por la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, al trabajador o al colegio del 60% de lo que sume el valor de la matrícula más el costo del período escolar - (10 meses).

Las becas secundarias podrán solicitarse para cualquiera de los establecimientos de enseñanza Técnica ó Superior, reconocidos por el "ICFES" y para ingresar a cualquier año de Bachillerato.

Para la adjudicación de becas, secundarias, las solicitudes deberán presentarse al Departamento de Desarrollo de Personal firmadas y acompañadas de la siguiente documentación:

- Certificado de estudios correspondientes a los últimos años que el interesado haya cursado, debidamente autenticado.

- Constancia de aceptación del aspirante en el establecimiento donde se encuentra interesado ingresar.

- Una vez matriculado, el trabajador becado deberá presentar el comprobante de pago respectivo a la Oficina de Desarrollo de Personal.

Se considerará motivo de retiro de la beca los siguientes causales:

- Cuando se establezca que el trabajador becado ha perdido el período lectivo por el cual se otorgó la beca.
- Por interrupción de los estudios sin causas justificadas y/o sin aviso inmediato al Departamento de Desarrollo de Personal.

Los becados que incurran en éste causal de retiro deberán reembolsar a la Empresa en un período de (6) seis meses el ciento por ciento del valor de la media beca concedida y no podrán solicitar nuevamente en un período no menor a un año a partir del momento en que se cancele la misma.

Las becas concedidas por un período lectivo (un semestre, un año; según programa de la institución docente) serán renovadas hasta la terminación del bachillerato ó de la carrera, mediante comprobación (notas o calificaciones) de la aprobación de cada período lectivo cursado.

El Departamento de Desarrollo de Personal elaborará un cuadro en donde se resuma el rendimiento académico y el cumplimiento de los requisitos exigidos, por parte del trabajador becado, y lo presentará al Comité para su respectivo análisis, además coordinará y supervisará el desarrollo de estudios y los resultados que obtengan los becarios.

La División Financiera se encargará de hacer los pagos correspondientes con motivo de la beca a solicitud de Relaciones Industriales.

Los aspirantes a becas y a renovación de las mismas, deberán entregar toda la documentación exigida antes de los últimos días de los meses de Enero y Julio de cada año.

c) Compromisos de la E.M.T. con el trabajador estudiante.

La Empresa con el objeto de facilitar la educación en general, se compromete a:

- Conceder jornada continua de trabajo matinal, vespertina y nocturna, a los trabajadores que se encuentran cursando estudios profesionales o secundarios sin perjudicar las necesidades de los servicios de la Empresa.
- Conceder autorización de retardo de entrada a aquellas personas que se hallen estudiando en horarios especiales que interfieran con la jornada de trabajo. El tiempo máximo que se concederá serán 45 minutos.
- Conceder autorización de salidas antes de finalizar la jornada de trabajo, por las mismas razones del punto anterior a los trabajadores que lo necesiten.

Las autorizaciones de los puntos anteriores serán concedidos a solicitud de los interesados dirigidas a Desarrollo de Personal quien comunicará a la División a que pertenece el trabajador.

d) Compromisos del trabajador estudiante con la Empresa

El trabajador estudiante con el objeto de facilitar el control que debe

hacer la oficina de Desarrollo de Personal de los horarios especiales concedidos para estudio se compromete a:

- Comunicar por escrito a Desarrollo de Personal la fecha de finalización de clases, adjuntando certificado de la Institución docente. Esta comunicación debe ser hecha en un lapso no mayor de 8 días de la fecha de - finalización del período lectivo. La no presentación del certificado de finalización de clases expedido por la respectiva institución docen- te será motivo de no renovación de la beca.

e) Becas universitarias para hijos de trabajadores activos.

La beca universitaria será para estudiar una sola carrera, en un horario diurno y se concederá a un hijo por trabajador aunque podrá todas las solicitudes que desee, siempre y cuando la edad de los hijos os- cilen entre los 16 y 25 años de edad.

El aspirante deberá tener un computo de calificaciones de 3.0/5 ó - 6.0/10 sobre las materias en el período lectivo inmediatamente anterior. Para mantener la beca ya concedida deberá tener un promedio de 3.30/5.0 en cada etapa lectiva.

Las solicitudes deberán ser presentadas en la Oficina de Desarrollo de Personal dentro de los límites de tiempo que establezca el COMITE DE BE- CAS.

Los solicitantes deberán tener como mínimo un año de servicio en la Empreu

sa y deberán presentar firmado el formulario acompañado de la siguiente documentación:

- Registro civil del hijo aspirante a la beca.
- Fotocopia del diploma de bachiller debidamente autenticada.
- Certificado de las materias cursadas durante el último año con indicación de las calificaciones obtenidas, debidamente autenticado.
- Certificado de las materias cursadas durante los semestres anteriores en caso de que se encuentre estudiando, debidamente autenticado.
- Constancia de la inscripción y aceptación del aspirante en la universidad correspondiente indicando el valor neto de la matrícula semestral o anual, debidamente autenticado.
- Una vez matriculado, el trabajador deberá presentar a la Oficina de Desarrollo de Personal, el comprobante de pago respectivo.

La Empresa pagará el 50% de los gastos de matrícula ordinaria directamente al trabajador o a la universidad.

f) Puntaje y procedimiento para la adjudicación de becas a hijos de trabajadores.

PROMEDIO DE LAS NOTAS DEL ULTIMO AÑO ESCOLAR O DEL SEMESTRE ANTERIOR AL SOLICITADO

100 % de la calificación según pensums de la Institución docente... 30 puntos

Los otros valores se hallan mediante regla de tres.

ANTIGÜEDAD

Se asignará un punto por cada año que el trabajador haya trabajado en la Empresa, siendo el valor máximo 25 puntos que corresponderá a 25 o más años de servicio.

SALARIO

Se calificará de acuerdo con la siguiente escala de valores:

| | | Puntaje |
|------------------------------------|------------------------|---------|
| \$ 7.200.00 - | \$ 14.400.00 | 18 |
| \$ 14.401.00 - | \$ 21.600.00 | 16 |
| \$ 21.601.00 - | \$ 28.800.00 | 14 |
| \$ 28.801.00 - | \$ 36.000.00 | 12 |
| \$ 36.001.00 - | \$ 43.200.00 | 10 |
| \$ 43.201.00 - | \$ 50.400.00 | 8 |
| \$ 50.401.00 - | \$ 57.600.00 | 6 |
| \$ 57.601.00 - | \$ 64.800.00 | 4 |
| \$ 64.801.00 en adelante | | 2 |

AFILIACION AL SINDICATO

| | |
|--------------|----------|
| Afiliados | 2 puntos |
| No afiliados | 1 punto |

Las becas serán adjudicadas a los hijos de los trabajadores que obtengan los más altos puntajes al sumar los cuatro factores.

Se considerarán motivos de retiro de la beca, los siguientes causales:

- Cuando se establezca que el becado ha perdido el período lectivo por el cual se le otorgó la beca.
- Cuando el estudiante obtenga un promedio inferior a 3.30
- Por pérdida de materias por dos períodos lectivos consecutivos, aún cuando se obtenga o sobrepase el promedio requerido.
- Por interrupción de los estudios sin causa justificada y/o sin aviso inmediato al Departamento de Desarrollo de Personal.

En caso de que el hijo del trabajador presente nueva solicitud, solo se tendrá en cuenta, una vez que hayan sido atendidas las nuevas solicitudes. De no ser aceptada su solicitud en ésta oportunidad, será considerado como nuevo aspirante después de un año del retiro de la beca.

Las becas serán concedidas solamente a los hijos de los trabajadores activos.

Las becas concedidas por un período lectivo (un semestre, un año, según

programa de la Institución docente) serán renovadas hasta la terminación de la carrera, mediante comprobación (calificaciones o notas) de la aprobación de cada período lectivo cursado.

Cuando por razones de enfermedad, un becado se encuentre precisado en retirarse de la universidad; el padre de éste deberá comunicarlo por escrito a Desarrollo de Personal en un tiempo no mayor de 30 días, adjuntando un certificado médico dirigido a la Empresa. Este deberá hacerse a nombre de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla. El Comité hará las investigaciones que estime conveniente cuando se presenten estos casos.

Todo becado deberá presentar constancia del rendimiento del período lectivo para el cual se le concedió la beca, requiera o no requiera la misma, para posterior período.

El Departamento de Desarrollo de Personal elaborará un cuadro en donde se resuma el rendimiento académico del cumplimiento de los requisitos exigidos por parte del trabajador becado y lo presentará al Comité para su respectivo análisis, coordinará y supervisará el desarrollo de estudios y los resultados que obtengan los becados.

La División Financiera se encargará de hacer los pagos correspondientes con motivo de la beca a solicitud de Relaciones Industriales.

Los aspirantes a becas y a renovación de las mismas, deberán entregar to

da la documentación exigida antes de los últimos días de los meses de Enero y Julio de cada año.

2.2.3. Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda

El Fondo Rotatorio de Vivienda de la Telefónica es uno de los organismos creados por la Empresa en desarrollo de la convención colectiva y como una respuesta a las necesidades que en este área viven sus trabajadores; fundándose dentro de las políticas de Bienestar Social de la misma.

Se muestra en forma breve los aspectos fundamentales que contempla el reglamento que rige actualmente este Fondo; debido a que se dedicará el capítulo siguiente al estudio y análisis profundo referente al área de vivienda.

a) Objetivos del Fondo.

En este punto se hace referencia a los préstamos o contratos de mutuo que se puede celebrar entre los trabajadores y la Empresa, con qué fines fué creado el Fondo y el destino que se puede dar a éstos préstamos, por ejemplo:

- Mejorar las viviendas de los trabajadores que ya la poseen.
- Financiación de cuotas iniciales para vivienda en construcción, etc.

b) Dirección y Administración.

Se designan las personas que en representación de la Empresa y el sin-

dicato (quienes conforman un comite) serán los encargados de dirigir y - controlar su funcionamiento, con base en las normas enseñadas en el reglamento.

c) Beneficios del Fondo.

Aquí se señala las personas que podrán ser beneficiarios de éste servicio, también indica de manera clara los requisitos mínimos que deben acreditar los solicitantes, por ej:

- Haber prestado sus servicios a la Empresa durante más de tres (3) años.
- Carecer de vivienda, el trabajador o su conyuge, cuando formule la solicitud de crédito para la compra de inmueble, etc.

d) Recursos del Fondo.

Este aporte trata de las fuentes y recursos con que cuenta el Fondo para su funcionamiento. Por ser un beneficio logrado a través de la Convención Colectiva de trabajo, el Fondo se provee principalmente de los aportes que la Empresa le gira de acuerdo a lo estipulado.

e) Financiación para la adjudicación de vivienda para los trabajadores.

El Fondo puede financiar viviendas con destino a aquellos beneficiarios que soliciten el servicio y cumplan con los requisitos y documentos necesarios; o participen en cualquiera de las soluciones de vivienda planteadas por el Fondo. Por ej:

- Mediante planes de vivienda masivos que adelante con firmas construc-

toras de la ciudad; que ofrezcan financiamiento externo.

f) Créditos y Amortizaciones.

Se establece en este punto el procedimiento que se utilizará para adjudicar los préstamos; la cuantía que se prestará de acuerdo al destino del préstamo; se señala además el tiempo de amortización, que está dado de acuerdo al destino del préstamo. También señala la tasa de interés que deberán cancelar las personas beneficiadas. Ej: los préstamos otorgados para adquisición de vivienda serán financiados a 15 años a un interés del 6% anual s/saldo.

g) Disposiciones Generales.

En este aspecto se consideran algunas normas y obligaciones que debe cumplir el trabajador beneficiado con el préstamo de vivienda tal como la obligación de habitarla con su familia, se trata también del procedimiento en caso de retiro del beneficiario y se señalan los documentos que debe presentar cada uno de los solicitantes de acuerdo al destino del préstamo.

2.2.4. Convención Colectiva de trabajo

La Convención Colectiva de trabajo hace parte de las políticas de Bienestar Social que actualmente la E.M.T. le está brindando a su comunidad trabajadora, las disposiciones contenidas dentro de ésta Convención tienen una vigencia de dos (2) años, a partir del 10. de septiembre/83 al 30 de agosto/85, fecha en la cual los trabajadores empezarán a luchar por sos-

tenerla y si es posible lograr mayor y mejores beneficios.

- Dentro de esas disposiciones tenemos:

a) Primas.

- De antigüedad: Esta prima se paga de acuerdo a la siguiente tabla:

| | |
|-----------------|-------------|
| De 4 a 7 años | \$ 5.300.00 |
| De 8 a 11 años | 7.000.00 |
| De 12 a 15 años | 11.400.00 |
| De 16 a 19 años | 15.165.00 |
| Más de 20 años | 17.500.00 |

Esta prima es cancelada en la segunda fecha en que el trabajador cumpla años de servicio.

- De Vacaciones: La Empresa reconoce a sus trabajadores un mes de sueldo básico pagadero con la liquidación de vacaciones; los días sábados, para acompañar las vacaciones, se toma como días inhábiles.

- De Junio: Es equivalente a 35 días de salario y es pagadero dentro de los primeros 15 días del mes de Junio.

- De Diciembre: Esta prima es por 45 días de salario básico y se paga dentro de los 10 primeros días del mes de servicio.

- De Manejo: Por valor de \$ 1.600.00 mensuales para aquellos trabajadores que ejerzan funciones de técnicos en Telefonía, que necesiten transportarse en vehículos automotores y ellos mismos los manejan. Esta prima se sus

penderá cuando el conductor por cualquier razón no pueda continuar manejando el vehículo ó sea promovido a otro cargo.

- De Matrimonio: La Empresa paga \$ 4.000.00 a cada trabajador ó trabajadora que contraiga matrimonio, además se concede una licencia remunerada por 3 días.

- De Alimentación: Es equivalente a \$ 2.000.00 mensuales para todos sus trabajadores y no constituye factor de salario básico. Para los trabajadores que laboren hasta las 6:00 p.m. ú 8:00 p.m., la empresa suministra almuerzo ó cena respectivamente; y cuando la empresa no los transporte - después de las 8:00 p.m. se dará la suma de \$ 225.00

Para los trabajadores que laboren en Planta Interna en un horario de 9:00 p.m. a 6:00 a.m. tiene derecho a una cena; como también los operarios que amanezcan trabajando horas extras después de las 3:00 a.m. recibirán un desayuno.

- Aguinaldo: La Empresa dá un aguinaldo de 15 días de salario mínimo legal vigente en el momento de hacerse el pago a cada trabajador, en los primeros 15 días del mes de Diciembre.

b) Incapacidad por enfermedad no profesional

Cuando un trabajador resulte incapacitado por enfermedad no profesional, recibe el 75% del salario ordinario durante los primeros 5 días de su enfermedad, a partir del 6to. día se le reconoce el 100% de su salario que devengue durante el tiempo máximo de incapacidad que señala la ley.

Cuando el ISS asume este riesgo y los trabajadores se hacen cargo a ésta prestación, la Empresa paga los 3 primeros días que el ISS no paga y pagará a partir del 3er. día la diferencia entre lo que paga el ISS y lo reconocido por la empresa, de tal manera que el trabajador reciba siempre el 100% del salario ordinario.

c) Subsidio de transporte

El subsidio de transporte de que habla la ley, será pagado por la Empresa a sus trabajadores mensualmente sin consideración al salario que devenguen, excluyendo a aquellos que hagan uso de los vehículos de la empresa para transportarse a su residencia.

d) Permisos sindicales

La Empresa concederá permisos remunerados para asistir a Congresos sindicales y/o Cooperativos en la ciudad y fuera de ella, en cuyo caso el número de miembros del sindicato no excederá de 4 por el tiempo que duren estos eventos y dos días más; además dá viáticos por \$ 1.400.00 diarios cuando se trata de congresos y si el evento se realiza fuera de la ciudad concederá los pasajes aéreos de ida y regreso. También concede permisos para realizar diligencias relacionadas con la organización. Cuando se trata de permisos para cursos de capacitación sindical fuera de la ciudad se le concede permiso hasta 2 trabajadores; éstos cursos se limitan a 2 veces por año sin exceder cada uno de 3 meses; en éstos casos la Empresa suministra pasajes aéreos y \$ 19.500.00 a c/u por una sola vez. Si son cursos dentro de la ciudad se dá permiso hasta 2 trabajadores hasta por

90 días 2 veces al año y un auxilio a cada uno de \$ 5.200.00

Si los cursos son organizados por el sindicato de la Empresa el permiso será hasta 10 trabajadores, por 2 horas diarias durante 30 días, hasta por 2 veces al año, sin auxilio económico. Además para asistir a asamblea del sindicato se concede permiso a los trabajadores sindicalizados por 2 horas al año.

e) Servicio telefónico para los trabajadores de la empresa

La Empresa exonerará a todos sus trabajadores del valor de la instalación y traslados y establece una tarifa mensual de \$ 5.00 y \$ 0.05 por impulso exceptuando el servicio de larga distancia ó cualquier otro concepto. Cuando el trabajador se retire ó sea retirado sin justa causa el depósito a cancelar debe ser de garantía por un valor de \$ 1.300.00

f) Reemplazos transitorios

En caso de licencia, vacaciones, incapacidades cursos ó cualquier otro motivo que ocasione la ausencia del trabajador por más de 5 días deberá ser reemplazado por aquellos trabajadores que esten ubicados dentro de la categoría inmediatamente anterior y le pagará la diferencia de salario hasta que dure tal eventualidad. Además este tiempo le será acumulado para ser removido en ascensos a dicho oficio y se le reducirá al respectivo período de prueba. Los jefes de sección, división y el personal de confianza no estará comprendido dentro de éste aparte.

Dentro de los 60 días a partir de la firma de la presente convención vi-

gente, la empresa ascenderá a aquellos trabajadores que han venido desempeñando oficios distintos a los señalados en la nómina, previo el visto bueno del respectivo jefe.

j) Bonificación de retiro por renuncia

Esta bonificación es equivalente a una quincena de sueldo básico mensual, por cada año de servicio completo con un máximo de 4 1/2 sueldos básicos mensuales, ésto para los empleados que se retiren voluntariamente de la empresa; es decir que los empleados que tengan 3 años o más al servicio solo recibirán 4 1/2 sueldos. También recibirán la proporcionalidad anual de la prima de Diciembre y Junio, de las vacaciones y de la prima de vacaciones.

h) Premios

La Empresa otorga 4 premios especiales cada fin de año, como estímulo a los conductores que se hayan distinguido en el mantenimiento de los vehículos y no hayan sufrido accidente.

i) Intereses de cesantías

La Empresa pagará a sus trabajadores los intereses establecidos para las cesantías de acuerdo a las normas legales vigentes. En caso de que alguna norma legal oficial estableciera intereses sobre cesantías de los trabajadores oficiales se entendería que la Empresa ha dado cumplimiento a esa norma

2.2.5. PROGRAMACION ACTUAL DE BIENESTAR SOCIAL

Lo que está señalado actualmente en la Empresa Municipal de Teléfonos como programación de Bienestar Social y que se enumeran a continuación, son logros obtenidos a través de la convención colectiva de trabajo que rige las relaciones laborales de los trabajadores y la empresa; destacando la amplia participación sindical en el logro de éstos beneficios que constituyen estímulos económicos directos para el trabajador, que redundan en la satisfacción de una serie de aspiraciones y expectativas, promoviendo un mejoramiento social y económico.

a) Overoles, calzado y uniformes

La Empresa suministra 6 overoles y 2 pares de zapatos por año a cada trabajador; 3 uniformes al año a los repartidores de recibos; al personal técnico de Planta Interna y Externa 6 guayaberas durante el año; a sus trabajadoras 5 uniformes uno para cada día todos los años en el mes de Junio, y a los conductores y mensajeros del área administrativa, Planta Interna y Externa. Todos estos elementos vestuarios serán de uso obligatorio y de buena calidad.

b) Auxilios

- Mortuorio: En caso de muerte de los padres del trabajador, de su conyuge ó compañera debidamente inscrita en la empresa ó de los hijos legítimos ó naturales reconocidos, la empresa pagará al trabajador un auxilio por valor de \$ 7.500.00

- Maternidad: La Empresa paga al trabajador por cada hijo que le nazca con su esposa ó compañera reconocida é inscrita previamente en la Empresa la suma de \$ 3.500.00 y dá un día de permiso remunerado. Este auxilio también lo reciben las trabajadoras.

- Lentes: La Empresa suministrará a los trabajadores un auxilio de \$ 1.500.00 para la adquisición de gafas por una sola vez y los vidrios que formule el médico.

c) Becas

La Empresa concederá el 60% de 10 becas para estudios secundarios y el 60% de 2- becas para estudios profesionales de sus trabajadores. El 60% de becas para estudios secundarios comprende el 60% del pago de la matrícula y el 60% del pago de la mensualidad y de las becas universitarias - consiste en el 60% del valor de la matrícula. Además concederá el 60% - de 15 becas para estudios universitarios de los hijos de los trabajadores. consistentes en el pago del 60% del valor de la matrícula. Estas becas - serán adjudicadas y reglamentadas por un comité de becas, integrado por 3 representantes de la Empresa y 2 del sindicato.

d) Subsidio familiar, medicina y escolar

La Empresa paga mensualmente \$ 700.00 por cada hijo ó por el conyuge cuando no haya hijos.

- Además los trabajadores reciben los beneficios del subsidio legal que se paga a través de COMFAMILIAR.

e) Fondo Rotatorio de Vivienda

Durante el primer año de vigencia de la última convención colectiva de trabajo, la Empresa destinará la suma de \$ 2.000.000.00 y \$2.500.000.00 - el segundo año, con el objeto de incrementar el Fondo Rotatorio de Vivienda para préstamos a sus trabajadores.

f) Competencias deportivas entre los trabajadores de la Empresa

Con el fin de patrocinar los eventos deportivos de los trabajadores, la Empresa destina las siguientes sumas: Para el primer año \$ 300.000.00 y para el segundo \$ 300.000.00

Estos dineros se invertirán en los torneos internos de la Empresa de fútbol y softbol. Para programar y organizar éstos eventos funciona un comité de deportes, el cual está constituido por 4 representantes de la Empresa y 3 del Sindicato.

Con relación a las políticas de Bienestar Social con que actualmente cuentan los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos y las cuales han sido el logro de pactos colectivos entre trabajadores y Empresa, podemos decir que éstas están dirigidas a todo el personal que presta sus servicios a la Empresa, sin ninguna clasificación ni distinción.

En cuanto al reglamento interno de trabajo, éste contiene disposiciones que deben cumplir tanto la Empresa como sus trabajadores y el cual es un medio eficaz para reglamentar los derechos y deberes que corresponden a

ambas partes; ya que de no ser así se podría presentar por parte de la Empresa la violación o no cumplimiento para con los trabajadores de sus deberes y derechos, al igual que los trabajadores para con la Empresa.-
Debe anotar que a pesar de la existencia de éste reglamento no dejan de presentarse inconveniencias con respecto a las relaciones obrero-patronales.

Otro de los logros obtenidos por los trabajadores son las becas para estudios secundarios y universitarios para trabajadores y universitarios para sus hijos, cuya adjudicación está establecida por medio del reglamento de becas. Esta política está contenida en un número limitado de adjudicaciones los cuales no cubren siquiera el 50% de la necesidad de educación de la comunidad trabajadora, lo que viene a ser únicamente un paliativo a esta necesidad.

La Convención colectiva de trabajo es el mayor logro alcanzado por los trabajadores a través de su Sindicato, cuya finalidad es la consecución de primas y beneficios extralegales los cuales constituyen estímulos económicos para el trabajador.

Podemos decir que dentro de ésta política están enmarcados la gran parte de beneficios económicos y sociales con que cuentan sus trabajadores, por lo que deben luchar para sostenerla y a la vez tratar de conseguir mayor y mejores beneficios.

2.3. ASPECTOS QUE CONCERNEN A LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.

La intervención del Trabajador Social está dada en la medida en que enfoca globalmente los problemas y situaciones sociales, esto es lo que lo diferencia de los otros profesionales y técnicos que también aportan a la tarea del Bienestar, mientras éstos consideran la situación desde una sola perspectiva, bien sea salud, vivienda, educación, etc; el Trabajador Social no lo hace desde un solo aspecto, sino teniendo en cuenta el conjunto de variables significativas que intervienen en la situación presentada.

También el Trabajador Social tiene su participación dirigida a la orientación de cómo solucionar problemas que impidan la satisfacción de una necesidad biológica, y de cómo dar respuesta a una necesidad psicológica.

Además su intervención está dada en la medida que se presentan los problemas y situaciones a las personas en interacción con su medio, en la medida en que busca el conocimiento de ese medio en el cual va a realizar sus funciones; cuando conoce los procedimientos de la profesión para modificar y/o controlar las situaciones de ese medio; cuando elabora diagnósticos de situaciones individuales y/o sociales y desarrolla potencialidades; así mismo cuando tenga la habilidad para intervenir en la formulación de Políticas Sociales y en la planificación y adminis

cio profesional tiene la oportunidad de apreciar no solo la magnitud de los problemas, sino también sus implicaciones humanas y su impacto con el individuo y su familia. Los problemas sociales del país adquieren las proporciones dramáticas de la realidad diaria, por lo tanto tiene la responsabilidad y está en capacidad de contribuir para que ellos sean atendidos con toda la iniciativa, esfuerzo y empeño necesarios.

El Bienestar Social orientado incorrectamente, puede ser utilizado para beneficiar a minorías, para ocultar injusticias en la distribución del ingreso, para limitar la participación. Interesa que el bienestar sea instrumento para la justicia social, la participación y desarrollo de todos.

El Bienestar Social Laboral es una obligación y una responsabilidad que incluye a todos los estamentos de las entidades privadas, públicas y estatales, igualmente a los individuos, grupos y comunidades y a la sociedad como un todo; esta responsabilidad está dada no solo en los términos de la población que se atiende sino en calidad del servicio que se presta, - debe incluir por lo tanto un proceso constante de carácter administrativo que agilice el logro de las metas. En este aspecto el Trabajador Social actúa en 3 dimensiones:

- 1o. Ayudando a cada persona a alcanzar el máximo bienestar de acuerdo a los recursos existentes.
- 2o. Buscando perspectivas hacia un nivel superior de bienestar, contribuyendo dentro de sus posibilidades, a la superación de las limitaciones - que impiden su logro.

30. Diseñando estudios y diagnósticos de situaciones sociales, utilizando los medios y mecanismos inherentes a la profesión.

El papel de la empresa en particular debe estar relacionado con la atención que presten al ambiente de relación social, al ambiente físico y a la distribución de sus ganancias, en tal forma de todo ello permita un trabajo que garantice seguridad, estabilidad, participación, iniciativa y sobre todo medios de autorealización, subsidiariamente la empresa debe complementar su acción con la prestación de otros servicios sociales a la familia ó a la comunidad.

Toda sociedad puede cumplir sus funciones a través de organizaciones ó a asociaciones de ayuda mutua, entre las que podemos ubicar las constituídas para defender intereses comunes como los gremios, sindicatos, grupos deportivos, culturales ó cívicos, comités; como medio de fomentar ó desarrollar actividades para el bienestar comun.

El sector del Bienestar Social se ha desarrollado principalmente por medio de éstas formas de asociación, subsistiendo la cooperación y solidaridad humana traducida en la creación de organismos dedicados a servicios que mejoran el bienestar de cualquier comunidad, solo que hoy día tienen apoyo y a la vez coordinación y control del estado. En todo este proceso de evolución del Bienestar Laboral, han surgido organismos como por ej., las Cajas de compensación familiar, las cuales no son estatales, aún cuando si reguladas legalmente, son pluriempresariales; constituídas, financiadas y dirigidas por grupos de empresas de diversos tamaños, las que

tración de programas de Bienestar Social.

En la empresa se ha dado comienzo a una labor social iniciada por parte de las directivas presentandose la necesidad de una orientación técnica para el desarrollo de los programas de Bienestar Social que se implementa y el profesional de Trabajo Social en su rol profesional puede desempeñarse como planificador de las relaciones inter-humanas, administrador de las acciones de Bienestar Social y como investigador social, lo que le permite intervenir en el proceso de planeación social, administración, diseño de políticas sociales y prestación de servicio directo.

Si consideramos el rol profesional y los campos de acción del Trabajo Social, podemos afirmar que el Bienestar Social es el área específica de esta profesión; donde el Trabajador Social tiene un papel importante y definido frente al Bienestar Social; ofrece respuestas claras y útiles al funcionamiento del individuo y la sociedad. En la medida que el Bienestar Social es el campo específico del Trabajo Social, tiene frente a él la responsabilidad profesional de orientarlo hacia el desarrollo social.

Un aspecto muy importante en la intervención del Trabajador Social, es que éste no conoce las necesidades sociales a través de indicadores solamente, sino que está en contacto directo con las necesidades y con las personas; puede captar fácilmente los valores que fundamentan las aspiraciones y necesidades sentidas de los grupos lo que le permite informar sobre las características específicas que según el grupo debe asumir la satisfacción de sus necesidades básicas; y además a través de su ejerci-

asociadas pueden disponer de programas y servicios que no tendrían capacidad para crear por su cuenta.

En el desenvolvimiento de todas éstas asociaciones el profesional de Trabajo Social puede desempeñarse como Planificador ó coordinador de las relaciones inter-humanas é intergrupales.

La intervención del Trabajador Social se dá a través de una etapa de estudio de esa realidad que es objeto de nuestra intervención, estudio que se verifica a través de una toma de contacto con la realidad, que inicialmente puede estar dada por una observación directa, simple, muy superficial, pero que poco a poco va a estructurarse con elementos teóricos y así conformar elementos suficientes para irle permitiendo al Trabajador Social formular un diagnóstico interpretativo de esa realidad, también le va a permitir establecer diagnósticos preliminares; hasta que finalmente mediante un proceso que implica la utilización de los elementos de la observación, la formulación de lo que podríamos llamar un diagnóstico operativo; es decir, un sistema de juicios, explicaciones y de correlaciones a partir de los cuales éste profesional puede considerarse en capacidad de gestar un proceso de intervención a esa realidad.

Es por ésto que al elaborar el diagnóstico de la problemática en cuanto a vivienda, salud, y la problemática familiar de los trabajadores de la E. M.T., se hizo en forma diferencial dedicando un capítulo a cada uno de ellos, estableciendo un marco teórico ó teorización en cada caso, el inventario de recurso de todo orden existentes en la institución y las al-

ternativas que en materia de Trabajo Social constituyen la base para el diseño de los programas con sus respectivos proyectos.

III DIAGNOSTICO DE LA PROBLEMATICA DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE VIVIENDA

En primer término no podemos olvidar que el significado de la palabra "Vivienda" no abarca únicamente el concepto de "el lugar de alojamiento estructuralmente separado é independiente"; también contempla la totalidad del ambiente adecuado para el desarrollo de la actividad familiar. Es decir, comprende no solo la edificación, sino todos los servicios é instalaciones necesarias que aseguren el bienestar físico y mental del individuo y su familia; é sea que el problema no se reduce a acelerar programas de construcción de vivienda; se hace indispensable complementarla con obras de servicios comunes -calles, avenidas, transporte, servicios públicos esenciales-, para así poder garantizar el bienestar de las personas.

3.1. LA TENENCIA DE LA VIVIENDA Y SUS PROBLEMAS

De acuerdo a las condiciones que impone el desarrollo económico y social es muy importante realizar un detenido análisis de los diferentes problemas que afectan la tenencia de la vivienda. Como premisa básica se puede afirmar que el desarrollo debe ir acompañado de un proceso de urbanización, pues gran parte de las ocupaciones no agrícolas tienen su asiento en las ciudades; ya que ésta se realiza la adaptación a los nuevos métodos, nuevos sistemas de consumo producción y las nuevas instituciones sociales.

No se puede entonces esperar mucho de una masa de población que vé frus-
tradas todas sus aspiraciones al no encontrar un mínimo de comodidad pa-
ra subsistir en forma decorosa.

Justamente este tema de las condiciones precarias en que vive gran par-
te de la población en las ciudades, se ha convertido en uno de los más
explotados y mejor aprovechados por los abanderados en tesis demagógicas,
lo que no deja de causar gran preocupación.

3.1.1. Crecimiento y desarrollo de las ciudades

La sociedad industrial emergente, el surgimiento de nuevas instituciones
sociales y las mismas relaciones económicas que de ellas se desprenden,
han generado una cultura que sumada a un conjunto de subjetividades como
prestigio social, la creencia de mejores condiciones de vida y la serie
de valores propios de la sociedad de consumo, despiertan en el campesino
el irresistible impulso de abandonar el campo y dirigirse a la "gran
ciudad".

Estas migraciones masivas de las zonas rurales a las urbanas han determi-
nado un proceso de cambio muy profundo en las formas de vida de amplios
grupos sociales.

Por otra parte la falta de planificación en el cambio, sumada a las con-
diciones económicas hace que muchos de ellos vivan en los conocidos cin-
turones de pobreza ó tugurios.

Cuando utilizamos la palabra tugurio nos referimos a un albergue de tipo rústico, de estructura simple generalmente levantada por su mismo dueño con los más variados materiales de desechos, desprovistos de servicios de agua, alcantarillado y demás servicios comunales indispensables.

Una zona de tugurios la constituyen los agrupamientos de cierta magnitud de éste tipo de albergue con una alta densidad humana por estructura y por unidad de superficie dado lo pequeño de las construcciones, carentes de infraestructura y de equipamentos comunales.

Tres condiciones parecen determinar la definición de tugurio:

- 1o. La ausencia de títulos legales sobre la tierra
- 2o. La precariedad de las condiciones generales sanitarias y de confort
- 3o. Las altas densidades humanas, situación que abarca aspectos de salud y de demografía.

Los tugurios aparecen como consecuencia de los movimientos migratorios de la periferia al centro y de las poblaciones menores hacia las áreas urbanas más desarrolladas espacial y económicamente; dándose en menor grado por desplazamientos internos dentro de las mismas.

No queda ninguna duda que la migración rural es un fenómeno preponderante que no solo afecta Colombia sino a la América Latina en general.

Las razones de migración son muy variadas:

- La porción insignificante de explotaciones latifundistas y gran conglomerado de latifundios sin ningún aprovechamiento.
- Escasos recursos físicos, agregando una economía de desempleo en gran escala de tierra, recursos y población campesina.
- Subempleo de la fuerza familiar de trabajo
- Marginación absoluta de servicios básicos como salud y educación

Todas estas condiciones hacen que la migración del campesino hacia la búsqueda de mejores condiciones de vida en vez de ser promotora de bienestar para ellos, convierten como reguladores del crecimiento de la población, el hambre, miseria y las epidemias que son en último, los factores de mayor frecuencia de la mortalidad de los niños.

La mayor parte de los migrantes provienen de Campo de la Cruz, donde el Incora en aplicación de la política de la Reforma Agraria, dotó de sueldos a campesinos sin tierra con la adjudicación de parcelas, con lo cual pensó que disminuiría la salida migratoria de la región que antes frenada, se intensifica en razón a que el desarrollo de estas políticas no satisfacen las expectativas del campesino, quien se ve precisado a emigrar a Barranquilla y Venezuela en busca de mejores condiciones de vida. Según el censo de 1.973 migraron de Campo de la Cruz 13.000 personas a Barranquilla 1/

FUENTE: 1/ DANE, 1.973.

En la actualidad Barranquilla cuenta con 800.000 habitantes en el área urbana y en el área metropolitana 898.000 habitantes.

De los años 1.964 a 1.973, el 52% del aumento de la población corresponde a migración de otros departamentos, con mayor representación (70%) de los departamentos de la Costa Atlántica.

Como consecuencia de la migración en Barranquilla se presentan los siguientes fenómenos :

- Aumento acelerado de la vivienda tugurial (20% de la población de ingresos económicos mínimos, ocupa el 30% del área construida en la ciudad).
- Incremento del desempleo, vendedores ambulantes, aumento de la delincuencia y la vinculación con el comercio ilegal. 1/

El inquilinato se constituye en otro problema de la tenencia de la vivienda, puesto que es una unidad habitacional multifamiliar en que cada familia utiliza generalmente un espacio privado en forma mixta y los servicios sanitarios son de uso común.

El inquilinato predomina en las zonas centrales y en los barrios viejos; se presentan problemas de salubridad y hacinamiento debido al número de familias que ocupan cada uno de éstos albergues.

FUENTE : DANE, 1.973 1/

En razón al déficit habitacional que se dá a nivel tanto departamental - como nacional, los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos no se exceptúan de esta crítica situación los cuales en un número considerable no cuentan con vivienda propia, lo que crea problemas sociales y económicos debido a que les toca vivir en arriendo pagando unas mesadas que le afectan sus ingresos mensuales, así como también hay trabajadores que han adquirido su vivienda a través de entidades crediticias, las cuales cobran unas cuotas mensuales elevadas é intereses onerosos a los que muchas veces no pueden corresponder, debido a que éstos copan más del 50% de sus ingresos; trayendo como consecuencia la pérdida de la vivienda - cuando el trabajador no está en condiciones de cancelar la deuda; perdiendo además el dinero abonado como cuota inicial y las mensualidades que ha ya podido pagar.

Además la empresa a pesar de contar con un Fondo Rotatorio de Vivienda - no cubre en la actualidad ni siquiera en parte éste déficit habitacional, por la recesión económica en que se encuentra, y cuando adjudica préstamos, éstos difícilmente alcanzan para abonar a la cuota inicial de una vivienda que reúna las condiciones mínimas.

También hay trabajadores que a pesar de tener derecho a solicitar un préstamo a través del Fondo Rotatorio, para vivienda, éstos no hacen uso de él, debido al buen uso que le han dado algunos a sus cesantías parciales y a los préstamos que puedan llegar a conseguir a través de la Cooperativa.

3.1.2. Oferta-demanda y Financiación de la vivienda

Hace unos 10 años se hablaba de la vivienda, se hacía referencia, casi exclusivamente, al llamado déficit cuantitativo ó sea el faltante físico de la vivienda.

Peró además de ésto en un estudio de las necesidades habitacionales se debe tener en cuenta los diferentes estratos que conforman cada comunidad.

Cuadro No. 1

DISTRIBUCION DE LA VIVIENDA URBANA EN BARRANQUILLA POR ESTRATOS ^{1/}

| ESTRATOS | 1.978 | 2.000 | DEFICITIARIO 2.000 |
|----------|---------|---------|--------------------|
| Marginal | 23.523 | 37.376 | 13.853 |
| Bajo | 80.039 | 152.900 | 72.061 |
| Medio | 17.840 | 149.203 | 131.363 |
| Alto | 11.159 | 20.764 | 9.605 |
| TOTAL | 113.886 | 360.243 | 226.882 |

Como se observa en el cuadro anterior del estudio realizado por SIPUR,

FUENTE : ^{1/} SIPUR, Distribución de la vivienda urbana en Barranquilla por estratos, 1.978.

se proyectan las necesidades de vivienda para el año 2.000 y se establece el déficit por estratos para ese mismo año, destacándose que el mayor déficit se establecerá en los niveles medio y bajo.

Otro de los aspectos importantes a resaltar es el alto porcentaje de barrios en Barranquilla que presentan características de subnormalidad (76.13%).

De acuerdo a la información obtenida en el Inscredial, Barranquilla tiene un déficit habitacional a Marzo de 1.983 de 47.194 viviendas.

La vivienda popular ha pasado a ocupar en Colombia el primer lugar entre los grandes problemas a los cuales se trata de dar solución; existen sin embargo personas que no encuentran satisfacción adecuada a su problema de la vivienda porque sus reducidos recursos económicos no les permiten ni siquiera acceso a las alternativas más cómodas y baratas diseñadas por el propio gobierno. Son las familias cuyos ingresos no alcanzan para completar los salarios mínimos, que no poseen capacidad de ahorro y por lo tanto no son la "demanda efectiva" esperada para las casas sin cuota inicial, promovidas y financiadas por el INSCREDIAL

La actividad constructora depende de la demanda efectiva para la edificación, y ésta de las condiciones de la financiación (plazo e intereses) así, la inversión depende en éste sector mucho más que en otros de la existencia de los medios de financiación a largo plazo para el usuario. Además incide la transformación de la demanda potencial en efectiva, fac

tores como son : la cuota inicial y la relación entre el ingreso y la cuota mensual de pago, la dificultad de las transacciones, tanto en el sentido de aumentar la demanda final por la vivienda nueva, como en el de dar una utilización más intensiva a la vivienda existente.

No puede tomarse una política y dirigirla exclusivamente a algunos sectores, ni a la sola financiación de la vivienda nueva, olvidando la necesidad de mejorar las existentes y la transferencia de éstas entre las familias según sus necesidades ó gustos.

El exceso de atención financiero a un solo tipo de solución de vivienda conduce a la saturación transitoria del mercado para ese renglón de la edificación, dejando desamparado a los otros sectores que bien podrían ser una forma soluciones-vivienda.

Según las diferentes políticas establecidas por el gobierno, la financiación del sector vivienda, se apoya primordialmente en los planes del BCH y el ICT, a través de las políticas implementadas; sin embargo se estima que actualmente las corporaciones de ahorro y vivienda cubren casi un 70% de los créditos otorgados a éste sector y aún puede estar aumentando su participación; pero estos créditos están siendo destinados preferencialmente hacia grupos de beneficiarios que garanticen ampliamente la demanda de éstos créditos a través de sus sistemas de financiación, dejando al margen a aquellas personas ó grupos familiares que no tienen un buen respaldo y garantías.

De los aportes del presupuesto nacional, se puede decir que el gobierno no ha tenido una política establecida en lo que se refiere a recursos que serán destinados para la financiación de la vivienda a través de los organismos creados para éste fin como es el I.C.T.

Las partidas gubernamentales no se ajustan al sucesivo aumento de precios y de demanda real. Lo que ha deteriorado la utilización que el gobierno ha destinado al I.C.T. Estos ingresos provenientes del gobierno han sido orientados hacia programas específicos de carácter social como son los de auto-construcción, erradicación de tugurios etc.

Otro recurso es el crédito tanto interno como externo, aumentando la diferencia entre el costo de los recursos financieros y el rendimiento de las inversiones, situación que viene provocando una continua descapitalización de la entidad.

Cuadro No. 2

RESUMEN DE LAS SOLICITUDES DE VIVIENDA
AL FONDO ROTATORIO. 1/

| Destino | Liberación | | Reparaciones | TOTAL |
|--------------|-------------|-------------|--------------|-------|
| Estado Civil | Adquisición | Hipotecaria | Locativas | |
| Casados | 44 | 14 | 7 | 65 |
| Unión Libre | 6 | 5 | 2 | 13 |
| Solteros | 10 | 1 | 2 | 13 |
| TOTAL | 60 | 20 | 11 | 91 |

1/ Registro de solicitudes al Fondo - Bienestar Social

Interpretando el cuadro anterior se observa que la demanda actual de vi vivienda presentada entre los trabajadores de la E.M.T., es notablemen- te alta debido a que la mayor parte de los solicitudes que reposan en - poder del Fondo Rotatorio de Vivienda de la empresa son para adquisici_on, las cuales representan el 65.9% de éstas; en segundo lugar están - las solicitudes para Liberación Hipotecaria que vienen a ser el 21.9% y por último en un 12.% se encuentran las solicitudes para reparaciones Locativas.

De estas solicitudes, la empresa a través del Fondo y de acuerdo a las disposiciones de éste, adjudicará a los trabajadores que cumplan con to dos los requisitos preestablecidos, préstamos por un valor de \$450.000 para adquisición; los cuales son financiados a 15 años con un interes del 6% anual sobre saldos; para Liberación de Hipotecaria un plazo de 7 a ños y para mejoras locativas un plazo de 5 años, en cuanto a los valo- res, estos varían.

Así como la empresa recibe solicitudes para préstamos, también recibe solicitudes para Liquidación Parcial de Cesantías, las cuales en la ac tualidad están discriminadas de la siguiente manera:

39 para adquisición de vivienda

18 para obligación Hipotecaria

31 para Reparaciones Locativas

Agrupando las solicitudes de préstamos y de liquidaciones parciales corroboramos con mucha más seguridad el problema de la demanda de vivienda por la cual atraviezan los trabajadores de la E.M.T.

3.2. POLITICAS DE VIVIENDA

El problema de vivienda debe ser analizado desde 2 ángulos diferentes : Uno que cobije el aspecto Cualitativo, es decir aquel que se refiere a la Calidad de Vivienda en relación a las necesidades humanas; y el otro aspecto es el Cuantitativo, es decir el déficit del problema habitacional, el cual se presenta en el sector urbano como en el rural.

Actualmente en Barranquilla y en toda Colombia se plantean alternativas de solución que se inclinan más hacia el aspecto Cuantitativo, olvidándose de las condiciones mínimas que deben caracterizar una vivienda para que ofrezca Seguridad y Bienestar a la familia.

Dentro de las acciones que se adelantan en la ciudad para superar el déficit habitacional tenemos que, las urbanizaciones privadas están dirigidas en un 80% hacia la construcción de vivienda de tipo medio, el 15% de tipo residencial y el 5% a vivienda de tipo popular. La mayor parte de estos planes están orientados hacia el noroeste de la ciudad donde es más factible la solución a los problemas de servicios públicos, por lo tanto estas entidades obtendrán mayor rentabilidad. Actualmente estos planes esperan la puesta en marcha del Acueducto Alterno para que se con

viertan en realidad.

Por otra parte el ICT orienta sus programas hacia el suroccidente de la ciudad con sus soluciones de tipo medio y bajo. Para atender las necesidades de los barrios marginales el ICT se ha propuesto coordinar la acción pública y privada para lograr las metas que definan los planos regionales ó urbanos a largo plazo.

El ICT como ejecutor de la política de Gobierno en materia de Vivienda Popular Urbana ha orientado sus soluciones a beneficiar especialmente los grupos de bajos ingresos, que constituyen el más alto porcentaje de la escala económica y social del sector urbano. La aplicación de estos programas permite llevar la acción del estado hasta la capacidad de éstas familias, mediante préstamos a largo plazo, intereses bajos y canalizando hacia la vivienda la participación de recursos de los propios beneficiarios como sus ahorros, mano de obra etc.

Entre los proyectos del ICT podemos mencionar los siguientes : Ciudadela 20 de Julio, El Pueblo, Los Mangos, La Luz y Bellavista de Malambo.

Para el año 1.983 el ICT programó 10.000 soluciones de vivienda a través del Plan de Vivienda Popular sin Cuota Inicial para los municipios del departamento del Atlántico, Barranquilla, Soledad, Malambo, Sabana Larga, Galapa, Santo Tomás y Puerto Colombia. Por el programa de Autoconstrucción se financiarón 1.000 soluciones de vivienda, mientras q' el plan nacional para el año 1.983 fué de 53.000 soluciones en total.

Partiendo de la base de que nuestras ciudades capitales más importantes en Colombia amplias zonas son tugurios, el gobierno a través de la Ley 41 de 1.966 Pro-erradicación de Tugurios trató de ir solucionando el problema de vivienda para esas personas que por razones económicas no pueden tomarse mayores libertades en materia de vivienda, es decir buscaba que vivieran mejor que en la zona tugurial; la Ley quiso llenar ésta exigencia, pero que sepamos no ha erradicado el primero en toda la extensión geográfica patria.

En la empresa municipal de teléfonos el programa de vivienda para sus trabajadores se lleva a cabo a través del Fondo Rotatorio de Vivienda, el cual contiene las siguientes disposiciones :

CAPITULO PRIMERO

OBJETIVOS DEL FONDO

ARTICULO 10.

Este Fondo Rotatorio de Vivienda se constituye en desarrollo de la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones entre la Empresa Municipal de Teléfonos y su Sindicato de Trabajadores. Tiene como objetivo fundamental los siguientes :

1. Ayudar a procurar vivienda propia a los trabajadores que carecen de ella, otorgándoles créditos para el pago de la cuota inicial, en forma que se establecerá más adelante.
2. Mejorar las viviendas de los trabajadores que ya la poseen.
3. Liberar, las viviendas de trabajadores que se encuentran gravadas.

PARAGRAFO En desarrollo de los objetivos de que trata el presente Art., el Fondo Rotatorio de Vivienda de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, podrá celebrar con los trabajadores de la misma, contratos de mutuo ó préstamo, que tendrán la siguiente destinación :

- a) Financiación de cuotas iniciales para viviendas en construcción
- b) Financiación de cuotas para viviendas adquiridas dentro de planes masivos de vivienda, ejecutados con el concurso de entidades crediticias tales como el Instituto de Crédito Territorial y el Banco Central Hipotecario, así como los Fondos de Ahorro y Vivienda
- c) Financiación de cuotas para la compra de terrenos urbanizables posteriormente
- d) Financiación de cuotas para la terminación de vivienda en construcción.
- e) Asesoramiento a los trabajadores para la ejecución de planes colectivos de vivienda.
- f) Finalmente, el adelantamiento de gestiones tendientes al cumplimiento de los objetivos anteriormente propuestos.

CAPITULO SEGUNDO

DIRECCION Y ADMINISTRACION

ARTICULO 2o.

El Fondo Rotatorio de Vivienda será dirigido por un Comité paritario, integrado por tres (3) representantes de la Empresa designados por la Ge-

rencia de la misma y dos (2) representantes del Sindicato designados - por la Junta Directiva de éste y tendrá a su cargo controlar y dirigir el mismo sobre bases señaladas en el presente reglamento.

CAPITULO TERCERO

BENEFICIARIOS DEL FONDO

ARTICULO 3o.

Teniendo en cuenta que el Fondo Rotatorio de Vivienda se origina en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa y el Sindicato de sus trabajadores, serán beneficiarios de los servicios que preste:

- a) Todos los trabajadores afiliados al Sindicato
- b) Todos los trabajadores que no siendo afiliados al Sindicato coticen en favor de éste la cuota de beneficio convencional de que trate el Decreto No. 2351 de 1.965

PARAGRAFO Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. anterior, solo recibirán los servicios del Fondo Rotatorio de Vivienda, los trabajadores que además acreditan los siguientes requisitos :

1. Haber prestado sus servicios a la Empresa durante más de tres (3) - años.
2. Carecer de vivienda, el trabajador ó su cónyuge, cuando formule la solicitud de crédito para la compra de inmuebles.
3. Carecer de vivienda, el trabajador ó sus padres, cuando el solici-

tante sea soltero y solicite el crédito para el mismo fin de que trata el numeral anterior.

4. No haber solicitado con anterioridad, liquidación parcial de prestaciones para destinarla a los fines previstos por la ley.

5. Cuando la solicitud de crédito se formule para mejoras de vivienda propia ó para la liberación hipotecaria de la misma acreditar suficientemente la propiedad del inmueble que pretenda mejorar ó liberar.

CAPITULO CUARTO

RECURSOS DEL FONDO

ARTICULO 4o.

El Fondo Rotatorio de Vivienda de la Empresa de Teléfonos de Barranquilla, gozará de los siguientes recursos para su funcionamiento :

- a) Dos y medio millones de pesos destinados por la Empresa, en cumplimiento de lo dispuesto por Convenciones Colectivas de Trabajo.
- b) De los intereses producidos por los créditos que otorgue.
- c) De las amortizaciones que produzcan por los créditos otorgados.
- d) De los aportes voluntarios que pueda hacerle la Cooperativa de Trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla.
- e) De nuevos recursos provenientes del incremento de la partida de que trata el literal "A" de éste Art. ó de los auxilios Nacionales, Departamentales ó Municipales de que pueda resultar beneficiado.

f) De las cesantías parciales que se cancelen a los trabajadores beneficiarios del Fondo así como de la destinación de las cesantías futuras que los mismos trabajadores pignoran en favor del Fondo.

CAPITULO QUINTO

FINANCIACION PARA LA ADJUDUCACION DE
VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 5o.

El Fondo podrá financiar viviendas con destino a sus beneficiarios así:

- a) Mediante planes de vivienda masivos y, hasta donde sus recursos financieros lo permitan, que adelante en asocio de organismos crediticios:
- b) Mediante planes de vivienda masivos que adelante con firmas constructoras de la ciudad, que ofrezcan financiamiento externo:
- c) Mediante planes de vivienda masivos que adelante con sus propios recursos con el concurso de los de entidades financieras de vivienda, pública ó privada, nacional ó extranjera.
- d) Mediante préstamos que directamente concede a sus beneficiarios para que éstos adquieran vivienda o la construyan. En este evento el Fondo ejercerá las funciones de interventor.

CAPITULO SEXTO

CREDITOS Y AMORTIZACIONES

ARTICULO 6o.

Para la ejecución de los planes de que trata el literal "b" del Art. - quinto se procederá así :

1. Se establecerá el valor de la cesantía parcial del peticionario.
2. Se le otorgará un crédito por una suma equivalente a la diferencia entre el valor de las prestaciones sociales liquidadas parcialmente y el valor de la cuota inicial del inmueble que va a adquirir.
3. Para los planes de Vivienda que se celebran con el concurso de otras entidades crediticias, bien sean nacionales ó extranjeras se concederá un crédito que sumado a las prestaciones sociales del trabajador, le permita la cancelación de la cuota inicial que para la entrega de la vivienda exigen esos organismos crediticios:
4. Para quienes solicitan crédito para la construcción directa de vivienda, se le otorgará crédito en los siguientes términos : Servirá de cuota inicial al valor de su cesantía.

ARTICULO 7o.

El fondo otorgará créditos así:

- a) Para adquisición ó construcción de Vivienda por cuantía que podrá ser hasta de \$70.000.00
- b) Para liberación por cuantía que no podrá ser superior a \$50.000.00
- c) Para reparación por cuantía que no podrá ser superior a \$30.000.00

ARTICULO OCTAVO

Los préstamos para adjudicación y construcción de Vivienda se amortizará en diez (10) años; los otorgados para liberación de gravámenes hipotecarios sujetos a la cuantía del mismo y en ningún caso será superior la mortización a 5 años. Los préstamos destinados a reparación, su beneficiario dispondrá de un plazo de tres (3) años.

PARAGRAFO 1 Los beneficiarios pagarán intereses por el crédito recibido del orden del ocho (8%) por ciento anual, que se destinarán al incremento del patrimonio del Fondo

PARAGRAFO 2 Las pólizas para garantía sean exigidas por el Fondo, serán canceladas por el beneficiario.

CAPITULO SEPTIMO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO NOVENO

Para la obtención de crédito contemplados en el Artículo quinto literales "c" y "d", estableceremos los siguientes requisitos que deberán ser llenados por el solicitante:

1. Fines para los cuales solicita el crédito.
2. Cesantía del préstamo y plazo para su cancelación.
3. Ubicación del inmueble

4. Avalúo comercial
5. Certificado de tradición y libertad del inmueble en que se encuentra interesado.
6. Certificado de catastro en el que se establezca que carece de propiedad urbana incluyendo a sus padres en el evento del ser soltero.
7. Si el crédito se solicita para construcción, deberá además acreditar la correspondiente licencia y los planes aprobados por la Secretaría de Obras Públicas Municipales, ó las Empresas Públicas Municipales.

ARTICULO DECIMO

Los créditos que otorgue el Fondo Rotatorio de Vivienda en los casos - previstos en los literales "a" , "b" y "d" del Artículo quinto serán garantizados por el beneficiario con hipotecas de primer grado en favor de la Empresa de Teléfonos de Barranquilla. Los otorgados para los fines previstos en el literal "c" del mismo Artículo, serán garantizados con hipotecas de segundo grado, a favor de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, siempre y cuando, las otras entidades crediticias exijan para ello, hipoteca de primer grado.

ARTICULO DECIMO PRIMERO

En caso de retiro del beneficiario del servicio de la Empresa Municipal

de Teléfonos de Barranquilla, el 50% de las prestaciones será deducible con destino a amortizar la obligación que tenga contraída con el Fondo. Además la cuota de amortización de que trata el artículo octavo de estos estatutos de incrementación en un 10%. En el evento de retiro del trabajador los intereses de amortización sobre el saldo exigible será a una tasa del 12% anual.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO

Los préstamos sólo se aprobarán una vez que el abogado de la Empresa haya estudiado los títulos correspondientes y haya proferido concepto favorable.

ARTICULO DECIMO TERCERO

El Fondo sólo aceptará hipotecas de primer grado. Solamente cuando se trate de casos graves y que la propiedad garantice el préstamo con hipotecas de segundo grado, se podrá aceptar la hipoteca de segundo grado.

ARTICULO DECIMO CUARTO

Los préstamos se harán para vivienda que deberán ser habitadas por el trabajador y su familia. La violación de ésta obligación, hará plazo vencido de la totalidad del préstamo y dará derecho al fondo para exigir la devolución de la totalidad del préstamo, lo mismo que si el trabajador vende el inmueble.

En la actualidad el Fondo Rotatorio de vivienda, a través de la Convención Colectiva de Trabajo en su último pacto - 1983 -, cuenta como recurso principal con el aporte que hace la empresa a éste, consistente en \$2.000.000 durante el primer año de vigencia convencional y \$2.500.000.00 para el segundo; estableciendo además que el tope máximo de préstamo para adquisición de vivienda a cada trabajador es de \$450.000.00.

La adjudicación de estos préstamos se hará tomando como base el sistema de puntaje, en el cual se tiene en cuenta las necesidades y condiciones particulares de cada trabajador como son: tenencia de la vivienda actual, antigüedad, cuadro familiar, servicios públicos con que cuenta, salario, etc. Este sistema fué implementado de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, tratando de beneficiar a aquellos trabajadores cuyas necesidades de vivienda fueran más apremiantes.

Luego de presentar un resumen de las políticas que a nivel nacional y local se encuentran señaladas en cuando a vivienda, pasamos a hacer un análisis de la Política concreta que tiene la EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS para sus trabajadores en esta área.

Debemos anotar primeramente que el tope máximo de préstamos de vivienda autorizado por la Empresa - \$450.000.00 - es insuficiente con relación a los costos de la vivienda en la actualidad, lo que no responde totalmente a las necesidades de sus trabajadores en materia de vivienda; sumando se a esto el hecho de que la situación financiera de la Empresa, no permite la entrega oportuna de sus aportes al Fondo Rotatorio de Vivienda.

Como se observa las disposiciones que rigen el FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA organismo creado para atender las necesidades de sus empleados en materia de vivienda, son casi obsoletas ya que fueron revisadas y legalizadas por última vez hace aproximadamente 10 años, lapso en el cual han habido modificaciones a través de la Convención Colectiva de Trabajo, que no han sido actualizadas en éste Reglamento; lo que ha obstaculizado en gran parte la funcionalidad de este organismo, pues encontramos fallas e inconsistencias en algunos de sus artículos; además existen muchos vacíos, aspectos esenciales que no se contemplan, regulan ni se cuenta con el instrumento ó mecanismo de control adecuado.

Entre algunas de las fallas encontradas en los diferentes capítulos de este Reglamento tenemos:

Se señala como "Comité Paritario" el encargado de administrar y controlar lo que no se dá, ya que como allí mismo se indica el número de representantes de la Empresa no es igual al número de representantes del Sindicato; también se observa que no se señalan funciones ó responsabilidad claras, lo que en algunos casos limita su funcionalidad ya que queda sin autonomía.

Como durante mucho tiempo sus estatutos no han sido reformados ni siquiera actualizados no aparecen allí los incrementos de valores establecidos por Convención en cuanto a aportes, ni en valor máximo a que se tiene derecho solicitar como préstamo por adquisición ó cualquier otra de sus destinaciones. (liberación, reparación, etc). En consecuencia en éste momento es casi que imposible estudiar ó adjudicar préstamos por cualquiera de estas últimas razones, puesto que deberíamos remitirnos a los valores allí

...ados, que se encuentran fuera de la realidad, por la cantidad insignificantes; el plazo para amortizar la deuda y la tasa de intereses varió de acuerdo a la convención, modificaciones que tampoco han sido introducidas al Reglamento.

Debido a lo desactualizado que se encuentra este Reglamento, es necesario mencionar que no se ajusta al nuevo sistema de adjudicación de préstamos de vivienda establecido entre la Empresa y el Sindicato - sistema de Puntaje -. a diferencia del anterior que era por turno, es decir, por orden estrictamente cronológico, lo que en algunos casos propiciaba la mala utilización ó desviación de inversión de éste recurso.

Los planteamientos señalados no indican la urgente necesidad de intervención profesional en esta área, ya que toda colaboración y orientación que reciban para el uso adecuado de sus recursos económicos, como cesantías, préstamos de vivienda y otros recursos, va dirigida a permitir que el individuo mejore su nivel de vida y a aportar para la solución de sus problemas.

De tal manera que puedan atender sus necesidades en forma conjunta con otras dificultades diarias, evitando así poner en peligro la estabilidad familiar.

La intervención profesional contribuye también a la organización en la Empresa en lo referente a la atención de necesidades de vivienda a sus trabajadores, a través de su Fondo Rotatorio.

3.3. ALTERNATIVAS AL PROBLEMA DE LA VIVIENDA

Debido al déficit habitacional por el cual está pasando Barranquilla y el país en general, el gobierno ha presentado varias alternativas para tratar de darle solución a este crítico problema, a través de entidades crediticias tanto públicas como privadas.

Una de las alternativas que podemos decir que mayormente ha abarcado esta situación problema, son los programas de vivienda que está llevando a cabo el ICT.

La Empresa Municipal de Teléfonos ha presentado a sus trabajadores una alternativa de solución al problema de vivienda, a través del ICT. la cual consiste en : Presentar 20 formularios de solicitud diligenciados por los trabajadores y respaldando ante el ICT el pago de estas viviendas en caso de salir adjudicados. El trabajador se compromete a pagar la cuota inicial con sus cesantías parciales y las cuotas mensuales serán descontadas de su salario, ó sea por el sistema de libranzas y enviadas directamente al ICT. Las adjudicaciones serán de acuerdo a la capacidad de pago de cada trabajador, de ahí que el valor de las viviendas en cada caso, de acuerdo al tipo de vivienda adjudicada.

A partir de estas 20 solicitudes presentadas al ICT, en caso de aumentar el número de soluciones, se tramitarán directamente con préstamo adjudicado por el Fondo Rotatorio de Vivienda y será de acuerdo a las disposiciones que lo rigen.

La Caja de Compensación Familiar "Confamiliar" está adelantando un programa de vivienda, el cual va dirigido a sus afiliados con subsidio y teniendo en cuenta que los trabajadores de la E.M.T. están afiliados a ésta Caja, este programa será otra alternativa para que éste obtenga vivienda.

El programa se enmarca dentro de la política nacional para el sector vivienda, buscando ofrecer una habitación digna a las necesidades de la familia costeña, acorde al clima y los valores culturales de nuestra gente. Confamiliar lo ha denominado vivienda-huerto que en un principio contempla la construcción de 5.000 viviendas en un plazo de 10 años, cada una con espacio dedicado a la vivienda en sí, y un patio para el uso familiar en el cultivo de verduras, frutas y la crianza de animales.

El valor de estas viviendas será : para el modelo 1 de \$1.000 UPAC y para el modelo 2 \$1.500 UPAC. La cuota inicial será de acuerdo a los ingresos familiares y al tamaño de la solución escogida.

El financiamiento de estas viviendas puede hacerse a través del depósito monetario del subsidio al igual que otros tipos de ahorros con que cuenta la familia ó por la participación de éstos en la producción de elementos para la construcción de viviendas; la amortización de la deuda, considerando también sus recursos económicos y sus capacidades productivas y fuerza de trabajo.

Después de haber anotado las alternativas a nivel general y específicas que presenta la EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS en materia de vivienda a sus trabajadores; y teniendo en cuenta que esta situación es atendida en gran parte por entidades gubernamentales y particulares a las cuales se suman los recursos económicos que posee el trabajador como son: Cesantías y ahorros personales; nosotras en calidad de Trabajadoras Sociales y tomando como base lo planteado a través del desarrollo de este capítulo nos permitimos presentar como alternativa perentoria la Reformulación de los Estatutos que rigen el FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA en la Empresa; a través de esta nueva reglamentación se implementarán mecanismos concretos necesarios para una verdadera organización y funcionalidad del Fondo Rotatorio; llenando además los vacíos que se encuentran en el actual y ampliando aspectos considerados importantes que aparecen en forma resumida.

Esta Reformulación se hará tomando como punto de referencia la investigación y documentos existentes en otras entidades que cuenten con un sistema de adjudicación afín con el de la Empresa.

La realización de un estudio sobre los diferentes aspectos, condiciones, que en cuanto a realidad habitacional y necesidades afectan al personal -trabajador de la Empresa Municipal de Teléfonos, como: carencia, calidad, ó dificultades en la atención de su problema habitacional; es otra alternativa que presentamos como Trabajadoras Sociales, ya que mediante un estudio de éste tipo se identifican las condiciones reales en materia de vivienda, con base en lo cual se puede presentar un análisis, conclusio-

nes y recomendaciones que pueden contribuir a una mejor utilización de re_
cursos y una visión más amplia y concreta por parte de la Empresa, de éste
aspecto tan vital para todo trabajador

IV. DIAGNOSTICO DE LA PROBLEMÁTICA DE LA SALUD EN LA E.M.T.

Debemos ante todo entender la salud como un bien que produce desarrollo económico y social, ó sea, es el resultado del proceso de adaptación a un ambiente en constante transformación. También podríamos decir que la salud es el elemento que proporciona a cada ser humano, las posibilidades de desarrollarse y desarrollar sus potenciales, para beneficio personal y de la Comunidad. Tomando como base lo anterior debemos plantear como una inversión y no como un gasto los dineros dedicados para mantener, mejorar las condiciones y niveles de la salud.

Para un real diagnóstico se deben estudiar diferentes aspectos, tales como : La situación que se vive en materia de salud, los recursos con que se cuentan, políticas trazadas en este aspecto y las posibles soluciones ó alternativas que se puedan presentar.

4.1. LA SALUD EN LA EMPRESA

La problemática en materia de salud vivida por los trabajadores de la E.M.T., especialmente por los de Planta externa es bastante crítica, debido al mismo medio en que tienen que desarrollar sus funciones y a la poca atención que Seguridad Industrial le brinda en este aspecto, a pesar de ser el departamento encargado de velar por la seguridad del trabajador

Los registros subterráneos, donde se encuentran los cables del servicio telefónico y en los cuales el trabajador debe introducirse para efectuar control, reparaciones u otra labor, puede decirse que son los focos de enfermedades infecto-contagiosas a que el trabajador está permanentemente expuesto.

Dentro de estas enfermedades infectocontagiosas podemos mencionar las enfermedades micóticas, ó sea las enfermedades de la piel producidas por hongos.

Estas enfermedades Micóticas se dividen en :

- Micosis Cutáneas : Cuando sólo están lesionadas la piel ó sus anexos.
- Micosis Subcutánea : Cuando se afecta la piel y el tejido celular subcutáneo, y
- Micosis Sistémicas: Se ven afectados ciertos órganos profundos.

Con frecuencia la falta de conocimientos básicos, por parte de los trabajadores sobre las micosis y sobre los métodos de laboratorio que pueden emplearse para su estudio, impiden ó retardan el establecimiento del diagnóstico etiológico. Sin embargo un entrenamiento somero en las manifestaciones clínicas de las micosis, en los métodos apropiados para su diagnóstico haría posible el control de tales afecciones; y uno de los métodos más apropiados para detectar la enfermedad es un examen de laboratorio llamado "Prueba Serológica". Además hay que tener en cuenta que también los baños que utiliza el personal de planta son focos de infección los cuales actualmente no tienen siquiera ni el es-

pacio suficiente, ni las más mínimas condiciones de salubridad.

Otro problema de salud que afecta a los trabajadores de la Telefónica - es el alcoholismo, que se puede definir como un grado avanzado de dependencia física del alcohol, causando gran inquietud tanto en la familia como en la comunidad por los múltiples asociados con el abuso del alcohol. Es conocido por todos, los efectos nocivos del exceso de la bebida sobre la salud, como son: el aumento de los casos de cirrosis, pancreatitis, disminución de la resistencia a las infecciones etc.

Al tiempo que aumenta desproporcionalmente el consumo de alcohol se observa un incremento general de las enfermedades producidas por éste. El alcoholismo ha sido con frecuencia considerado una enfermedad social relacionada con la miseria; actualmente tiende a atribuir ésta adicción al hombre, mientras que antes se pensaba más en las restricciones a que se tenía sometida la producción y distribución del alcohol.

En la medida que se incrementa el consumo del alcohol, se empieza a ver y reconocer el alcance de los problemas ocasionados por la bebida en los trabajadores de la telefónica, convirtiéndose en un peligro real; y si no se adoptan las medidas oportunas a tales problemas, pueden llegar a representar un grave obstáculo para el sano desarrollo psicosocial del individuo y para el desarrollo socioeconómico de la comunidad laboral -telefónica.

No cabe duda que los problemas ocasionados por la bebida son muy frec-

entes en comunidades como la nuestra donde se da en considerable proporción la migración campesina al área urbana, encontrándose ante un modo de vida distinto al que conocía; exponiéndose de ésta manera los jóvenes desprovistos de valores tradicionales así como también las mujeres que, por primera vez tienen posibilidad de hacer caso omiso de la prohibición de beber, antes impuestas por las tradiciones culturales.

El consumo excesivo de bebidas alcohólicas tienen también especiales repercusiones en las comunidades donde el nivel de nutrición es, en el mejor de los casos, marginal. Las consecuencias consisten no solo en el daño físico sino también en la frecuencia con que esas circunstancias provocan psicosis orgánicas, agravando el peligro, las sustancias tóxicas presentes en algunas bebidas alcohólicas.

La falta de planificación de la familia es un problema que afecta la salud de las madres y los hijos; siendo una situación que contribuye al debilitamiento de la salud y armonía familiar, por la falta de recursos para atender las dificultades que trae consigo en nuestro medio una familia numerosa, lo que complica en gran medida el alcanzar unos niveles de salud mínimo.

A pesar de que la cuestión de la planificación familiar ha evolucionado, no se ha conseguido aliviar el problema del crecimiento desproporcionado de algunas familias de trabajadores de la Telefónica; causando aparte de los desajustes en la canasta familiar, problemas de malnutrición dejando a su paso incapacidad física y mental a largo plazo. Siendo sus

principales víctimas las mujeres, los lactantes y los niños de corta edad. El empleo de dispositivos mecánicos y las intervenciones farmacéuticas para la contracepción es difícil debido a problemas de aceptabilidad cultural en muchos trabajadores poco instruidos al respecto.

Otro de los problemas que inciden en la salud de algunos trabajadores de la Telefónica es la dependencia -droga-, la cual utiliza como un me dio de evadirse de su medio cotidiano, de la realidad y las necesidades por las que está pasando, para sumirse en un mundo ó paraíso artificial ó sencillamente huir de la realidad, sea cual fuere el tipo de droga, el placer parece responder a dos (2) momentos de la intoxicación: En primer lugar el extasis, la plenitud, comparado con la intensidad del orgasmo amoroso y que constituye la experiencia central y el segundo lugar el momento fuerte, correspondiente a la inyección ó absorción de la droga. Pero el extasis solo dura momento, desgraciadamente el placer y la alegría son etapas efímeras de la "pasión" del drogadicto.

El intoxicado se ve envuelto en una lucha incesante para encontrar su droga, para pagarla, para disponer de las considerables cantidades de dinero que necesita cada día. El placer es irremediablemente destruído por la dependencia y la cadena de miserias que trae consigo, lo que genera una inestabilidad económica y contribuye al debilitamiento de la armonía familiar.

4.2. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA

La seguridad busca proteger al individuo y a su familia de las contingen

cias a que se ve sometido en razón de su trabajo y del diario vivir, en este sentido podemos decir que el concepto es muy amplio y abarca una serie de servicios de protección que el estado y las entidades brindan a la población trabajadora. Es casi resultante del sistema prestacional emanado de las relaciones de trabajo, tuvo como fundamento el concepto RIESGO y basado en esta idea cubre lo relacionado con enfermedades generales, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte.

La acción del Bienestar Social Laboral atiende la satisfacción de las necesidades humanas, precisando aquellas que son socialmente válidas; complementando el ámbito de la seguridad Social ó lo refuerza, en relación con las medidas y acciones que se establezcan para la prevención y tratamiento de problemas sociales y para la utilización óptima de los recursos humanos y de la comunidad.

Al respecto se relacionarían los servicios prestados por diferentes entidades de seguridad social. En la Empresa Municipal de Teléfonos prestan sus servicios las siguientes entidades de seguridad social:

CONFAMILIAR, ISS, INSTITUTO DE BIENESTAR FAMILIAR.

4.2.1. Confamiliar :

Los servicios que presta a los trabajadores afiliados por la Telefónica son los siguientes:

10. SUBSIDIO FAMILIAR : Este se brinda a través de subsidio en servici-

os, subsidio en dinero y subsidio en especies.

Actualmente paga a por cada hijo ó padres de trabajadores solteros con derecho, la suma de \$550.00; en casos de invalidez ó que la suma del salaric de los dos (2) padres no supere salarios mínimos legales, tienen derecho a subsidio doble.

2o. DIVISION DE SERVICIOS SOCIALES : de la cual dependen los siguientes departamentos:

a) Recreación : cuenta con un balneario llamado "Turipana"; un club social y una cafeteria al servicio del público en general; con un gimnasio; organización de eventos deportivos y culturales.

b) Servicios Médicos : Presta servicios de medicina general, especialistas, (ginecólogo, cardiólogo, pediatra); laboratorio clínico, dietetica y nutrición asesoría, programas especiales (tensión arterial etc),; sistema de abono para las empresas y atención psicológica. Con proyecto de Laboratorio de Rayos "X", odontología, servicios de urgencias y tres (3) nuevas especialidades de la medicina.

c) Educación : Servicio de biblioteca al servicio de afiliados y no afiliados; el centro de capacitación confamiliar; escuela primaria y prés-tamos a través del ICTEX.

3o. División de mercadeo : Tiene bajo su responsabilidad dos (2) super-mercados para afiliados y no afiliados; servicio de mercados rodantes; sistemas de libranzas.

40. Vivienda : Se encuentra en la primera etapa de ejecución, el proyecto de vivienda-huerto que favorecerá a familias de pocos ingresos afiliados a Confamiliar a través de la empresa, que reúna los requisitos exigidos.

Dentro de los proyectos tiene: Auditorio

Ampliación del gimnasio

Piscina - cancha de tenis

Laboratorio de Rayos "X"

Odontología

3 nuevas especialidades de la medicina

4.2.2. Instituto de seguros sociales

El Instituto de Seguros Sociales presta atención a sus beneficiarios en el departamento del Atlántico, entre ellos los trabajadores de la Telefónica, a través del sistema conocido como Medicina Familiar. Teniendo bajo su cobertura aproximadamente 117.131 trabajadores afiliados y - 213.426 derecho-habitantes.

Dentro de los servicios prestados por el Instituto debemos mencionar específicamente: prestaciones económicas y prestaciones asistenciales.

Las primeras están destinadas a la protección económica del trabajador ante riesgos a que se vea sometido por la causa de su trabajo: incapacidad, invalidez, accidente de trabajo, muerte y vejez; prestaciones que en caso de muerte del afiliado pueden pasar a ser percibidas por sus sobrevivientes. Como complemento de estas prestaciones el ISS tiene un

Fondo de Servicios Sociales Complementarios que tiene como fin dar atención a los pensionados que se encuentren en estado de desprotección.

Dentro de las prestaciones asistenciales cobra vigencia la denominada "Medician Familiar" ya que este tipo de organización es el sustento de todo el sistema de prestación de servicios de salud del ISS en el Atlántico.

Bajo este esquema grupos de beneficiarios (familiares) son adscritos a un médico y un odontólogo general; buscando con ello alta calidad en el servicio, mejor conocimiento del paciente y por consiguiente atención integral de la salud en las familias.

Las prestaciones asistenciales son prácticamente ilimitadas para aquellos beneficiarios con derecho legítimo a los servicios y abarca desde los servicios generales, laboratorio clínico, Rayos -X- hasta los servicios de rehabilitación que requieran los pacientes para incorporarse a una vida normal.

Estos servicios de salud están organizados por niveles de atención que tienen como finalidad atender al paciente de acuerdo al estado de salud que presente.

El nivel básico, conformado por médicos y odontólogos generales; el nivel intermedio conformado por especialidades con uso de la tecnología intermedia y el nivel de alta especialidad correspondiente a la máxima tecnología en la Clínica de los Andes.

Complementan estos servicios con programas específicos de salud comunitaria y salud ocupacional, entre los que podemos destacar los programas: materno-infantil, clubes de hipertensos, de diabéticos, inmunizaciones, acciones de educación en salud para la comunidad con énfasis en medicina y odontología preventiva, programas de higiene y seguridad industrial.

4.2.3. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Presta sus servicios a través de su Regional Atlántico, disponiendo de cinco Centros Zonales, en los cuales se atiende a los usuarios por medio de programas especiales debidamente conformados.

A continuación se relacionan los proyectos a través de los cuales el ICBF ofrece sus servicios a los trabajadores y familiares.

1. Atención extrajudicial al menor y a la familia. Las acciones ó actividades son de competencia del Defensor con la colaboración de la Trabajadora Social y se realizan en los centros zonales, solo pasa a los juzgados, cuando se han agotado todas las medidas para buscar una conciliación.

2. Atención jurídica al menor en procesos civiles. Trata de defender al menor en los procesos civiles que se adelantan ante los jueces de menores para lo cual se realizan una serie de actividades que van desde la elaboración y presentación de la demanda ante el Juzgado, hasta ob-

tener el fallo judicial respectivo.

3. Atención jurídica al menor en procesos penales. Consiste en asistir al menor de 16 años infractor de la ley penal, las actividades son desarrolladas por el Defensor y el Trabajador Social.

4. Atención al menor en procesos de protección. Estudia los casos de los menores que por una u otra forma se encuentran en peligro ó abandono. Aquí el Trabajador Social realiza un seguimiento al menor y a la familia con el fin de superar la situación que dió origen a la toma de la medida.

5. Adopciones. Tiene por objeto brindar al menor sin hogar una protección.

6. Atención integrada al pre-escolar. Como una respuesta a la necesidad que ha tenido la mujer de incorporarse a la fuerza laboral, supliendo esta abandono parcial del niño.

7. Orientación y tratamiento. Las acciones de éste proyecto en dos formas:

a) Orientación y apoyo ayudando al usuario hacia el esclarecimiento de su problemática cuyo síntoma más notorio son el incumplimiento de roles.

b) Tratamiento: es una atención mas especializada y sistemática, que incluye un plan de trabajo elaborado conjuntamente con la familia.

8. Protección: En la actualidad la política es dar impulso a la consecución de nuevos hogares sustitutos ó amigos, dando preferencia a la colocación familiar como medida de protección y solo utilizar la institucionalización cuando sea completamente necesario.

9. Atención Nutricional al escolar y adolescente: Está dirigido a la población escolar entre 7 y 18 años, se busca mejorar su estado nutricional brindándole educación en este aspecto y realizando además labores de diagnóstico y vigilancia nutricional.

10 Atención Nutricional Materno-Infantil: Se realiza en coordinación con el Servicio Seccional de Salud, quien facilita los locales y recursos humanos. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar suministra el recurso humano que realiza la asesoría y supervisión. Contribuyendo a la previsión del estado de mal nutrición de la población infantil.

Con respecto a los servicios que ofrecen las diferentes entidades encargadas de atender la Seguridad social, cabe señalar que éstos están siendo desaprovechados no solo en lo referente a Salud, sino Educación, Recreación, Atención a la Familia, etc., debido a la falta de comunicación y coordinación con estas instituciones por parte de la Empresa; situación en la cual puede intervenir el Trabajador Social, tanto en la promoción y divulgación como en la orientación en cuanto a un mejor aprovechamiento de estos recursos externos, que ofrecen servicios y beneficios que bien utilizados redundan en bienestar para el trabajador y su grupo familiar.

Por ejemplo con relación a CONFAMILIAR solamente se está utilizando a plenitud el Subsidio Familiar; encontramos que se desconocen bastante los servicios que existen allí a través de la División de Servicios Sociales tales como: Servicios Médicos, Educación - Auxilios escolares, escuela primaria, Biblioteca, etc. -, Recreación - utilizado principalmente Turipaná - en tanto que existen otro tipo de eventos culturales y recreativos que poco se conocen; y una serie de servicios anexos que ya señalamos anteriormente y son desaprovechados.

Al referirnos a los servicios que presta el Instituto de Seguro Social - los problemas y situaciones planteadas por los trabajadores se pueden considerar graves si se tiene en cuenta que bastante de ellos afirman "no sirve". Tal vez esta afirmación es válida si tenemos en cuenta que la infraestructura, dotación de implementos, medicinas y especialistas es deficiente debido a la inmensa cantidad de personas que debe cubrir. Sin embargo, si analizamos los programas y recursos educativos que el Instituto de Seguro Social ha puesto a disposición de sus trabajadores afiliados y familiares en materia de Medicina Preventiva; ya que los mayores riesgos y agentes nocivos a que están expuestos los trabajadores de la Empresa pueden ser sino superados totalmente, por lo menos tener un conocimiento básico sobre las distintas enfermedades que pueden ser atacadas a tiempo mediante la aplicación adecuada de la medicina preventiva. Este es un recurso que actualmente no se ha valorado en toda su magnitud por parte de los trabajadores familiares y la misma Empresa.

Al igual que el caso anterior se desconocen los grupos conformados por el

Instituto de Seguro Social de aquellas enfermedades que requieren para su recuperación una participación activa del paciente; tales como diabéticos, hipertensos, etc.

En cuanto al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, debido a la poca divulgación de sus servicios y programas no se hace uso adecuado de éstos, pese a estar dirigidos en toda su extensión al grupo familiar como unidad social fundamental de cualquier comunidad.

Resumiendo todo lo anterior cabe anotar que gran parte del desaprovechamiento de todos estos recursos externos a la Empresa se debe a la falta de conocimiento, divulgación y coordinación por parte de la Empresa con todas estas instituciones.

4.3 LA ATENCION DE LA SALUD

Uno de los aspectos fundamentales para conseguir el Bienestar Social Laboral es la Medicina del Trabajo, que tiene como finalidad fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar físico mental y social de los trabajadores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos, por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos y consecuencias de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocándo al trabajador en un empleo que se adapte a las aptitudes fisiológicas y psi

cológicas, en general contribuir en la adaptación del hombre a su trabajo; agragando a ésto el bienestar físico y mental de la familia y en algunos casos de la comunidad a la cual pertenece.

Al hablar de atención a la salud es indispensable hablar de recursos. Anteriormente se hablaba de gastos de salud; hoy se dice inversiones en salud, porque sus resultados son cuantificables y produce excelentes resultados.

Estos recursos provienen de las empresas directamente o por sus aportes a otras instituciones que presten este servicio; del gobierno no tanto económicos, sino técnicos legislativos, de control y de los trabajadores en su compromiso de participación con estas instituciones, para que aprecien un poco los servicios que se les presta.

Se trata de cobijar a todos los trabajadores, la familia dependiente y en algunas ocasiones la comunidad general.

4.3.1. La atención primaria de la salud

La atención primaria de salud es considerara como una tecnología apropiada; científicamente fundamentada, en armonía con la cultura local y aceptable para las personas que han de utilizarla, y a un costo que puedan soportar.

Esta atención primaria se orienta hacia los principales problemas sani-

tarios de la comunidad y presta servicios preventivos, curativos, de rehabilitación y fomento de la salud.

Comprende como mínimo la promoción de una nutrición adecuada, abastecimiento de agua potable, saneamiento básico, la inmunización de las principales enfermedades infecciosas, la salud de la madre y el niño; la educación contra las enfermedades endémicas y en general tratamiento apropiado para las enfermedades y traumatismos comunes.

Para que la atención primaria de salud sea la más apropiada y accesible a todos, se requiere de la contribución de la comunidad y los individuos, participando principalmente mediante una buena labor educativa que permita a las comunidades e individuos enfrentarse de una mejor forma con sus problemas de salud. O sea que para alcanzar una máxima eficacia, la atención primaria de salud habrá de utilizar medios que la comunidad acepte, comprenda y que el personal sanitario pueda aplicar dentro de las posibilidades económicas de la comunidad.

Lo más probable es que entre mejor sea el estado de salud de la población, contribuye al desarrollo social y económico, lo que a su vez favorece el desarrollo de la salud, encontrando en general mayores probabilidades de ser eficaces cuando se apoyen mutuamente.

La atención primaria de salud contribuye al desarrollo mediante el mejoramiento de la situación sanitaria y el estímulo de las medidas que favorezcan éste proceso ej: la lucha contra enfermedades contagiosas

mediante la atención primaria de salud. Además, una nutrición adecuada y la disminución de las enfermedades, contribuyen al aumento de la productividad laboral, mejora el desarrollo físico y mental del niño.

Algunos de los principales problemas de salud que pueden ser atendidos mediante la atención de salud primaria son:

ENFERMEDADES TRANSMITIBLES , INCLUIDAS LAS INFECCIONES PARASITARIAS:

Las vacunas contra éstas enfermedades constituye uno de los grandes avances de la ciencia; actualmente se dispone de productos eficaces y relativamente baratos para luchar contra muchas de éstas enfermedades, como la tuberculosis, difteria, tétano, tosferina etc, sin embargo esas vacunas con frecuencia permanecen inutilizadas, desperdiciando un recurso que puede contribuir a disminuir la mortalidad por cualquiera de éstas enfermedades, proporcionando inmunización, sobre todo en la población infantil, que es la más cruelmente azotada por éstas afecciones.

MALNUTRICION:

Los sectores de bajos ingresos de toda población, suelen ser los que tienen también la alimentación más pobre, por lo que están más expuestos a los estragos de las enfermedades. Aparte de las enfermedades propias de la deficiencia nutricional, las enfermedades infecciosas están estrechamente ligadas a la subnutrición, causando graves estragos en este grupo de poblaciones.

HIGIENE DEL MEDIO:

El agua contaminada, la falta de sistemas de acueducto, alcantarillado, la falta de higiene de los alimentos y las condiciones insalubres en que viven son en muchos casos el principal problema que se plantea en los grupos urbanos bajos y tugurios; agravando considerablemente los riesgos para la salud, lo que requiere urgente atención en éstas zonas, se suma a todo ésto los problemas de higiene que podemos encontrar en el trabajo, sea por las labores inherentes al oficio, que requiera grandes cuidados y estrictas normas de higiene, o sea por las condiciones mínimas con que se debe contar para desempeñar las funciones de su oficio sin atentar contra la salud del individuo ni la salubridad de la comunidad.

SALUD Y PLANIFICACION FAMILIAR:

El crecimiento demográfico incontrolado ocasiona en gran medida el problema de alcanzar unos niveles mínimos de salud; por esta razón se debe tratar de mejorar las condiciones higiénicas de la madre y el niño.

OTRAS ENFERMEDADES:

El cancer, las enfermedades cardiovasculares, los trastornos mentales y las enfermedades del metabolismo están afectando por igual a las comunidades cobrando un elevado número de víctimas, causando sufrimientos humanos y en ~~costos~~ para la economía familiar.

Todas estas enfermedades y muchas mas pueden ser superadas con una atención mínima o primaria; ya que como fué planteado inicialmente esta trata de la prevención, tratamiento, curación y rehabilitación con costos que estén al alcance de la población menos favorecida, pero lamentablemente la prestación de los servicios de salud a las comunidades, está condicionada por la cuantía de los recursos institucionales, ya sea provenientes del sector público o privado.

Otro aspecto importante de analizar es la dificultad de suscitar el interés y voluntad necesaria por parte de los políticos y directivos empresariales de que se reconozca la importancia de la atención primaria de la salud, la gran cantidad de problemas de enfermedades, incapacidades etc, que se pueden superar con una mínima pero pronta atención médica.

Además, aparte de las dificultades técnicas ocasionadas por la escasa infraestructura necesaria, adecuada y la inexistencia de proyectos para solventar esta situación; se presenta la falta de organización de la propia comunidad, no existe la menor intención de integrarse y participar de los pocos programas y recursos que ofrecen las entidades de gobierno y privadas.

En la atención de la salud podemos ver también, la deficiencia en la dotación de éstas instituciones para proporcionar un ciento por ciento de atención lo que agrava más la situación por el difícil acceso para la utilización de los servicios de salud, sumando a ésto lo inalcanzable pa

ra los enfermos de bajos ingresos la compra de las drogas que le son recetadas, por consiguiente sus necesidades quedan insatisfechas.

4.3.2. Atención de la salud en la Telefónica

Por conducto de la División de Relaciones Industriales, la Empresa tiene reglamentada la atención de la salud, médicos generales, especialistas, quirúrgicos y medicinas; además los servicios odontológicos consistentes en extracciones sin dolor, calzas de plata o porcelana, cirugía y en general los tratamientos que requieren sus trabajadores a través de los servicios que presta el Instituto de Seguros Sociales, señalando que "Cuando el ISS deje de prestar estos servicios, los prestará la Empresa"

1/

Igualmente estipula una política particular con respecto a la incapacidad por enfermedad no profesional, en la que se cuadra de tal forma el pago de éstas que el trabajador reciba siempre el 100% del salario ordinario; complementandola con el aporte en que señala, que el pago de dicha incapacidad sea efectuado directamente por la Empresa y ésta cobrará al ISS el valor correspondiente.

En éste último pacto convencional, también encontramos el aporte de la Empresa a sus trabajadores, consistente en el pago de un SUBSIDIO FAMILIAR, MEDICINA y ESCOLAR por valor de \$ 700.00 por cada hijo o por el

FUENTE: 1/Convención colectiva de trabajo, Dic.10/83 Art.décimo (10o.)

conyuge cuando no hay hijos, el registro de los hijos se orientará y regulará según las normas de la Caja que pague el subsidio familiar general; pero no tendrá tope de sueldo para reconocerlo la Empresa.

Se cuente además en la Telefónica con dos (2) puestos de enfermería; uno ubicado en la Planta Externa y otro en la Planta Interna que además atiende al personal administrativo, encontrándose dotados escasamente de los implentos necesarios para atender primeros auxilios y emergencia, sobre todo la que se encuentra ubicada en la Planta Interna presentando problemas de ubicación física y de condiciones mínimas para la atención de la salud. A través de la Cooperativa algunos trabajadores resuelven el problema de la deficiencia y malos servicios prestados por el Instituto Colombiano del Seguro Social; pero esto les ocasiona desajustes graves de orden económico y en la canasta familiar.

A pesar de contar con el área de Seguridad Industrial, son escasos los esfuerzos que ésta realiza en la prevención de las enfermedades infecto-contagiosas que atentan contra la salud del trabajador, situación que requiere pronta atención.

4.4 ALTERNATIVAS A LA PROBLEMÁTICA DE LA SALUD

Al presentar alternativas de solución encaminadas a superar problemas que afecten la salud de individuos o comunidades, debe evitarse que los esfuerzos correctivos se desplieguen sin coordinación; puesto que en vez de contribuir o resultar útiles, retrasan el logro de una verdadera atención de salud.

La comunidad trabajadora habitualmente presenta problemas, debida a su -

carencia de buena salud, enfermedades que pueden ser propias del individuo al llegar a la Empresa, o por otra parte adquiridas durante el desenvolvimiento diario en el campo de trabajo.

Tomando como base nuestro contacto directo con el grupo laboral objeto de estudio (Telefónica) y los diferentes aspectos tratados en el desarrollo de este capítulo, consideramos que las siguientes alternativas se ajustan a la realidad que vive esta comunidad en materia de salud.

a) El conocimiento efectivo de los recursos humanos, institucionales y financieros que ofrecen servicios de atención primaria de salud (ISS, Profamilia, Servicios de Salud etc) y que hasta ahora no han sido utilizados; puede contribuir al despertar del interés social y el aprovechamiento de estos; que es tan importante para lograr la Cooperación en pro del desarrollo de la salud.

b) La participación de los trabajadores y su familia en cada una de las fases de la atención primaria de salud, es una alternativa a los problemas de la salud; esta participación se logra a través de una adecuada labor de educación que permita a los trabajadores y su familia enfrentarse mas positivamente en:

- Identificación de sus problemas
- Categorización de prioridades
- Adquirir responsabilidad de su propia asistencia sanitaria (ej: apli

cando principios elementales de higiene)

- Coordinar con la Empresa y las instituciones externas, como son: Instituto de los Seguros Sociales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio de Salud, etc. un mejor y mayor conocimiento sobre la manera de cómo utilizar los servicios que ellas brindan a los trabajadores y su grupo familiar; para así lograr un mayor aprovechamiento de este recurso que actualmente por las razones expuestas en el desarrollo de este capítulo no se utiliza en toda su magnitud.

- Revisar críticamente la ejecución de las actividades de la salud, contribuyendo así en la superación de dificultades y en reajuste de las actividades cuando sea necesario.

- Conseguir un buen funcionamiento de todas las enfermerías con que cuenta la Empresa, dotándolas de los instrumentos y medicinas necesarias - a través de la Administración - para brindar Primeros Auxilios a los trabajadores que en un momento dado lo requieran; lo cual evitaría muchas veces la necesidad de que el trabajador estando en la Empresa tenga que trasladarse al Seguro en busca de medicamentos, aunque sea para combatir los malestares de un refriado; ya que de esta manera la Empresa podrá controlar en buena parte las ausencias de sus trabajadores por este motivo.

V. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE LA PROBLEMATICA FAMILIAR

Es importante que antes de entrar a emitir un diagnóstico sobre relaciones y problemática familiar veamos algunos aspectos que son muy importantes y que directa ó indirectamente afectan el funcionamiento interno del grupo familiar.

La familia es la más antigua de todas las instituciones humanas, -que continuará de una ó otra forma mientras exista nuestra especie.

La familia es una unidad social cambiante, a la vez que posee costumbres estables, permanentes, de unidad económica, solidez de lazos múltiples y variadas. Su misión principal es la de formar individuos completos con capacidad de dar y recibir afecto, con sentimiento de responsabilidad social y con capacidad de convertirse a su vez en padres de familia. La familia como todo ha ido evolucionando, pasando por diversas etapas, cada una de las cuales ha tenido características propias. Esta evolución se puede resumir de la siguiente forma:

- Una primera etapa donde el hombre vivía de la caza y la pesca y poseía un lenguaje articulado, en este primer estadio no hay organización familiar, aparece la promiscuidad sexual, se conoce la poligamia y la poliandrfia; es entonces cuando aparece el matrimonio como base fundamental del Patriarcado, que es la primera forma de gobierno familiar; siendo la madre el eje principal del hogar y solamente se conoce la filiación materna.

- En la época conocida como la barbarie empieza el hombre a conocer la alfarería, vive de la caza y la pesca, se abandona el nomadismo y se establecen unidades fijas, surgen las pequeñas asociaciones como la gens, fratrias, clanes y tribus; surgen también los grandes y poderosos imperios - como el Romano y aparece el patriarcado.

- En la época de la civilización o actual nacen las grandes ciudades, las agrupaciones, el comercio se incrementa notablemente; por lo tanto en una sociedad nueva la familia requiere una atención y educación nueva, lo cual no surge sino de nuevas mentalidades y aptitudes; es aquí donde se van gestando las relaciones y problemas familiares.

5.1. LAS RELACIONES FAMILIARES

En lo referente a las relaciones familiares el primer aspecto que se debe estudiar es el tipo de familia y tipo de unión que existen, puesto que inciden notoriamente en la vida familiar.

Los tipos de familia más conocidos son:

a) Familia Nuclear

Puede ser completa o incompletas, es aquella esencialmente constituida por un matrimonio y sus hijos, es un tipo de familia universal y es la base de toda constitución familiar, sin ella, ningún otro tipo de familia puede existir. Esta se subdivide en: Simple, conformada por conyuge e hijos; compuesta, agrega a la simple parientes colaterales; fraternal están presente los progenitores e hijos más hermanos casados con sus hijos.

b) Familia extensa

Puede ser completa ó incompleta; se caracteriza por la presencia de más - de dos generaciones correlacionadas por la sangre y posibles colaterales.- Se divide en troncal, en esta se incorpora cualquiera de los 3 tipos de familia nuclear más los progenitores superiores ó descendientes en segun_ da generación, incorpora parientes afines; corporada, configurada por una familia troncal a la que se añade compadres, huéspedes etc.

En cuanto a tipos de unión ú origen de la familia, los más predominantes son:

a) Familia legítima

Es la que nace del matrimonio y está constituida por padres é hijos legi- timos.

b) Familia Natural ó Unión Libre

Es la que tiene origen en la sola comunidad de vida afectiva entre padres é hijos pero no estan legalmente protegidas por el derecho, es decir tie- ne su origen en las relaciones extramatrimoniales.

c) Familia adoptiva

Este tipo de familia es creación de la ley, tiene por objeto dar al adop- tado la posición de hijo legítimo frente al adoptante, quien asume el pa- pel de padre ó madre legítimo.

Otro punto ineludible de tratar es la importancia de la familia; como el

núcleo fundamental bio-psicosocial de toda sociedad, ya que en su formación, estabilidad y atención reside el éxito de todo cambio y progreso de un pueblo. Además la familia como célula social realiza la más noble y fundamental función de todas cuantas le corresponda realizar; ó sea la conservación de la especie humana.

A la vez la familia en el proceso de conformación y expansión va generando parentescos en diferentes grados, lo que trae consigo derechos y obligaciones que se encuentran señaladas dentro de las leyes encargadas de defender la familia, entre algunos de éstos derechos tenemos:

1o. A que se le solicite permiso por escrito a los padres cuando los hijos menores de 18 años pretenden contraer matrimonio.

2o. Derecho ascendente a revocar las donaciones en cuyo caso se hubiere celebrado antes del matrimonio, si su consentimiento fuese necesario y no se haya obtenido.

3o. Derecho de los padres al respeto y obediencia de los hijos.

4o. Derecho de los padres a que les cuide por parte de los hijos en la ancianidad ó estado de demencia de los padres y si necesitare auxilios.

5o. Derecho de los padres a tener el cuidado personal de la educación y crianza de sus hijos.

6o. Derecho a vigilar la conducta de los hijos, corregirlos y sancionar-

los moderadamente.

7o. Derecho a compartir la patria potestad de los hijos con su conyuge de igual manera.

8o. Derecho a demandar alimento en el orden establecido en el Código Civil.

Estos derechos generan obligaciones la mayoría de las veces, así, al derecho de educación corresponde a la obligación de darla.

Si analizamos de acuerdo a los planteamientos presentados las relaciones familiares que viven los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos, podemos señalar una situación grave y difícil la que se está viviendo en éste núcleo tan importante como es la familia, ya que la vida social, moral y las costumbres adquiridas en el seno familiar se trasladan y traducen naturalmente a las relaciones externas, mostrando la preocupante situación que se vive en el grupo familiar de muchos trabajadores de la Empresa.

Se manifiesta por parte de los mismos trabajadores la ausencia de diálogo, falta de solidaridad, que constituyen principio y base fundamental para consolidar los lazos familiares, mantener unas relaciones estables y fuertes que les permita atender con responsabilidad las necesidades y obligaciones que conlleva una familia.

Hay parejas que casados ó unidos libremente; por falta de orientación y

adecuada formación familiar no conocen ni aceptan dialogar siquiera sobre la función tan importante que la familia realiza en una sociedad y es así como abandonan constantemente el hogar; a pesar de que además por razones de orden biológico se experimenta (a diferencia de los animales) la necesidad de un acercamiento físico-emotivo, lo que explicaría por sí solo la tendencia del hombre y la mujer a vivir juntos de una manera permanente. Sin embargo, de acuerdo a sus propias manifestaciones no encuentran ningún impedimento para abandonar el hogar, sin reflexiones ni miramientos de ninguna especie y en muchos casos para formar otro hogar; dejando a su paso muchos traumas y desolación sobre todo en los niños que dependen del clima y atmósfera familiar a que hayan sido expuestos.

Encontramos también en la Empresa que muchas familias de trabajadores, debido a falta de orientación, tabúes ó costumbres no planifican los hijos, por lo que hay familias numerosas que sumado a la convivencia con abuelos tíos, primos, paisanos, etc., trae como consecuencia la falta de coordinación en las tareas, ó sea que cada uno traza un pequeño plan de acuerdo a sus necesidades individuales, sin preocuparse de lo demás, trayendo consigo fricciones y rencores que disminuyen poco a poco el afecto mutuo, perjudicando éstas situaciones la armonía que se requieren para más buenas relaciones familiares; también encontramos que se viola constantemente las reglas mínimas de educación y respeto necesarias para llevar una vida hogareña tranquila.

Las agrupaciones familiares cualquiera que sea su tipo de unión, no son

productos del azar, sino resultado de la búsqueda y el conocimiento de la persona que consideramos pueda ser un complemento y ayuda mutua. Esta es una condición que los trabajadores vilen continuamente, desconociendo el hecho de que el ambiente familiar en éstas condiciones debería ser estable y apacible, procurando así el desarrollo y realización normal y plena de sus integrantes

En este aspecto, de las relaciones familiares, concretamente en la Empresa, contribuye en su deterioro el machismo, ya que en su afán de "demostrar su virilidad" forman varios hogares, lo que además se convierte en un problema económico para estos trabajadores.

Se vive un desconocimiento - en algunos casos premeditado - en cuanto a las disposiciones que actualmente regulan a nivel nacional las relaciones familiares, en las que como ya lo estudiamos se habla tanto de derechos como de obligaciones, que si bien son leyes al momento de atender problemas legales familiares, se constituyen en base ó pauta general de las relaciones familiares en todos los niveles, orientando el mejoramiento de estas relaciones.

Con respecto a los niños se viven situaciones como las siguientes:

-Hay divergencia de opiniones en cuanto a la educación, formación y sanciones

- Frente a situaciones difíciles y faltas importantes no hay diálogo entre los padres.

5.2. PROBLEMATICA FAMILIAR

Son varias las situaciones que provocan conflictos en el seno familiar; - algunas de gran peso, dadas en el sistema que impera actualmente -capitalista- que inciden en ella con los resultados más negativos propios del subdesarrollo: insalubridad, pobreza, ignorancia, analfabetismo y otras tantas realidades no menos tristes.

Es preciso reconocer además que la realidad de la familia ya no es uniforme, pues influyen en ella factores ligados al cambio, como: injusticia - social, subempleo, culturales, dominación, económicos etc.

Como mencionamos en el punto anterior de éste capítulo, la familia de los trabajadores de la Telefónica están viviendo una problemática que trataremos teniendo en cuenta algunos factores que están afectando notable y negativamente en la vida familiar de éstos.

La mayoría de las familias de los trabajadores de la E.M.T. utilizan gran parte de sus energías físicas y emocionales, en mantener una supervivencia a nivel de satisfacciones principalmente físicas, quedando muy poca energía para satisfacer necesidades tales como la orientación y el desarrollo intelectual, emocional, recreacional etc. de los integrantes del grupo familiar.

La incapacidad de los padres de satisfacer las necesidades de los hijos depende de varios factores; de su personalidad y grado de madurez, la responsabilidad en el hogar, las condiciones económicas que afectan la vida familiar. Además el abandono del padre, de la madre ó la separación de éstos trae como consecuencia el desempeño inadecuado de roles que ya de acuerdo al caso -sea el hombre ó la mujer- deben cumplir al tiempo funciones como jefes de hogar y sustento familiar, sumándose a ésto las precarias condiciones de vida.

Debemos tener en cuenta que una de las mejores ventajas de la mayoría de los niños es tener padre y madre a la vez. Ambos son indispensables para una equilibrada educación, el hogar debe virilizar al hombre al nivel de sus responsabilidades y feminizar a la mujer en su realización, ésto explica el papel complementario que desempeña cada uno hacia el niño.

Los problemas financieros también afectan a éste grupo de trabajadores y su familia, obligándoles a repartir el dinero con sabiduría y precaución en los diferentes rubros del presupuesto, de lo cual tiene muy pocos conocimientos, causándoles problemas y discordias familiares y si se trata de familias que viven en mala situación y se suma a ésto la enfermedad ó carga de manutención de los padres sus condiciones de vida están llegando a ser insostenibles; hasta el punto que deben tomar medidas enérgicas para evitar poner en peligro el equilibrio del hogar.

Una de las situaciones que se dá actualmente en relación con los problemas económicos es la incorporación de la mujer a la productividad laboral,-

mayor participación en la fuerza laboral por parte de mujeres que en su mayoría son madres. En general es más probable que se encuentren problemas derivados de la madre en relación marido-mujer que en la relación madre-hijo; quizá porque el primero entraña cambios en la estructura de poderes, situación que se vive en gran magnitud sobre todo en el grupo de trabajadores de Planta Externa, quienes a través del contacto directo establecido anotaban muy seguros su negativa en cuanto a que sus mujeres trabajen, alegando en la mayoría de los casos que "la mujer debe permanecer en la casa cuidando los niños y haciendo oficios", manifestando algunos su inseguridad en cuanto a quien entonces asumiría el papel de jefe del hogar.

El trabajo femenino en la E.M.T. como en el resto del país, presenta características similares, tales como:

1o. Subordinación: el trabajo femenino es casi siempre de subordinación al varón.

2o. La mayoría de las mujeres debe invertir gran parte de su salario en "presentación personal" por ser una exigencia "implícita" para lograr ó mantener su empleo.

3o. Se paga a la mujer menos salario que al hombre por trabajos, en muchos casos iguales.

4o. La mayoría de las mujeres que trabajan fuera del hogar deben emplear

sus horas y días de descanso a la atención del hogar.

Y muchas otras características que no terminaríamos de numerar, son también situaciones que afectan tanto la salud e integridad de la mujer como las relaciones y situación familiar, ya que muchas de ellas son jefe de hogar ó están comprometidas con el sustento familiar. Teniendo en cuenta además, que el trabajo de la mujer -en el hogar ó fuera de él- ha sido siempre subestimado.

Para finalizar este punto de la problemática familiar, presentamos a continuación un cuadro resumen de la cantidad de hijos que tienen los trabajadores de acuerdo a los diferentes niveles salariales.

Cuadro No. 3

RESUMEN DEL NUMERO DE HIJOS DE LOS TRABAJADORES
DE LA E.M.T. SEGUN NIVELES SALARIALES 1/

| No. Hijos | | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Salarios | 1 - 3 | 4 - 6 | 7 - 9 | TOTAL |
| 7.200-14.400 | | | | |
| 14.401 - 21.600 | 44 | 6 | - | 50 |
| 21.601 - 28.800 | 213 | 42 | 1 | 256 |
| 28.801 - 36.000 | 121 | 23 | 6 | 150 |
| 36.001 - 43.200 | 47 | 24 | 1 | 72 |
| 43.201 - 50.400 | 12 | 2 | - | 14 |
| 50.401 en adelante | 46 | 11 | - | 57 |
| TOTAL | 483 | 108 | 8 | 599 |

Fuente: 1/ Observación directa Nómina del departamento de Personal y relación de pagos del Subsidio de Confamiliar.

Como se puede observar los grupos más numerosos están entre los que tienen 1 y 3 hijos, encontrándose ubicados en el segundo y tercer nivel de salarios, lo que no deja de ocasionarles problemas económicos que inciden en la canasta familiar, trayendo como consecuencia situaciones conflictivas que afectan la relación familiar. Siguiendo a éste el grupo que tiene entre 4 y 6 hijos, viviendo la misma situación que el grupo anterior pero en proporciones más considerables, puesto que aumentó el número de hijos, sin embargo el nivel salarial es el mismo, ocasionando en muchos casos desajustes en los ingresos familiares, y problemas debido a que no todos los trabajadores pueden satisfacer las necesidades que se presenten en estas familias numerosas.

Observamos además que, aunque en menor cantidad existen trabajadores que tienen entre 7 y 9 hijos, aumentando en una pequeña cantidad el ingreso salarial, lo que no deja de traer grandes consecuencias de tipo económico y familiar.

Se puede ver además cómo en la medida que aumenta el nivel salarial disminuye el número de trabajadores con familias numerosas, lo que demuestra el interés de tener menos hijos y mejorar así su nivel de vida, brindando mayor satisfacción de sus necesidades.

5.3. ALTERNATIVAS A LA PROBLEMATICA FAMILIAR

Las alternativas a la problemática familiar se constituyen como el conjunto integrado de acciones en los campos de salud, nutrición, educación fa

miliar, recreación y participación comunitaria, tendiente a complementar su desarrollo, particularmente en los estratos más pobres de la población laboral de la Telefónica.

El Trabajador Social se puede vincular al grupo familiar fortaleciendo los servicios de capacitación a la pareja en aspectos relacionados con la procreación, cuidados físicos y psíquicos del menor, los deberes y derechos de los miembros del hogar y otros aspectos que conciernen al Bienestar familiar; contribuyendo con ello al desarrollo sano e integral de la familia. Este aporte al núcleo familiar se puede materializar a través de mecanismos efectivos de coordinación administrativa que establezca el profesional de Trabajo Social con las diversas entidades que tengan vinculación y atención dirigida al área familiar. (ICBF, CREA, SENA etc.).

La Promoción Social teniendo como objetivo la atención integral a la familia dentro del Bienestar Familiar, busca promover el desarrollo de ésta - previniendo su problemática social y brindando tratamiento cuando sea necesario.

Invertir el tiempo necesario por elevado que sea su porcentaje, no está dado solo por la interacción profesional del Trabajador Social con el individuo y el grupo familiar, sino por la solicitud y necesidades de los estamentos menos favorecidos; y en muchos casos por los directivos que entienden que el personal trabaja con agrado al encontrar en su ambiente laboral compensaciones diferentes al salario, respondiendo con mayor acepta

ción a las exigencias del medio en el cual labora.

VI. LA PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL : PROGRAMA TENTATIVO DE LA OFICINA

6.1. POLITICAS

La política social incluye todos los campos de acción que afectan las relaciones humanas y la calidad de vida de una sociedad, éstas políticas tienen efecto directo en el Bienestar de los trabajadores por proveerlos con servicios é ingresos. En el aspecto central de Políticas de Bienestar Social, se encuentran incluidos los servicios de Salud, Bienestar Familiar, Vivienda, Educación y Recreación, los cuales modelan la calidad de vida ó el nivel de Bienestar de los individuos y la sociedad como un todo.

En cuanto a políticas de Bienestar Social dirigidas a los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos, como ya se señalaba en el punto 2.4. de ésta investigación, estan contenidos en las disposiciones que conforman el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva donde se establecen los beneficios de que podrán disfrutar quienes se encuentran prestando sus servicios a la empresa; entre ellos el de becas para estudios de los trabajadores (universidad y bachillerato) y para los hijos de éstos (universitarios) cuya adjudicación es regida por el Reglamento de Becas. Igualmente el Fondo Rotatorio de Vivienda a través del cual se atienden las necesidades de sus trabajadores en este aspecto y se encuentra reglamentado por medio de los Estatutos del Fondo Rotatorio.

En cuanto a recreación, también obtenido por convención colectiva, se encuentra establecida la realización anual de campeonato interno de fútbol ,

equipo femenino y masculino de softbol.

Con relación al área de salud - la convención colectiva estipula que mientras exista el Instituto de Seguros Sociales se brindará el servicio a través de ésta institución y en caso de que ésta desaparezca, la empresa afrontará la prestación de éste servicio.

6.2. OBJETIVOS

Elaborar estudios, diagnóstico y tratamiento a situaciones sociales é individuales presentadas por los trabajadores, utilizando los medios y procedimientos exigidos por la profesión.

Actuar en la prestación de servicios tendientes a la promoción y organización de grupos é individuos, permitiendo de ésta manera la participación de los trabajadores en la utilización de recursos brindados por la Empresa y lograr el desarrollo de éstos.

Intervenir en el proceso de formulación, planeación, administración y ejecución de políticas y programas de Bienestar Social,

Elevar el nivel de vida moral, material, social y cultural de los trabajadores, con el objeto de orientar a estos y a sus familiares a adaptarse a una vida mejor y así lograr un adecuado desenvolvimiento del trabajador en su medio de trabajo, en familia y en sociedad.

Orientar a cada trabajador a alcanzar el máximo de Bienestar Social, de acuerdo a los recursos existentes y buscar perspectivas hacia un nivel de vida superior de bienestar, contribuyendo dentro de sus posibilidades a la superación de las limitaciones que impiden su logro.

6.3. PROGRAMAS

Con el fin de ubicar las actividades de la Oficina de Trabajo Social en el contexto general de la Empresa, presentamos a continuación programas de trabajo que permitan alcanzar una cobertura total y una participación del trabajador, funcionarios y familiares en general.

Para poder realizar cada uno de estos programas y debido al gran número de personas que en ellos participarían, se hace necesario dividirlos en grupos que permitan establecer una verdadera relación Empresa-Trabajador-Familia, lo que a su vez lo convierte en un grupo con más posibilidades de lograr una verdadera integración.

Una forma de hacer esta distribución de grupos es por secciones de trabajo, con quienes una vez finalizadas las actividades y la evaluación se establecerá intercambio y comunicación entre secciones.

Los programas de Trabajo Social a presentar son los siguientes:

PROGRAMAS

OBJETIVOS

PROYECTOS

ACTIVIDADES

VIVIENDA

Actualizar las disposiciones legales que rigen el Fondo Rotatorio de Vivienda y ajustarlo de acuerdo a las variaciones establecidas en Convención Colectiva e implantación del nuevo sistema de adjudicación

REFORMA TOTAL DE ESTATUTOS DEL FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS

- . Revisión documental y consulta en instituciones acerca de disposiciones legales.
- . Presentación del proyecto a los directivos de la Empresa.
- . Coordinar reunión de revisión y correcciones al trabajo.
- . Legalización de los nuevos estatutos ante las autoridades competentes.
- . Coordinar la impresión de los nuevos estatutos y divulgarlos en la Empresa.

Diseño de medios y/o mecanismos para una verdadera organización del área de vivienda, que permitan recopilar datos estadísticos para su análisis e interpretación

ESTUDIO ANALITICO DE LA SITUACION DE VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS.

- . Coordinar y organizar los estudios domiciliarios a la vivienda del trabajador
- . Tabular la información obtenida, presentación del informe escrito, análisis, conclusiones y recomendaciones.
- . Investigar y analizar la organización del Comité de vivienda.
- . Presentación de informe.

| PROGRAMAS | OBJETIVOS | PROYECTOS | ACTIVIDADES |
|-----------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| EDUCACION PARA LA VIDA EN FAMILIA | Desarrollar una acción profesional crítica y educativa que proporcione conocimientos que permitan analizar la situación actual de la familia de los trabajadores y propendamos por la solidificación de las relaciones familiares. | CAPACITACION EN DERECHO FAMILIAR | <ul style="list-style-type: none"> . Entrevista, organización y coordinación con el ICBF para dictar conferencias y orientación del uso de sus servicios. . Motivación a los trabajadores para que participen en las actividades a realizar . Evaluación de las actividades y presentación del informe. |
| | Fomentar el deseo constante de superación de los grupos familiares para que logren una mejor educación y formación, tanto en lo moral como en todas las etapas de su vida, hacerles partícipes de las conferencias y diferentes actividades para que reconozcan lo valioso e importantes que son la educación y formación en todo hogar. | CAPACITACION Y FORMACION FAMILIAR | <ul style="list-style-type: none"> . Coordinación y conformación del equipo interdisciplinario que dictará las conferencias. . Selección y organización de las conferencias. . Entrevista con funcionarios de instituciones de educación familiar para obtener su participación en las actividades. . Motivación al trabajador y su familia a participar en las actividades . Evaluación y presentación de informe |

PROGRAMAS

OBJETIVOS

PROYECTOS

ACTIVIDADES

Orientar al trabajador y/o su familia en la solución de sus necesidades y problemas sociales, emocionales o familiares que inciden en su desempeño tanto laboral como social e incluso en su propia personalidad

ASISTENCIA PERSONAL Y FAMILIAR

. Estudios domiciliarios, investigación y orientación al trabajador y su familia.

. Coordinación con equipo interdisciplinario para la atención de casos.

. Registro, seguimiento y presentación de informe de los casos atendidos.

PROGRAMA DE ORIENTACION ACERCA DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD EXISTENTES EN LA CIUDAD Y LOS SERVICIOS QUE OFRECEN

Divulgar la programación que a nivel de salud, preventiva curativa, de planificación familiar y los servicios que prestan las instituciones creadas para tal fin

*PROMOCION DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE SALUD PRESTADOS POR EL INSTITUTO DE LOS SEGUROS SOCIALES.

*Concertar reuniones de coordinación y organización con cada entidad.

*Coordinación y selección de las conferencias y charlas a dictar sobre temas de salud

*PROMOCION DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE SALUD QUE OFRECE CONFAMILIAR

* Organización y coordinación de los grupos de trabajadores y familiares que participaran en las actividades

*PROMOCION DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE SALUD QUE OFRECE PROFAMILIA

* Motivación e invitación a los trabajadores y su familia a participar en las actividades

PROGRAMAS

OBJETIVOS

PROYECTOS

ACTIVIDADES

*PROMOCION DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE SALUD QUE OFRECE EL SERVICIO SECCIONAL DE SALUD

* Divulgación de la literatura suministrada por cada institución.

*Evaluación de las actividades

* Presentación del informe

* Actualización tri-mestral de la literatura publicada

* =NOTA= Para la realización de éstos cuatro (4) proyectos se realizan actividades análogas.

Presentar esquemas de la papelería necesaria para la buena marcha de Trabajo Social y su aplicación a los trabajadores y su familia, lo cual servirá como base para futuros diagnósticos y tratamientos.

DISEÑO DE LA PAPELERIA PARA USO DE BIENESTAR SOCIAL -TRABAJO SOCIAL

.Revisión documental referente a papelería para el área de Bienestar Social.

.Trazar bosquejos y presentarlos a las directivas de la Empresa para su revisión sugerencias y aprobación

.Diligenciar la impresión de éstas y coordinar con el cuerpo administrativo la aplicación de éstas.

.Tabular la información obtenida, presentar un informe en cada área.

.Organizar su archivo.

6.4. PROYECTO DE ORGANIZACION DE LA OFICINA DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELEFONOS

Uno de los primordiales objetivos de toda empresa moderna es la "responsabilidad social" que tiene para con sus trabajadores y la aplicación de ésta: por lo cual el hombre se constituye en objetivo fundamental como persona humana, y el trabajo debe ser un medio de realización para el hombre; de ahí la importancia que la función social tiene dentro de la empresa, facilitando la adaptación del trabajador a problemas y necesidades del medio laboral y social.

Tomando como base el que la función social asume una actitud analítica de la situación general de la Empresa, que le permite hacer sugerencias sobre cambios y modificaciones; la organización de la Oficina de Trabajo Social en la Empresa Municipal de Teléfonos será un gran aporte tanto para la propia Empresa como sus trabajadores y para Trabajo Social como profesión.

Teniendo en cuenta toda la problemática que viven los trabajadores y su familia, la cual fué detectada a través del contacto directo con éstos; Trabajo Social vendría a ser el lugar indicado donde los trabajadores encontrarán un punto de apoyo para solicitar una orientación en la búsqueda de solución a sus problemas y necesidades sociales.

Toda empresa necesita la participación de los trabajadores para lograr su productividad y el trabajador a cambio recibe un salario que le permite

satisfacer en parte sus necesidades y las de su familia; de ahí que muchas empresas tengan la preocupación de desarrollar ciertos programas, a beneficio, que satisfagan necesidades sociales de sus trabajadores, y para ellos se hace necesario el contacto directo con él y su medio; conocer las condiciones desfavorables a que se ven expuestos en el ambiente interno de trabajo. Es necesario que el trabajador se le definan todas aquellas normas y disposiciones que le permitan desempeñarse con eficiencia y que la posición administrativa sea corregir errores y no castigar, es hacer un reconocimiento práctico de su labor para generar un alto grado de motivación; y toda ésta tarea debe salir de la Oficina de Trabajo Social con la colaboración de los demás profesionales de la Empresa.

6.4.1. Estructura y Organización

La Oficina de Trabajo Social en el nivel jerárquico de la Empresa Municipal de Teléfonos, dependerá directamente de la División Relaciones Industriales a quien se le presentaran para su aprobación los planes y programas de trabajo a desarrollar. La Oficina estará conformada por la Trabajadora Social y una auxiliar-secretaria.

Aunque la Oficina únicamente esté integrada inicialmente por éstas dos personas, para que el Trabajador Social pueda ejercer sus funciones dentro de la Empresa se requiere actuar conjuntamente con los grupos que conforman la unidad empresarial, entre ellos tenemos: abogado, psicóloga, economista y todos los profesionales que de una u otra forma deban intervenir para el buen desarrollo de la Oficina, así como también los trabaja

dores y su familia.

Además contará con los recursos internos y/o externos que posibiliten la prestación de servicios al personal.

Es importante anotar que la solución de los problemas sociales es una tarea que el Trabajo Social cumple conjuntamente con otras profesiones. Algunos de los problemas sociales están estrechamente relacionados con el estado de desarrollo económico y los niveles de vida de una gran mayoría de la población son infrahumanos, la solución de éstos problemas requiere un esfuerzo organizado y conjunto de toda la sociedad. Para el logro de éstas metas, la profesión puede contribuir trabajando en el cambio de mentalidad que conlleva las reformas sociales indispensables para lograr el desarrollo socioeconómico equilibrado.

Todas las profesiones tienden directa ó indirectamente hacia el mejoramiento del hombre y el medio en el cual se desenvuelve. Su acción conjunta produce el desarrollo integral de la persona. El Trabajo Social como una de esas profesiones aporta, el lograr conseguir el mejor funcionamiento social del hombre.

El carácter interdisciplinario no consiste en añadir partes y/o secciones de diferentes disciplinas sociales, sino más bien es una integración.

En resumen, podemos afirmar que en el área de Bienestar Social se realizan intervenciones que son comunes a diferentes profesionales de las cien

cias sociales. Cada uno de ellos desarrolla su actividad basado en aspectos fundamentales de cada entidad ó empresa tales como: Característi-
cas de la entidad, personal atendido por ella, recursos humanos, físicos
y materiales de que dispone y objetivo social de la Empresa.

6.4.2. Objetivos

A través de los planes y programas desarrollados por la Oficina de Traba-
jo Social, lograr un verdadero Bienestar Social para los trabajadores y
su familia.

Mediante la intervención de Trabajo Social la Telefónica contará con el
profesional indicado para realizar estudio y tratamiento de casos a sus
trabajadores y familia.

Promover la participación activa de los trabajadores en la realización de
los distintos programas y así lograr con ellos una evaluación positiva ó
negativamente sobre la calidad de los programas y acciones de Bienestar
Social.

Con la implantación de la Oficina de Trabajo Social se busca promocionar
y brindar en una forma más coordinada los servicios y beneficios que la
Empresa debe dar a sus trabajadores.

A través de la organización de la Oficina de Trabajo Social se busca, a
parte de llevar el Bienestar a los trabajadores, la reformulación en un
futuro de los planes y programas establecidos de Bienestar Social.

6.4.3. Funciones

El profesional de Trabajo Social en el campo laboral tiene una serie de funciones que cumple en un proceso continuo a través de los diferentes programas dirigidos al personal que solicita su atención. Parte por tanto de un proceso de investigación, planeación, administración e intervención en la formulación de las Políticas Sociales; todo esto para la prestación de un servicio directo, actuación esta a la que dedica la mayor parte de tiempo el Trabajador Social vinculado a la industria, ya que el personal que atiende exige su vinculación activa a la satisfacción de las necesidades primordiales que tiene que cubrir para funcionar adecuadamente en su medio de trabajo.

Se consideran funciones del Trabajo Social en el área laboral las siguientes:

a. Funciones directas

Son las que están dirigidas a los individuos, grupos y comunidades, entre éstas encontramos las siguientes:

-Función Rehabilitadora: Consiste en orientar y rehabilitar la capacidad del trabajador, logrando mantener el potencial humano y material; es decir, se le da asistencia al trabajador y su familia cuando necesiten clarificar una situación; orientándoles en la búsqueda de mayores alternativas de solución a sus conflictos.

- Función preventiva: Se fundamenta principalmente en la promoción de actividades de grupo con el fin de evitar problemas; eliminando oportunamente las situaciones y condiciones que puedan obstaculizar el funcionamiento social adecuado de los empleados.

-Función Constructiva: Se trata de lograr el progreso de la Empresa y de los individuos; incluye cuidados de la salud, divulgación de la educación, promoción y asesoramiento de planes de vivienda existentes, organizaciones recreativas etc.

b. Funciones Directas

Su finalidad primordial es beneficiar tanto la empresa como la comunidad trabajadora. Encontramos:

-Planeación: Participar en la programación de planes, basados en las necesidades existentes, conociendo las particularidades del trabajador a fin de justificar el plan a desarrollar.

-Política Social: Promover la política social cuando ésta no exista ó sea inoperante y promover su reformulación cuando se considere conveniente.

-Administración y Ejecución: Consiste en realizar investigaciones, diseñar y ejecutar planes, programas y proyectos a corto plazo, en donde haya participación activa de todos los miembros de la institución; elaborar, administrar y evaluar programas de tipo promocional, preventivo y

correctivo, tratando de que los objetivos propuestos den respuestas reales a las exigencias.

6.4.4. Manual de funciones del Trabajador Social en la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla.

La función principal del presente manual de funciones es establecer objetivos específicos, funciones concretas que se deberán desarrollar para lograr así orientar al trabajador y su grupo familiar a alcanzar niveles satisfactorios que les permita proyectarse en sus relaciones sociales y personales.

6.4.4.1. Objetivos Específicos

a. Identificación de problemas y necesidades que sean desfavorables para la realización plena del trabajador, sean en el ambiente laboral y social propiciando programas que conlleven a la solución de los mismos.

b. Fomentar la participación activa, responsable del trabajador y su grupo familiar en todas las actividades de Bienestar Social en la Empresa, para así lograr su desarrollo integral.

c. Promoción y movilización de recursos internos y externos, estableciendo el adecuado uso por parte de los trabajadores y familiares que presenten necesidades ó problemas.

d. Establecer si los programas de Bienestar Social trazados contribuyen efectivamente a la satisfacción de necesidades básicas y de desarrollo del trabajador y su grupo.

Todos éstos objetivos se pueden lograr por medio de investigación y análisis permanente de:

- Las características de la Empresa
- Salud física del trabajador
- Ambiente físico, social y laboral
- Comportamiento ocupacional
- Servicios al personal
- Evaluación de las actividades

6.4.4.2. Funciones específicas

a. Generales

- Coordinar con la División de Relaciones Industriales, los programas de Bienestar Social de la Empresa para sus empleados y familiares.
- Coordinar la promoción de actividades con instituciones externas, a fin de obtener su participación en la realización de los programas de Bienestar de la Empresa.
- Presentar anualmente el Plan de trabajo y presupuesto para la oficina; al finalizar el año, presentar un informe evaluativo sobre la ejecución del programa y uso del presupuesto asignado para la vigencia correspondi

ente.

-Promover la participación de los empleados en todas las áreas que corresponden al Trabajo Social, utilizando técnicas individuales ó grupales apropiadas.

- Reunir, clasificar y analizar la información estadística que se produce durante la realización de las actividades y de acuerdo a la guía que incluimos más adelante, evaluar las labores de la sección y la proyección que en cuanto a programas de Bienestar Social desarrolle la Empresa.

b. En el área de Vivienda

- En cuanto a préstamos para vivienda, analizar previo estudio domiciliario la justificación del mismo.

- Orientar al trabajador no solo en el trámite y requisitos necesarios, - sino en la adecuada utilización de los recursos que le brinde la Empresa.

- Coordinar con el Inscordial y entidades privadas, planes de vivienda dirigidos en favor de los trabajadores de la Institución.

- En cuanto a anticipos de cesantías, para reparaciones locativas, analizar y conceptuar sobre su justificación y verificar su realización.

- Revisar en coordinación con los estamentos administrativos de la Empresa

sa las normas ó disposiciones que rigen el ente ú organismo creado para atender las necesidades de vivienda, ajustandolo de acuerdo a las modificaciones ó mejoras para su funcionalidad.

c. En el área familiar y de asistencia al trabajador.

-Proyectar actividades de Bienestar Social hacia los familiares del trabajador.

- Estudios domiciliarios

- Orientación familiar

- Registro de los casos para análisis, estudio y evaluación

- Realizar estudio de casos de trastornos físicos ó emocionales de los empleados y trabajar en coordinación con médicos, psiquiatras y psicólogos, para su atención y tratamiento.

d. En el área de Salud

- Promoción y divulgación de los servicios médicos existentes para empleados y familiares.

- Establecer comunicación permanente con el Instituto de Seguros Sociales, Confamiliar, Profamilia, enfermerías y Servicio Seccional de Salud, con el objeto de colaborar en la solución de problemas de sus trabajadores.

- Propender porque el área de salud de trabajadores y familiares se inte

gren a las actividades de carácter educativo y preventivo que amplien cada vez más el concepto curativo de medicina.

- Realizar estudio sobre las enfermedades más comunes a los trabajadores de la Empresa.

- Colaborar con Seguridad Industrial en el diseño de actividades concretamente dirigidas a velar por la seguridad del trabajador.

e. En el área de recreación y deportes

- Colaborar en la promoción y coordinación de las actividades que en materia de recreación tenga la Empresa

- Promocionar y divulgar los programas de recreación de Confamiliar.

- Participar en las actividades que para éste fin programe el Comité de Deportes.

f. En el área de Educación

- Promover los cursos, conferencias, charlas, seminarios que de acuerdo con los parámetros de la Empresa, sean convenientes a los intereses educativos de los familiares de los trabajadores.

- Coordinar la adjudicación de becas para los hijos de los trabajadores

a través de Fonfamiliar.

- Organizar, coordinar y promover actos culturales con los empleados y familiares.

6.4.4.3. Información estadística requerida

Con el propósito de evaluar las actividades de Bienestar Social, realizadas por el Trabajador Social y analizar los programas desarrollados por la Empresa en ésta área, se debe contar con registros estadísticos mínimos adecuados para éstos fines.

a. Vivienda

- Libro de registro de solicitudes presentadas por los trabajadores al Fondo Rotatorio.
- Estudios domiciliarios realizados por préstamos de vivienda ó liquidación de cesantía.
- Registro de trabajadores favorecidos con la adjudicación de préstamos de vivienda por parte de la Empresa, Inscordial, recursos propios etc.

b. Salud

- Quejas y reclamos de los trabajadores y familiares
- Asistencia mensual al Seguro Social
- Permisos por asistencia al médico particular ó Confamiliar.

- Campañas preventivas y resultados (conferencias, vacunaciones etc.)
- Clasificación de incapacidades por tipo de riesgo.

c. Familia y asistencia al trabajador

- Visitas efectuadas
- Casos atendidos de acuerdo al tipo de problema
- Defunciones de familiares directos del trabajador

d. Recreación y deportes

- Medios de recreación utilizados durante el año.
- Cálculo de participación anual de cada evento
- Presupuesto invertido

e. Educación

- Becas otorgadas a hijos de trabajadores por Confamiliar
- Cursos, conferencias, charlas educativas dictadas
- Participantes beneficiados

6.4.4.4. Documentación y archivo

Se debe abrir carpetas para acumulación de documentos e información, bien sea por instituciones ó por cada área atendida.

En cuanto a la documentación utilizada en la Asistencia directa al trabajador y su familia debe agruparse por persona y ubicarlo bien sea en orden alfabético ó en orden numérico

CONCLUSIONES

Después del desarrollo del presente Trabajo de Tesis, pasando por todo un proceso sistemático y teniendo en cuenta los problemas y necesidades sociales que actualmente viven los trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Que el Diseño de Políticas de Bienestar Social y la Organización de la Oficina de Trabajo Social en esta Empresa será un medio eficaz e indispensable para dar tratamiento a toda esa serie de problemas planteados a nivel de Salud, Vivienda, Orientación y Formación Familiar.
2. Para poner en práctica los planes y programas de trabajo, cuyo objetivo principal será garantizar que se brinde un buen Bienestar Social a los trabajadores y a su familia, se necesita la colaboración de todo ese grupo de profesionales que de una u otra manera están relacionados con el área de Bienestar Social, así como también la participación activa de los trabajadores y su familia.
3. Que la puesta en marcha de este proyecto beneficiará en un primer plano a la Comunidad Laboral y a su familia y de aquí se desprende el gran beneficio que encontraría la Empresa en cuanto a una mejor y mayor productividad, ya que un trabajador libre de problemas produce con mayor calidad.
4. Por último hay que señalar la intervención activa de la Organización Sin dical en la Empresa; si se tiene en cuenta que a través de ella se ha logrado la consecución de los servicios y beneficios de que actualmente gozan los trabajadores; los cuales están contenidos en las diferentes áreas que cubre el Bienestar Social.

RECOMENDACION

Tomando en consideración las conclusiones presentadas, relativas a la problemática de la Vivienda, Salud, Familia y la Organización de la Oficina de Trabajo Social presentamos como recomendación pertinente y fundamental la siguiente:

Este Proyecto debe ser, una vez evaluado y corregido por los Jurados de la Universidad y hechas las apreciaciones y correctivos por sus autoras, presentado como un Proyecto tentativo tanto a nivel de la Organización de trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos como a nivel directivo de la misma, para que constituya un paso fundamental a la materialización de las aspiraciones de los objetivos, proyectos y programas que él contempla.

De esta forma se concreta uno de los elementos de la Metodología Básica de Trabajo Social, como es: que las actividades verificadas dentro del contexto de cualquier unidad social se sistematicen y conducen tarde o temprano en una propuesta concreta de Trabajo Social que supere las limitaciones, los problemas y condiciones que se encuentran en un momento dado en el proceso histórico de esa entidad.

Recomendamos a la Administración de la Empresa que a través de la División de Relaciones Industriales, conozca mediante la valoración de éste estudio la capacidad para diseñar políticas y programas de Bienestar Social poseé el Trabajador Social; logrando por medio de la puesta en marcha de éstos programas la Empresa ponga a disposición del trabajador incentivos que lo aparten de comportamientos perjudiciales y los interese en desarrollar acciones que conlleven a la satisfacción de necesidades básicas y que a la vez los lleve a superarse como seres interactuantes en sociedad.

BIBLIOGRAFIA

ANDER-EGG, Ezequiel "Técnicas de Investigación Social" Edit. Humanitas
6a. edición. Buenos Aires, 1.977

ANDER-EGG, Ezequiel "Diccionario de Trabajo Social" Edit. Humanitas, -
Buenos Aires, 1.980

CRONICA DE LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD, Volumen 33 No. 12. Gine-
bra, Diciembre de 1.979

CRONICA DE LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD, Volúmen 33 No. 10 Gine-
bra, Octubre de 1.979

D.A.N.E. " Licencias y costos de la Construcción de Vivienda" Boletín
mensual de estadística No. 361. Bogotá, Agosto de 1.981

D.A.N.E. "La Salud en Colombia" Boletín mensual de estadística No.244.
Bogotá Noviembre de 1.971

FUNDACION DEL SERVICIO SOCIAL EN LA EMPRESA "Experiencias de Servicio -
Social en empresas". Edit. Humanitas. Buenos Aires, 1.976

INSTITUTO DE CREDITO TERRITORIAL "Colombia- Política de vivienda y desarrollo urbano" Bogotá, 1.976

LLORENTE MARTINEZ, Rodrigo "El desafío de un pueblo en desarrollo". Edit. Andes, 1a. edición. Bogotá, 1.972

OSORIO TORRES, Carlos "La investigación y la práctica de Trabajo Social" Barranquilla, 1.982

OSORIO TORRES, Carlos "Los métodos particulares de la investigación y su aplicabilidad en la práctica de Trabajo Social" Barranquilla, 1.982

PAREDES CRUZ, Joaquín "Colombia al día" Edit. Plaza & Janes, 2a. edición Colombia, 1.982

PINILLA, Antonio "Relaciones Humanas y laborales en la empresa" Edit. - Técnicos asociados, S.A., 1.972

RESUMEN DE PONENCIAS PRESENTADAS DURANTE "El segundo Seminario de Bienestar Social Laboral" Medellín, Agosto 21 al 23 de 1.980

SMITH, Edmund Arthur "Teoría del Bienestar Social" Edit. Humanitas 1a. edición. Buenos Aires 1.971

TIECHE, Mauricio "Guía de Educación Familiar" Edit Interamericana, 5a.

edición. Bogotá, 1.979

VELEZ A., Hernan, Jaime Borrero R., Jorge RESTREPO M. "Fundamentos de la Medicina". Edit. Corporación para investigaciones Biológicas, 2a. edición. Medellín, 1.981

PROYECTO DE REFORMA DE ESTATUTOS DEL "FONDO
ROTATORIO DE VIVIENDA DE LA EMPRESA MUNICI-
PAL DE TELEFONOS DE BARRANQUILLA.

TEXTOS ACTUALES

TEXTOS PROPUESTOS

FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

TITULO I.

CAPITULO PRIMERO : OBJETIVOS DEL FONDO

DEL FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

ARTICULO PRIMERO

Este Fondo Rotatorio de Vivienda se constituye en desarrollo de la Convención Colectiva de trabajo que regula las relaciones entre la Empresa Municipal de Teléfonos y su sindicato de trabajadores. Tiene como objetivo fundamental los siguientes:

Este Fondo Rotatorio de Vivienda se constituye en desarrollo de la Convención Colectiva de trabajo que regula las relaciones entre la Empresa Municipal de Teléfonos y el Sindicato de Trabajadores de la misma.

CAPITULO PRIMERO; OBJETIVOS, RECURSOS, ADMINISTRACION Y PRESTAMOS

1. Ayudar a procurar vivienda propia a los trabajadores que carecen de ella, otorgándoles crédito para el pago de la cuota inicial, en forma que se establecerá más adelante.
2. Mejorar las viviendas de los trabajadores que ya la poseen.
3. Liberar, las viviendas de trabajadores que se encuentran gravadas.

ARTICULO 1. Objetivos: El Fondo Rotatorio de Vivienda de la E.M.T. tiene como objetivos principales los siguientes:

a) Proporcionar medios económicos a los trabajadores de la E.M.T. como una forma de contribuir a la solución de las necesidades de vivienda; otorgándoles créditos que estarán sujetos a las normas que se establecerán más adelante.

PARAGRAFO: En desarrollo de los objetivos de que trata el presente Artículo, el Fondo Rotatorio de Vivienda de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, podrá celebrar con los trabajadores de la misma, contratos de mutuo ó préstamos, que tendrán la siguiente

b) Proporcionar asesoramiento a los trabajadores en todo lo relativo a vivienda (trámites, documentación, presupuestos, interventoría etc.), trabajando en coordinación con diferentes profesionales vinculados a la Empresa que puedan aportar sus experiencias para el logro de este objetivo (abogado, arquitecto, Trabajadora Social, etc.).

destinación:

- a) Financiación de cuotas iniciales para viviendas en construcción.
- b) Financiación de cuotas para vivienda adquiridas dentro de planes masivos de vivienda, ejecutados con el concurso de entidades crediticias tales como el INSCREDIAL y el Banco Central Hipotecario, así como los Fondos de Ahorro y Vivienda.
- c) Financiación de cuotas para la compra de terrenos urbanizables posteriormente.
- d) Financiación de cuotas para la terminación de vivienda en construcción.
- e) Asesoramiento a los trabajadores para la ejecución de planes colectivos de vivienda.
- f) Finalmente, el adelantamiento de gestiones tendientes al cumplimiento de los objetivos anteriormente propuestos.

CAPITULO SEGUNDO: DIRECCION Y ADMINISTRACION

ARTICULO SEGUNDO

El Fondo Rotatorio de Vivienda será dirigido por un Comité paritario, integrado por tres (3) representantes de la Empresa designados por la Gerencia y de la misma y dos (2) representantes del Sindicato designados por la Junta Directiva de éste y tendrá a su cargo controlar y dirigir el mismo sobre las bases señaladas en el presente reglamento.

CAPITULO TERCERO: BENEFICIARIOS DEL FONDO

ARTICULO TERCERO

ARTICULO 2. Recursos: El Fondo Rotatorio de Vivienda de la E.M.T. de Barranquilla, gozará de los siguientes recursos para su funcionamiento.

- a) \$ destinados por la Empresa en cumplimiento de lo dispuesto en Convención Colectiva de trabajo.
- b) Las amortizaciones é intereses producidos por los créditos que se otorguen para vivienda.
- c) Las donaciones y aportes voluntarios que pueda hacerle la Cooperativa de trabajadores de la E.M.T. al Fondo Rotatorio de Vivienda
- d) De nuevos recursos provenientes de auxilios nacionales, departamentales ó municipales de que pueda resultar beneficiado.
- e) Las cesantías parciales que se cancelan a los trabajadores beneficiarios del Fondo así como la destinación de las cesantías futuras que los mismos trabajadores pignoren a favor del Fondo.

ARTICULO 3. Administración: El Fondo Rotatorio de Vivienda será dirigido por un comité integrado por tres (3) representantes de la Empresa asignados por la Gerencia y dos (2) representantes del Sindicato designados por la Junta Directiva de éste, y tendrá a su cargo controlar y dirigir el mismo con base en las normas señaladas en el presente reglamento.

- a) Funciones del Comité:
 - Promover los préstamos de vivienda.
 - Revisar luego de cada convención la reglamentación del Fondo de Vivienda
 - Estudiar y resolver las solicitudes (aprobandando ó rechazando los préstamos).

Teniendo en cuenta que el Fondo Rotatorio de Vivienda se origina en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa y el Sindicato de sus trabajadores, serán beneficiarios de los servicios que preste:

- a) Todos los trabajadores afiliados al sindicato.
- b) Todos los trabajadores que no siendo afiliados al Sindicato coticen en favor de éste la cuota de beneficio convencional de que trata el Decreto No. 2351 de 1.965.

PARAGRAFO: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, solo recibirán los servicios del Fondo Rotatorio de Vivienda, los trabajadores que además acreditan los siguientes requisitos:

1. Haber prestado sus servicios a la Empresa durante más de tres (3) años.
2. Carecer de vivienda, el trabajador ó su conyuge cuando formule la solicitud de crédito para la compra de inmueble.
3. Carecer de vivienda, el trabajador ó sus padres, cuando el solicitante sea soltero y solicite el crédito para el mismo fin de que trata el numeral anterior.
4. No haber solicitado con anterioridad, liquidación parcial de prestaciones para destinarla a los fines previstos por la ley.
5. Cuando la solicitud de crédito se formule para mejoras de vivienda propia ó para la liberación hipotecaria de la misma, acreditar suficientemente la propiedad del inmueble que pretenda mejorar ó liberar.

- Analizar los libros de control.
- Fiscalizar el movimiento del Fondo

- b) Coordinar la asesoría que se pueda recibir y brindar a los usuarios del Fondo a través de un Pool técnico (arquitecto, Trabajadora Social, Abogado, Administrador etc)
- c) Centralizar en la División Financiera de la E.M.T. la contabilidad, y todas las operaciones financieras del Fondo Rotatorio; registro de cesantías, intereses, préstamos otorgados etc.
- d) El Comité al iniciar labores cada año establecerá un calendario de reuniones con el objeto de poder exigir la documentación a los solicitantes y a la vez mantener informado al personal.

ARTICULO 4. Préstamos: El Fondo Rotatorio de Vivienda otorgará préstamos hipotecarios para los siguientes fines

- a) Cuota urbanización, planes colectivos del Fondo.
- b) Adquisición de vivienda particular- compra directa
- c) Pago de cuota inicial, entidad crediticia é I.C.T.
- d) Liberación total ó parcial de gravámenes hipotecarios que pesen sobre la vivienda del trabajador.
- e) Construcción de vivienda en lote propiedad del trabajador.
- f) Reparaciones locativas de la vivienda propiedad del trabajador (mejoras, ampliaciones, reformas, reparaciones etc.).
- g) Compra de lote.

CAPITULO CUARTO: RECURSOS DEL FONDO

ARTICULO CUARTO

El Fondo Rotatorio de vivienda de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, gozará de los siguientes recursos para su funcionamiento:

a) Dos y medio millones de pesos destinados por la Empresa en cumplimiento de lo dispuesto por Convenciones Colectivas de trabajo.

b) De los intereses producidos por los créditos que otorgue.

c) De las amortizaciones que produzcan por los créditos otorgados.

d) De los aportes voluntarios que pueda hacerle la Cooperativa de trabajadores de la E.M.T..

e) De nuevos recursos provenientes del incremento de la partida de que trata el literal "A" de éste artículo ó de los auxilios nacionales, departamentales ó municipales de que pueda resultar beneficiado.

f) De la cesantías parciales que se cancelan a los trabajadores beneficiarios del Fondo, así como de la destinación de las cesantías futuras que los mismos trabajadores pignoren en favor del Fondo.

CAPITULO QUINTO : FINANCIACION PARA LA ADJUDICACION DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO QUINTO

El Fondo podrá financiar viviendas con destino a sus beneficiarios así:

h) Cambio de vivienda

Parágrafo: Entendiendo por planes colectivos cuando 5 ó más trabajadores estan interesados en adquirir vivienda en la misma urbanización, siendo adquiridas de la siguiente forma:

(15%)con recursos propios y cesantías

(40%)mediante crédito del Fondo, para ser pagado mediante el sistema vigente.

(45%) a través de una entidad financiera

ARTICULO 5. El Fondo otorgará créditos así:

a) Para adquisición ó construcción de vivienda hasta un tope de \$

b) Para liberación hipotecaria por cuantía que no podrá ser superior a \$

c) Para reparación por un valor que no podrá ser superior a \$

d) Para compra de lote y cambio de vivienda por un valor que no podrá ser superior a \$

ARTICULO 6. El tiempo de amortización por los créditos de vivienda otorgados será el siguiente:

a) por préstamos para adquisición y construcción de vivienda un plazo máximo de (15 años)

b) por préstamos otorgados para liberación hipotecaria un plazo máximo de (7 años)

c) por préstamos otorgados para reparaciones ó mejoras un plazo máximo de (5 años)

a) Mediante planes de vivienda masivos y, hasta donde sus recursos financieros lo permitan, que adelante en asocio de organismos crediticios:

b) Mediante planes de vivienda masivos que adelante con firmas constructoras de la ciudad, que ofrezcan financiamiento externo:

c) Mediante planes de vivienda masivos que adelante con sus propios recursos con el concurso de los de entidades financieras de vivienda, pública, ó privada, nacional ó extranjera.

d) Mediante préstamos que directamente concede a sus beneficiarios para que éstos adquieran vivienda o la construyan. En este evento el Fondo ejercerá las funciones de interventor.

CAPITULO SEXTO : CREDITOS Y AMORTIZACIONES

ARTICULO SEXTO

Para la ejecución de los planes de que trata el literal "b" del Artículo Quinto se procederá así :

1. Se establecerá el valor de la cesantía parcial del peticionario.
2. Se le otorgará crédito por una suma equivalente a la diferencia entre el valor de las prestaciones sociales liquidada parcialmente y el valor de la cuota inicial de inmueble que va a adquirir.
3. Para los planes de vivienda que se celebran con el concurso de otras entidades crediticias, bien sean nacionales o extranjeras se concederá un crédito que sumado a las prestaciones sociales del trabajador, le permite la cancelación de la cuota inicial para la entrega de la vivienda exigian esos organismos crediticios :

d) Por préstamos otorgados para compra de lote ó cambio de vivienda un plazo máximo de tres (3 años)

CAPITULO SEGUNDO : BENEFICIARIOS, REQUISITOS DE LOS SOLICITANTES, PRESENTACION DE SOLICITUDES, ADJUDICACION Y ENTREGA DE LOS PRESTAMOS.

ARTICULO 7. Beneficiarios : Serán beneficiarios de los servicios que presta el Fondo :

a) Todos los trabajadores afiliados al Sindicato.

b) Todos los trabajadores que no siendo afiliados al Sindicato coticen en favor de éste, la cuota de beneficio convencional de que trata el Decreto 2351 de 1.965.

ARTICULO 8. Requisitos de los solicitantes: Para considerar las solicitudes de préstamos que presente el trabajador de la E.M.T. deberán cumplir los siguientes requisitos :

a) Haber prestado sus servicios a la Empresa durante tres (3 años) cumplidos en adelante..

b) Para préstamos por compra de vivienda: no tener bienes de finca raíz de propiedad del trabajador ó su conyuge en el caso de ser casado. En caso de ser solteros que tengan compañera permanente, reconocida y legalmente comprobada, demostrar que ninguno de los dos tiene bienes de finca raíz.

c) Cuando el solicitante sea soltero, carecer de vivienda el trabajador ó sus padres, en caso de solicitar su préstamo para adquirir vivienda.

d) Para obtener un crédito nuevo, haber transcurrido por lo menos tres (3) años contados a partir de la fecha de cancelación del anterior préstamo.

... acreedor en el
... hipotecaria y el ti

ARTICULO NOVENO

Para la obtención de crédito contemplados en el Artículo quinto literales "c" y "d", estableceremos los siguientes requisitos que deberán ser llenados por el solicitante :

1. Fines para los cuales solicita el crédito.
2. Cesantías del préstamo y plazo para su cancelación.
3. Ubicación del inmueble.
4. Avalúo comercial.
5. Certificado de tradición y libertad del inmueble en el que se encuentra interesado.
6. Certificado de catastro en el que establezca que carece de propiedad urbana incluyendo a sus padres en el evento del ser soltero:
7. Si el crédito se solicita para construcción, deberá además acreditar la correspondiente licencia y los planes aprobados por la Secretaría de Obras Públicas Municipales, ó las Empresas Públicas Municipales.

ARTICULO DECIMO

Los créditos que otorgue el Fondo Rotatorio de Vivienda en los casos previstos en los literales "A", "B" y "D" del artículo quinto serán garantizados por el beneficiario con hipotecas de primer grado en favor de la Empresa de Teléfonos de Barranquilla. Los otorgados para los fines previstos en el literal "C" del mismo artículo, serán garantizados con hipoteca de segundo grado, a favor de la Empresa Municipal de Teléfonos de Barranquilla, siempre y cuando, las otras entidades crediticias exijan para ello, hipoteca de

Parágrafo : Estos documentos serán exigidos una vez reunido el Comité (esto en caso de no elaborar el calendario de reuniones en caso contrario.....)

Estos documentos serán exigidos con 20 días de anticipación a la reunión; con el fin de tomar en cuenta y análisis documentos actualizados.

ARTICULO 11. Adjudicación de los préstamos : Los préstamos para vivienda de los trabajadores de la E.M.T. serán adjudicados por el Comité de Vivienda, teniendo en cuenta la totalidad del puntaje asignado de acuerdo a los parámetros establecidos en el Artículo 12; y un estudio previo de las solicitudes por parte del Comité

ARTICULO 12. Puntaje; Para obtener un préstamo, los trabajadores aspirantes llenarán previamente un formulario donde detallarán los datos requeridos para evaluar las prioridades de acuerdo a los siguientes puntajes :

CONDICIONES SOCIALES (Lugar de residencia actual)

- | | |
|--|-----|
| 1. Zona tuqurial. | (6) |
| 2. Urbanización sin servicios. | (5) |
| 3. Urbanización con servicios parciales. | (4) |
| 4. Urbanización con servicios | (3) |
| 5. Urbanización municipio diferente a B/quilla | (2) |
| 6. Otros | (1) |

RELACION ECONOMICA (tenencia)

- | | |
|-------------------------|------|
| 1. Vivienda arrendada | (10) |
| 2. Vivienda en préstamo | (7) |

primer grado.

ARTICULO DECIMO PRIMERO

En caso de retiro del beneficiario del servicio de la Empresa Municipal de Teléfonos de B/quilla, el 50% de las prestaciones será deducible con destino a amortizar la obligación que tenga contraída con el Fondo. Además la cuota de amortización de que trata el artículo octavo de éstos Estatutos de incrementación en un 10%.

En el evento de retiro del trabajador los intereses de amortización sobre el saldo exigible será a una tasa del 12% anual.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO

Los préstamos sólo se aprobarán una vez que el abogado de la Empresa haya estudiado los títulos correspondientes y haya proferido concepto favorable

ARTICULO DECIMO TERCERO

El Fondo sólo aceptará hipotecas de primer grado. Solamente cuando se trate de casos graves y que la propiedad garantice el préstamo con hipotecas de segundo grado, se podrá aceptar la hipoteca de segundo grado.

ARTICULO DECIMO CUARTO

Los préstamos se harán para vivienda que deberán ser habitadas por el trabajador y su familia. La violación de ésta obligación, hará plazo vencido de la totalidad del préstamo y dará derecho al Fondo para exigir la devolución de la totalidad del préstamo, lo mismo que si el trabajador vende el inmueble.

3. Vivienda familiar del conyuge (6)
4. Vivienda familiar del trabajador (5)
5. Vivienda padres del conyuge (4)
6. Otros (2)

SERVICIOS PUBLICOS

1. Sin servicio de agua (10)
2. Sin servicio de luz (8)
3. Sin servicio de alcantarillado (6)
4. Sin facilidad de transporte (4)

DESTINACION DEL PRESTAMO

1. Cuota urbanización, planes colectivos del Fondo(20)
2. Adquisición de vivienda particular compra directa (18)
3. Cuota inicial entidad crediticia é inscredial (16)
4. Liberación hipotecaria (14)
5. Construcción de vivienda (12)
6. Reparaciones Incativas (10)
7. Compra de lote (8)
8. Cambio de vivienda (4)

GRUPO FAMILIAR

1. Conyuge y/o compañera reconocida (3)
2. Hijos (1) un punto por cada hijo
3. Padres (1) un punto por cada padre
4. Soltero (1)

SALARIO DEVENGADO

1. Salario mínimo convencional (12)
2. Entre salario mínimo y 2 veces el mismo (10)
3. entre 2 veces el mínimo convencional y 3 veces (8)
4. Entre 3 veces el mínimo convencional y 4 veces (6)
5. Entre 4 veces el mínimo convencional y 5 veces (4)
6. Entre 5 veces el mínimo convencional y 6 veces (2)
7. Entre 6 veces el mínimo convencional y más... (1)

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA

1. Años de servicio sobre los tres (3) primeros previstos para el pago de la prima de antigüedad.
Un (1) punto por cada año sobre prima de antigüedad.

AFILIACION SINDICAL

1. Afiliación (3)
2. No afiliado (1)

ARTICULO 13. Entrega de los préstamos ; El tiempo para la legalización de los documentos (suscriptores de garantía hipotecaria ó pagaré), será de (4) meses, y si no se cumple dicha estipulación de tiempo se procederá a anular el préstamo y se deberá exponer para su anulación en la reunión inmediata del Comité.

El plazo podrá prorrogarse por el Comité de acuerdo a la circunstancia que planteé el trabajador favorecido; siendo el plazo máximo de dos (2) meses.

ARTICULO 14. Una vez aprobado el préstamo el trabajador favorecido debe presentar los siguientes documentos ante los funcionarios de la Oficina de Selección de Personal y Bienestar Social;

a) Copia de la escritura pública del inmueble a adquirir, debidamente registrada, en caso de que el préstamo sea para Pago de cuota inicial, compra ó cambio de vivienda.

b) Certificado del inmueble que vaya a adquirir expedido por el Registrador de Instrumentos Públicos del Circuito que comprenda un período de veinte (20) años.

c) Si se trata de créditos para construcción de vivienda, además de los documentos enumerados anteriormente presentarán :

- Licencia y juego de planos de la construcción aprobados por la Secretaría de Obras Públicas ó las Empresas Públicas Municipales.

- Presupuesto y contrato suscrito con un ingeniero ó arquitecto matriculado, debidamente registrado y autenticado.

d) Si el crédito es para mejoras debe presentar ;

-Comprobar la propiedad de la vivienda en la cual va a

invertir el préstamo.

- Presentar en detalle el presupuesto, materiales y duración de la reparación; aceptando la vigilancia del Comité acerca de la inversión.

Parágrafo : El Comité de vivienda podrá autorizar ó denegar la realización de las mejoras por parte del trabajador ó por conducto de un maestro de obra.

e) Si se trata de crédito para la liberación hipotecaria parcial ó total;

- Copia de la escritura pública donde conste el gravámen hipotecario debidamente registrada,

- Certificado del inmueble hipotecario expedido por el registrador de Instrumentos Públicos del circuito que comprenda un período de veinte (20) años.

ARTICULO 15. Estudio del Título: Una vez presentados los documentos señalados en el art. anterior, estos serán remitidos al abogado de la Empresa, para el estudio correspondiente del título y emite su concepto; teniendo como objetivo principal establecer si la titulación es correcta desde el punto de vista legal.

ARTICULO 16. Los préstamos que autorice el Comité de vivienda solo se entregarán una vez que el abogado de la Empresa haya emitido un concepto favorable del estudio de la titulación y serán girados mediante cheques de la cuenta especial del Fondo Rotatorio de la siguiente forma :

a) Si se trata de plan colectivo, pago de cuota inicial,

compra directa de vivienda, cambio de vivienda ó compra de lote según el caso a favor del vendedor.

b) En caso de liberación total ó parcial de hipoteca a favor del acreedor hipotecario.

c) Los préstamos que se autoricen para construcción de vivienda ó reparaciones locativas se entregarán al trabajador ó directamente al arquitecto ó maestro de obra que vaya a realizar el trabajo.

CAPITULO TERCERO : OBLIGACIONES DE LOS PRESTATARIOS:
INTERESES DE LOS PRESTAMOS, GARANTIA
HIPOTECARIA, CUOTAS DE AMORTIZACION
y OTRAS OBLIGACIONES.

ARTICULO 17. Intereses de los préstamos: Los beneficiarios (empleados y jubilados) pagarán interes por el crédito recibido un seis por ciento (6%) anual, que se destinarán al incremento del patrimonio del Fondo.

ARTICULO 18. En caso de retiro del beneficiario del crédito otorgado por el Fondo Rotatorio de Vivienda, los intereses de amortización sobre el saldo exigible será a una tasa del..... por ciento anual.

ARTICULO 19, Garantía Hipotecaria : Todo adjudicatario estará obligado a construir hipoteca de primer grado a favor de la Empresa Municipal de Teléfonos sobre el inmueble que adquiere.

ARTICULO 20. Unicamente se aceptará hipoteca de segundo grado a favor de la Empresa Municipal de Teléfonos de B/quilla, siempre y cuando las otras entidades cre-

diticias exijan hipoteca de primer grado, y que la propiedad garantice la hipoteca.

Parágrafo: El trabajador de la Telefónica deberá de mostrar que está en condiciones de atender simultáneamente las obligaciones amparadas por ambas hipotecas con cuotas mensuales que no excedan el 50% de los ingresos familiares.

ARTICULO 21. Para préstamos de reparaciones ó mejoras no se exigirá garantía hipotecaria, bastando solo el respaldo de las prestaciones sociales y la firma de un instrumento negociable con dos (2) deudores solidarios.

ARTICULO 22. Cuando el préstamo concedido sea destinado a compra de vivienda - directa - pago de cuota inicial ó planes colectivos, el trabajador para obtener la entrega del dinero, firmará un pagaré a favor de la E. M.T. con dos (2) deudores solidarios, solventes económicamente.

Este pagaré será reemplazado por escritura pública de hipoteca en un plazo máximo de cuatro (4) meses. Este plazo podrá ser prorrogado por el Comité de Vivienda de acuerdo a la circunstancia que planteé el trabajador, siendo el plazo máximo de dos (2) meses.

ARTICULO 23. Cuotas de amortización: Todo trabajador favorecido con el préstamo de vivienda deberá comprometerse a destinar hasta la cancelación del crédito a:

a) La cuota mensual correspondiente al préstamo solicitado, de acuerdo a las especificaciones de tiempo señaladas en el Art. 6 del presente reglamento.

b) Es de obligatoriedad que anualmente el trabajador be

beneficiado con el préstamo de vivienda, abone lo correspondiente a un (1) mes de salario básico.

Las mencionadas cantidades se retendrán por nómina a partir de la fecha en que se haga la entrega del préstamo. Además la Empresa queda facultada para efectuar la liquidación parcial.

c) En caso de retirarse o ser retirado un beneficiario del Fondo Rotatorio la cuota mensual de amortización se incrementará en un 10% sobre la cuota establecida en el Art, 6.

ARTICULO 24. Otras obligaciones :

a) Los préstamos otorgados por el Fondo, será para adquisición de vivienda, y solo podrá ser habitada por el trabajador con su familia. No la puede ceder en arriendo ni en otras condiciones sin la autorización del Comité de vivienda.

b) Vencido el término que se estipula en el Art. 22 , la violación de las normas que se señalan en el literal anterior de este artículo y si el trabajador llegare a vender el inmueble, hará la exigibilidad inmediata del saldo total de la obligación sin perjuicio de las acciones a que el hecho dé lugar.

c) Una vez adjudicado el préstamo de vivienda el destino del préstamo podrá ser modificado mediante autorización concedida por el Comité de Vivienda.

d) El trabajador favorecido con un préstamo de vivienda, se compromete a que si se retira o es retirado, seguirá pagando normalmente bajo las condiciones señaladas en el art. 18.

e) En caso de que el beneficiario retirado continúe pagando oportunamente, seguirá disfrutando del plazo inicial para el pago de la deuda, pero si se atraza en más de dos (2) cuotas mensuales, automáticamente se reducirá a seis (6) meses el plazo máximo para cancelar la obligación.