

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

ANALISIS SOCIO-ECONOMICO DE LA POBLACION LABORAL DE LA
CRISTALERIA PELDAR DE BARRANQUILLA
Y LA INGERENCIA DEL TRABAJO SOCIAL

CENITH BULA DE LAS S.
JANNETH HERNANDEZ CH.



Trabajo de Grado para optar
el título de Licenciatura
en Trabajo Social.

Asesor : Dr. Jairo Solano

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA - COLOMBIA

1.982

3

- I N D I C E -

	Pág.
INTRODUCCION	
Capítulo 1.	
DESARROLLO INDUSTRIAL DE LA DECADA 1970-1980.	1
Capítulo 2.	
LA INDUSTRIA DEL VIDRIO EN COLOMBIA.	13
2.1. Ubicación histórica.	13
2.2. Proceso Industrial y Mercadeo.	17
2.3. Estructura Orgánica.	20
2.4. Relaciones Obrero-Patronales.	23
Capítulo 3.	
ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA EMPRESA FELDAR DE BARRANQUILLA.	44
3.1. Económicas.	44
3.2. Socio-Culturales.	45
3.3. Diseño Empírico.	45
3.4. Análisis e Interpretación de Datos.	47

Pág.

Capítulo 4.

CONSIDERACIONES TEORICAS DE UN PROGRAMA DE TRABAJO
SOCIAL EN LA INDUSTRIA.

91

RESERVACIONES GENERALES

108

NOTAS.

ANEXOS.

BIBLIOGRAFIA.

- I N T R O D U C C I O N -

La Empresa Faldar S. A., seccional de Barranquilla, es el escenario de nuestra investigación.

Los primeros nexos con ese importante centro fabril fueron entablados en la época de nuestra práctica institucional, cuando iniciamos la primera aproximación a la población laboral de esa factoría. De allí surgió la decisión de adelantar un exhaustivo examen de la situación económica y social del personal y con base en los datos obtenidos, formular algunas líneas de acción para precisar la labor del Trabajador Social en una nueva y crítica versión al interior de una empresa con características de cierta solidez económica, enfrentada, es cierto, a las dificultades propias de la coyuntura actual.

Sabíamos de antemano las dificultades que encaraba este propósito: la relación entre el trabajo y el capital descansa sobre una contradicción histórica e ineludible; por tanto no podíamos contentarnos con la descripción de funciones y políticas internas de la Empresa, sino que debíamos indagar en la propia

base de la fuerza de trabajo, sus condiciones materiales, el lugar ocupado por cada uno de los agentes vinculados y las relaciones establecidas entre sí.

En principio, pudimos constatar que los ingresos de empleados y obreros de la factoría tenían una escala favorable si se comparaban con los salarios de otras empresas; así mismo nos percatamos que los niveles de calificación eran apreciablemente formales y evidenciaban grados de escolaridad importantes.

La consistencia manifestada en estas áreas en la prestación de servicios básicos por parte de la empresa, afectaron en un momento nuestra decisión de seguir nuestro estudio en una fábrica de altas calidades. Sin embargo, pudimos apreciar ciertos aspectos dignos de transformar cómo eran las relaciones sociales afectadas por la división técnica del trabajo, y la proyección que hacia la familia podían ejercer las disparidades y exclusiones mutuas. Así mismo se pudo advertir que gran parte de los logros de los trabajadores habían sido obtenidos por la movilización de un fuerte Sindicato Nacional que actuaba como factor de presión en la factoría.

Con estos elementos ya se justificaba para nosotras, una investigación que pudiera, al menos, formular sobre nuevas bases el trabajo social en la empresa, con un sentido crítico

ubicado desde la perspectiva de los trabajadores, permitiera redefinir algunos conceptos dentro de las limitaciones lógicas de la industria capitalista.

CAPITULO 1.

DESARROLLO INDUSTRIAL DE LA DECADA 1970-1980

Para el estudio de una unidad fabril inscrita dentro del aparato productivo colombiano, es necesario referirnos a las características asumidas por el desarrollo capitalista del país durante la última década. Nos referimos en adelante al análisis realizado por Francisco Piedrahita y que versa sobre el desarrollo industrial de la década de los ochenta, sostiene el expositor de la ANDI que "En el campo internacional se destacaron la crisis del dólar, la estampida de los precios del petróleo, la crisis económica, los desajustes cambiarios y los desequilibrios económicos de casi todos los países". (1).

Sabemos que las crisis económicas son congénitas y crónicas en el capitalismo, ya Marx daba cuenta de la tendencia decreciente de la tasa de ganancias provocadas por inversiones sucesivas de capital y que Maurice Dobb presenta así: "Parece evidente, además de que para Marx la contradicción dentro de la esfera de la producción, consecuencia de la acumulación y la lucratividad decre-

ciente del capital, entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción de la sociedad capitalista, es la parte esencial del problema".(2). Quien esto escribía se situaba a mediados del siglo XIX en Europa y hoy el capitalismo sigue padeciendo perturbaciones estructurales que entorpecen su accionar sin impedir desde luego que adelanten los procesos de reproducción ampliada de capital al interior de formaciones sociales dependientes y más aún como señala Bejarano, adopte una vida de desarrollo basada en la inflación. Sostiene el autor citado "La continuada aceleración del ritmo inflacionario encuentra su causa fundamental en una incontrolada expansión de la fuerza monetaria, lo cual no constituye otra cosa que la exacerbación aún más radicalmente ahora que en los veinte años anteriores a estimular la acumulación del capital".(3).

Desde el punto de vista de la ANDI, el período económico se describe así: "En Colombia se presentaron varios planes de desarrollo, se creó y comenzó a operar el grupo Andino, nació la UPAC., se introdujeron reformas importantes en el campo fiscal y financiero, se inició la crisis petrolera, surgieron las grandes bonanzas, se rompieron importantes cuellos de botellas como el cambiario y el de población, se acentuó el paralelismo de la economía y el ritmo inflacionario característico de toda la década el cual dejó huellas muy profundas en aspectos vitales de la vida económica y social y muy especialmente en la indus -

tria".(4). Las condiciones señaladas implican que para el análisis del crecimiento global de la industria en la década de los setenta resulta que no obstante creció con respecto a la década anterior. "Si se compara con el crecimiento industrial latinoamericano no resulta muy satisfactorio... el ritmo de industrialización se estancó y hasta disminuyó ligeramente a partir de 1973, colocándose la participación del valor agregado industrial en el producto interno bruto PIB en un 19.3% en promedio".(5), cuando su crecimiento debería ser no inferior al 30 %, tales circunstancias nos permite afirmar que la industria no contribuyó significativamente a la reducción del desempleo urbano a pesar que el empleo industrial creció durante la década en un 5% anual, tasa similar a la observada para la población económicamente activa urbana, dado que su participación en el empleo urbano fue apenas de un 20%.

Puede decirse en resumen, que el crecimiento industrial no fue satisfactorio a lo largo de los años setenta, al punto que podríamos calificar como heterogeneo y desequilibrado su desarrollo por ramas productivas. Dentro de las causas que se han enunciado como trabas para el desarrollo de la industria se encuentra la inflación que se constituyó en uno de los obstáculos al crecimiento vigoroso de las inversiones industriales en capital fijo en vista de las características que adoptó tal inflación y de las políticas anti-inflacionarias diseñadas por los diferentes go-

biernos".(6) Se presentó un deterioro en los precios industriales al tiempo de restricción a las ventas en el sector industrial, por lo que se considera que la expectativa de rentabilidad ligada a los proyectos industriales deben manejarse si se les compara con las actividades especulativas propias del modelo financiero e inflacionario. Otro de los factores que a juicio de los industriales conspiraron contra el éxito fabril fue el aumento de los precios relativos de los productos primarios o insumos industriales o materias primas, afectando, desde luego, la rentabilidad. Además de estos factores se puede enunciar otros adicionales, tales como : "La lenta diversificación de la estructura industrial, la creciente brecha tecnológica y de productividad entre varias ramas industriales y sus homologas de países industrializados, las dificultades en el abastecimiento físico de ciertos insumos y la acentuada inestabilidad de la coyuntura internacional para importaciones industriales".(7).

Tales incertidumbres unidas a la inestabilidad de las políticas económicas y al modelo de desarrollo imperante, han desestimulado la industria provocando una situación de receso industrial.

La economía del país ha vivido sometida a constantes devaneos, al punto que depende en gran parte del mercado internacional, dado que parece que se ha querido afianzar el funcionamiento de la economía nacional en los efectos marginales de coyunturas favora-

bles, tales como bonanzas circunstanciales sin organizar realmente el aparato productivo y orientarlo hacia la exportación, se puede observar siguiendo a Bejarano que "Si bien la industria opera en lo interno bajo condiciones monopolísticas, se enfrenta al mercado mundial en condiciones casi de competencia, lo que se traduce en ganancias decrecientes y bajo tales condiciones la producción ocurrirá en términos de un excedente marginal después de cubrir el mercado interno". (8).

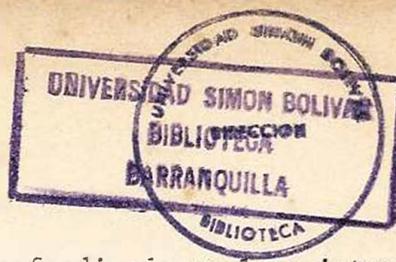
Las diversas ramas industriales del país se han visto afectadas por esta inflación de costos que se traduce en incremento constante en los precios de las materias primas; en el caso particular de las industrias vidrieras los insumos primarios se han reajustado en un 15% y 16% que lógicamente se incorporarán al costo final del producto.

Así mismo las tendencias recesivas de la economía que se manifiestan en ramas distintas de la producción, afecta colateralmente a la industria del vidrio, así : la empresa Peldar, de Barranquilla, cuya producción cubre el mercado de envases para embotellamiento de licores, gaseosas, productos alimenticios y condimentos, se vió menguada por la recesión que gravitó sobre la industria intermitentemente en la década y que se desbocó durante el presente período (1973)-1982) al amparo de políticas económicas visiblemente extranjerizantes y articuladas a modelos

de carácter transaccional; citemos a Nicos Poulantzas, quien analiza las características que ha asumido la fase de reproducción ampliada de capital, que reproduce el capital monopólico norteamericano al interior de las formaciones sociales dependientes; esta internalización de capitales cuenta con la anuencia de los estados dependientes. "Estos toman ellos mismos a su cargo los intereses del capital imperialista dominante en su desarrollo, en el propio seno de la formación nacional, a saber, en su interiorización compleja en la burguesía interna que domina". (9).

La política industrial de cada estado está definida en consonancia con este juego de intereses, en ese orden de ideas se desenvuelven las estrategias del Plan de Integración Nacional (PIN) que hace mayor énfasis en los programas energéticos y carboníferos que parecen resucitar los enclaves extractivos en el sector primario, a la vez que se preocupa ostensiblemente por los aspectos de infraestructura y vías, mientras que el sector de la producción se ve afectado por los altos costos del dinero, etc.

Ahora bien, en Peldar confluyen diversos aspectos que son susceptibles de análisis mientras se ve afectada como hemos visto por la inflación y por las transformaciones recesivas de otras ramas, como un hecho incuestionable, su composición orgánica de capital la ubica en mejores condiciones que la industria manufacturera.



En diversos ensayos se ha profundizado en la existencia de una jerarquización de la industria en empresas transnacionales cuya característica es una alta composición orgánica de capital que se traduce en un desarrollo de las fuerzas productivas y una mano de obra reducida y altamente calificada; este tipo de empresas mantienen la preminencia en el país y dominan casi hegemónicamente el mercado, compartido seguidamente por industrias de carácter mixto que resultan de la confluencia de capitales nacionales asociados con capital extranjera; para el caso de Polder se alían dos poderosas fuerzas de inversionistas a saber : la Owens-Illinois de origen norteamericano y la organización Ardila-Lulle que no requiere mayor presentación; en situación de inferioridad se encuentra la mayor parte de medianas y pequeñas factorías excluidos de cualquier eventual competencia y que agrupamos bajo el rubro de industria manufacturera.

Todos los fenómenos descritos deben entenderse desde el punto de vista lógico, desde la perspectiva de la asociación entre la burguesía nacional y la burguesía imperialista en el sentido asumido por Kalmanovitz en su crítica al análisis de Mario Arrubla, señala el autor de los ensayos sobre el desarrollo del capitalismo dependiente: "la reproducción de la burguesía local como clase y la ampliación de la plusvalía que se apropia, están ligadas a su asociación con el imperialismo". (10). Dado que la

afinidad de intereses de estas dos clases, o mejor dicho de esta misma clase de diversas nacionalidades, se confirman por las razones materiales enumeradas que obligan y hacen estrictamente necesaria la asociación de la burguesía local con la burguesía imperialista.

Los resultados de esta alianza se expresan en financiación e importación de capitales mediante licencias no reembolsables para conseguir la "tecnología más adelantada y de máxima productividad, lo cual le permite reducir sus costos, incrementar su tasa de ganancia y ampliar sus mercados y como contraprestación contribuyen con capital en pesos, organizan la fuerza de trabajo que han de explotar en asociación y se entienden con las autoridades locales. Es la muy extendida modalidad de la empresa mixta". (11).

Otro de los aspectos que merecen mención en nuestro estudio es el relativo a la característica de los empleados, técnicos y trabajadores calificados que se desempeñan en la empresa mixta Peldar; ésto tiene que ver con la determinación de clase de la llamada pequeña burguesía moderna (técnicos y supervisores), su papel en la división del trabajo y que forman parte de un álgido debate en el que participan teóricos como Danner, Croner, Brendix, que "niegan la especificidad de los conjuntos salariales de la pequeña burguesía moderna, diluyéndolos en la burgue-

sía "o en la clase obrera como Wright Mills, Th Geiger y otros que hablan de clase asalariada o salarial, en un punto medio se moverá R. Dahrendorf que utilizan variables como el "poder" ó la "autoridad" asignados o en su defecto la carencia de él para definir su adscripción a la burguesía o a la clase obrera.

Estos debates nos enmarcarán la caracterización de los técnicos empleados en la empresa mixta Peldar.

Otro de los frentes que abocamos en nuestro trabajo es el referido a los procesos políticos e ideológicos derivados de la división técnica del trabajo en la actual fase del capitalismo.

Para tal efecto hemos de referirnos a la existencia, al interior del proceso de trabajo industrial, del trabajo manual y el trabajo intelectual que de una u otra forma constituye la barrera entre el trabajo productivo y el trabajo improductivo y a la vez diferencia a la denominada por Nicos Poulantzas, pequeña burguesía moderna y el proletariado.

En la empresa que analizamos y que hemos tipificado de capital mixto, internacional monopólico y nacional que representa un grado de desarrollo apreciable de las fuerzas productivas, encontramos conjuntos salariales modernos ligados a la dirección

y vigilancia del proceso de trabajo o depositarios de un saber técnico para la realización de este proceso, que se diferencia ostensiblemente de los trabajadores directos de la empresa, no obstante podamos considerar a éstos como operarios con algún grado de calificación. El examen de la situación descrita podemos realizarlo con el auxilio de la teoría Marxista que sostiene por boca de Pulantzas; "En suma el despotismo de las fábricas constituye precisamente la figura de la dominación de la división social del trabajo sobre la división técnica. Este trabajo de dirección y vigilancia capitalista es la reproducción directa en el seno mismo del proceso de reproducción de las relaciones políticas entre la clase obrera y la clase capitalista". (12).

La diferenciación y jerarquización que se percibe en las unidades fabriles y capitalistas de alta racionalidad expresa la existencia de instancias dirigentes e instancias subalternas del trabajo en el moderno capitalismo fue previsto por Marx cuando afirma que "tan pronto como su capital alcanza un límite mínimo ... el patrono se exime del trabajo manual; luego confía la función de vigilar directa y constantemente a los obreros aislados y a los grupos de obreros a una categoría especial de obreros asalariados". (13).

Ahora bien, no obstante Marx designa a estos ejecutivos subalter-

nos como miembros de una categoría especial, es Poulantzas quien va a precisar su determinación estructural de clase, pues dirá que no obstante que estos asalariados son también explotados pues "suministran plus-trabajo, es decir no pagado en parte y venden su fuerza de trabajo" a diferencia de la ganancia que es la remuneración de los empresarios, existe una barrera infranqueable constituida por la ejecución de un trabajo productivo, producto de plusvalía por parte de los obreros y de un trabajo no productivo por parte de los supervisores y técnicos, no obstante ambos formen parte de un solo proceso global.

En torno a los fenómenos enunciados existe un gran debate teórico que agrupa tanto a los partidarios de asimilar a los técnicos, a la clase obrera (Mandel, Bahrendorf, Bendix, Wright Mills y otros) que hablan de terciarización y obreros de cuello blanco como a los que siguen manteniendo la barrera infranqueable y la polarización como Nicos Poulantz, Etienne Balibar y otros, que acuden a factores ideológicos, políticos y culturales para explicar la persistencia de esta separación; citemos finalmente a Poulantzas: "si no pertenece en su conjunto a la clase obrera, es porque en su lugar, en el interior de la división social del trabajo, realizan las relaciones políticas e ideológicas de subordinación de la clase obrera al capital (división trabajo manual-trabajo intelectual); y porque este

aspecto de su determinación de clase es el aspecto dominante".

(14). Estos lineamientos teóricos conducirán al análisis de los aspectos socio-culturales detectados en la factoría Peldar de Barranquilla.

CAPITULO 2.

LA INDUSTRIA DEL VIDRIO EN COLOMBIA

Nos hemos propuesto la realización de una investigación social que se desenvolverá en la Cristalería Peldar S.A. de Barranquilla y que examinará los aspectos más sobresalientes de las relaciones sociales en dicha empresa, con el fin de diseñar un programa de Trabajo Social que determine la factibilidad de implementación de estos servicios en esa unidad fabril.

El desglose de las condiciones sociales que se presentan en esta empresa, suponen referirnos a la irrupción de ésta en el programa nacional, a su composición orgánica de capital y al papel económico que desempeña en la vida nacional. Sin embargo, conviene previamente hacer una reseña histórica de su producción para entender su proceso evolutivo y su posterior implantación en el país.

2.1. UBICACION HISTORICA

En el siglo X, Venecia empieza a destacarse en la

fabricación de vidrio, estructurando una tradición que se extenderá por toda la época del Renacimiento hasta en el siglo XV, el epicentro de la industria se traslada a la región de Bohemia, hoy Checoslovaquia, donde el cristal recibe un tratamiento preciosista.

Sin embargo, el desarrollo histórico de las fuerzas productivas implicó una suspensión de la manufactura ante las necesidades del naciente capitalismo, en el cual las demandas por envases de vidrio para la industria de alimentos, bebidas e industrias químicas y farmacéuticas aumentaban tanto que propiciaron la creación de una máquina capaz de producir envases en volúmenes grandes y con una rapidez increíble según el documento de conungrupa "Peldar reflejo del desarrollo nacional", "fue un soplador de vidrio el que resolvió el problema Nided G. Owens. El inventó la máquina automática para la producción de envases de vidrio en el año de 1903, en los Estados Unidos". (15).

A partir de allí, el vidrio se incorporó al discurrir de la vida moderna y es utilizado tanto en sofisticadas piezas de laboratorio como en delicados lentes

de contacto, o en la industria de la construcción en vidrio de seguridad, elementos de cocina, botellas para gaseosas o envases de penicilina. En fin, podría decirse que el elemento irremplazable en la cotidianidad.

Se ha planteado que el hallazgo del vidrio fue un suceso casual contingente ocurrido a los Fenicios 2.000 años A.C. Se dice también que su utilización inicial fue decorativa hasta la aparición del vidrio soplado en el período Helenístico y su difusión en España, Italia, Francia y Alemania en el siglo III D.C. Se plantea la inserción de los productores de vidrio en gremios y corporaciones a partir del siglo V y el descollar de la artesanía.

Las primeras manifestaciones de la producción de vidrio en Colombia, datan de la época de la Colonia, hablan de una fábrica de vidrio que existía en Cartagena, después de muchos esfuerzos y fracasos; por fin en 1896 se inició en Bogotá el montaje de Vidriera Fenecia. Casi paralelamente en la población de Caldas, Antioquia, se encontraron alguna vidrieras como la Greeffestin Angel y la Compañía Losera de Caldas. Se puede decir que esta última fue

la matriz de Peldar, puesto que fue adquirida por la vidriera Fenicia que la conservó hasta 1939 cuando pasó a ser propiedad de los hermanos Pedro Luis y Darío Restrepo. Desde entonces se conoce con el nombre de Cristalería Peldar. En su primera época la compañía tenía 180 trabajadores y producía obras surtidas de colores y frascos con prensas semiautomáticas.

El desarrollo de Peldar viene ligado a la evolución del capitalismo en Colombia y es así como en la medida en que el país ingresa en la fase de la reproducción ampliada de la capital, se inicia en Envigado (Ant.) la fabricación automática de envases en hornos con capacidad para 30 toneladas de vidrio por día. Así mismo ha diversificado su producción estableciendo varias líneas tales como envases de vidrio, vidrio plano para la construcción, obra surtida que comprende diferentes elementos entre los que puede mencionarse vasos, ceniceros, copas, etc. que prácticamente monopolizan el mercado colombiano.

Precisamente allí reside su fortaleza económica y su caracterización como empresa mixta hacia donde convergen los más poderosos capitales del país, encabe-

zados por el grupo Ardila Lulle en asocio con la multinacional Owens Illinois. Aparte conviene advertir que el estado colombiano ha autorizado especiales concesiones a esta empresa privada para desarrollarse hasta el punto que ha dado en concepción minas para la extracción, de materias primas que han de utilizarse en la producción.

Las materias primas más usuales son : el Sulfato, Arsénico, Nitro, Selenio, Cobalto, Carbón, Pirita que desempeñan funciones afinantes, colorantes y decolorantes; para disponer de ellas la empresa posee concesiones de minas que las proveen.

La utilización de materias primas por parte de la empresa implica necesariamente riesgos ocupacionales que serán examinados adelante pero que requieren el concurso de diversos profesionales entre ellos el trabajador social empeñado en el logro de bienestar y seguridad social e industrial de los trabajadores. Es precisamente aquí donde el investigador adquiere un campo de acción específica y se requiere recabar la información al respecto.

2.2. PROCESO INDUSTRIAL Y MERCADEO

Las materias primas son "trituradas, homogenizas, molidas... almacenadas en sus silos correspondientes para luego ser pesadas en el báscula electrónica. Las materias primas menores como colorantes, decolorantes y afinantes son pesados en equipos convencionales y agregados posteriormente" (16), y agrega el documento de Comungruppo "la mezcla es transportada a las tolbas de cada horno y de aquí entregada a éstos automáticamente... en la cámara de fusión es sometida a temperaturas altas hasta de 1.520^oC para alcanzar su estado de vidrio fundido y pasar a la cámara de afinación donde se afina y se refina". (17).

Posteriormente vendrán procesos de acondicionamiento y formación de las gotas que prefiguran el acabado final, aunque solo sea una fase parcial de premolde o formación general del envase que se denomina pelezón, vendrán otras etapas complementarias como el control de calidad y análisis de la producción lista para salir al mercado, así como el sopiado y posterior transporte a hornos recocedores para concluir en el salón de selección y empaque. Existe adicionalmente la decoración de los productos en técnicas modernas.

Hemos descrito suscritamente el proceso de producción de la factoría para aproximar al lector a la apreciación de la naturaleza de la empresa y del alto grado de explotación de la fuerza de trabajo y extorsión de plusvalía inmediata al más sofisticado procedimiento de plusvalía relativa.

En otro lugar, consideramos que los salarios que paga la empresa son relativamente altos si se les compara con las remuneraciones corrientes en otras fábricas de menor composición orgánica de capital y con un mercado más restringido. Es de reconocer que la empresa Peldar, no solo tiene el tutelaje gubernamental y domina el mercado del país que solo comparte con Conalvidrio a la cual solo concede un 25% de la demanda nacional, sino que también actúa en el mercado internacional mediante las exportaciones a países del Caribe, Centro y Suramérica. En tales condiciones las ganancias empresariales son extraordinarias y por ende la tasa de extracción de plusvalía se maximiza.

En la línea de vidrio plano sucede otro tanto, puesto que a partir de 1960 funcionan hornos para producir grandes volúmenes de esta modalidad que se exporta a países como Estados Unidos, Guatemala, Costa Rica,

Ecuador, Venezuela, Islas del Caribe, etc. Los vidrios planos utilizados en la fabricación de parabrisas, vidrios laminados de seguridad, vidrios antibala, vidrios atérmicos de color, han sido concedidos a subsidiarias Vidresa.

Por otra parte se puede mencionar la obra surtida de Peldar que atiende las necesidades del comercio doméstico.

2.3. ESTRUCTURA ORGANICA

Con base en todo lo expuesto se puede apreciar que la Cristalería Peldar es un complejo industrial integrado por varias compañías jurídicamente organizadas que además de Industrial de Vidrio Plano, son :

Vidresa, que se dedica a la manufactura de vidrios de seguridad y parabrisas para la industria automotriz.

Industrial de materias primas, compañías dedicadas exclusivamente a la prospección, explotación, beneficio y venta de las materias primas necesarias para la manufactura del vidrio.

Metálicas Peldar S.A., dedicada a la fabricación de

molduras especializadas para la elaboración de envases y a la manufactura de repuestos para la maquinaria de Peldar.

Planta Peldar de Barranquilla, que se ocupa de la producción de envases de vidrio y que inició labores el 3 de Septiembre de 1965, y que habiendo iniciado actividades con 180 obreros cuenta hoy con 283 obreros y empleados.

La Planta de Cogua (Cund.), que se dedica a la producción de envases de vidrio, artículos para el hogar y vidrio plano.



La Planta de Envigado (Ant.), cuya producción es de envases y obras surtidas, y cuenta con oficinas de venta en Envigado, Bogotá y Barranquilla, oficinas de exportación en Medellín y oficinas generales en esa ciudad.

Transcribimos a continuación la estructura orgánica de la empresa que se extrae del documento aludido. "Para la planeación, coordinación y administración de este complejo industrial, Peldar cuenta con un esquema organizacional que funciona de una manera integrada con una perfecta comunicación entre todas

sus áreas.

La administración central está dirigida por un vicepresidente ejecutivo y gerente general, quien se apoya en la vice-presidencia de mercadeo y ventas, que a su vez cuenta con un departamento de mercadeo para cada una de sus líneas, de exportaciones, gerencia de ventas en Bogotá, Barranquilla y Medellín.

La vice-presidencia de operaciones, responsable de la producción de envases y obra surtida en Envigado, Cagua y Barranquilla. La gerencia administrativa, a cuyo cargo están los departamentos de cartera, contraloría, sistematización, auditoría, costos y relaciones industriales.

La gerencia de vidrio plano, responsable de la producción de éste, vidrio grabado y vidrios de seguridad.

Esta organización central es el soporte y la base de un organismo dinámico que consolida los resultados y define los objetivos y planes estratégicos del desarrollo de la compañía en su conjunto, según argumenta el documento.

Las plantas de Envigado, Barranquilla y Cogua se encuentran cada una a cargo de un gerente autónomo en cuanto a operación y rendimiento de su centro de operación.

La población laboral total de la empresa Peldar está conformada aproximadamente por 2.300 trabajadores especializados que han alcanzado toques salariales de relativa solidez no obstante las altas tasas inflacionarias. Diversas conquistas como vivienda, salud y educación han sido alcanzadas por la organización de trabajadores, a la vez que algunas prerrogativas en el campo recreacional en sus manifestaciones deportivas y culturales como se puede evidenciar en el estudio cuantitativo que exponemos en otro capítulo.

2.4. RELACIONES OBRERO-PATRONALES

No obstante la empresa Peldar se ufana, no sin razón, de los altos salarios y las condiciones a su juicio óptimas de la población laboral y aunque expresa textualmente que "el hombre es principio y meta del progreso y desarrollo de la empresa" (18), y a pesar que parte del reconocimiento de que los trabajadores tienen "clara conciencia de la importancia de su labor" (19) han existido confrontaciones obrero-patronales

que reseñamos a continuación y que tienen que ver en gran medida con las conquistas laborales del personal.

Los trabajadores de la empresa Peldar se han agrupado en organizaciones sindicales a partir de 1965 cuando ingresó a la U.T.C. Fue la seccional de Zipaquirá la que primero comprendió la necesidad de agremiarse para el logro de reivindicaciones, dentro de la tendencia general a la sindicalización operada durante los primeros años de la década del 60, particularmente de las grandes empresas.

Para dar una idea de la evaluación y el ambiente de la época, leamos en Víctor Manuel Moncayo "El proceso inflacionario es de tal magnitud que el índice nacional de precios al consumidor pasa del 75% durante 1960-1962 a una tasa de incremento de aproximadamente el 20% y durante el lapso de 1963-1966 habiendo alcanzado de 33% en 1963" (20).

Las condiciones económicas señaladas explican la necesidad de los trabajadores de "conservar los términos reales del ingreso y de allí al auge sin pre-

cedente de la lucha reivindicativa a partir de 1962. La tasa de crecimiento del número de huelgas entre 1962-1965, es de 133.33%, el número de trabajadores comprometidos en los movimientos se eleva en el mismo lapso en 258.33%. (21).

En este marco se inscribe el surgimiento de la seccional de Barranquilla, afiliada sin embargo a la Central Conservadora U.T.C.; quizás por su misma naturaleza en 1968 se deslizó de la U.T.C. y desde allí figura como Sindicato independiente. No podía permanecer en una central obrera que apoyaba el sistema de arbitramento obligatorio que planeaba imponer el gobierno.

En los años 1969 y 1970 se alinea la seccional de Barranquilla en una huelga general de la industria del vidrio que persigue reivindicaciones salariales y prestacionales. Entre ellas, la de 1969 que se generó básicamente en torno a la exigencia del subsidio familiar.

En la Seccional de Barranquilla 220 obreros, técnicos y 4 empleados incluidos.



Terminan a partir de 1960 convenciones colectivas cuya vigencia es de 2 años. Persisten sin embargo, objetivos básicamente económicos, tales como mejoras salariales en cada período convencional para soportar los embates inflacionarios. Aunque es de advertir que su inserción dentro del radical sindicalismo independiente hace presumir objetivos políticos-estratégicos más profundos, detectables incluso en sus demandas clasistas.

Desde el punto de vista organizacional se plantea la inscripción de las organizaciones obreras en Peldar dentro de los Sindicatos de industria cuya sede está en la principal factoría localizada en Medellín; las decisiones de las que depende la seccional de Barranquilla se toman a nivel nacional. Existió sin embargo, la modalidad de Sindicato de Base en las factorías de Cagua (Cund.)

Los representantes obreros de los sindicatos nacionales de trabajadores de la industria vidriera y similares seccionales de Envigado y Barranquilla, y el Sindicato Nacional de trabajadores de la Cristalería Peldar S.A., e Industrial de Vidrio Plano, hablando

a nombre de las respectivas asambleas, han firmado convenciones colectivas de trabajo en las cuales se han logrado significativas reivindicaciones, tales como las que aparecen en los capítulos y títulos que señalaremos :

El Capítulo II, artículo 3, prescribe las actividades sub-contratables, así : "La Empresa no podrá subcontratar, con personas naturales o jurídicas, las labores o servicios que actualmente se realizan con contrato a término indefinido, salvo las siguientes excepciones :

- a) Transporte externo de personal, sin modificar el sistema que actualmente existe en Zipaquirá.
- b) Transporte de materias primas y productos terminados , con excepción del movimiento interno de materias primas y del transporte interno de arena en Zipaquirá, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- c) Suministro de alimentación. En el restaurante de Envigado, no se desplazará al personal actual.

El servicio de kioscos en Envigado y Barranquilla, y el de carritos en Zipaquirá, se prestará con

personal con contrato a término indefinido.

- d) Servicios médicos, asistenciales y farmacéuticos para los trabajadores y sus familiares.
- e) Labores de pintura en mantenimiento de estructuras metálicas, tales como silos, puentes-grúas, elevadores, cerchas y tanques de combustible. Se exceptúa la pintura de mantenimiento de objetos tales como las tolvas de alimentación a los hornos, equipos de zona fría y archas, paredes y muros de oficinas y salones de producción.
- f) Explotación de yacimientos mineros, distintos de los de arena silíceo que Peldar tiene en Zipaquirá.
- g) Cargue y descargue de materias primas y productos terminados. El cargue de los productos terminados se realizará al borde de los cárcanos o muelles de las modegas. El movimiento interno de estos productos se efectuará con trabajadores contratados a término indefinido.
- h) Construcción y reconstrucción de edificios y hornos.

i) Obras de ingeniería, que no sean de carácter rutinario, tales como pavimentación de vías y torres de enfriamiento.

Parágrafo 1o.

Cuando se trate de obras de ingeniería de carácter rutinario, la Empresa y el Sindicato se pondrán previamente de acuerdo sobre si deben o no sub-contratarse.

Parágrafo 2o.

Los trabajadores con contrato a término indefinido, que actualmente desempeñan oficios que de acuerdo a la lista anterior puedan ser subcontratados por la Empresa, no podrán ser desplazados de sus oficios ni reemplazados por personal sub-contratado con motivo del ejercicio de tal facultad por parte de la Compañía." (22).

Estas precisiones permiten afianzar la estabilidad laboral y cierra el paso a los abusos de la sub-contratación y el eventual esquirolaje en casos de confrontación obrero-patronal.

El Capítulo III, menciona el otorgamiento de jubila-

ciones que conlleva una bonificación por parte de la Empresa que actualmente se halla en \$60.000.00. Logro importante de la organización sindical.

De acuerdo al Capítulo V, se destaca en el Artículo 5o. el incremento del fondo de vivienda de Peldar que actualmente se halla en 34 millones de pesos, y que se contempla para trabajadores que hayan "prestado sus servicios continuos o discontinuos por un periodo no menor de 3 años".(23), conviene enmarcar que los Sindicatos han logrado a los movimientos del Fondo de Vivienda.

Mencionamos el régimen de Primas por matrimonio y calandad doméstica para dar cuenta de las relaciones sociales y familiares obrero-patronales, artículo 6o.: "La Empresa concederá los siguientes permisos:

- a) Por matrimonio : El trabajador gozará de una licencia remunerada de siete (7) días.
- b) Por maternidad o aborto de la esposa o compañera permanente; por la muerte de la esposa o compañera permanente, de los padres, hermanos e hijos del trabajador, incluyendo los adoptivos, debi-

damente comprobados, la Compañía concederá permiso hasta de cinco (5) días, de los cuales se remunerarán con salario básico únicamente los tres (3) primeros.

- c) Por enfermedad grave de los padres, hijos, esposa o compañera permanente y pérdida significativa de sus haberes, debidamente comprobadas, la Compañía concederá al trabajador un permiso hasta por cinco (5) días, pero sólo serán remunerados, a salario básico, los tres (3) primeros.

En los casos de los dos literales anteriores, cuando el hecho ocurra en un Departamento distinto al de ubicación de la correspondiente Planta, la licencia será de seis (6) días, de los cuales se remunerarán 4 a salario básico.

En los casos de muerte de los padres de la esposa o compañera permanente, se concederá al trabajador un día de licencia remunerada

Parágrafo 1o.

Es entendido que el trabajador tomará sólo los días estrictamente necesarios, para atender los casos de los literales b) y c) de este artículo.

Parágrafo 2o.

Si los permisos o licencia de que se habla en este Capítulo coincidieran con un día en el cual el trabajador estuviere en uso de descanso o se encontrare en vacaciones, el pago de la licencia sólo comprenderá el valor de los días hábiles que efectivamente haya tenido que dejar de concurrir al trabajo, teniendo en cuenta el máximo establecido en este capítulo por cada caso. Es entendido que el trabajador deberá tomar la licencia o permiso que le corresponda, al tiempo de ocurrir el hecho." (24).

Adicionalmente se puede decir que la empresa subsidia en una gran proyección los servicios de restaurante y suministro de cafetería en las plantas de trabajo. (artículos 10 y 11).

Son destacables así mismo, los servicios de enfermería (Artículo 13), Ambulancia (Artículo 14), Transporte (Artículo 15), Exámenes químicos y radiológicos, idea a nuestro juicio plausible pero que nos previene acerca del tipo de materias primas que se manipulan en la factoría. Observamos la prioridad de exámenes químicos y radiológicos "Serología : una

vez al año; Pulmones : 2 veces al año" (25). El medio de presentarse exámenes semestrales de pulmones nos induce a indagar la peligrosidad que entrañan las materias primas.

No existe en principio discusión con respecto a la asistencia médica a los familiares incluso; es destacable la iniciación de un fondo para la salud familiar.

Se destaca adelante la dotación de overoles y batas, más no se mencionan elementos para la protección y seguridad industrial.

Existen otros items como los de Educación, donde se habla de Becas en el Sena para los hijos de los trabajadores; quizás con la lógica de reproducción de clase de éstos igual se facilitarán. "Cuando sea posible facilitará la asistencia de los trabajadores al Sena, ya sea cambiando los turnos o estableciendo formas adicionales de trabajo".(26).

Se habla así mismo de Becas de correspondencia. Sin embargo, el nivel de escolaridad donde más hace én-

fasis la empresa es el de la Educación Secundaria para la cual ha dispuesto 1.075 becas a nivel nacional para los hijos de los trabajadores, y para los mismos vinculados en menor grado para proseguir estudios profesionales, éstos se consideran que cubre a los empleados con especialidad.

Existen otros títulos que no ampliaremos como los de calamidad doméstica (Artículo 27), auxilios y préstamos (Artículo 29); entre los auxilios se pueden destacar auxilios para actividades culturales, deportivas y sindicales. Así mismo se habla de actividades cooperativas en el Artículo 32.

Los salarios son altos relativamente en la empresa Peldar. Existen grupos de curvas como 13 grupos que se insertan mediante tablas presentadas en el Artículo 36 : "Los salarios ordinarios básicos del personal beneficiado con ello queda aumentado en un 29% hasta el 20 de Noviembre de 1982. Los nuevos salarios básicos quedarán automáticamente aumentados en un 28% a partir de Noviembre 21 de 1982. Los salarios de los empleados sindicalizados o que se benefician en esta convención, quedaron aumentados en

un 29% con retroactividad al 21 de Noviembre de 1981 y durante la vigencia de la presente convención sin que en ningún caso este aumento exceda a \$5.000.00 mensuales. Los sueldos básicos resultantes se aumentarían en un 28% a partir del 21 de Noviembre de 1982, sin que en ningún caso este aumento para el segundo año de la vigencia de la convención exceda a \$6.000.00 mensuales.

Existen otras disposiciones sobre incapacidades, evaluación de oficios en el artículo 42, primas y bonificaciones, Artículo 43, prima de junio en el Artículo 45, prima de Navidad, prima de maternidad en el Artículo 46 y prima de matrimonio en el artículo 48, préstamos y primas extralegales artículo 49, prima de muerte de trabajadores artículo 50, prima de anteojos artículo 55, prima de escolaridad artículo 52.

Son destacables los artículos contenidos en el capítulo referido a las disposiciones administrativas que da logros de promociones y ascensos; procedimientos que están considerados en la convención : Capítulo XII, "disposiciones administrativas: artículo 56 Promoción y Ascensos".

1. Por ascensos y promoción se entiende el traslado definitivo de un trabajador de un oficio a otro de mayor clasificación. Cuando se vaya a proveer la vacante o las vacantes que se produzcan, la Empresa procederá a llenarlas en un plazo no mayor de quince (15) días, con el siguiente procedimiento.

- a) Se llamará a concurso, en primer término, a los trabajadores del Departamento donde ella se produzca y haya de proveerse.
- b) Si ninguno de los concursantes obtuviere la calificación mínima requerida para ocupar el cargo u oficio, o si no se presentare al concurso ningún trabajador de dicho Departamento, se llamará a los trabajadores de la Planta que estén interesados. Se entiende por una sola planta, en la fábrica de Envigado, los de Metálicas y Cristalería Peldar; y en Zipaquirá Cristalería Peldar e Industrial de Vidrio Plano.
- c) Si no es posible llenar las vacantes en la forma prevista en las dos literales anteriores, la Empresa los proveerá por enganche.

2. Para llenar una vacante, la Empresa citará al Comité de Relaciones de Trabajo para que se consideren en él los requisitos del cargo u oficio y se escoja de común acuerdo el funcionario que elaborará el temario y calificará los exámenes.

Si el Sindicato considera que los requisitos exigidos por el oficio deben revisarse, el Comité se pondrá de acuerdo sobre las modificaciones que sean aceptables.

Los resultados de los exámenes y sus calificaciones serán llevados al Comité de Relaciones del Trabajo en el cual se escogerá al mejor calificado, sobre una calificación mínima del 40%, siempre que reúna los requisitos del cargo. En igualdad de condiciones se preferirá al más antiguo.

3. La vacante se anunciará por medio de avisos fijados en las carteleras de la respectiva planta para que los aspirantes puedan inscribirse en el Departamento de Personal, en un plazo de cinco (5) días contados desde la fijación del aviso.

4. Si el trabajador que sea escogido para el ascenso

continuar en el nuevo cargo, pasado un período de entrenamiento de treinta (30) días, tendrá derecho a devengar el salario correspondiente a su nuevo oficio, con retroactividad a la fecha en que sea escogido para llenar dicha vacante.

5. Cuando un trabajador reemplace a otro en un oficio donde hay una vacante, este reemplazo no podrá ser superior a quince (15) días; vencidos éstos, el trabajador regresará a su antiguo oficio, a menos que acepte por escrito continuar por un lapso de tiempo, no mayor de treinta (30) días. Al término de éstos se hará el traslado definitivo o se llenará la vacante por promoción.
6. En el Comité de Relaciones de Trabajo, de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, y en casos especiales, podrá ascenderse un trabajador de un oficio a otro de mayor clasificación, sin necesidad de hacer el procedimiento establecido en este capítulo, siempre y cuando se trate de proveer una vacante¹¹.

Adelante se presenta la referencia a las relaciones de trabajo y seguridad social cuyo artículo 57 no nos

parece riguroso ni explícito como se desprende de su relación . "Se constituirá un Comité de Salubridad y Seguridad Industrial, que funcionará con representantes de la Empresa y del Sindicato o Subdirectiva de cada Planta, el cual se encargará de estudiar las condiciones de seguridad y salubridad dentro de ésta.

La Empresa pondrá en práctica las recomendaciones que haga y los acuerdos a que llegue el Comité y suministrará los elementos de higiene y seguridad, asistencia técnica, etc., en el momento en que sea necesario.

El Comité se reunirá cada quince (15) días, y de sus reuniones se levantará acta que será firmada por los asistentes, una copia de la cual se entregará al Sindicato al terminar la reunión." (27).

Finalmente se trabaja en la convención en el capítulo correspondiente a las normas disciplinarias, artículo 58 , donde se trata de moderar los rigores coercitivos en casos de falta y en casos extremos de despidos (Artículo 58). "En la aplicación de una sanción o cuando sea el caso de cancelar el contra-

to de trabajo de cualquiera de las personas amparadas por la presente convención, se seguirá el siguiente procedimiento.

Primera Etapa : El respectivo supervisor citará por escrito a una reunión al trabajador inculcado y a dos representantes del Sindicato de la correspondiente planta, escogidos por el trabajador.

En ella se analizará y tendrá en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurre se dejará constancia escrita firmada por los asistentes en acta cuyo original se entregará en el Departamento de Personal, y dos copias legibles, una para el trabajador y otra para el Sindicato.

El supervisor notificará en el acta al trabajador lo que haya decidido, teniendo en cuenta las pruebas aducidas y las escalas de sanciones aplicables.

Si el trabajador no quedara conforme con la decisión adoptada en esta etapa, podrá solicitar en el acta que su caso se ventile en segunda etapa.

Segunda Etapa : El Director de Personal, quien tendrá parte activa en la decisión que se tome en este Comité, citará por escrito a una reunión, al trabajador, a tres representantes del Sindicato de la respectiva planta escogidos por éste, y al Supervisor que siga inmediatamente en jerarquía y al que intervino en la primera etapa.

En esta reunión se hará un nuevo análisis de los hechos que motivaron al Comité. Y tanto por parte del trabajador como de la Empresa podrá aportarse en él nuevas pruebas.

1. Si después de este examen las partes no llegaran a un acuerdo porque no se aportaron pruebas en ninguno de los comités, quedará por terminado el procedimiento convencional sin sanción alguna, y así se hará constar en el Acta.
2. Si la falta de acuerdo obedece a apariciones distintas que hagan las partes sobre las pruebas presentadas, se dejará constancia de ello en acta firmada por los asistentes, cuyo original se dejará en el Departamento de Personal, y dos copias

legibles de ella, se entregará una al trabajador y otra al Sindicato.

En este último caso el Sindicato podrá someter, por escrito, el asunto a la decisión del Gerente, que en tal evento citará por escrito a tres representantes del Sindicato y al trabajador, si así lo hubieren solicitado, a una reunión donde se analizarán nuevamente los hechos que motivaron este comité.

Igualmente, por escrito, el Gerente de Planta dará respuesta al Sindicato de su decisión, la cual podrá consistir en confirmar la sanción, revocarla o conmutarla por una sanción diferente; pero si se tratara de un despido e insistiere en él, la empresa pagará al trabajador indemnizaciones que a continuación se indican, a menos que el despido haya sido hecho por justa causa, plenamente comprobada." (28).

Existen efectivamente instancias que enfrentan un despido arbitracional igual que indemnizaciones, artículo 59.

En general se puede afirmar que han sido significativos para la reivindicación salarial los logros de la lucha sindical así como la estabilidad laboral conquistada por la agremiación de los trabajadores.

CAPITULO 3.

ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA EMPRESA PELDAR DE BARRANQUILLA

Nos proponemos en el siguiente capítulo, la identificación de variables relevantes desde el punto de vista de las relaciones sociales laborales e interpersonales que se presentan en la empresa Peldar.

De acuerdo a los objetivos de nuestro trabajo se busca jerarquizar las necesidades de la población laboral de la empresa, con el fin de emprender acciones que se traduzcan en el mejoramiento de los niveles de vida y bienestar de los trabajadores; según esto se entablan nexos entre diversos factores, acordes con nuestros planteamientos hipotéticos.

3.1. ECONOMICCS

Dentro de éstos podemos considerar los derivados de la relación entre la política económica oficial y sus impactos sobre la empresa y a partir de allí examinar las variables que afectan los niveles salariales de los trabajadores.

3.2. SOCIO - CULTURALES :

Relativos a la correlación existentes entre la división técnica y social del trabajo y las relaciones interpersonales en la factoría.

3.3. DISEÑO EMPÍRICO :

V A R I A B L E S

FUNDAMENTALES:

- Sexo
- Edad
- Estado Civil
- Grado de Escolaridad
- Especialidad
- Estructura familiar
- Tiempo de servicio

PRINCIPALES:

- Vivienda
- Opinión Salud
- Actividades recreativas
- Intereses y Necesidades
- Opinión sobre el Trabajo Social.
- Opinión Relaciones Laborales
- Opinión Relaciones interpersonales

- VALOR DE LAS VARIABLES

- Sexo : Masculino y Femenino.
- Edad : 18-25; 26-35; 36-45; 46 ó más.

- Estado Civil : Soltero, Casado, Viudo, Unión Libre.
- Grado de Escolaridad : Primaria, Secundaria, Técnico, Universitario, Otros.
- Tipo de Institución : Oficial - Privada.
- Sector Social : Alto, Medio, Bajo.
- Estructura Familiar : Número de Personas que dependen del trabajador.



- DISEÑO DE LA MUESTRA

UNIDAD DE ANALISIS

El objeto de nuestra investigación recae sobre los trabajadores y empleados de la empresa Feldar escogidos por secciones, a saber :

- a). Producción : Incluye a Formación, Selección, Talleres, Planta de arena, Bodega, Decoración, Casa de Fuerza, Mezcla y Molienda.
- b). Administración : Incluye a Personal, Exportaciones, Servicios, Ventas, Contabilidad, Costos y Gerencia.

- TIPO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para definir el tamaño de la muestra, decidimos asu-

mir como proporción relevante y significativa el 54.68% del Universo, lo que nos condujo a un tamaño muestral de 210 elementos a partir del cual asignamos una cuota de estratificación a la población obrera de un 64.7% de la muestra escogida y para el personal de empleados una cuota de estratificación de un 35.23% que corresponde a un universo de 238 vinculados.

La población que compone la muestra representa particularmente un 35.41% para obreros y un 19.27% para empleados, cifra que consideramos suficiente y adecuada.

- INSTRUMENTOS

Se anexa cuestionario con las preguntas abiertas y cerradas y se diseña adicionalmente cuadros de correlación.

3.4. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Emprenderemos en adelante el análisis de los datos derivados de la encuesta aplicada a la población laboral de la empresa Peldar. En primera instancia podemos referirnos a los niveles de ingresos dominantes en esta unidad productiva que nos ha permitido discriminar

así las asignaciones de la empresa. Se puede anotar que en este primer ítem presentaremos los datos del universo o sea la población total.

Encontramos la siguiente distribución :

Los intervalos elegidos son para obreros y empleados.

Los guarismos exhibidos en el cuadro No. 1 nos permite afirmar no obstante se deba reconocer que en la empresa Feldar existen sueldos de relativa solvencia, se plantean dos tipos de relaciones susceptibles de analizar :

3.4.1. Estructura Salarial

En el intervalo del primer grupo de asignaciones que podríamos definir como el más bajo (2 sueldos mínimos) se agrupan 102 personas que representan el 75% de los obreros de la fábrica y que alcanzan el 43.57% de toda la fuerza laboral de Feldar. Se debe anotar, sin embargo, que en este primer intervalo distinguido por el código 01, no se encuentra ninguno de los



empleados de la empresa.

Prosiguiendo el escalón siguiente (intervalo de 21.000 a 25.000) se agrupan por una parte 27 obreros que representan para el trabajo productivo un 19.85% y 15 empleados que constituyen un 20.27% de personal no productivo; globalmente en este intervalo se puede contar con 42 personas entre empleados y obreros que totalizan un 20% del personal total de la empresa.

En el intervalo de 27.000 a 30.000 pesos se encuentran para obreros 7 personas que constituyen un 5.14% y un número similar de 7 personas del rubro de empleados que referidos a la submuestra de 14 significan un 9.5%; globalmente este intervalo que agrupa a obreros y empleados constituye un 6.6% de la población total.

A partir del intervalo 04 se excluye a

la población obrera que según esto alcanzará un límite de \$3.000.000 de asignación, empezando concentrarse al ingreso a partir de \$34.000 - 39.000 y que cuenta con 11 empleados que para una submuestra representa un 14.8% pero que para la población total solo constituye el 5.23%. A renglón seguido se puede mencionar el intervalo 05 (40.000 a 45.000) que agrupa a 13 empleados o sea un 17.56% de su submuestra correspondiente a un 6.19% de la población total. Se contrae aún más la población que percibe que percibe entre \$46.000 y 51.000 constituida por 8 personas 10.8% de su rubro y 3.80% de la población total. Por último, en la población de salario superior encontramos 20 personas que constituyen el 27% del rango de empleados y que reciben las mejores asignaciones, siendo una proporción alta de técnicos y ejecutivos profesionales bien remunerados pero que comparativamente para la población

total solo alcanza al 0.95%, lo que significa una alta concentración salarial.

En síntesis puede demostrarse que la división técnica del trabajo en la empresa se traduce en niveles de asignaciones que si bien no son malos en el promedio general de los obreros, sí presentan diferencias ostensibles a nivel interno que manifestarán las correspondientes divisiones sociales en la factoría Felder.

3.4.2. Estado Civil

Hemos dividido en cuanto a Estado Civil, la población laboral de la factoría en términos de Edad-Estado Civil.

Definimos 9 grupos de edad con los correspondientes estados de : Soltero, Casado, viudo, Unión Libre, Separado, constituyendo el cuadro No. 2 que interpretamos seguidamente. Encontramos

en el cuadro la prioridad del grupo de edades del código 03 (30-34 años) que presenta 45 trabajadores casados, 5 en unión libre y 3 solteros, para un total de 53 personas que constituyen el 26.10%. Seguidamente se encuentran 40 personas casadas en el grupo de 35-39 años con 46 trabajadores, 22.66%; si agrupamos los grupos de edades de 25 a 44 años contamos con un total de 133 personas casadas que constituyen un 32.25% de la población total.

El resto de tasas porcentuales es de poca significación 20-24, o sea un 3.99% y empieza francamente a decrecer al partir del intervalo 45-49 hasta el 64-66, así: 5.41%, 3.94%, 0.49%, 0.98% y 2.95% que no acudió al interrogante. En términos globales se puede sintetizar el cuadro así: 20 trabajadores solteros que representan un 9.35%, 159 trabajadores y empleados

que constituyen un 78.19% y que habrá de tener en cuenta para correlacionar con los salarios presupuestales altos según el análisis anterior; si a esto se agrega acerca de los solteros cuyas obligaciones familiares pueden presumirse en la época actual, podemos colegir el delaznable argumento de los altos salarios de Peldar.

3.4.3. Niveles de Escolaridad

Procedemos seguidamente al análisis de las calificaciones educacionales de empleados y trabajadores de Peldar que se distribuyen así :

Encontramos a nivel de primaria incompleta solo 5 personas que constituyen un 2.46% (Código 01) que si se suman a un total de 21 personas que alcanzan el 5o. grado de escolaridad primaria 10.39% suman un total de 26 obreros y empleados que globalmente suman un 12.84%.

Si avanzamos al nivel secundario de escolaridad, encontramos que allí se agrupan 19 personas que constituyen el 9.35% de bachilleres (código 03); así mismo, si nos detenemos un tanto podemos observar que a nivel de lo. de bachillerato se cuenta con 7 personas 3.44%, 40 que han alcanzado del segundo al tercer nivel secundario de 19.70%, 36 que han cursado de 3o. a 5o. de bachillerato 17.73% y 7 que han estudiado Secretariado General, globalmente la empresa tiene en el nivel secundario 109 personas que constituyen el 53.66% más de la mitad de la población laboral, gran parte de la población obrera se encuentra en estos niveles bajo y medio de escolaridad 66.51%; cuyas remuneraciones van a ser consecuentes a su calificación.

A partir del código 08 encontramos a las personas de mayor preparación, técnicos 37 empleados que será el 18.22%

Universitarios incompletos que podríamos equiparar a este grupo 12 personas para 5.91%; según esto, 49 personas se encuentran en esta situación de trabajo calificado, 24.13%.

La restante población estará constituida básicamente por profesionales de diversas áreas: 12 egresados titulados y 3 de post-grado que alcanzaran la proporción de 7.38%. A grandes rasgos, los guarismos presentados nos definirán en gran medida la división técnica del trabajo que corresponderá a discriminación salarial y por ende social.

Sin contestar, consignamos 4 encuestas, y 1.97%.

3.4.4. Estructura Familiar

Abordamos en adelante el análisis de la estructura familiar; en primer lugar consideramos la relación grupo de edad-estudio e institución (pública

o privada).

Encontramos que en el primer grupo de edad (código 01) que va de 1 a 5 años, se agrupan 154 niños que conforman el 28.98% de los reportados por los padres de los cuales 56 estudian probablemente en pre-escolar 36,36%, mientras que 98, el 63.64%, permanecen todavía explicablemente bajo el cuidado familiar. De los niños que estudian en este grupo, 7 estudian en el sector oficial 4.44% y 49, el 31.82%, acuden a las instituciones privadas. Es lógica esta distribución, dado que en este nivel de edad la educación no ofrece alternativas para los niños y éstos tienen que acudir a las instituciones privadas.

En el segundo grupo de edades (código 02) de 6 a 11 años, se encuentran 210 niños que representan el 39.17% de los reportados, de los cuales la totalidad estudia 100%, 91 en escuelas oficiales y 119

56.67% en instituciones privadas, primacía también explicable dado el nivel precario de la educación oficial en la ciudad y la extracción de la que son oriundos.

Seguidamente nos referimos al grupo 03 de 11 a 16 años donde estudian 112 niños 100%, 63 de ellos en colegios oficiales, 56.25%, y 49 en colegios privados, 43.75%; lo que evidencia cierta credibilidad en el sector oficial para los niveles de bachillerato por parte de los padres de familia, no obstante sean cifras equiparables relativamente.

Por último, en el intervalo 16-18 años, se encuentran 56 menores de los cuales 50 estudian proporcionalmente en instituciones oficiales y privadas, 25 y 25 (16.67% y 16.67%) ó 50% y 50% y 6 ó sea el 10.71%, han desertado por razones laborales o por otras de la educación formal secundaria.

En total se reportaron 523 menores, de los cuales 428 estudian y 104 dejan de hacerlo; así mismo están vinculados 186 a la escolaridad oficial y 245 a la privada; primacía digna de resaltarse.

Se encuentran así mismo en el rubro "otros" 42 personas 13.42% (tíos, sobrinos, abuelos, cuñados, hermanos, etc.) de los cuales 14 se agrupan en el grupo 26.31 y en el grupo 32-37, el mismo número en el grupo 05 (42-48), idéntica cifra en el de (49-54) y 7 en el grupo mayores de 52 años.

3.4.5. Salud

Nos referimos seguidamente al ítem correspondiente al comportamiento de la salud en términos de la relación de accidentalidad, enfermedades comunes, incapacidad y hospitalización.

Encontramos que 28 personas encuesta-

das han sufrido accidentes y han sido hospitalizadas, representando un 13.33% , mientras 56 han recibido incapacidad por enfermedad común.

La mayoría de los trabajadores, 182, no han sufrido accidentes de trabajo ni han recibido incapacidad. Este grupo representa el 86.67%; a la vez 105 personas no han recibido incapacidades por concepto de enfermedades comunes, constituyendo un 65.22%.

En lo referente a hospitalización por accidentalidad encontramos 21 casos, 37.5% , contra 63 que no han ingresado por este concepto, 40.90%. También encontramos 25 hospitalizados por enfermedades comunes, 62.5% mientras la mayoría, 91 trabajadores, 59.09% no han recibido hospitalización.

Globalmente se puede afirmar que no obstante la ostensible primacía, gua-

rismos de "no hospitalización" y de "no incapacidad" se presentan casos de preocupante accidentalidad que confrontaremos con el cuadro 5.1 que hace referencia a la relación obreros-empleados por tipo de enfermedad.

ENFERMEDADES COMUNES : Encontramos que las enfermedades predominantes en la factoría son del grupo de vías respiratorias en la que se encuentran afecciones tales como : asma, gripa, bronquitis, faringitis, etc., que evidencian un mayor acento en la población obrera 105 casos 67.74% que en el personal de empleados 40 casos 83.33%, sugiriendo probablemente la presencia de elementos nocivos y contaminantes no suficientemente controlados, derivados de los procesos de reciclaje y molienda que se produce gas carbónico de la combustión, oxígeno, monóxido de carbono, dióxido de azufre, partículas de los diferentes componentes altamente

tóxicos.

No obstante hay que destacar el empeño evidente de la empresa en practicar exámenes radiológicos periódicos en gesto elocuente a nuestro juicio.

Podemos en segundo término referirnos al grupo de enfermedades óseas que contiene enfermedades tales como : artritis, reumatismo, osteomielitis, etc. que presentan 10 casos 6.45% para obreros y ningún caso para empleados.

En tercer caso encontramos enfermedades vasculares entre las que podemos mencionar 5 casos 3.22% que afectan a los obreros y 2 casos para empleados que conforman el 4.16%. Aquí se agrupa : coronarias, hipertensión, hemorroides, etc.

Procedemos a reseñar las enfermedades neuromusculares, entre las que se destacan 6 casos que afectan a los obreros

3.37% de parálisis facial, lumbago, ciática y neuralgias.

Seguidamente relacionamos enfermedades de órganos de los sentidos, entre las que se cuentan 5 casos para obreros 3.22% y ninguna para empleados. Las afecciones mencionadas se discriminan entre auditivas, amigdalitis, sinusitis, conjuntivitis, que son complemento o corolario de las enfermedades bronquiales y respiratorias mencionadas arriba.

Finalmente mencionamos las enfermedades digestivas, 24 casos para los obreros 15.40% y 6 para los empleados 12.5%; entre éstas destacamos : gastrointestinales, úlceras, gastritis, etc.

En resumen, se puede plantear que existe mayor grado de morbilidad en la población obrera 155 casos que representan un 76.35% contra 48 casos de empleados que conforman solo un 26.64%, lo que

nos induce a dudar sobre los controles de seguridad industrial de la empresa; ahora bien es ostensible la primacía de las enfermedades respiratorias 71.42%, cifra preocupante ignorando las causas eficientes contra porcentajes relativamente bajos de digestivas 14.77% global, 3.45% artritis y 5.41% entre las restantes ya destacadas.

ATENCIÓN DEL I.S.S.: Veamos seguidamente cifras que nos arrojan un estimativo acerca de los servicios de salud para la percepción selectiva de obreros y empleados de la empresa Peldar. Evaluaremos la atención del I.S.S. y el servicio médico familiar de la empresa.

Encontramos según éso, 15 trabajadores (obrerros y empleados) que consideran que el Seguro presta buenos servicios conformando un 7.14%; sin embargo, 43 consideran que los servicios son

regulares 20.47%, la abrumadora mayoría: 152 encuestados, 72.38% consideran que los servicios oficiales del I.S.S. son malos; ésto explica que la totalidad de vinculados 210, 100%, se parcializan a favor del servicio médico familiar de la empresa.

PENSIONADOS POR INVALIDEZ : Referirémosnos seguidamente al conocimiento de casos de pensionados por invalidez : se reportaron 11 casos que constituyen el 5.23% contra 198 que manifestaron ignorarlo, 94.76%.

PROTECCION POR SECCION : Ante los datos presentados para un panorama general , creemos pertinente referirnos a la protección para los procesos industriales.

La sección No.1, administración, es la que menos requiere de protección adicional; sinembargo, se presentan

15 encuestados que utilizan casco formando un 32.55%. Quienes hacen uso de este elemento, son técnicos o administradores destacados a los lugares de procesos industriales. Así mismo se considera como administrativo al personal intelectual; en esta sección se encuentran trabajadores manuales de servicios varios que utilizan guantes; 7 empleados 14.28%.

Nadie en la sección utiliza gafas industriales, 8 de esta nómina 16.36% emplea botas, especialmente aseadores; así mismo del cuerpo de supervisores que se trasladan hacia producción, contamos 6 personas que emplean coyunturalmente máscaras protectoras. Sin embargo, se excluye de esta sección los trabajadores que utilizan protección auditiva aunque encontramos 3 aparatos extinguidores y aditales como aire acondicionado, etc.

Pasemos a la sección No.2 de forma -

ción donde las gotas son llevadas hasta el premolde donde se fabrica el terminado y se forma una idea general del envase; en esta sección encontramos 12 personas que utilizan casco protector 12.24%, el mismo número utiliza guantes, 20 personas emplean gafas 20.40%, 25 hacen uso de botas, la sección cuenta con la protección de extinguidores y 2 utilizan protección auditiva.

En la sección No.3, Selección, que se ocupa de transportar los envases que salen de la máquina y llevarlos al horno recogedor para eliminar las tensiones a que han sido sometidas durante el proceso, tanto empleados como obreros participantes utilizan simultáneamente botas 53 para 25.23%, casco 68 para un 23.28%, guantes 34 para 16.19%, gafas 43 para un 20.47% y 12 que utilizan protectores auditivos para un 5.71%.

Examinemos la sección No.4 de Materias primas que trabaja en el procesamiento (limpieza, secado, triturado, homogeneizado), son almacenadas en silos por medio de un proceso automático son pesados, mezclados y alimentados en bandas transportadoras a cada horno; en esta sección encontramos 11 usuarios de casco 13.09%, 23 que emplean guantes 27.28%, 17 que usan gafas 20.23%, 29 con botas 33.33% y 5 con uso de máscaras 5.95%.

Echando un vistazo a la sección 5 existe una distribución simétrica de elementos : 22 con casco 31.42%, 37 con guantes 52.85%, 2 con gafas 2.85%, 6 con botas 8.57% y 3 con máscaras 4.28%.

En la sección No.6 Bodegas, encontramos 14 personas que emplean casco 25%, 22 personas utilizan guantes 39.28%, 15 con gafas 25.57%, y 4 que hacen uso de botas 7.19%.

En síntesis, se ha encontrado una adecuada protección convencional y usual estando ausentes elementos especializados en efectos de procesos que no han sido contemplados ante la profusión de determinadas afecciones pulmonares.

SERVICIO MEDICO FAMILIAR : Dado que existe un consenso generalizado respecto a la buena calidad y cobertura del servicio médico familiar, es perfectamente comprensible que se asiente y se compruebe la existencia de consulta externa, hospitalización, farmacia y medicina preventiva en un 100% y así mismo que se reconozca la realización de campañas de medicina preventiva, seguridad industrial, vacunación y citología para el personal y su familia.

3.4.5. Educación

En referencia a la pregunta 6.1 acer-

ca de los cursos de capacitación recibidos por parte de la empresa, se encontró una serie de respuestas reiteradas respecto a la capacitación que trasciende lógicamente los límites de la muestra habida cuenta de la recepción de uno o más cursos por empleado; así encontramos una distribución por áreas : en rama contable tenemos : contabilidad pública, administración financiera, costos, presupuesto, sistema en un 11.95% de empleados que han recibido cursos de esta área, así mismo en el área administrativa encontramos la implementación de cursos de relaciones humanas, técnicas de supervisión mandos medios y psicología que suman un total de 15.71%. Básicamente los casos desiertos pueden definirse como impartidos a empleados y mandos medios.

Por otra parte tenemos cursos de seguridad industrial 11.9%, electricidad,

mantenimiento de equipos, selectores, soldadura, operación de plantas térmicas, calderas de clase y operación de caterpillar (cursos técnicos), que alcanzan un 35.75% y que presumen se imparten básicamente para obreros.

Existe un tercer orden de cursos de orden gremial o sindical que son : derecho laboral, sindicalismo, cooperativismo que constituyen un 9.52%.

Contestaron así mismo un 26.19% de personas que no han realizado ningún curso, lo que significa no obstante una cifra minoritaria. Se concluye de aquí la preocupación ostensible de la empresa hacia la calificación de sus empleados prioritariamente en el área de procesos técnicos y trabajo directo 33.33% contra un 28.56% de empleados.

SUGERENCIAS DE CURSOS : Dentro de los

cursos sugeridos por el personal de la factoría encontramos 5 áreas y una exclusión que determinamos así :

63 casos del área de administración que representan un 27.27%, 15 casos del área de complementación que abarcan un 6.49%, 41 casos del área de médicas que conforman un 23.37%, 54 casos del área de técnicas que significan un 23.37%; en el área de sindicalismo encontramos 22 casos para un 9.52%. Mientras que el área de exclusión se presentan 32 casos que determinan un 15.50% del porcentaje total.

REPRESENTACION DE LA CAPACITACION EN INCREMENTO SALARIAL : Según lo anterior existe escepticismo relativo de los empleados con respecto a los cursos de complementación que evidencian cierta indiferencia derivada de los restringidos estímulos salariales.

Esto se ratifica en la masiva respues-

ta 6.3 que manifiesta que los cursos no se traducen en incrementos salariales 100%; por otra parte, un 83.33% correspondiente a 175 personas consideraron que los cursos solo son de formación y 35 lo niegan o sea el 16.67% a la inversa 16.67% cree que son de información y su complemento de formación.

En general se reconocen, punto 6.4, las facilidades otorgadas por la empresa para adelantar estudios en otras instituciones por medios económicos para empleados y familiares, en los órdenes económicos 200, horarias 95.24%, becas 220 para un 57.14%, auxilios 15 en 71.47% y capacitación a la familia en menor proporción 75 o sea 35.71%. Hay que reconocer entonces el alto aprecio que de la educación manifiesta la factoría.

De aquí se desprende que la empresa se

vinculo a la educación de los hijos, con la opinión promedio de becas mínimas.

CAMPAÑAS DE CAPACITACION : Se acogen también campañas de capacitación para la familia por parte de Comfamiliar, primando los cursos de psicología 58.14% en empleados, artesanía 14.29% para obreros, 85.71 psicología, y 20.57% en artesanía para empleados. Se dictan cursos en cierta medida de distracción y no encierran posibilidades de rentabilidad.

3.4.7. R e c r e a c i ó n

Arribamos ahora a las actividades recreativas que más practican los obreros y empleados de la factoría.

Encontramos que existe un gran número de empleados que no practican ningún deporte; 82 obreros y 25 empleados que conforman un 46.85% y 31.25%, respecti-

vamente.

Dentro de los practicantes de deportes encontramos 38 amantes del fútbol que constituye un 21.71% de los cuales la mayoría, 24 o sea 19.04%, lo practica dentro de la empresa y 20 o sea 24.39% fuera de ella. Todos los practicantes son obreros. La segunda preferencia es por el Softboll que tiene 30 adeptos, 17.14%, entre los obreros y 16 o sea 20% entre los empleados ; todos los 46 lo practican al interior de la empresa y ninguno fuera de ella. Seguirá el Beisbol con 6 obreros adeptos y 4 empleados de los cuales todos lo practican en la empresa. Encontramos así mismo 7 adeptos al ping-pong 2.85 % y 5 empleados que practican otros deportes fuera de la empresa.

ESPECTACULOS DEPORTIVOS : La preferencia por espectáculos deportivos está homogeneamente dividida 35.71% empleados gustan del fútbol por el

19.88% de obreros en el mismo deporte. 30.76% prefieren el beisbol entre empleados y 35.91% dentro de los obreros, 15.38% asisten a softboll en empleados y 23.59% en obreros. Es minoritario el gusto por el Basket tanto en obreros como en empleados 7.69% y 3.31% y 12.08% empleados prefieren otros deportes y un 8.33% hacen lo mismo en obreros; no hay pues significativas diferencias.

EVENTOS CULTURALES : En cuanto a eventos culturales tenemos una distribución diferente, empleados van a exposiciones un 17.56%, van a pintura un 18.91%, a conciertos un 27.7% y a teatro un 35.51%. En obreros priman otros eventos no especificados en el 50% de los casos, seguidas de 65% visitantes a la pintura y 25% otras exposiciones.

C I N E : En lo referente al cine en-

contramos empleados y obreros que prefieren los dramas o sea 25.71% para empleados y 16.93% para obreros. Dentro del género de comedias se destaca la preferencia de los obreros, siendo 63 de ellos que constituyen un 33.33%, mientras que solo 37 empleados se deciden por esta área del cine contemplando estos el 21.14%. Es de destacar el escaso personal tanto de empleados como de obreros que se deciden por las películas de sexo, ya que solo 4 empleados o sea el 2.26% lo prefieren mientras que ningún trabajador es aficionado a esta clase de cine. Dentro de las diferentes ramas del cine podemos destacar de mayor preferencia la de suspenso, ya que 58 empleados 33.14% y 57 obreros o sea el 36.15% se deciden por este renglón. Las preferencias en cuanto al Cine-Club son divididas, ya que 3 empleados 17.71% y 19.52% de obreros se deciden por este orden.

TELEVISION : Al abordar el renglón que trata sobre programas televisados encontramos que el mayor porcentaje y personal de empleados y obreros se deciden por los noticieros, siendo 77 empleados o sea el 42.31% y 98 obreros el 53.85%. Siguiendo esta escala de preferencias dentro de la programación televisada encontramos que 14 empleados o sea el 7.69% prefieren los programas musicales a diferencia de los obreros que constituyen el 15.39%; siguiendo con los programas culturales encontramos en la preferencia tanto para los empleados un 17.53% como para los obreros que constituyen un 23.08%. Nos demuestra la encuesta que las novelas presentadas por la T.V. son favoritas entre empleados ya que resulta un porcentaje en este ítem de 32.41% para empleados y un 7.68% para los obreros.

FIESTAS : Destacamos que dentro de es-

te ítem predominan la preferencia de los empleados por el baile 44.72% y la bebida en un 40.37%, mientras que los obreros prefieren el baile 49.26% y las reuniones 42.36% notándose una ligera disminución en los empleados por las reuniones que representan un 14.90% y entre los obreros la disminución se nota en la bebida que representa un 8.37%.

MUSICA : Al abordar este renglón destacamos que indudablemente prefieren la música popular tanto los empleados en un 59.43% como los obreros en un 60%; siguiéndole en su orden encontramos la música clásica en un 3.96% para los empleados y una diferencia en cuanto a los obreros que la prefieren en un 20%. Solamente un 6.60% de los empleados prefieren otra clase de música, mientras que los obreros no se deciden por otra clase de música.

PASEOS : Dentro de esta área se nota

una gran diferencia entre los empleados y los obreros ya que los empleados en un 91.67% prefieren los paseos mientras que los obreros conforman un 36.89%. No se deciden por los paseos el 9.09% de los empleados y el 61.11% de los obreros. Podemos decir que se les facilita a los empleados la realización de los paseos por diferentes factores que inciden en la realización de éstos, como el económico, la carencia de vehículos y las facilidades horarias de las que disponen los empleados; mientras que a los obreros por el horario de trabajo y la dificultad en cuanto a los aspectos antes enunciados.

3.4.8. Relaciones Interpersonales

Procedamos inmediatamente al cuadro que califica las relaciones interpersonales que entremezcla relaciones con los superiores, con los compañeros de sección. Así mismo se plantea

la comparación de la planta y administración y el resumen de las relaciones en la empresa.



En referencia a la opinión favorable a las relaciones en los superiores, encontramos 49 reportes de obreros contra 77 de empleados, para los primeros representan un 38.89% mientras en el caso de segundos constituyen en la abrumadora mayoría o sea un 86.90%, explicable por los niveles de cercanía y confianza adquirida por el cuerpo directivo. Por su parte el personal de obreros considera regulares las relaciones en un 44.44% correspondiente a 56 individuos, mientras que solo 11 empleados califican regular dichos nexos. Finalmente en este ítem encontramos una apreciable minoría de 21 obreros que califican las relaciones francamente malas de un 16.67%; en cuanto a este calificativo, los empleados rehuyen cualquier pronunciamiento.



En lo que se refiere al ítem relaciones interpersonales-compañeros, encontramos que 84 obreros un 66.6% califican las relaciones como buenas a la vez que 63 empleados 75% reconocen los excelentes nexos entre sí. Los obreros en un 33.33% califican sus relaciones como regulares, mientras que ante la misma pregunta 13 empleados 15.17% contestaron afirmativamente, incidentalmente encontramos de 6 empleados se refieren en forma negativa acerca de sus relaciones 9.52%; presumiblemente se trata de aquellos cuyos cargos de supervisión les granjean enemistades.

Esto se podrá confrontar con los datos que siguen provenientes de las relaciones entre la planta y la administración. 4 obreros afirman que son buenas para conformar un 33.33% que es superior proporcionalmente al 25% derivado de 21 respuestas positivas de los empleados, el grueso de las opiniones

parece mostrarse más por niveles a la calificación generalizadamente como regulares las relaciones entre miembros de unas y otras secciones así : si 75 obreros manifiestan lo enunciado o sea el 59.52% correlativo a 53 empleados 75%, por otra parte solo existen 9 obreros que se parcializan por las relaciones decididamente malas conformando un 7.14%.

Ante la pregunta acerca de la calificación de las relaciones en la empresa encontramos 46 obreros que las definen como buenas, 80 las definen como regulares 63.49%; en el ítem de empleados se encuentran 60 personas que las encuentran amigables 76.42%, 24 que las consideran regulares 28.57%, vemos que las relaciones se invierten; sin embargo, la percepción general de la empresa por parte de empleados y obreros es positiva. Finalmente y para acercarnos más a nuestros puntos de partida

hipotéticos, encontramos que 30 personas contestaron por parte de los obreros que las relaciones son superficiales 23.80%, con los empleados encontramos que 50 personas 47.16% se manifiestan también en estos términos. Priman sin embargo quienes afirman que las relaciones son distintas; 71 obreros para conformar un 56.37% y 48 empleados que alcanzan un 45.28%. Sin embargo los guarismos de obreros, encontramos que en un 80.17% nos evidencian de un deterioro serio en las relaciones interpersonales que se configura según hemos planteado a partir de la división técnica del trabajo.

Fijémosnos en el rubro de empleados y vemos una idéntica distribución de un 92.44% que habla de distanciamiento, mientras que solo 25 obreros hablan de relaciones estrechas 19.84% y 8 empleados 7.54% opinan lo mismo pero ambos constituyen una minoría ostensible.

El cuadro final nos evidencia que las

relaciones entre la familia de obreros y los directivos es escasa; 6 casos para un 10.71% mientras las relaciones de la familia de los empleados con la directiva se eleva a un 89.28% sobre la base de 50 reportes. En cuanto a las relaciones de los obreros encontramos que manifiestan ampliar relaciones entre sí en un 45.16% mientras que la mayoría 68 afirman sin embargo no tener relaciones interfamiliares; de aquí también se podrán desprender tareas definidas. 8 familias de obreros tienen relaciones con la respectiva familias de empleados para solo un 10.12% mientras que el 89.87% de los empleados entre sí se frecuentan. Solamente hay 16 empleados que no tienen relaciones de amistad interfamiliares. Lo enumerado nos define líneas de acción para seguir en términos de planeación de la transformación de estas situaciones.

En otro lugar utilizaremos este exahus-

tivo recuento e interpretación de datos para sacarle partido a las sugerencias cualitativas logradas.

3.4.9. Vivienda

Al referirnos a este aspecto de nuestra encuesta encontramos que gran número del personal posee vivienda propia siendo el número en general de 168 y conforman un 80% con vivienda propia. Se cuentan 42 que no tienen vivienda propia, alcanzando un 20% y siendo este el personal que vive arrendado.

Dentro de los que poseen vivienda, 91 la han adquirido por esfuerzo propio, 56 la empresa los ha favorecido para la adquisición de vivienda y 24 la han adquirido mediante una institución oficial.

3.4.10. Importancia del Trabajo Social

Refiriéndonos a este renglón encontra-

mos que los encuestados consideran de gran importancia la existencia de un trabajador social dentro de la empresa, destacándose que un 50.09% de los obreros y un 35.23% de los empleados están de acuerdo con la existencia de un trabajador social dentro de la Cristalería Peldar. Mientras que un 0.66% de los obreros no ven la importancia de un trabajador social dentro de la empresa.

Al abordar la opinión personal sobre el servicio que presta un trabajador social dentro de una empresa destacamos que el mayor número de opiniones o sea el 25.63% opinan que la labor del trabajador social es de interacción. Siguiendo en esta escala de importancia y opiniones encontramos que un 21.53% opinan que nuestra labor es de mediación entre el personal y la empresa. Seguidamente un 20% opina que la labor sería de concienti-

zación de la problemática laboral general. Un 11.79% opina que el trabajador social dentro de una empresa debe velar por el Bienestar Social tanto del personal como de su familia. Un 10.25% opina que deben cambiar las funciones o la actuación del trabajador social dentro del campo laboral. Mientras que 3.07% opina que nuestra labor es de educación y capacitación aspecto este importante dentro de una empresa. Por último encontramos que un 7.69% no ve la importancia del trabajo social dentro de la empresa negándose a destacar la labor profesional en esta rama dentro de una empresa.

3.4.11. Necesidades e Intereses

Dentro de este ítem encontramos que un 23.40% tiene necesidades económicas, viendo esto desde el punto de vista de la empresa Peldar que es una de las que mejor remunerado tiene a

su personal como será la situación de otros obreros y empleados dentro de otras empresas de menor remuneración. A pesar de todo lo anterior podemos decir que el tener una mejor remuneración el personal no es compensatorio con el alza de la inflación que ocasiona situaciones críticas no solamente en la Economía Nacional sino dentro del personal de escala salarial más baja. Seguidamente encontramos que un 13.50% siente necesidades educativas y de seguridad industrial, con justa razón el personal reclama educación ya que hoy en día la educación es de carácter privilegiado, siendo difícil el acceso de la clase asalariada a la educación. En cuanto a la seguridad industrial es una necesidad de preocupación ya que Peldar es una empresa de carácter productivo donde se labora con elementos químicos y con maquinarias complejas, contemplando esto altos riesgos de peligro-

sidad que pueden llegar a atentar contra la integridad y el bienestar del personal.

Destacamos que un 16.05% tiene intereses y necesidades del orden de la salud, factor este importante para el bienestar del trabajador y su familia.

Un 12.35% tiene necesidades de poseer vivienda propia; dada la situación económica por la que atravesamos es de difícil adquisición la vivienda en nuestro país, el alto costo de los arriendos influye a acentuarse más la necesidad de la vivienda, ya que los altos costos afectan el presupuesto familiar económico. Un 11.11% siente necesidades sociales y 3.70% se inclina por las necesidades del orden de la recreación para el personal y su familia, mientras que un 1.22% se inclina por otras necesidades.

Resumiendo toda esta serie de necesida-

des podemos decir que éstas se hacen más sentidas por la mayoría del personal, ya que todos estos intereses se han convertido en privilegios para una minoría, siendo difícil la satisfacción y realización de estos intereses y necesidades para gran cantidad del personal, especialmente para la esfera salarial dentro de esta escala.

CAPITULO 4.

CONSIDERACIONES TEORICAS ACERCA DE UN PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA

El capítulo que iniciamos constituye la médula de nuestro trabajo. Se refiere a una proyección del dispositivo teórico que poseemos hacia la reflexión de un hipotético plan de acción en la empresa que estudiamos; aceptamos inicialmente que el trabajador social va a estar limitado por su propia ubicación en medio de las jerarquías. Reconocemos asimismo que "En el ámbito de la empresa el Trabajador Social cubre distintos niveles de actuación según el cargo que ocupe. (29).

Señalan María Cristina Silva y Luz E. Cereceda, que ya "sea Jefe de Relaciones Industriales, Jefe de Personal, Jefe de Capacitación o trabajo a nivel del Departamento de Bienestar", (20), su campo de despliegue cubrirá áreas específicas, así : vinculado a las relaciones industriales, deberá definir la administración y formulación de políticas sociales, si es jefe de Personal estará constreñido básicamente a las actividades de contratación, remu-

neración, carrera y seguridad industrial del personal. En lo que compete al área de capacitación, el profesional, según las autoras citadas "su función principal hace relación con el perfeccionamiento y especialización técnico-laboral de los trabajadores". Finalmente trazan las líneas que demarcan su actuación en bienestar: salud, vivienda, alimentación, recreación. Concluye su enunciación diciendo que "además de administrar dichas políticas, el Trabajador Social realiza funciones de carácter asistencialista". (30).

En principio es evidente que la profesión ha realizado un esfuerzo serio por tecnificarse. Sin embargo, según se consigna en los planteamientos aludidos, existe una ambivalencia de funciones que se pueden entrecruzar con las de un administrador o un economista en el caso de los Jefes de Relaciones Industriales, al tiempo que los Jefes de Personal pueden ser Abogados o incluso según las funciones descritas, psicólogos industriales. Las áreas que se aproximan, a nuestro juicio, a la labor del Trabajador Social en la industria, serían las de capacitación y bienestar social.

Se pueden manifestar reticencias, en última instancia, con respecto a toda labor desempeñada en la empresa que sabemos se desenvuelve delimitada por el carácter de mediación entre las contradicciones del trabajo y el capital que asume la profesión y que

obstruye en cierta medida su efectiva acción.

Estamos de acuerdo por otra parte con la posición de los autores citados que consideran dentro de los niveles de variables y al tipo de empresa de que se trata, así como de su complejidad y estructura. También compartimos el hecho de que el poder que tienen los trabajadores, dicen : "dicho poder está íntimamente ligado a las políticas laborales del gobierno, las cuales determinan las relaciones entre trabajador y su empresario. Existe entonces un mutuo condicionamiento entre las instancias organizativas de los trabajadores y el rumbo que adopten las políticas sociales. Por oposición la debilidad de las organizaciones de base de los trabajadores define líneas tradicionales y asistencialistas de trabajo social que estarán más acorde con las omnímodas directrices patronales sin resistencia alguna.

Estos dos polos demarcarán su acción que pasamos a analizar en adelante. De todas formas la línea de acción del trabajo social está inmersa en las contradicciones propias del actual régimen de producción, en caso de no estar condicionado por situaciones de poder de parte de los obreros tiene que convertirse en clandestina según sostiene Miguel Sans Beng "La experiencia dice que el grueso de los trabajadores sociales ejercen su profesión en centros dependientes de organizaciones del sector público o privado. Al no explicarse la incidencia de este ámbito organi-

zacional en el que hacer profesional, el trabajador social se ve reducido a una actuación clandestina, si desea ser fiel a la reconceptualización". (31). Y agrega más adelante, la organización puede influir en el que hacer profesional, especialmente en tres restricciones :

- a) Objetivos : Impone unos objetivos al profesional empleado y ejerce un control de acuerdo a éstos.
- b) Planificación : Las tareas son compatibilizadas con los objetivos y planificadas de tal manera que sirvan a la organización.
- c) Recursos : Estos son distribuidos de acuerdo a la planificación.

Sin embargo y de la misma manera como procede María Cristina Silva, Song Beng reconoce que "este ámbito organizacional presenta las fisuras del fenómeno burocrático pero no es elástico. En su conjunto está incluido por la política económica y social gubernamental y las coyunturas históricas. Abandonando transitoriamente lo esbozado por los autores precitados acudimos a Ezequiel Ander Egg quien hace su caracterización del trabajo social en la industria : se trata de un campo de aplicación del servicio social que tiene un desarrollo desigual según los países" (32). Considera Ander Egg que esta modalidad está relativamente desa-

desarrollada en Colombia y aduce que es notable no solo "por el número de asistentes sociales que trabajan en este campo, sino por las remuneraciones que reciben en algunos casos equivalentes al de un profesor universitario" (32). Estas expresiones de Ander Egg, sin embargo, conviene ser actualizadas por cuanto disponemos de datos según los cuales es ostensible el déficit de trabajadores sociales en el sector privado de Barranquilla y son característicos los bajos salarios generalizados excluyendo las empresas más desarrolladas.

Continúa Ander Egg diciendo que el profesional abarcando una serie de actividades muy diversas: "educación familiar, orientación matrimonial, organización de comedores para obreros y empleados, formación de cooperativas de consumo, centros sociales, programas de seguridad, esparcimiento y recreación, campo de vacaciones, orientación de la familia respecto a los hijos, etc." (34). No aceptamos totalmente la descripción de funciones de Ander Egg, por ser demasiado indeterminado en términos de relaciones obrero-patronales al punto que él mismo va a reconocer más adelante que "En algunos casos pareciera que el objetivo del servicio social industrial ha sido domesticar a los obreros al servicio de los intereses de la empresa" (35), para a renglón seguido conciliar diciendo que ha contribuido efectivamente al establecimiento de "mejores relaciones humanas y mayor sentido social". (36).

Si bien esta segunda opción estaría acorde con nuestros propósitos enunciados y nuestros planteamientos hipotéticos respecto a la empresa Peldar, habida cuenta de que allí se opera una división técnica del trabajo que se expresa en una brecha de orden social manifiesta, consideramos que Ander Egg retoma, aunque renovados, los enfoques de Taylor y Fayol que se orientaban a la obtención de una mayor productividad, o en nuestros términos maximización de la tasa de ganancia, mediante incentivos de carácter salarial o motivaciones de tipo conductivista estímulo-respuesta. Ander Egg en su proverbial ambigüedad reconoce desembozadamente "Se dirá y con razón, que se trata de un correctivo; qué otra cosa puede hacerse?" (37).

Este es el sentido que poco a poco va adoptando el trabajo social en factorías, un perfil cercano a la sicología industrial, para la formación de un profesional en este ámbito. Se están realizando cursos de post-grado que incluye programas de estadística, relaciones humanas, organización y administración de empresas, derecho laboral, sicología laboral, sicología industrial, etc., que no son otra cosa que técnicas sofisticadas de extracción de la plusvalía relativa.

Volviendo a María Cristina Silva, observamos que ésta planteaba dos pautas básicas de orientación para las actividades en la em-

presa, una encaminada a la formulación y administración de políticas sociales y laborales ante situaciones de mayor poder obrero y otra bajo el predominio empresarial que denomina actividades asistenciales que indaga acerca de "los niveles de bienestar del personal, su calidad de vida, su nivel de endeudamiento, sus necesidades sentidas no satisfechas y todo aquello que apunta a problemas personales y familiares" (30).

Dentro de los procesos organizacionales de la empresa, Silva introduce la noción de Balance Social que como los anteriores se sitúa necesariamente en la lógica patronal. Se habla de 3 tipos de balance social :

1. Relaciones Empresa-Comunidad.
2. Relaciones Empresa - Mercado de trabajo.
3. Balance social de las condiciones internas de la empresa.

Se proponen los balances para detectar problemas que obstaculizan el logro de metas organizacionales y oficiales.

La noción de balance social nos interesa referido a las condiciones internas de la empresa, por tanto accedemos a examinarlo en término de su variable más importante, así : "La estructura or-

ganizacional, las condiciones y sistemas de trabajo y situación socio-económica del personal". (30).

Se aconseja por parte de María Cristina Silva y Luz E. Cereceda, que se deben estudiar para el análisis algunos aspectos estructurales como "área de jurisprudencia, definición de cargos y roles, sistema de autoridad, sistema de comunicaciones, sistema de participación, normas de reclutamiento, carrera y promoción y estructura de cargos y roles". (19).

Se descubre después de haber dado un rodeo, que en la noción de balance social se manifiestan los elementos de viejo funcionalismo-estructural con sus visiones valorativas e ideológicas respecto a status, logro, poder, en fin, jerarquía.

No queremos profundizar más en este aspecto por considerar que no es nuestro propósito adscribirnos a los enfoques de la adaptación sujeción-autoridad. Por el contrario, buscamos una vía alternativa que aprovechando los logros y conquistas laborales y el juego de fuerzas al interior de la empresa.

No se trata para nosotros de integrar al individuo al sistema de trabajo, sino de pretender que la empresa proporcione los elementos básicos para el discurrir del obrero en la empresa,

condiciones de trabajo, estabilidad laboral.

Acogemos la descripción que hace María Cristina Silva referidos a las condiciones de trabajo o "factores de higiene (ruidos, gases tóxicos, temperaturas extremas, etc. y condiciones sanitarias en general)" (40). Este tipo de factores inciden a menudo en la salud del trabajador en los aspectos físicos y psíquicos. Las empresas no solo se preocupan por la salud de los individuos por razones humanitarias, sino por el rendimiento mismo de éstos dado su tendencia a la maximización de la tasa de ganancias. Es imprescindible a nuestro juicio, examinar las condiciones de protección y seguridad industrial en las empresas que manipulan materias primas de cierta toxicidad como Feldar. Existen disposiciones de higiene industrial de obligatorio complemento que hay que verificar en la factoría.

Dentro de los aspectos destacables en nuestra investigación está el relativo a las relaciones sociales imperantes en las empresas y en particular a empresas donde existe una división social del trabajo derivada de una igual escisión de carácter técnico.

Aquí es donde es conveniente incidir para la superación de barreras que se interpongan desde el punto de vista socioeconómico y cultural. Sabemos que es difícil la coexistencia entre personas

de diferentes clases y rangos dentro de la misma empresa distanciadas jerárquicamente y por delegación de poder; sin embargo existen mecanismos que pueden incentivar el ascenso del personal de los niveles inferiores; es la capacitación que conduce a la adquisición de destrezas y técnicas en gran parte acordes con las metas de la empresa.

Adicionalmente se puede agregar que es imprescindible rodear de cierto tipo de condiciones socio-económicas al individuo que produce en una factoría. Los factores remuneración, prestaciones, servicio médico, actividades recreativas y culturales y nexos de interacción familiar y social son dignos de contemplar para evaluar las calidades de una empresa.

La investigación que hemos realizado en la empresa Peldar de Barranquilla ha abecado cada uno de los aspectos que hemos señalado teóricamente imprescindibles, nuestra interpretación de datos nos va proporcionando información suficiente que sirve para hacer un balance social en esta empresa, adelantado algunas conclusiones parciales al respecto y solo nos dispondremos a ratificar el funcionamiento de algunos programas de bienestar en la empresa.

Los diseños de políticas de Bienestar y Capacitación se reciben

de la factoría principal con sede en Medellín y vienen como "paquetes" que son administrados en la seccional por el Departamento de Relaciones Industriales a cargo de abogado, economista y una secretaria habilitada que cumple las funciones similares a las que desempeñaría una trabajadora social. Sus funciones se enmarcan dentro de estrategias globales de Desarrollo Social cuyos objetivos generales señalan :

- "Promover la proyección social de la empresa a los familiares, a la comunidad a que pertenece el trabajador y la sociedad en general.
- Buscar medios, brindar oportunidades y ampliar horizontes que permitan a las personas ser sujetos conscientes de su existencia, creadores de su propio destino y hacedores de su propia cultura.
- Desarrollar y promover los valores humanos, especialmente el respeto a las personas, la implantación de la justicia, la cooperación y la colaboración".(42).

Según se puede advertir, los objetivos que se persiguen son de índole abstracta y general a nuestro juicio mal formulados y que es conveniente reestructurar porque se plantean de forma bastante difusa.

Procedimientos :

- Se propone la investigación de necesidades, problemas e inquietudes.
- Elaboración de planes y programas con base en las necesidades descubiertas.
- Ejecución y evaluación de programas.

Los autores del plan enmarcan la formulación de políticas sociales dentro de la empresa acorde con las situaciones de cambio rápido característico de nuestra época.

Los objetivos específicos que se señalan si adoptan un derrotero más concreto a saber :

- Realizar con los familiares de los trabajadores programas tendientes a lograr una mayor capacitación y desarrollo que les permita tomar un papel activo, consciente, responsable y productivo dentro de la familia, la empresa y la comunidad.
- Proporcionar a las familias oportunidades que les permitan satisfacer sus necesidades, intereses e inquietudes.
- Brindar a las personas experiencias de trabajo en pequeñas asociaciones, en equipo, en organizaciones que le enseñen al tra-

bajador conjuntamente y en forma cooperativa, así como también las habilidades para administrar sus propios recursos.

Con miras a que las actividades de desarrollo social vayan siendo cada vez más amplias, es conveniente que los programas sean :

Progresivos : es decir, se vayan ampliando hacia diferentes áreas de acción, de acuerdo a las prioridades dadas por las necesidades, los problemas y los recursos.

Considerar los programas no como fines en sí mismos, sino como medios , instrumentos, herramientas de desarrollo y promoción humana.

Considerar la participación de los beneficiarios como básica y esencial para que a través del proceso de ayuda se llegue a que sean ellos mismos los administradores de sus propios recursos, ejecutores y evaluadores de sus propias actividades.

Realizarse con el esfuerzo y la participación de todos, es decir, que sean nacidos de un trabajo en equipo que permita abordar lo social en forma integral.

Tender a que cada persona sea más responsable, más participante, más comprometida en la búsqueda e implantación de los valores humanos, de justicia social y el compromiso por el bienestar de los demás.

Políticas de Desarrollo Social :

Las políticas de desarrollo social giran en torno a diversos planes trazados en torno a diversos tópicos específicos a saber :

Relaciones Industriales bajo cuyas directrices se agencia la selección de personal, que se ocupa de impartir destrezas de inducción y entrenamiento básicos.

Funciones de Supervisión y mandos medios; evaluación del personal, desarrollo organizacional, salarios, administración de personal y seguridad industrial.

Comunicación : crear y fortalecer las relaciones interpersonales.

Mantener en la empresa el más alto nivel de confianza, franqueza, sinceridad, certidumbre moral.

Mantener un ambiente de trabajo en que se pueda expresar libremente sin temores ni reservas.

Evitar conflictos o solucionarlos a través del diálogo.

Mantener un buen sentido de equipo mediante la participación activa del personal en la vida de la empresa.

Relaciones sindicales : armonizar los objetivos y aspiraciones de los trabajadores y la empresa, mediante relaciones de trabajo cooperativas.

Hemos reseñado los enunciados principales que están contenidos en el Manual de las Políticas de la Empresa, que se sustenta fundamentalmente en argumentos de índole ideológico que trata de conciliar las contradicciones entre el trabajo y el capital en una sociedad capitalista.

"En el sistema capitalista en el cual la mercancía es la base fundamental, todo se organiza según la lógica de las relaciones que se dan en torno a la mercancía que no es otra que la que corresponde a la racionalidad del capital" (43).

A partir de Taylor y Fayol se han introducido métodos y técnicas de estímulos e incentivos salariales que conduzcan a mayores rendimientos y a maximización de su tasa de ganancias. Se estructuran entonces las relaciones humanas, la dinámica de grupo que recoge las técnicas más desarrolladas por la psicología social. Las relaciones sociales dentro de la empresa han sido reducidas según Mario R. Matute "a un plano superficial de acciones e interacciones, sujetos a control y elevados por medio de sugestión ideológica a categorías científicas del funcionamiento de los grupos. Es obvio advertir que en estas maniobras se olvidan o se ocultan las fuerzas motoras de la real convivencia entre los hombres negándose las raíces económicas de todas sus relaciones a todos los niveles" (44).

La técnica de Relaciones Humanas busca su apoyo en las explicaciones acerca de la conducta humana cimentada en las corrientes más irracionalistas de la psicología cuyos conceptos se utilizan para dar toda suerte de explicaciones a fenómenos como la repulsión o atracción personal, la integración a los grupos, la cohesión de los mismos. Terria Matute que "esta acentuación de lo irracional degrada la calidad consciente del ser humano, minimiza el carácter evolutivo de su conducta y oculta las reales motivaciones de la lucha de clases". (45). Se acepta que "el trato entre la gente aunque sean miembros de distintas clases sociales puede ser formalmente cordial y basado en buenas maneras, pero en ningún modo en el engaño de que todos somos iguales en un sistema político-económico, discriminatorio y altamente competitivo". (46). El respeto mutuo no excluye la conciencia de clase, dice Matute, ni la posición de clase en cualquier asunto y agrega "el obrero puede brindar en el aniversario de la empresa, junto al propietario, pero no por ello puede borrarse el reflejo objetivo de los hechos en la mente de cada uno" (47). Es a partir de aquí donde pretendemos afianzar nuestra posición respecto al funcionamiento de las relaciones obrero-patronales en la empresa Feldar, no por el hecho de propugnar por unas relaciones adecuadas entre trabajadores y empleados, se debe perder de vista las aspiraciones de los obreros que generalmente no coinciden en los de sus empresarios; por tanto la labor del trabajo social debe implementarse por la vía de la implementación y la concien-

tización para que los obreros puedan conocer cada vez más sus derechos, ya que cumplen con sus nexos contractuales de manera correcta. No corresponde, a nuestro juicio, fincar las relaciones sobre bases falsas; por tanto no creemos que la función debe centrarse en "introducir en la conciencia de la clase obrera ideas de compañerismo, de igualdad social y de paz entre las clases" (48). Sabiendo que históricamente se conoce la misión histórica del proletariado, encaminada hacia una irreversible transformación, no corresponde a nosotros "inbuir a los trabajadores que exista una unidad de intereses entre los obreros, los empleados y los capitalistas". (49).

Se debe pretender desarrollar tareas que conduzcan al perfeccionamiento y desarrollo de éstos sin interferir en sus demandas clasistas.

OBSERVACIONES GENERALES

1. Una vez concluido nuestro trabajo, estamos en condiciones de formular las siguientes observaciones finales :
2. La Empresa Feldar se caracteriza por una estructura salarial relativamente sólida y una cobertura de servicios básicos de eficiente requiriendo reajustes en el área de Seguridad Industrial.
3. La Industria Vidriera Nacional, Feldar, tiene una alta composición orgánica de capital que se expresa en una división técnica y social del trabajo en la factoría.
4. La División Técnica del Trabajo imperante en la Empresa ocasiona una división social entre trabajadores intelectuales y trabajos manuales que se proyecta a sus relaciones interpersonales y familiares.

Se pueden, a partir de aquí, señalar algunos puntos de vista al respecto :

1. No obstante la calidad indiscutible de la prestación de servicios de salud, la frecuencia presentada en enfermedades pulmonares requiere, consideramos pertinente extremar las medidas de seguridad ambiental que controlen las emanaciones provenientes de las materias primas, tanto a nivel interno de la planta como hacia el exterior.
2. No obstante consideramos que es imposible superar las contradicciones entre el trabajo y el capital, así como la discriminación existente entre los trabajadores y empleados entre sí, creemos que es posible compartir algunas situaciones entre el personal de trabajadores y empleados de la factoría.
3. Creemos que los cursos de capacitación y las actividades recreativas compartidas superarían las divisiones no antagónicas.
4. Las divisiones históricas entre el trabajador y el capital requieren a nuestro juicio, un fortalecimiento de la organización sindical y de su presencia sólida en la empresa para el logro de reivindicaciones desde una perspectiva de clase.

5. Implementar en la seccional un Departamento de Trabajo Social que coordine todas las tareas enunciadas y proyecte una nueva dimensión del bienestar dentro de las limitaciones de una empresa capitalista.

ANEXO No. 1

Empleado _____ 01

Obrero _____ 02

1. Ocupación : _____

1.1 Sección : _____ 01

1.2 Proceso : _____ 02

1.3 Ingreso aproximado : - 15.000 _____

15 a 20 _____

20 a 25 _____

25 a 30 _____

30 a 35 _____

35 a 40 _____

40 o más _____

2. Estado Civil : _____ Soltero 01

_____ Casado 02

_____ Viudo 03

_____ U.libre 04

3. Dato Educativos : _____ Primaria 01

_____ Secundaria 02

_____ Universitario 03

_____ Técnico u otro 04

5. Salud

5.1 Ha sufrido incapacidades recientemente ? sí _____ no _____

Qué tipo de enfermedades _____ Días _____

5.2 Ha estado hospitalizado después de su vinculación laboral
sí _____ no _____

5.3 Si contestó afirmativamente, qué clase de enfermedad padeció : _____

5.4 Cuáles son sus enfermedades más comunes ? _____ 01

_____ 02

_____ 03

5.5 Ha sufrido accidentes de trabajo ? sí _____ no _____

5.6 Ha adquirido enfermedades por falta de protección en los
procesos de trabajo ? sí _____ no _____

Enumérelas : _____

5.7 Cómo calificaría la atención del I.S.S.? B _____ 01

R _____ 02

M _____ 03

5.8 Conoce usted casos de pensionados por invalidez en la em-
presa ? sí _____ no _____

5.9 Qué elementos de protección utiliza en su sección ?

Proceso _____ Protección
o control _____

5.10 Cómo califica el Servicio Médico Familiar ? B _____ 01
R _____ 02
M _____ 03

Qué servicios existen ? Cons.Ext. _____ 01
Hospitaliz. _____ 02
Farmacia _____ 03
Méd.Prev. _____ 04
Otro _____ 05

5.11 Se han realizado en la empresa campañas de :
Med. Prev. _____ 01
Seg. Ind. _____ 02
Vacunación _____ 03
Citología _____ 04

6. Educación :

6.1 Qué cursos de capacitación ha recibido por parte de la Empresa : _____

6.2 Qué cursos sugeriría usted ? _____

6.3 Se traduce la participación en los cursos en incrementos salariales (aumento de sueldo, de categoría, etc.) ?

sí _____ 01

no _____ 02

6.4 A su juicio, priman los cursos de : Formación _____ 01
Información _____ 02

6.5 Concede la empresa facilidades para que adelante estudios
en otras instituciones ? sí _____ 01
no _____ 02

Señale tipo de facilidades :

_____ Económicas (becas, matrícula, etc.) 01

_____ Horarias (tiempo de trabajo) 02

6.6 Se vincula la empresa a la educación de sus hijos :
sí _____ 01
no _____ 02

Cómo : _____

6.7 Existen algunas campañas de capacitación extensivas a la
familia ?
sí _____ 01
no _____ 02

Señálelas : _____

Institución: _____

7. Recreación :

Señale con una X las actividades recreativas en las que
emplea su tiempo libre.

7.1 Deportes (practica con frecuencia)

Futbol _____ 01

- | | | | | |
|-----|-----------------------------|------------|-------|----|
| | | Cine Club | _____ | 05 |
| 7.5 | Televisión : | Noticieros | _____ | 01 |
| | | Novelas | _____ | 02 |
| | | Culturales | _____ | 03 |
| | | Musicales | _____ | 04 |
| 7.6 | Fiestas : | Bailes | _____ | 01 |
| | | Reuniones | _____ | 02 |
| | | Bebida | _____ | 03 |
| | | Ctro | _____ | 04 |
| 7.7 | Música (escucha) qué tipo : | Clásica | _____ | 01 |
| | | Popular | _____ | 02 |
| | | Ctro | _____ | 03 |
| 7.8 | Paseos : | Sí | _____ | 01 |
| | | No | _____ | 02 |

8. Relaciones Interpersonales :

8.1 Cómo califica usted las relaciones con sus superiores :

- B _____ 01
- R _____ 02
- M _____ 03

8.2 Cómo considera las relaciones con sus compañeros de sección :

- B _____ 01
- R _____ 02
- M _____ 03

8.3 Cómo calificaría las relaciones entre el personal de la planta y el de la administración ?

B. _____ 01

R. _____ 02

M. _____ 03

8.4 A su juicio son : Superficiales _____ 01

Distantes _____ 02

Estrochas _____ 03

8.5 Existen relaciones entre su familia y la familia de :

Los empleados _____ 01

Los trabajadores _____ 02

Los directivos _____ 03

8.6 Cómo califica en resumen la empresa ?

B. _____ 01

R. _____ 02

M. _____ 03

9. Vivienda :

9.1 Posee vivienda propia ?

Sí _____

No _____

Si contestó por la negativa, señale canon de alquiler :

\$ _____

Si contestó afirmativa, indique forma de adquisición:

Préstamo a la empresa _____ 01

Esfuerzo propio _____ 02

Institución oficial _____ 03

10. Trabajo Social :

10.1 Para qué cree usted que sirve Trabajo Social ? _____

10.2 Cree usted que es importante el T.S. en una empresa :

sí _____ 01

no _____ 02

11. Intereses y Necesidades :

Señale con una X los intereses y necesidades que usted considere urgentes :

Económicas _____ 01

Sociales _____ 02

Educativas _____ 03

Vivienda _____ 04

Salud _____ 05

Seg. Ind. _____ 06

Recreativos _____ 07

Otros _____ 08

1. ESTRUCTURA SALARIAL

CCD.	EMPLEADOS		OBREROS	
	#	%	#	%
\$15.000 \$20.000 01			102	75.
\$21.000 \$26.000 02	15	20.27	27	19.65
\$27.000 \$30.000 03	7	9.5	7	5.14
\$31.000 \$36.000 04	11	14.8	-	
\$37.000 \$45.000 05	13	17.56		
\$46.000 \$51.000 06	8	10.8		
\$52.000 6 más 07	20	20		

2. ESTRUCTURA FAMILIAR

C6d.	EST' CIVIL.	SOLT'	CAS.	U. LIBRE	SEPA.	SIN CONT.	TOTAL	%	
	EDAD								
01	20-24	6	1	1	-	-	8	3.99	
02	25-29	4	24	4	-	-	32	15.76	
03	30-34	3	45	5	-	-	53	26.10	
04	35-39	1	40	5	-	-	46	22.66	
05	40-44	6	29	-	1	-	36	17.73	
06	45-49	-	10	1	-	-	11	5.41	
07	50-54	-	7	1	-	-	8	3.94	
08	55-59	-	1	-	-	-	1	0.49	
09	60-64	-	2	-	-	-	2	0.98	
10	Sin contest					6	6	2.95	
	TOTAL	20	159	17	1	6	203	100%	

3. NIVEL DE ESCOLARIDAD

Cod.	Grado de Escolaridad	#	%
01	Primaria incompleta	5	2.46
02	Primaria	21	10.39
03	Bachillerato	19	9.35
04	1o. Bachillerato	7	3.44
05	2o. Bto. ---- 3o. Bto.	40	19.70
06	4 Bto. ----- 5o. Bto.	36	17.73
07	Secretariado comercial	7	3.44
08	Técnicos	37	18.22
09	Univ. incompleto	12	5.91
10	Univ. completo	12	5.91
11	Postgrado	3	1.47
12	Sin contestar	4	1.97
Total		203	100 %

4. ESTRUCTURA FAMILIAR

ESTUDIA - INSTITUCION - EDAD

EDAD			SI		NO		OFICIAL		PRIVADA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01	154	28.95	56	36.36	98	63.64	7	4.55	49	31.82	154	
02	210	39.47	210	100			91	43.33	119	56.67	210	
03	112	21.05	112	100			63	56.25	49	43.75	112	
04	56	10.53	50	100	6	10.71	25	16.67	25	16.67	24	
TOTAL	532	100	428				186	100		100	532	

4.1 PARENTESCO ADULTOS

	01		02		03		04		05		06		07	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
PARENTESCO														
PADRE													23	27.45
ESPOSA	2	11.11	23	57.14	50	87.71	45	100	24	66.66	12	48	11	10.78
MADRE											7	23	47	
HIJO ADULTO	16	89.8	3	6.12										
O T R O			18	36.74	7	12.28			12	33.33	5	24	16	
	18	100	49	100	57	100	45	100	36	100	25		102	

5. S A L U D

INCAPACIDAD

HOSPITALIZACION

Cód.	SI		NO		SI		NO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Accidentalidad	28	33.33	110	52.33	21	37.5	63	40.90	12	
Enf. Común 02	56	66.66	100	47.61	35	62.5	91	59.09	18	
TOTAL	84		210		56		154			

5.1 ENFERMEDADES PREDOMINANTES

COD.	OBREROS		EMPLEADOS		TOTAL		
	#	%	#	%	#	%	
E1	105	67.74	40	33.33	145	71.42	E1 Respiratorias
E2	10	6.45	0	0	10	4.92	E2 Oseos
E3	5	3.22	2	4.16	7	3.45	E3 Vasculares
E4	6	3.87	0	0	6	2.95	E4 Neuromusculares
E5	5	3.22	0	0	5	2.46	E5 Organosde los Sentidos
E6	24	15.40	6	12.5	30	14.77	E6 Digestivos

5.2 PARALELO ATENCION EN EL ISS Y MEDICO

FAMILIAR DE LA EMPRESA

Csd.

B

01

R

02

M

03

#	%	#	%
15	7.14	210	100
43	20.47		
152	72.38		

210

100

210

100

5.3 PENSIONADOS POR INVALIDEZ

Cód.	#	%
SI 01	11	5.23
NO 02	199	94.76
TOTAL	210	100.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRAQUILLA

5.4 PROTECCION Y SECCION

Cód.	Adm.		Formación		Selección		Materias		Decoración		Bodegas			
	01		02		03		04		05		06			
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
1	16	32.65	12	12.24	68	32.38	11	13.09	22	31.42	14	25	1	Casco
2	7	14.28	35	35.71	34	16.19	23	27.38	37	52.85	22	39.28	2	Guantes
3			20	20.40	43	20.47	17	20.23	2	2.85	16	28.57	3	Cafas
4	9	18.36	25	25.51	53	25.23	28	33.33	6	8.57	4	7.19	4	Botas
5	6	12.24	4	4.03			5	5.95	3	4.23			5	Máscaras
6			2	2.04	12.	5.71							6	Protectores auditivos
7	3	16.32											7	Extintidores
8	3	6.12											8	Aire
	49	100	93	100	210	100	81	100	70	100	56	100		

5. CURSOS DE CAPACITACION

Cód.		#	%
Contables	01	35	11.95
Administrativa	02	35	16.71
Técnicos	03	84	35.76
Sindicales	04	23	9.52
Ninguno	05	77	26.19
		254	100.

6.1 SUGERENCIA DE CURSOS

	#	%
Admo.	63	27.27
Complementarios	15	6.49
Médicos	41	17.74
Técnicos	54	23.37
Sindicales	22	9.52
Ninguno	36	15.58

231

100

6.2 REPRESENTACION DE LA CAPACITACION EN
INCREMENTO SALARIAL

C. DE INCREMENTO				INFORMACION				FORMACION			
SI		NO		SI		NO		SI		NO	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
		210	100	175	83.33	35	16.67	35	16.67	175	83.33

Incremento salarial

6.3 CAMPAÑAS DE CAPACITACION

Cód.		EMPLEADOS		OBREROS	
		#	%	#	%
Psicolog.	01	84	57.14	126	85.71
Ballet	02	21	14.29	-	-
Artesania	03	42	28.57	21	14.29

6.4 VINCULACION A LA EDUCACION

	S I		N O	
	#	%	#	%
Fac. Econó.	200	95.24	10	
Fac. Hora.	170	80.95	30	
Vinc. Decas	120	57.14	90	
Vinc. Aux.	150	71.47	60	
Capacit. flia.	75	35.71	135	

7. RECREACION DEPORTES

Cód.	EMPLEADOS		OBREROS		DENTRO		FUERA	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Futbol			38	21.71	24	19.04	14	24.3
Beisbol	4	5	6	3.42	10	7.93		
Softbol	16	20	30	17.14	46	36.50		
Basquet								
Volleybol	30	37.5	14	8	28	22.22	42	51.2
Natación								
Ping-pong			5	2.95	10	7.93	12	14.6
Juego de Mesa								
Ninguno	25	6.25						
Otro	5	6.25					8	9.75
	80	100	175	100	126	100	82	100

7.1 ESPECTACULOS DEPORTIVOS

Cód.		E		O	
		#	%	#	%
Futbol	01	65	35.71	36	19.88
Beisbol	02	53	30.76	65	35.91
Softbol	03	28	15.38	59	32.59
Basquet	04	14	7.69	6	3.31
O t r o	05	22	12.08	16	8.83

182

100.

181

100

7.2 EVENTOS CULTURALES

Cód.		E		O	
		#	%	#	%
Exposición	01	26	17.56	20	25
Pintura	02	28	18.91	52	65
Conciertos	03	41	27.70		-
Teatro	04	53	35.51		-
O t r o	05			8	10
		148	100.	80	100

7.3 C I N E

Cód.	E		O	
	#	%	#	%
Dramas 01	45	25.71	32	16.39
Comedias 02	37	21.14	63	33.33
Sexo 03	4	2.28		
Suspenso 04	58	33.14	57	30.15
Cine Club 05	31	17.71	37	19.57

175

189

7.4 TELEVISION

Cód.	E		G	
	#	%	#	%
Noticieros 01	77	43.31	98	35.95
Novelas 02	59	32.41	14	7.59
Culturales 03	32	17.53	42	23.03
Musicales 04	19	7.69	28	15.36

7.5 F I E S T A S

Cód.		E		C	
		#	%	#	%
Ecile	01	72	44.72	100	49.26
Reuniones	02	24	14.90	86	42.36
Bebida	03	65	40.37	17	8.37

161

100

203

100

7.6 M U S I C A

Cód.	E		C	
	$\frac{N}{N}$	%	$\frac{N}{N}$	%
Clásica 01	36	33.96	28	20
Popular 02	63	59.93	112	80
Otra 03	7	6.50		
	106	100.	140	100.

7.7 P A S E O S

EMPLEADOS				OBREROS			
#	%	#	%	#	%	#	%
SI		NO		SI		NO	
77	81.67	7	9.09	7	33.33	41	61.11

8. RELACIONES INTERPERSONALES

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

	SUPERIORES				COMPAÑEROS				PLANTA Y ADMON.				CALIFICACION				CALIDAD RELAC.			
	OBREROS		EMPL.		OBREROS		EMPL.		OBREROS		EMPL.		OBREROS		EMPL.		OBREROS		EMPL.	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Buenas	49	30.09	73	36.90	84	66.66	63	75.	42	68.33	21	25	46	66.5	50	71.42	30	23.80	50	47.14
Regulares	55	44.44	11	11.09	42	33.33	13	15.47	75	59.51	63	75.	70	63.49	24	29.57	71	56.37	45	45.20
Malos	21	16.67	-	-	-	-	3	9.52	9	7.14	-	-	-	-	-	-	25	19.84	8	7.54

8.1 RELACIONES INTERFAMILIARES

	DIREC- TIVOS		OBREROS		EMPLEA- DOS		NO		TOTAL
	#	%	#	%	#	%	#	%	
Filia. obreros	6	10.71	56	100	8	10.12	68	80.95	138
Filia. empleados	50	89.28	-	-	71	89.87	16	19.04	137

56 100 56 100 79 100 84 100 275



9. VIVIENDA

	#	%
Propia	168	80
Esfuerzo propio	91	43.33
Préstamo	56	25.66
Otra	04	40
Alquiler	42	20



10. IMPORTANCIA DE TRABAJO SOCIAL

	SI		NO	
	#	%	#	%
Obreros	122	50.09	14	0.66
Empleados	74	35.23		

10.1 OPINION SOBRE EL TRABAJO SOCIAL

Cód.	#	%
Evaluación y Capacitación	6	3.07
Interacción	50	25.64
Bienestar	23	11.79
Concientización	39	20
Mediación	42	21.53
Debe cambiar	20	10.25
No sirve	15	7.69
	195	100.

11. NECESIDADES INTERESES

CCD.	#	%
Económicas	161	28.40
Sociales	63	11.11
Educativas	77	13.59
Vivienda	70	12.35
Salva	91	16.50
Seg. Ind.	77	13.05
Recreación	21	3.70
Otros	7	1.23
	567	100.

ANEXO No. 2

ANALISIS SOCIO-ECONOMICO DE LA POBLACION LABORAL DE
LA CRISTALERIA PELDAR DE BARRANQUILLA Y LA
INGERENCIA DEL TRABAJO SOCIAL.

CENITH BULA DE LA S.
JANETH HERNANDEZ CH.

Anteproyecto de Tesis para
Optar el Título de Licenciada
en Trabajo Social.
Asesor: Dr. Jairo Solano A.

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA-COLOMBIA
1.982.

1. HISTORIA DEL OBJETO

Nos hemos propuesto la realización de una investigación social que se desenvolverá en la Cristalería Peldar S.A. planta de Barranquilla y que examinará los aspectos más sobresalientes de las relaciones sociales en dicha empresa, con el fin de diseñar un programa de trabajo social que determine la factibilidad de implementación de estos servicios en esa unidad fabril.

El desglose de las condiciones sociales que se presentan en esta empresa, suponen referirnos a la irrupción de esta en el panorama nacional, a su composición orgánica de capital y al papel económico que desempeña en la vida nacional.

Las primeras manifestaciones de la producción de vidrio en Colombia, datan de la época de la Colonia, hablan de una fábrica de vidrio que existió en Cartagena, después de muchos esfuerzos y fracasos; por fin en 1.896 se inició en Bogotá, el montaje de vidriera Fenicia.

La razón social "Cristalería Peldar" tiene su origen en la fusión de los nombres de Pedro Luis y Darío Restrepo que formaron la antigua vidriera Fenicia incorporándola a las nuevas exigencias del capitalismo en Colombia.

De la modesta empresa semiartesanal de 1.939, a la modesta factoría que hoy constituye Peldar existe una evolución entre aquella fábrica de producción manual de cristalería y frascos en variedad de formas y colores que contaba con algunas máquinas, prensas semiautomáticas y 180 obreros. En las plantas de Cogua (Cund.), Barranquilla y Envigado, se manifiesta un avance significativo en la industria nacional del vidrio.

La planta de Peldar en Barranquilla, que dentro de la división del trabajo de la empresa en Colombia, se ocupa de la producción de envases de vidrio, fué implantada en día 3 de Septiembre de 1.965 e iniciando actividades con 180 obreros.

Los procesos que se realizan en una factoría vidriera tienen como base el vidrio soplado. Las primeras muestras de este material se vinculan a los antiguos Fenicios uno de los pueblos emprendedores que se ubicaron en el Medio Oriente, quizás por

esto prontamente su influencia se extendió a Siria y Egipto, introduciéndose posteriormente en Europa donde en el siglo XV, desarrollaron verdaderos artifices de éstas especialidades que también se agrupaban en gremios donde se producía bajo las reglas de la producción artesanal. Hoy ha transcurrido el tiempo y han pasado tanto la revolución industrial como la revolución científico técnica e impera la alta tecnología y se cuenta con hornos especiales que actúan en el proceso, tales como cámaras de fusión de materias primas, cámaras de afinación y refinado. Estos hornos están contruidos en ladrillos refractarios resistentes a altas temperaturas cuyo promedio es de alrededor de 1.500°C, además de éstos existen cales alimentadores de máquinas, colorantes de vidrio, etc., al final del proceso se forman las llamadas gotas elementos esenciales en la producción de envases de vidrio.

Las materias primas más usuales son el Sulfato, Arsénico, Nitro, Selenio, Cobalto, Carbón y Pirita que desempeñan funciones afinantes, decolorantes, y colorantes; para disponer de ellas la empresa posee concesiones de minas que las proveen.

La utilización de materias primas por parte de las empresas vidrieras implican necesariamente riesgos ocupacionales que serán examinados adelante pero que requerirán el concurso de profesionales diversos entre ellos el Trabajador Social empeñado en el logro de bienestar y seguridad social e industrial de los trabajadores. Es precisamente aquí donde el investigador adquiere un campo de acción específica y se requiere recabar la información a ese respecto.

3. JUSTIFICACION

Es de sumo interes para nosotras adelantar una investigación en una unidad fábril por cuanto la intervención del Trabajador Social en el sector productivo se requiere tanto en medio de los antagonismos entre Trabajo y Capital, como en los campos de la promoción, desarrollo y bienestar de obreros y empleados de la empresa.

Orientamos nuestra investigación específicamente al análisis Socio-Económico, del personal que labora en las instalaciones de la unidad fabril Cristalería Peldar S.A. seccional Barranquilla.

2. FORMULACION

Ante la decisión de incursionar en el análisis de las relaciones sociales en una empresa privada en Colombia y concretamente la Cristalería Peldar S.A. sede de Barranquilla, se impone detectar los diversos problemas de índole estructural que se expresan tanto en la empresa como en su población total.

En primer término se requiere referirse a las diversas vicisitudes por las cuales atravieza el sector productivo Colombiano situado al borde de la recesión por la existencia de un modelo de desarrollo que concibe como punta de lanza al capital financiero desestimulando la producción en altas tasas de intereses que dificultan el desarrollo armónico del sector secundario. En segundo lugar y muy vinculado a los fenómenos enunciados encontramos que la clase asalariada que contribuye a la producción y a la realización de mercancías generadas en estas factorías va a agregar a su consustancial explotación y extracción de plusvalía, unas condiciones afectadas por el receso general de la economía, el ocaso del fenómeno inflacionario y el impacto del modelo monetarista.

Todas estas circunstancias se expresan en la situación socio-económica del personal de trabajadores y empleados de la Cristalería Peldar detectado a partir de una encuesta realizada a 203 empleados y trabajadores de esa unidad fabril y que ha arrojado guarismos que constituyen un área problemática digna de análisis en intervención por parte del Trabajador Social.

La información respecto a las variables nominales "Background" nos permite realizar ciertas inferencias preliminares. De una población de 203 personas pudimos constatar que un 82.25% se agrupaba en los rubros de edades que oscilan entre los 25y44 años constituyendo las proporciones dominantes si se compara con el personal de jóvenes entre los 20 y 24 años y de personas maduras entre 45 y 64 años. Esto tiene algunas implicaciones en correlación con la variable estado civil, porque mientras observamos que el intervalo de 20-24 años solo se encuentra un individuo casado y uno con unión libre en el grupo 25-44 encontramos 138 personas con vínculo matrimonial y 14 en unión libre, lo que evidencia la primacía de jefes de familia dentro de los trabajadores de la empresa; así mismo se observa que si cotejamos estos datos con los grupos de edades predominantes

en los hijos de los trabajadores encontramos que son dominantes los grupos de 0-15 años donde se agrupan 396 menores que constituyen el 83.19% de la población total. Lo enunciado representa que dentro de las necesidades del personal de la empresa una de las reivindicaciones básicas la constituye la ayuda educativa para los hijos, las becas, etc.

Es de observar que no obstante se pueda considerar que el personal de trabajadores de la empresa es capacitado a nivel técnico dado que un 40.87% oscila entre primero y quinto de bachillerato, un 11.82% conforma el personal universitario completo e incompleto y si se presume que esto predomina sobre un 12.85% que apenas llegan a niveles primarios de escolaridad y si de aquí se colige que la clasificación académica incide en la remuneración de los agentes, se diría que dentro de sus intereses y necesidades no debía contemplarse el aumento de salario; sin embargo un número significativo de personas solicitan tanto aumento de salario como préstamo para adquisición de vivienda, como capacitación para el trabajador, etc.; que se articulan a los requerimientos de reproducción de los obreros calificados y de su familia. Es significativo que en una empresa que goza de ingresos relativamente adecuados si se le compara con otras unidades fabriles del país, las reivindicaciones que se solicitan no sean exclusivamente del orden de subsistencia sino que amplía la gama de intereses personales, familiares, sociales y culturales, propias de la pequeña burguesía (técnicos y profesionales) y obreros calificados que perseguirán mejores relaciones obrero-patronales, recreación para ellos y su familia y mejores servicios, confort y seguridad industrial. Pedirán la satisfacción de necesidades no estratégicas tales como: Justicia en la discusión del pliego de peticiones, mejores servicios de enfermería, mejoras en el caso, normas de salud e higiene industrial, e incluso entenderán la pertinencia de la creación de un departamento de Trabajo Social sobre la base de los factores enumerados, nos planteamos algunos interrogantes claves para el desarrollo de nuestra investigación:

- 1-¿ Cuáles serán las tareas básicas de un programa de trabajo Social donde priman el trabajo calificado?.
- 2-¿ Cómo se pueden interpretar las relaciones obrero-patronales en empresas de capital mixto como la cristalería Peldar?

3. ¿ Existen adecuadas medidas de seguridad industrial para la manipulación de sustancias químicas y para la realización de procesos en esta unidad fabril?.
4. ¿Qué papel habría de cumplir el Trabajo Social ante requerimientos de educación, salud, bienestar y capacitación del personal vinculado?.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVOS GENERALES

- 4.1.1. Redefinir sobre nuevas bases teóricas la labor profesional del Trabajo Social en el sector Industrial.
- 4.1.2. Profundizar acerca de los estudios realizados y formulados a nivel de América Latina con respecto a la problemática de los asalariados urbanos.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 4.2.1. Jerarquizar las necesidades de la población laboral de la factoria Peldar para ofrecer programas específicos de Trabajo Social.
- 4.2.2. Promover la creación de un departamento de Trabajo social en la Cristaleña Peldar S.A. de Barranquilla.

5. DELIMITACION

ESPACIAL:

Nuestro trabajo se desenvolverá en el sector industrial de la ciudad de Barranquilla donde se ubica la unidad fábril Cristalería Peldar, cuya localización es vía 40 # 80-06.

TEMPORAL:

Desde el punto de vista temporal basamos nuestra periodización en el criterio de referirnos al análisis de coyuntura, para este caso el Frente Nacional, específicamente comprendido en su fase 1.970 - 1.980, con el fin de establecer el carácter asumido por las alianzas y bloques de clase en el poder y el grado de desarrollo de las contradicciones sociales.

6: METODOLOGIA

6.1. METODO:

Utilizaremos para el desarrollo de nuestro trabajo el método Histórico Estructural que se concibe como la confluencia entre la lógica y la historia expresadas estructural y genéticamente. Así mismo se trata de una investigación teórico concreta que utiliza análisis de coyunturas referidos a una situación particular de carácter regional y sectorial.

6.2. TECNICAS:

Implementaremos las diversas técnicas de la investigación empírica donde se incluye la observación, el muestreo probabilístico, las entrevistas estructuradas a informantes claves y en general las técnicas paramétricas y no paramétricas.

8. HIPOTESIS

En la factoría Peldar la división técnica del trabajo que diferencia a ingenieros y supervisores (pequeña burguesía mo uderna) de los trabajadores directos se manifiesta en la disminución de las relaciones sociales, interpersonales y familiares.

VARIABLE INDEPENDIENTE

División técnica.

OPERACIONALIZACION VARIABLE INDEPENDIENTE

TRABAJO INTELECTUAL

- Saber técnico-administrativo.
- Control, vigilancia, mando, autoridad.
- Jerarquía salarial.
- Trabajo improductivo, pequeña burguesía.

TRABAJO MANUAL.

- Fuerza de trabajo calificada.
- Productor directo.
- Productor de plusvalía.
- Subordinación.
- Niveles inferiores de salario.

VARIABLE DEPENDIENTE

Relaciones sociales discriminatorias (división social).

OPERACIONALIZACION VARIABLE DEPENDIENTE

Relaciones interpersonales y familiares:

- Falta de comunicación.
- Separación de eventos: deportivos, de capacitación y ali -
mentación.
- Divergencia de intereses culturales e ideológicos.
- Utilización separada de servicios: salud y medicina preven

- tiva.
- Bienestar y seguridad industrial.

HIPOTESIS

Las crisis características del modelo económico en la industria, que impactan básicamente los niveles inferiores de la escala de salarios; han precipitado situaciones de inestabilidad laboral y de agitación sindical en la empresa Peldar.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Crisis en la industria.

OPERACIONALIZACION VARIABLE INDEPENDIENTE

ALTAS TASAS DE INFLACION

- Recesión industrial.
- Altas tasas de interés.
- Crédito industrial a altos costos.
- Dificultad en la realización del producto.
- Libertad de precios.

NIVELES SALARIALES

- Pérdida de capacidad adquisitiva de obreros.
- Restricciones para incrementos salariales.

VARIABLE DEPENDIENTE

Inestabilidad laboral y agitación sindical.

OPERACIONALIZACION VARIABLE DEPENDIENTE

PLIEGO DE PETICIONES

- Organización Sindical
- Convenciones colectivas.
- Paros, mítines y demás formas de presión.
- Politización.
- Periodos de conciliación.

- Afiliación a sindicatos de industrias y a centrales.

9. MARCO CONCEPTUAL

BIENESTAR: El concepto de " Bienestar social " adquirió carta de ciudadanía en el ámbito de las ciencias sociales como consecuencia de una doble convergencia; la aparición de la problemática del desarrollo que plantea la exigencia de que éste sea inducido, de lo que se infiere la necesidad de la acción gubernamental, y, dentro de esa problemática (como un aspecto parcial de la misma) la cuestión referente a los aspectos más directamente sociales del proceso de desarrollo. En ese contexto, se habla de Bienestar Social para designar el "conjunto de leyes, por una parte, se establecen para asegurar o mejorar y robustecer la provisión de todo aquello que se consideran las necesidades básicas para bienestar humano y mejoramiento social".

CLASE SOCIAL : En su acepción corriente grupo de hombres que se hallan en igual situación social o en situación semejante.

En sociología la expresión adquiere diferentes alcances y significados según se trate de uno u otro enfoque teórico. Para Max Weber la clase social está constituida por todo grupo humano que se encuentre en igual situación de clase, esto es, constituyendo un conjunto de probabilidades típicas;

- 1- De provisión de bienes .
- 2- De posición externa.
- 3- De destino personal.

Los tres derivan dentro de un determinado orden económico, de la magnitud y naturaleza del poder de disposición (o carencia de él) sobre bienes y servicios, y de " Las maneras de su aplicabilidad para la obtención de rentas o ingresos".

El Estructural-Funcionalismo, ha dado al concepto de Clase Social un sentido más descriptivo, considerandolo como parte de la problemática más amplia de la estratificación social.

Para el Marxismo (tanto en su teoría como en su práctica), el concepto adquiere una centralidad indiscutible, entiende por Clase Social, a los grupos sociales antagónicos, que ocupan lugares diferentes en la estructura económica de un modo de producción determinado, lugar que está determinado por su relación social con respecto a los medios de producción, según

sea propietario de ellos o sólo tenga la fuerza de trabajo para vender en el mercado.

ECONOMIA: Presencia en los canales circulatorios de una masa de papel moneda sobrante en relación con las necesidades de circulación de mercancías. El exceso de dinero circulante puede darse cuando surge un déficit presupuestal, el Estado burgués no puede cubrir sus gastos, en rápido aumento, y se obligado a recurrir a la emisión suplementaria de papel moneda. La inflación hace que el papel moneda se desvalorize en comparación con el material monetario (oro), en la medida en que la circulación del primero rebasa la cantidad de dinero-oro necesario. Su influjo sobre toda la economía del país es desfavorable pues dá origen a un crecimiento rápido, incesante y sumamente desigual de los precios de las mercancías. De esta manera se acentúa la anarquía y desproporción en la esfera productiva, inherente al capitalismo. Se elevan con especial interes los precios sobre la producción de carácter militar y ello hace que las correspondientes ramas se desarrolle con exceso en detrimento de la producción civil, se perturban las relaciones crediticias, la concesión de préstamos resulta desventajosa, pues los acreedores reciben dinero desvalorizado cuando se rembolsa el préstamo y sufren pérdidas considerables. Valiéndose de la inflación la gran burguesía carga a hombros de los trabajadores todo el peso de los gastos militares. La clase más afectada es la clase obrera, cuyo salario real baja sensiblemente debiso al aumento de los precio de los bienes de consumo. Resultan perjudicados por loa inflación los pequeños productores de mercancías, pues los precios de los artículos crecen mucho más lentamente que los artículos producidos por los grandes capitalistas. Aprovechando la ruina de los empresarios pequeños que no pueden resistir las conmociones inflacionarias, la gran burguesía le compra las empresas a ínfimos precios, de este modo la inflación contribuye a que se concentre y se centraliza el capital.

DEPENDENCIA : En términos generales, hace referencia a un estado o situación de subordinación, sometimiento, sujeción o inferioridad jerárquica.

Las situaciones de dependencia, no solo existen entre personas, sino también entre grupos, clases y naciones, no por razones de jerarquía o disciplina, sino como consecuencia de la

FUERZA DE TRABAJO: Capacidad del hombre para trabajar, conjunto de fuerzas físicas y espirituales de que el hombre dispone y que utiliza en el proceso de producción de los bienes materiales. La fuerza de trabajo es la condición fundamental de la producción en toda sociedad. En el proceso de producción el hombre no solo actúa sobre la naturaleza que lo rodea sino que desarrolla, además, su experiencia productiva, sus hábitos de trabajo. En las sociedades antagonicas de clase los obreros carecen de medios de producción y son explotados. Las formas en que la fuerza de trabajo se explota depende de tipo de propiedad imperante. Las condiciones necesarias para que la fuerza de trabajo se convierta en mercancía son:

- 1- La libertad personal del individuo, la posibilidad de disponer de medios de trabajo.
- 2- La carencia de medios de producción en lo que respecta al trabajador y la capacidad de vender medios de trabajo para obtener medios de subsistencias.

Bajo el capitalismo las fuerzas de trabajo como cualquier otra mercancía posee valor y valor de uso. El valor de la fuerza de trabajo se determina por el valor de los medios de vida indispensables para mantener la normal capacidad de trabajo de su poseedor y sostener a los miembros de su familia, también por los gastos que implica el aprendizaje del obrero. El valor de uso de la mercancía fuerza de trabajo estriba en facultad que posee el obrero en el proceso de trabajo, un valor que supera al de la propia fuerza de trabajo, es decir estriba en la facultad de proporcionar plusvalía.

MANUFACTURA: Es la segunda fase del desarrollo del capitalismo en la industria, precede a la producción maquinizada; empresa capitalista basada en la división del trabajo y en la técnica manual-artesanal. Lo característico de la primera forma de manufactura, la más simple, estriba en que los trabajadores, que trabajan en sus casas, son explotados por el capital comercial. La manufactura capitalista creó las premisas para la gran producción industrial, perfeccionó los instrumentos de trabajo, preparó obreros especializados para pasar a la producción maquinizada.

MERCANCIA: Producto del trabajo destinado a satisfacer alguna necesidad del hombre que se elabora para la venta y no -

existencia de determinadas estructuras.

concepto causal significativo de cierta corriente sociológica Latinoamericana, que alude directamente a las condiciones de existencia y funcionamiento del sistema económico y del sistema político, mostrando las vinculaciones entre ambas, tanto en lo que se refiere al plano interno de los países como al externo. El concepto de dependencia, pretende otorgar significado a una serie de hechos y situaciones que aparecen conjuntamente en un momento dado y se busca establecer por su intermedio las relaciones que hacen inteligibles las situaciones empíricas entre los componentes estructurales internos y externos.

FORMACION ECONOMICO-SOCIAL : Etapa determinada del desarrollo de la sociedad humana que se expresa en una totalidad social concreta históricamente determinada. Esta totalidad social puede corresponder a un país o aun conjunto de países.

Cada formación económico-social aparece y se desarrolla según leyes económicas propias. Al mismo tiempo que en todas ellas actúan leyes generales que enlazan unas con las otras a lo largo de la historia de la humanidad.

GANANCIA: Forma metamorfoseada de la plusvalía, aparece como excedentes (ingreso) sobre las inversiones de capital y de ellas se apropia el capitalista. La transformación de la plusvalía en ganancia se debe a que el capitalista desenvolsa capital no solo para controlar fuerza de trabajo sino también para adquirir medios de producción, sin los cuales no puede darse el proceso de producción. Por este motivo Marx dice que: " La plusvalía es presentada, como fruto de todo el capital desenvolsado, adquiere la forma metamorfoseada de la ganancia (15)., pero en realidad la fuente de ganancia no comprende a todo el capital, sino únicamente la parte invertida en fuerza de trabajo. El que la plusvalía se convierta en ganancia se halla condicionada por el hecho de que la plusvalía solo se manifiesta efectivamente en el proceso de realización de la mercancía y lo hace bajo el aspecto de diferencia entre su precio y los gastos capitalistas de la producción, es decir, bajo es aspecto de ganancia que después de cada rotación de capital recibe el capitalista.

para el propio consumo. Los productos del trabajo que convierten en mercancías van solo cuando aparece la división social del trabajo y cuando existe determinada forma de propiedad sobre los medios de producción y los frutos del trabajo. La mercancía es característico del capitalismo, porque en los modos de producción Feudal y Esclavista se presentaba como una economía natural.

MONOPOLIO: Convenio, unión o agrupación de capitalistas que concentran en sus manos gran parte de la producción y de la venta de mercancías con el fin de asegurarse elevadas ganancias monopolísticas. Surge el monopolio cuando la producción y el capital alcanzan un elevado nivel de concentración.

El creciente proceso de concentración de capital dentro del sistema capitalista ha conducido a la centralización de gran parte de la producción y de la venta de mercancías. Estas grandes empresas, denominadas monopolios, controlan a su arbitrio el mercado en cuanto al precio y a la calidad de los productos con el único objetivo de aumentar sus ganancias.

PRODUCCION: Proceso de creación de los bienes materiales necesarios para la existencia y desarrollo de la sociedad. La producción existe en todas las etapas de desarrollo de la sociedad humana. Los hombres al crear bienes materiales (medios de producción y artículos de consumo), contraen determinados vínculos y relaciones para actuar conjuntamente. Por este motivo la producción de los bienes materiales siempre es una producción social. La producción presume tres elementos:

- 1- El trabajo como actividad humana dirigida a un fin.
- 2- El objeto del trabajo es decir, todo aquello hacia lo cual se orienta la actividad humana dirigida a un fin.
- 3- Los medios de trabajo, en primer lugar los instrumentos de producción; maquinarias, instalaciones, herramientas, con las cuales el hombre modifica los objetos de trabajo, los hace idóneos para satisfacer las necesidades humanas.

La producción presenta dos aspectos:

- 1- Fuerza productiva, que expresa las relaciones de la sociedad con la fuerza de la naturaleza, con lo que se lucha para

obtener los bienes materiales.

2- Las relaciones de producción que caracteriza las relaciones de los hombres entre sí en el proceso de producción.

La producción considerada como unidad de la fuerza productiva y las relaciones de producción constituye el modo de producción de los bienes materiales, del que depende el carácter del régimen social dado.

REPRODUCCION AMPLIADA DE CAPITAL: Proceso de renovación constante de toda la producción social capitalista en creciente volumen. Cuando la reproducción es ampliada, parte de la plusvalía se capitaliza, es decir se une al capital activo y se emplea para aumentar el volumen de la producción. Así tiene lugar una acumulación de capital. Parte de la plusvalía acumulada se destina a la adquisición de medios adicionales de producción y otra parte para la compra de trabajo adicional.

PLUSVALIA: Valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista. La plusvalía expresa la esencia y la particularidad en forma capitalista, de explotación, en la que el plusproducto adquiere la forma de plusvalía después de descubrir la esencia de la categoría económica de la mercancía fuerza de trabajo. Marx descubrió el origen de la plusvalía, puso al descubierto la naturaleza de la producción capitalista oculta tras las relaciones mercantiles. Al organizar la producción el capitalista desenvuelve una determinada suma de dinero para adquirir medios de producción y comprar fuerza de trabajo sin perseguir más que un objetivo: obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial anticipada por él, es decir, obtener plusvalía.

RECESION: Dentro de las crisis del capitalismo que asumen un carácter cíclico, la recesión deriva de un desestímulo a la inversión motivado por diversos factores entre ellos: el alto costo del dinero, las altas tasas de interés, la escasez del crédito y la tendencia a la tasa decreciente de ganancias.

TECNOLOGIA: Uso y aplicación sistemática del conocimiento científico (u otro conocimiento organizado) a tareas prácticas para lograr resultados específicos y alcanzar metas preestablecidas.

- NOTAS -

1. Piedrahita Francisco, "Desarrollo Industrial en la década del Stenta" in Revista ANDI # 58 - 1981 (Documentos XXXVI, Asamblea General Ordinaria de Afiliados) pág. 35.
2. Dobb, Maurice. "Economía Política y Capitalismo", Fondo Cultura Económica, México 1974, pág. 86.
3. Bejarano, Jesús. "Industrialización y Política Económica" In Colombia Hoy, Siglo XXI, 1978, pág. 260.
4. Piedrahita Francisco. Op. cit. pág. 35.
5. Idem, pág. 36.
6. Idem, pág. 38.
7. Ibid, pág. 66.
8. Bejarano, Jesús. Op. cit, pág. 262.
9. Piedrahita, Francisco, op.cit. pág.69.
10. Lubanovitz, Salomón. "Ensayos sobre el Desarrollo del Capitalismo Dependiente", Editorial Pluma, 1977, pág. 45.
11. Idem, pág. 43.

12. Paulantzas, Nicos. "Las Clases Sociales en el Capitalismo Actual." Siglo XXI, 1975, pág. 211.
13. Idem., pág. 212.
14. Idem., pág.224.
15. Echavarría Sofía y Jurado Oscar, "Feldar Reflejo de la vida Nacional", Comunicaciones de Grupo Comúngrupo - Medellín - Colombia, 1980. pág. 2.
16. Op. cit. pág. 4.
17. Idem., pág. 5.
18. Idem,pág. 6.
19. Idem, pág. 6.
20. Moncayo Carlos : "La Política Laboral del Frente Nacional" in Ideología y Sociedad. #21, Abril-Junio de 1977 , pág. 52.
21. Convención Colectiva de Trabajo - Cristalería Feldar S.A. 1981-1983, pág.
22. Idem,pág.
23. Idem, pág.
24. Idem, pág.
25. Ibid, pág.

26. Ibid, pág.
27. Ibid, pág.
28. Ibid, pág.
29. Silva Ma. Cristina y Caracoda Luz E., "El Balance Social aplicado al Trabajo Social de Empresas", Memorias 4o. Congreso Nacional de Trabajo Social, Octubre 21-24 de 1981, Medellín - Colombia, pág.1
30. Idem, pág. 2.
31. Ibid, pág. 2.
32. Ibid, pág. 3.
33. Ibid, pág. 4.
34. Ibid, pág. 5.
35. Ander Egg, Ezequiel. "El Trabajo Social como Acción Liberadora", Editorial Librería Bore, Buenos Aires, pág.28
36. Idem, pág. 26.
37. Idem, pág. 26.
38. Ibid, pág. 27.
39. Silva Ma. Cristina y Caracoda Luz E., op.cit.pág. 3.
40. Idem, pág. 7.

41. Guerra, Elena. "La Organización y La Movilización Social en la Política Social" in Acción crítica # 6, Diciembre de 1979, pág. 30.
42. Manual de Políticas Internas - Cristalería Felder S.A, de Barranquilla.
43. Matute Mario R. "Relaciones Humanas y Dinámica de Grupo" in Sociología del Desarrollo, año II, #5, Vol. III, Barranquilla 1977, pág. 92.
44. Idem, pág. 104
45. Ibid, pág. 105
46. Ibid, pág. 105
47. Idem, pág. 106
48. Idem, pág. 106
49. Idem, pág. 107

- BIBLIOGRAFIA -

Ander Egg, Ezequiel. "El Trabajo Social como Acción Liberadora", Editorial Librería Ecre, Buenos Aires.

Ander Egg, Ezequiel, "Diccionario de Trabajo Social", Ecre Ilph, 1974, Buenos Aires, Argentina.

Bejarano, Jesús. "Industrialización y Política Económica" in Colombia Hoy, Siglo XXI, 1973, Bogotá, 3a. edición.

Convención Colectiva de Trabajo, Cristalería Feldar S.A. de Barranquilla, 1981-1983.

Dobb, Maurice. "Economía Política y Capitalismo". Fondo de Cultura Económica, México, 1974, 5a. edición.

Echavarría Sofía y Jurado Oscar. "Feldar Reflejo de la vida Nacional", Comunicaciones de Grupo Comungruppo - Medellín - Colombia, 1980.

Guerra Elena. "La Organización y la Movilización Social en la Política Social", in Acción Crítica 53, Diciembre de 1979.

Waldmanovitz, Salomón. "Ensayos Sobre el Desarrollo del Capitalismo Dependiente", Editorial Elumo, 1977.

Manual de las Políticas Internas - Cristalería Feldar S.A. -
Barranquilla.

Matute, Mario R. "Relaciones Humanas y Dinámica de Grupo" in
Sociología del Desarrollo, año II, # 5, Vol.III, Barran-
quilla, 1977.

Moncayo, Carlos : "La Política Laboral del Frente Nacional;" in
Ideología y Sociedad, # 21, Abril-Junio de 1977.

Silva, María Cristina y Cereceda, Luz E. "El Balance Social
Aplicado al Trabajo Social de Empresa", Memorias 4o.
Congreso Nacional de Trabajo Social, Octubre 21-24 de
1981, Medellín-Colombia.

Hidrahita, Francisco. "Desarrollo Industrial en la Década del
Setenta in Revista AEDI #58-1981 (Documentos XXVI, Asam-
blea General Ordinaria de Afiliados). Medellín - Col.

Poulantzas, Nicos. "Las Clases Sociales en el Capitalismo Ac-
tual", Siglo XXI, 1976, Bogotá - Col.