

REVISTA DE LA ESCUELA

2



 **ens**

escuela
nacional
sindical

antioquia



ENS

escuela
nacional
sindical

REVISTA DE LA ESCUELA
Publicación de la ENS - Antioquia -

No. 2 - Medellín, Abril 1985
Licencia en trámite

DIRECTOR: Darío Acevedo C.

CONSEJO EDITORIAL:

Héctor Vásquez
César Ganado
Rogelio Castaño
Norberto Ríos
Darío Acevedo C.

**ESCUELA NACIONAL SINDICAL
ANTIOQUIA**

DIRECTOR: Norberto Ríos N.

CONSEJO DIRECTIVO:

Principales:

Emiro Mesa
Darío Acevedo
Héctor Vásquez
Jairo Estrada
Miguel Zapata

Suplentes;

Gloria Londoño
Alvaro Restrepo
Alba Elena Correa
Alonso Cardona
Manuel Muñoz

**ESCUELA NACIONAL SINDICAL
ANTIOQUIA**

Calle 56 No. 56-71 A.A. 12175
Tel. 251 15 01 - Medellín



Diseño,
Montaje
e Impresión
Tel. 2315522

CONTENIDO

EDITORIAL

VIDA DE LA ESCUELA

— Economía Laboral. 3

OPINION

— POR UN NUEVO ROL
Jorge Giraldo. 8

— LOS INTERMEDIARIOS LABORALES VERSION MODERNA DE LOS NE- GREROS

León Ovidio Medina 10

CULTURAL

Jaime Báteman 14

Juan Manuel Roca. 15

Jaime Jaramillo Panesso . 16

— TRANSMUTACION AEREA

Arturo Rendón 17

INFORME CENTRAL

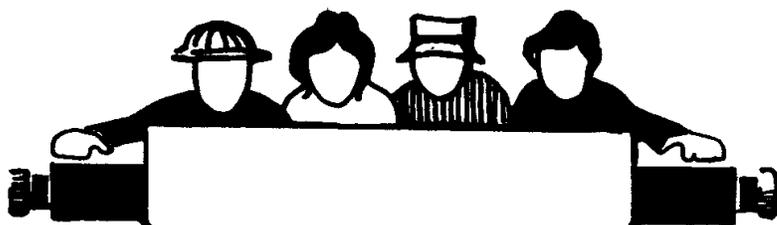
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD EN SOFASA

Cesar Ganado Calderón . . 18

HUMOR

SECUENCIA SOBRE VARIACIONES DEL SI SE PUEDE

Osuna 32



LA REVISTA DE LA
ESCUELA

editorial

I. Aunque es prematuro hacer un balance global acerca de las reacciones sobre el contenido y la forma de nuestra Revista, nos sentimos satisfechos por la opinión positiva y favorable con que fue recibido nuestro primer número.

Somos conscientes de que sólo con un esfuerzo tenaz y perseverante lograremos penetrar en el campo de las opiniones, debates y realizaciones del movimiento sindical colombiano, en el cual esperamos despertar el interés por temas nuevos, diferentes, que contribuyan a la elevación de nuestra capacidad de análisis. Nuestras páginas siguen abiertas para la publicación de colaboraciones referidas a las distintas secciones de la Revista, de tal forma que ella se constituya en un vehículo de alcance nacional para la difusión de los problemas del movimiento obrero.

En este número, destacamos el informe central, referido a una investigación realizada por la E.N.S. Antioquia, sobre las condiciones de salubridad y riesgos de trabajo en Sofasa, con la cual pretendemos mostrar las posibilidades de trabajo en una área tradicionalmente olvidada por el sindicalismo, a más de la importancia de que entidades como la nuestra reciban un aliciente en el sentido de que es posible abordar este tipo de investigaciones a partir de la conformación de equipos de trabajo especializados.

Nuestra columna de opinión ofrece uno de los tantos puntos de vista existentes sobre el problema de la unidad del sindicalismo colombiano. Esperamos la participación de los lectores en esta columna, cuyo tema es absolutamente libre.

La Sección Cultural, la hemos dedicado a resaltar la memoria del desaparecido dirigente de las fuerzas revolucionarias del país, Jaime Bateman Cayón, con motivo del 20. aniversario de su muerte. Rendimos tributo a quien fuera gestor del gran Diálogo Nacional, a la vez el gran revolucionario de la revolución, en tanto con su acción, sus ideas y su estilo, colocó en una nueva dimensión la lucha del pueblo por el poder.

II. A propósito de coyuntura política actual, es necesario reconocer que los sectores reaccionarios de la sociedad colombiana vienen ganando terreno a costa claro está, de sacrificar inexorablemente las posibilidades de una salida pacífica y negociada salida de la crisis que vive nuestro pueblo.

No se han dado las reformas sociales, ni las políticas y ni siquiera se ha posibilitado la iniciación de las discusiones y de los debates sobre las mismas, porque el proceso del Diálogo Nacional se ha visto empantanado en los últimos días con la utilización de acusaciones vagas e imprecisas de los enemigos de la paz a quienes poco parece importarles el alto costo social que implicaría la ruptura de los acuerdos. En el transfondo del discurso arrogante y peligroso de los enemigos de la paz, lo que encontramos es un profundo temor a la democracia participante, a producir cambios políticos y económicos que impliquen la apertura de las compuertas de una sociedad que ha cerrado las posibilidades de la justicia social y del surgimiento de nuevas fuerzas en el escenario político, porque ven en ello una amenaza a su poder omnímodo, excluyente y privilegiado; son las voces de la caverna, a los que la luz de lo nuevo enceguece, las de quienes consideran que en vez de reconocer derechos hay que recortarlos más en lo económico y aplicar mano dura a las exigencias democráticas del pueblo; aquellos que tapándose los ojos para no mirar una nueva realidad, lanzan golpes a diestra y siniestra, aspirando a una ilusa rendición de las fuerzas que luchan desde un espacio político abierto, conquistado con el esfuerzo del pueblo colombiano.

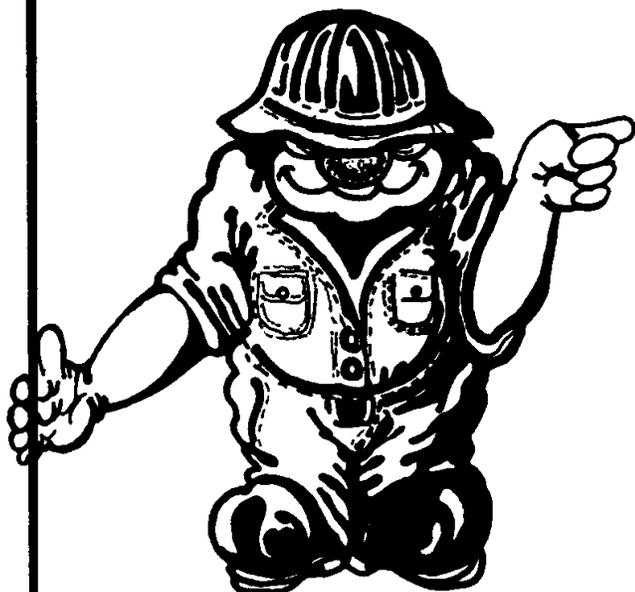
Nuestro interés no es producir un diagnóstico completo a este respecto, pero creemos que es necesario que se escuchen otras voces, las opiniones de los excluidos del poder, para que con nuestro empuje, evitemos el fracaso de esta tentativa histórica, a partir de la cual, Colombia no puede seguir siendo lo que fue durante tantos y largos años de sufrimiento bipartidista.

He aquí un asunto frente al cual se precisa la intervención y la movilización del sindicalismo colombiano, el cual debe aprovechar este año de grandes negociaciones de convenciones para trascender la lucha económica y defensiva y acceder a nuevos espacios de la vida nacional ●



vida de la escuela

ECONOMIA LABORAL



El presente artículo corresponde a al análisis de uno solo de los aspectos (resultados) de la investigación recientemente terminada sobre Conquistas Laborales Convencionales en la gran Industria Manufacturera Colombiana”.

SALARIOS CONQUISTADOS POR LOS SINDICATOS EN LA INDUS- TRIA MANUFACTURERA COLOMBIANA

Ante todo es conveniente recordar que la inmensa mayoría de la clase trabajadora no sindicalizada (más del 80^o/o) tan solo recibe \$ 13.557.60 por mes (\$451.92/día) desde el 2 de enero de 1985. Durante el año de 1984 al trabajador se le pagaban \$11.298.00 /mes (\$376.60/día). Para poder entender lo que significan las cifras anteriores, basta comparar el salario mínimo legal hoy (\$13.557.60) con el costo de la canasta familiar para los ingresos bajos (obreros) a diciembre 31 de 1984, cuyo costo era aproximadamente de \$ 25.635.60.

Para poder el trabajador cubrir el costo de la canasta familiar a diciembre 31 de 1984, necesitaba un incremento salarial del 126.9^o/o (o sea un aumento mensual de \$ 14.337.60), pero, como sólo se aumentó un 20^o/o (\$2.259.60), la inmensa mayoría de trabajadores colombianos iniciaron el año con un déficit mensual en su canasta familiar de \$ 12.078.00.

El primer mes del año 1985 le “trajo” al trabajador otro “regalo”, un incremento en el costo de la vida para el nivel de ingresos bajos (obreros) del 2.34^o/o, o sea, el déficit de \$ 12.078.00 con que comenzaron el año, había pasado a ser de \$ 12.677.90 tan solo con el transcurrir del mes de enero.

Las cifras por sí solas explican el porque se critica tan duramente el incremento del salario mínimo legal y el Decreto No.109 del gobierno, en virtud del cual se reajustaron (y se negó el derecho de negociación) los salarios de los empleados públicos en un porcentaje ponderado del 10^o/o. Esta “política salarial” del gobierno, no sobra decirlo, la acoge en forma muy “cordial” y “alegre” la Patronal porque les da la “línea” para su negociación.

Pero la situación salarial y prestacional de los obreros sindicalizados es un tanto diferente, entre otros motivos, por la misma presencia de los sindicatos.

Incremento de Salarios:

La mayoría de los Sindicatos en la Industria Manufacturera negocian los incrementos salariales en pesos y unas pocas en porcentajes o combinando pesos y porcentajes. El negociar en pesos favorece a los obreros de las más bajas categorías o sea, a quienes recibe más bajos salarios; lo contrario sucede cuando se negocia un incremento porcentual fijo, y por ello, algunos sindicatos combinan el negociar una suma en pesos para las primeras categorías (los de más bajos salarios) y un porcentaje para las últimas categorías.

Ahora bien, los sindicatos que firmaron convención en 1983 acordaron incrementar promedios en pesos de \$ 129.25 para el primer período, y de \$ 188.65 para el segundo período, y en promedios porcentuales de 26.06% (primer período) y de 22.85% (segundo período). Los que firmaron en 1984 pactaron incrementos de \$ 152.00 (primer período) y \$ 168.00 (segundo período), y de 21.78 (primer período) y 19.55% (segundo período).

Es decir, los sindicatos que firmaron convención en 1983 lograron incrementos porcentuales promedio mayores que aquellos que pactaron convención en 1984, y aún los incrementos promedios en pesos proyectados por la Convención del 83 para 1984-85 son más altos (\$188.65) que los conquistados por quienes negociaron en el año 1984 (\$152.00)

Entre varias explicaciones del anterior hecho están: que la inflación base con la cual negociaron los sindicatos en 1983 era más alta por el índice de precios al consumidor mayor en 1982 (más del 23% en diciembre) que en 1983 (16.7%); también es obvio que en los datos estadísticos influyen los sindicatos, sectores y subsectores que negocian en años pares o impares. Por ejemplo en 1983 firmaron sindicatos con capacidad de negociación que poseen buenas

conquistas salariales y laborales y tienen un gran peso en las cifras globales de la investigación, como son los Sindicatos de PRO-PAL, CARTON COLOMBIA, GOOD-YEAR, PELDAR, SIDELPA, SOFASA, COLMOTORES Y C.C.A.

Salarios Mínimos Convencionales.

Los Sindicatos a través de la negociación colectiva han conquistado salarios mínimos por encima del mínimo legal. El salario básico mínimo (en promedio) después del período de prueba, que acordaron los sindicatos que firmaron en 1983 era de \$675.45/día (primer período) y de \$ 848.90 (período), siendo en 1983, el salario mínimo legal día de \$308.00. Y quienes pactaron en 1984, acordaron \$708.90/día (primer período) y \$844.60/día (segundo período), siendo en 1984 el salario mínimo legal día de \$376.60. En este punto las convenciones firmadas en años impares son mejores.



Salario Básico Promedio y Canasta Familiar.

El salario básico promedio pesos día de la muestra investigada era de \$976.07. Sólo cuatro sectores de los trece de la muestra analizada y quince empresas: 11 de capital "mixto" (entendamos por ella, las subsidiarias de multinacionales, las empresas con fuerte participación de capital extranjero y las empresas de capital extranjero-estatal) 13 con sindicatos de izquierda (I.I. - CSTC) tienen salarios básicos promedios por encima del de la muestra y 11 de las 15, estaban en

segundo período de la vigencia de la convención en diciembre de 1984.

Los sectores y las empresas son: fabricación de productos alimenticios; fabricación de madera, papel y cartón; fabricación de vidrio y productos de vidrio y fabricación de vehículos automóviles. Las empresas con salario básico promedio pesos día mayor de \$976.07 son, de acuerdo al código: CIU: INPA, FRUCO, MAIZENA, BAVARIA, QUINTEX, PROPAL, CARTON COLOMBIA, GOOD-YEAR, PELDAR, CEMENTOS DEL VALLE, SIDELPA, PHILLIPS, SOFASA, COLMOTORES Y C.C.A.

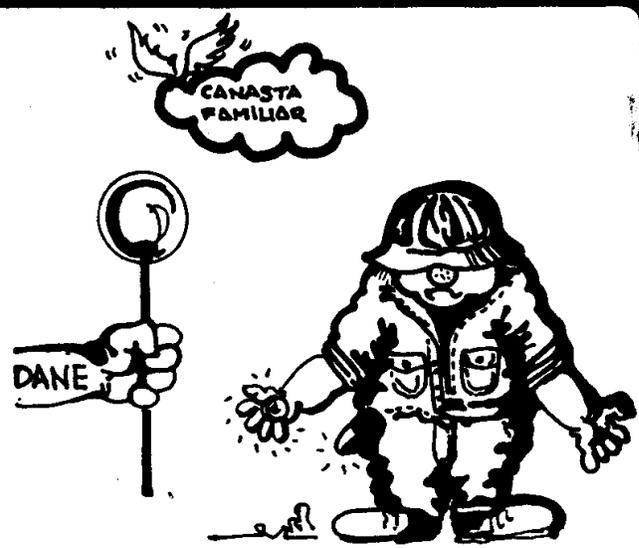
Según su domicilio - fábrica principal, nueve ubicadas en el Valle del Cauca, cuatro en Cundinamarca y dos en el Departamento de Antioquia.

Si el costo de la canasta familiar obrera nacional era en diciembre de 1984 de \$25.635.60, para cubrirla, o mejor comprarla, se necesitaba un salario de \$854.52/día.

Veinticuatro empresas, casi el 50% de la muestra, no pagan salarios que permitan al obrero al menos, comprar la canasta familiar obrera del DANE. Discriminadas por sectores así: dos de fabricación de alimentos (de cacao, chocolate y artículos de confitería); cuatro de la industria de bebidas, ocho de fabricación de textiles y todas ellas antioqueñas, una de imprentas editoriales e industrias conexas, dos de fabricación de productos de caucho, dos de fabricación de cemento, dos de industrias básicas de hierro y acero y, tres de fabricación de productos metálicos, exceptuando maquinaria y equipo.

Veinte empresas de capital "nacional" y cuatro empresas con fuerte participación de capital extranjero. Cinco con Sindicatos de la UTC (en una también negocia un sindicato de la CGT), una con sindicato de la CTC, tres con sindicatos independientes, ocho con sindicatos afiliados a la CSTC y siete con sindicatos independientes de izquierda (en una, firma convención el sindicato I.I. conjuntamente con otro de la CSTC).

Como puede observarse, el Sindicalismo de Izquierda (I.I. - CSTC) resalta tanto en las empresas con buenos salarios básicos promedio, como en empresas donde el salario básico no cubre ni el costo de la canasta familiar obrera.



CONQUISTAS LABORALES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA COLOMBIANA

En desarrollo del proyecto de Centro de Información sobre Convenciones Colectivas, la Escuela terminó en diciembre pasado el estudio de las características sindicales y las conquistas laborales convencionales de los sindicatos de 49 empresas del sector económico manufacturero.

La investigación se llevó a cabo a partir de convenciones firmadas para los períodos 82-84; 83-85 y 84-86, y fue realizada por los profesionales Iván Darío Osorio y Alberto Jaramillo.

La investigación hace una comparación de todos los logros convencionales por empresa, sector y subsector económico, afiliación sindical y departamento, y, entre otros, presenta datos sobre: total de trabajadores vinculados a las empresas de la muestra; total de sindicalizados y porcentajes de sindicalización en la muestra, por sector económico y por federaciones sindicales; salarios básicos e ingresos mensuales; comparaciones entre el porcentaje de aumento salarial pactado y la inflación anual al mes de firma de la convención; comparaciones entre salario básico e ingreso mensual con el valor de la canasta familiar obrera a 31 de octubre de 1984.

Esta investigación fue presentada en un Seminario realizado el 14 - 15 de diciembre últimos en Medellín, al cual fueron invitados todos los sindicatos cuyas convenciones fueron estudiadas; a dicho Seminario asistieron 31 dirigentes sindicales de 18 sindicatos.

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION PARA 1985

- MARZO:** Salud Ocupacional para Profesionales vinculados al trabajo sindical (nacional). -Economía política.
- ABRIL:** Derecho Colectivo.
- MAYO:** Doctrinas Políticas Contemporáneas.
- JUNIO:** Salud Ocupacional.
- AGOSTO:** Tácticas de Negociación y Preparación de Pliegos.
- SEPTIEMBRE:** Régimen Prestacional de los empleados estatales.
- OCTUBRE:** Economía Colombiana.
- NOVIEMBRE:** Seminario sobre Conquistas laborales Convencionales en la Industria Manufacturera Colombiana (nacional).
- DICIEMBRE:** Salud Ocupacional (nacional).

Esta programación incluye dos tipos de cursos. Locales: que serán ofrecidos a sindicatos del Area Metropolitana de Medellín y con una duración promedio de 30 horas y de lunes a viernes de 6 a 8 p.m.

Nacionales: Exclusivamente para sindicatos de fuera del Valle de Aburrá, de tiempo completo y con una duración promedio de 40 horas.

Adicionalmente realizaremos dos Seminarios de tiempo completo, con participación mixta y con una duración promedio de 20 horas.

CURSO NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL PARA PROFESIONALES Y DIRIGENTES SINDICALES VINCULADOS AL TRABAJO SINDICAL EN SALUD

Como contribución al fortalecimiento del trabajo en Salud Ocupacional de Sindicatos y Profesionales vinculados al Instituto Nacional Sindical -I.N.S.-, la Escuela realizó para ellos un importante curso de tiempo completo entre el 18 y 23 de marzo pasados. Este curso no solo les suministró a los participantes informaciones y conocimientos sobre las dimensiones básicas de la salud ocupacional (salud y trabajo, seguridad e higiene, medicina laboral y legislación en salud ocupacional), ante todo aportó elementos para la elaboración del diagnóstico de salud en la fábrica y permitió a tres grupos de participantes conocer las características, métodos de medición y efectos sobre la salud de tres riesgos muy frecuentes en el ambiente de trabajo: el ruido, el calor y los tóxicos.

Asistieron 16 compañeros en representación de las siguientes organizaciones Sindicales: Sinaltrainpa, Sintrapeldar Zipaquirá, Sintrasidelpa, Sintraenergía del Tolima, Sintraenergía de Barranquilla, Sintraempaques Popayán, Fetraucauca, Asitlán, I.N.S. Centro y Sur-occidente y Cuso ●

PROYECTO DE DOCUMENTACION E INFORMACION SINDICAL





POR UN NUEVO ROL

Jorge Giraldo - Dirigente Sintragrulla

Hace aproximadamente cinco años el movimiento sindical entró en un proceso autocrítico en procura de descubrir las causas del deplorable estado a que ha llegado después de seis décadas. Sin embargo, la discusión se ha ido estancando, aún sin profundizar suficientemente en el análisis y sin abarcar el conjunto del movimiento. Visto en perspectiva histórica el debate apenas comienza; pero ya se ha propagado un miedo a la crítica, a la controversia aguda, a la variedad de opiniones; miedo disfrazado de activismo febril, que ha llevado a un consenso implícito para no permitir que se abran cien flores.

Es fundamental que la polémica se retome y se lleve hasta donde sea necesario sin temor a destrozarse los cánones tradicionales, pues en buena parte de eso es que se trata.

Muy tímidamente hemos formulado al sindicalismo los cargos de economicista, hegemónico, sectario, burocrático y otros. ¿Serán nuestros problemas de métodos de trabajo? O tenemos una idea errónea del papel que deben cumplir los sindicatos?



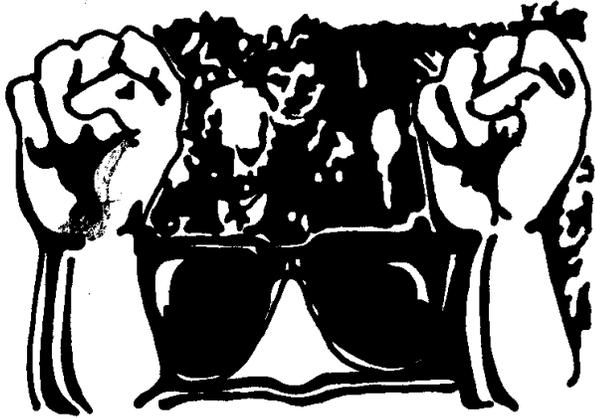
UN SINDICALISMO DEFORMADO

A los sindicatos se les ha asignado un papel en la sociedad desde distintos puntos de vista: La izquierda considera (teórica y/o prácticamente) que es una organización para desarrollar la lucha económica, pues la lucha política la libran los partidos. La burguesía sostiene que es una institución gremial para defender los intereses de sus afiliados. No hay diferencia alguna en cuanto al papel que deben cumplir, otra cosa es la dirección que se les trata de imprimir.

Así hemos llegado a un sindicalismo reclamero, que tiene a la fábrica por el mundo, idólatra de la legislación laboral, con el convenio colectivo como único fin, atado exclusivamente a la relación obrero-patronal (aunque el patrón sea el Estado), esclavizado por el oficio, donde lo único que importa del obrero es que tenga un contrato de trabajo y un carné de afiliado.

Deforme, distorsionado, un sindicalismo así. Deformes, bestializados, los directivos y activistas que desempeñamos tan triste papel.

El sindicalismo patronal subyugado por la ley y el criterio burgués. El de izquierda víctima del síndrome del "Qué hacer?", escrito en la Rusia semifeudal y autocrática de 1902:



UN SINDICALISMO ADOCENADO

Pero los monstruos no pueden vagar sin rumbo, sin una "CONCIENCIA LUCIDA", que les muestre el camino.

La burguesía, inteligentemente, reglamentó los sindicatos -sus funciones, estatutos, límites, y estableció un rígido control estatal a sus actos internos o externos. Como si fuera poco aportó dinero, cuadros partidistas y los halagos incomparables de la vida burguesa, para ganarse el movimiento sindical y amarrarlo a su coche.

La izquierda condenó a los sindicatos a la gris función de "correa de transmisión", pontificó que los sindicatos obedecen al partido, y los sometió a su tutela. Así el sindicato y el obrero quedaron en minoría de edad, sin ni siquiera uso de razón, porque "la conciencia viene desde fuera".

Sindicalismo adocenado el nuestro, donde las centrales obreras son dirigidas desde las oficinas del alto gobierno y de la embajada yanqui, o cuando menos (pues la mayoría ni siquiera han llegado aquí) desde los comités centrales que imponen consignas, dirección, dirigentes, ante la estupefacción e ignorancia de los trabajadores.

PROTAGONISMO Y AUTONOMIA

Hablar de los métodos de trabajo y de dirección es importante, pero quienes creen que esa es la causa fundamental de las dolencias del sindicalismo están cogiendo el rábano por las hojas. La tarea es asignarle un nuevo rol a los sindicatos, ponerlos a desempeñar una función distinta a la que han venido cumpliendo. Una función que se puede resumir en dos palabras: PROTAGONISMO y AUTONOMIA.

Protagonismo en la medida que se entiende que siendo el sindicato la organización básica y más extendida de los obreros, debe ocuparse de su lucha que es una lucha única, una lucha en la esfera de la producción, de la reproducción, contra el patrón, contra el Estado capitalista, por reivindicaciones económicas, por el poder para los trabajadores. Las barreras artificiales, las talanqueras que se han puesto a los sindicatos, hay que romperlas empezando por la principal: Que la lucha económica va por un lado y la política por otro, que los sindicatos no pueden participar en la lucha política.

Nunca Carlos Marx, tan citado como tergiversado, consideró a los sindicatos como organizaciones gremiales sino como órganos de poder. ¡Que los sindicatos se metan en la lucha de clases, pero no en el séquito sino en la primera fila!

A los obreros que se les llama a dirigir el nuevo Estado, se les impide dirigir sus sindicatos, para no hablar de los partidos. La clase obrera necesita autonomía porque tiene capacidad para analizar las cosas y tomar decisiones, además porque toda decisión que involucre a los trabajadores debe contar con la voluntad y el asentimiento de ellos mismos. ¡Basta ya de imponerle programas y consignas a los sindicatos sin que sus miembros entiendan siquiera su significado!

Las decisiones autónomas multiplican las fuerzas de las acciones que originan, implican educación, debate, participación de la base, trabajo colectivo. La autonomía rompe los lazos ideológicos, políticos y económicos con la burguesía, desacraliza la legislación.

La autonomía acaba con los intermediarios que han momificado nuestro sindicalismo. He ahí una propuesta.

LOS INTERMEDIARIOS LABORALES VERSION MODERNA DE LOS NEGREROS León Ovidio Medina

NOTA EXPLICATORIA: *La presente es una carta que nunca se envió al periódico EL MUNDO de Medellín, y tuvo como motivo brindar a la opinión ciudadana, principalmente a la obrera, una visión distinta, más ceñida a la verdad, de la naturaleza real de las empresas de servicios temporales, distinta a la dada en un publlirreportaje que el diario publicó, en separata especial, en la edición del último 8 de febrero.*

Doctor
DARIO ARIZMENDI POSADA
Director
EL MUNDO
Medellín
E. S. D.

Ref.: Opinión sobre las Empresas de Servicios Temporales.

Señor Director:

En boca de los propietarios de las Empresas de Servicios Temporales (EL MUNDO, págs. 6B a 8B, 8/2/85), su preocupación mayor "es la desinformación existente sobre su actividad, la confusión general que se presenta con esta actividad con las bolsas de empleo..."

Como lo que es inquietud para los empresarios es a la vez necesidad de conocimiento del ciudadano común, me propongo con estas consideraciones intentar despejar las brumas que envuelven el giro de los negocios de esas empresas, brumas que, en honor a la verdad, igualmente cobijan a sus empresarios ... si es que son sinceros en su exposición.

Procuró, al mismo tiempo que develar

su esencia, demostrar que las razones que los propietarios esgrimen para justificar su existencia, son falsas; que las reales obedecen a una opresión, aún mayor, de la clase obrera y que, respetando las distancias históricas, quienes a tal práctica infame se dedican viven de lo mismo que vivieron sus antepasados negreros o traficantes de esclavos: de la venta de trabajo humano.

1.- Se duelen ellos que los confundan con las bolsas de empleo y que se piense que su negocio está por fuera de la ley. Con este sofisma se pretende ocultar el verdadero motivo de reprobación ciudadana. Veamos:

En verdad estas empresas no son las mismas bolsas de empleo... pero tampoco son contrarias. Son similares. Son especies del mismo género. Ambas son, si el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (19a edición) es acertado en las definiciones, INTERMEDIARIAS: "INTERMEDIARIO: Que media entre dos o más personas, y especialmente entre el productor y el consumidor de géneros o mercaderías, y así se dice de los traficantes, acaparadores, proveedores, tendedores, tablajeros, etc." (Las comillas de la definición también arropan lo de "traficantes" y "acaparadores", no son mías).

En la cuestión el productor lo es de fuerza de trabajo, el género es ésta misma, y el consumidor lo será el beneficiario último del rendimiento de esa fuerza, o "usuario", como eufemísticamente lo denominan.

Entre estas dos especies de intermediación existen diferencias: que la bolsa de empleo puede cobrar, pero por una sola y única vez, al empleado aspirante y al empleador, por la inscripción, no más de \$5 al primero y no más del 5% del salario básico mensual al segundo, pero el contrato de trabajo se celebra entre ellos dos.

En cambio de ello, la Empresa de Servicio Temporal no cobra comisión. Ella misma firma, como patrono, el contrato de trabajo con el trabajador que va a rendir su fuerza de trabajo al "usuario". Con este "usuario" el trabajador no ganará el salario ni disfrutará de derechos de asociación sindical, ni, menos, de los de la contratación colectiva que sí pueden devengar y gozar los empleados propios. (Este trabajador, aún contra su voluntad, será un enemigo objetivo de sus hermanos de clase).

Pero, retomando la idea, como es obvio nadie, ni en las sociedades de economía libre o capitalistas, ni en las de economía planificada, o socialistas, trabaja gratis. Así, pues, estas Empresas de Servicios Temporales, de un 100% que en un salario mínimo les paga el "usuario", obtienen una ganancia confesa del 17.60% diario, (Ibídem, pág. 7B). Y digo que "confesa", porque, seguro, la utilidad ilícita es mayor: en la relación de costos que ofrecen al lector aparecen rubros que no siempre se causan por un trabajo temporal corto: así, por ejemplo, las vacaciones y primas de servicios.

Ese 17.60% diario, declarado en un salario mínimo, se convierte, según sus propias cifras, en una ganancia total anual, por 100.000 trabajadores que dicen tener, en \$1.287.238.000 (mil doscientos ochenta y siete millones doscientos treinta y ocho mil pesos!), que de no mediar la empresa, los trabajadores deberían, irremediabilmente, recibir. Como se aprecia, salen ellas mal libradas de la aparente confusión con las bolsas de empleo... y uno no se explica por qué los lamentos, si quienes deben proferirlos son aquellas!

2.- Por lo mismo que son intermediarias es falso también que tengan "gran peso en la economía de la nación". Lo argumentan dizque porque pagan 18 mil millones anuales por salarios, tres mil ochocientos millones por prestaciones sociales, dos mil doscientos millones al ISS y mil quinientos millones a las Cajas de Compensación, al SENA y al ICBF. De no estar ellas como intermediarias esos miles de millones los pagarían los patronos directamente. Es otra verdad irrefragable.

3.- No es cierto, o al menos es para discutirlo por mucho rato, que estas empresas sean generadoras de empleo, como lo afirma su Presidente de "ACOSET". Basta con precisar el objeto social para desvirtuar al doctor Mario Tabares Mesa. Es el art. 1o. del Decreto 1433/83, el que lo define: "Empresa de Servicio Temporal es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios..." ¿Qué producen, entonces? ¿Se podrá predicar de ellas que producen como sí lo hace una empresa industrial o agrícola, o siquiera, en gracia de discusión, una comercial?



Una verdad de a puño: Estas empresas contratan trabajadores cuando un "usuario" los requiere. Si ellas no intermediaran el patrono tendría que echar mano de los trabajadores... así fueren sindicalistas o comunistas.

Cuando los que algo producen sienten lesionados sus intereses amenazan con la suspensión de actividades como medio de presión para preservarlos. Y es tanta la inutilidad de las empresas de servicios temporales que jamás nuestra historia ha reseñado de ellas un intento de parálisis... Sería una bendición que alguna vez lo hicieran!

4.- "Las Empresas de Servicios Temporales son la solución para los incrementos esporádicos de producción, los 'picos' de trabajo, el reemplazo en las ausencias de sus trabajadores y para toda necesidad temporal de Personas", dijeron en el publireportaje como justificación de su existencia.

Quieren, con tal argumentación, dar la impresión que son algo así como subsanadores de vacíos de las leyes laborales; que, de no ser por su funcionamiento, el patrono no tendría cómo obviar las necesidades ocasionales de empleo.

Nada más alejado de la verdad. Cualquiera que se haya enterado, aún de pasada, del contenido del C.S.T. (así sea en los famosos y abundantes cursos que ofrecen a los que ya aprobaron el quinto de primaria), sabe que existe disposición legal expresa para el asunto. El inciso 2o. del art. 4o. del Decreto 2351/65 es del siguiente tenor: "Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender el incremento de la producción, el transporte o las ventas o de otras actividades análogas, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un año". La misma previsión se hace en el inc. 4o. para los "empleados altamente técnicos" o "especialmente calificados"

5.-Cuál, entonces, será su verdadera razón de ser? Acudamos a sus propias palabras para desentrañarla.

Leyendo la letra menuda y entre líneas el inmenso artículo, ella se advierte "Una de las características de la situación actual de la economía colombiana es que el empresario muchas veces teme generar nuevos empleos por la cantidad de costos que ello significa..." (me pregunto en el paréntesis: si para los patronos es costoso, por qué no lo será para estos empresarios?). "Una de las ventajas que tiene la prestación de este tipo de servicios, es que es una fabulosa alternativa para que el usuario racionalice sus costos (...) le permite al usuario saber exactamente cuánto le vale su mano de obra en todo momento, sin tener que preocuparse porque le va a ser incrementada..." "Cualquier patrono que tenga una necesidad eventual se economiza una cantidad impresionante de dinero, utilizando un trabajador temporal" (Dr. Mario Tabares Mesa, pág 8B).

Más: "Afirma el Dr. García (Abogado Antonio García Piedrahíta, aclaro) que la alta productividad que se presenta con los trabajadores temporales es otro de los beneficios que se obtienen al utilizar estos servicios. Generalmente los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales son excelentes empleados, que cumplen muy bien con su trabajo, tanto que muchos de ellos, aproximadamente un 20% se vinculan definitivamente a las empresas donde han prestado sus servicios..."

Cómo, me pregunto, pueden garantizar al patrono que no debe temer aumentos en el costo de la mano de obra, si no es evitando desde la misma empresa de servicios temporales la contratación colectiva (Cuántos Sindicatos se conocen en ellas? Ni uno solo!) y excluyendo en la empresa "usuaria" al trabajador temporal de la posibilidad de engrosar el Sindicato y por ende de los beneficios de la contratación colectiva?

Y el 20% que "se vincula definitivamente a las empresas donde han prestado sus servicios", cómo lo ha logrado? Lo logran -y esto lo saben muy bien los Sindicatos- porque ocupan las plazas dejadas vacantes por los trabajadores despedidos por causa de su actividad sindical.



Si bien la discusión sobre la bondad o perjuicio de estas empresas no debe centrarse en sí están o no dentro de la ley (sabemos de muchas leyes injustas y de situaciones justas ilegales), afirmó que su actividad no sólo está bordeando los perfiles del delito sino que está incurriendo en él, pero que, graciosamente, el legislador —siempre sabio cuando se trata de defender intereses que no sean los populares y aparentemente estúpido cuando de éstos se trata— las exceptúa del juicio criminal y de la pena.

El proceder de estos empresarios, en una verdadera democracia, tendría que ser enjuiciado por violación de la norma del art. 290 del Código Penal



“ARTICULO 290: VIOLACION
DE LA LIBERTAD
DE TRABAJO

El que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operacioes o trabajadores de los establecimientos donde laboren o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en arresto de seis (6) meses a tres (3) años y multa de \$ 2.000 a \$ 20.000.

Si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniere la suspensión o cesación colectiva del trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte”

Atentamente,

León Ovidio Medina Pérez
T/P No 22067 del Min. de Justicia





cultural



Hay que bailar y hay que cantar.
Y no sólo a la muerte, ni cantar sólo a las derrotas.
Hay que cantar a la vida,
porque si se vive en función de la muerte
uno está ya muerto.

Jaime Báteman

... La política es el arte de la eficacia, es el arte de mover y de aglutinar gente....

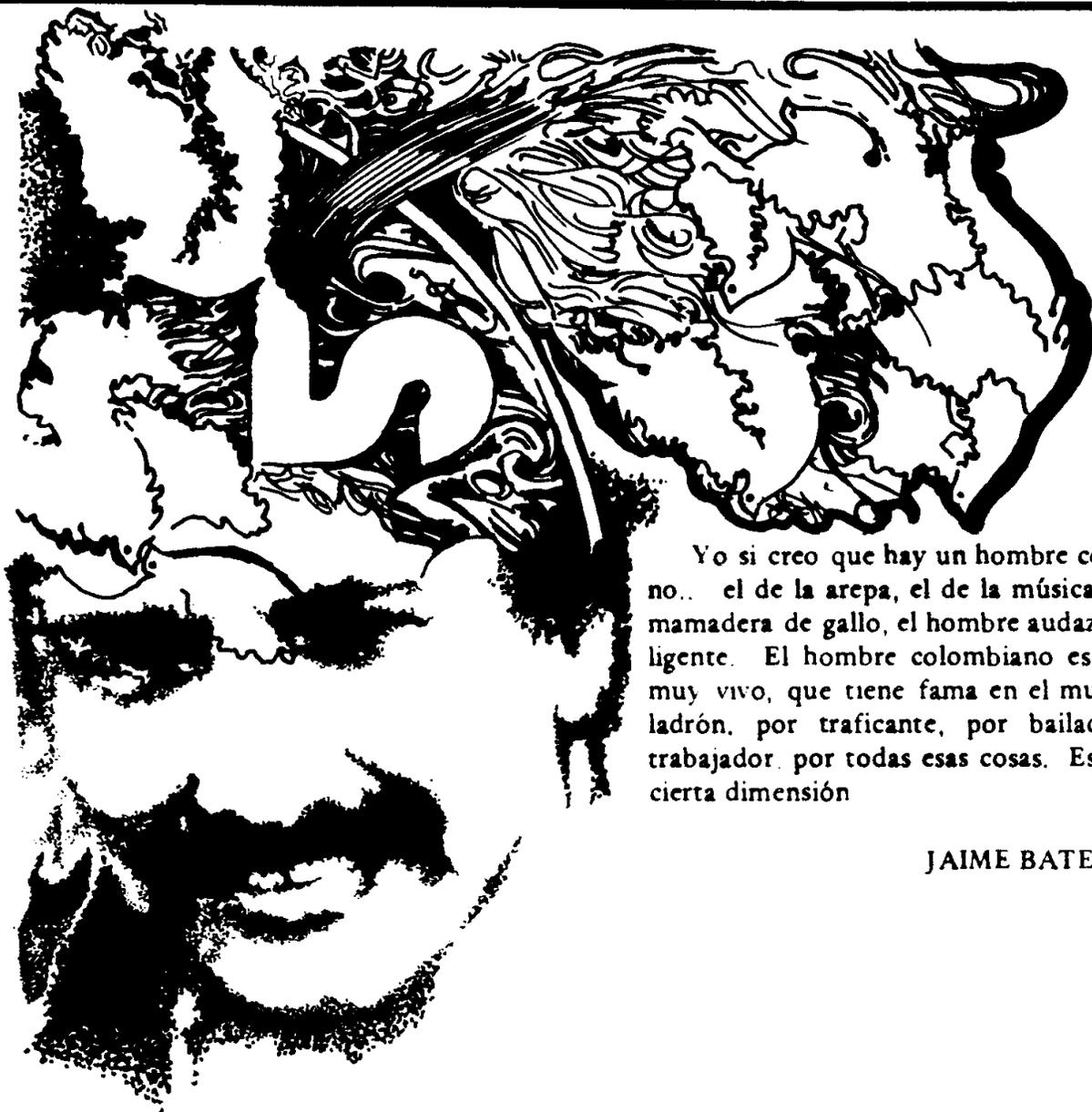
... Y no hay que temerle al cambio: en su sentido estricto, la palabra revolución significa cambio, cambio permanente... Que yo no sea un marxista ortodoxo, ¡me impota un carajo! Me parece que el marxismo es una teoría y, al mismo tiempo una práctica del movimiento revolucionario mundial que está en constante movimiento y que hoy, más que nunca, exige evolucionar, cambiar...

... El movimiento revolucionario latinoamericano ha madurado, ha aprendido y está aprendiendo. Supermán, entonces, ya empieza a joderse...

... Hacer bien la política es como hacer bien un sancocho. Hay que echarle la yuquita, el plátano, la papita. Hay que rebullirlo. Hay que mirarlo. Hay que estar atentos para que no se queme. Hay que echarle ajicito, poner la música, hacerle sombra y debajo de un almendro...



JAIME BATEMAN



Yo si creo que hay un hombre colombiano... el de la arepa, el de la música, el de la mamadera de gallo, el hombre audaz, el inteligente. El hombre colombiano es un tipo muy vivo, que tiene fama en el mundo por ladrón, por traficante, por bailaror, por trabajador, por todas esas cosas. Eso nos da cierta dimensión

JAIME BATEMAN

Hablando de niños, habría que decirles que hubo un hombre al que buscaban por todos los rincones de Colombia: con ondas rastreadoras, con sabuesos y vigías, con carteles que lo pedían vivo o muerto, carteles que echaban a volar desde raudos aviones o desde algún helicóptero con voz de aserradero. Pero ese hombre era experto en deslizarse como sombra, por las calles de las ciudades, por los rincones de una aldea o en los recodos de la selva. No es leyenda. No están leyendo leyendas: pero se mimetizaba tan bien con el hombre común, hablando su mismo lenguaje, que muchas veces cruzó inadvertido por ojos del enemigo. Hay quienes afirman que siendo una especie de hombre contemporáneo del futuro, se asomaba al porvenir como a un mapa, y preveía como estratega. Tal vez por eso resultaba difícil encontrarlo. Aún hoy, que parece haber sido devorado por la niebla del mito, sus enemigos no han podido encontrarlo. Dicen, también, que sus amigos dejaron de buscarlo, tan ligado a todos estaba que cada uno lo encontró en alguna esquina de sus sueños. Por eso se afirma que anda por ahí, entre la gente. Va junto al mendigo que quiere irse a casa pero desconoce ese lugar porque no existe. O está ahí, en cualquier lugar donde la risa visita a la gente que aún sueña.

Pues un hombre que tanto soñó, que tanto imaginó, que tanta alegría extrajo de alguna oculta cantera, de algún secreto cantón amoroso, vivo o muerto sigue encendiendo los candiles.

Juan Manuel Roca

¡Hombre, Flaco!
 Ahora te dió por montarte en el aire
 y hacer la reforma agraria allá entre nubes grises
 y rojos arreboles.
 Nosotros pensábamos que te gustaba la tierra
 para hacer, con terroncitos,
 amplias cooperativas
 y limpios establos.
 Supusimos entónces que el aire seguiría siendo
 patrimonio común,
 pero nunca se nos ocurrió
 que te irías a quedar zumbando
 en una avioneta de un solo motor
 organizando las gotas de lluvia
 y las próximas tempestades.
 ¡Qué vivo, vos Flaco!
 Ellos no saben dónde estás
 abasteciéndote del soplo llevador.
 No sabemos, nosotros tampoco,
 el tamaño del hilo que mandaste a pedir
 para coser las alas,
 para remendar tus pantalones marineros
 y tu gorrita de capitán del aire,
 esa en la cual caben varios
 peinados afro-caribes.
 ¡Hombre Flaco!
 Vos, barbilampiño,
 con frío en esa cumbamba
 de trasquilador
 viendo pasar el rastrillo aéreo
 de los misiles hurgando cirrus estratus.
 Qué va, Flaco!
 Dejate de vainas, de tórtolas, de tucanes
 caquetteños, de mirlos y sinsontes, de cóndores
 sin escudo, de gavilanes polleros.
 Seguro, Flaco, seguro
 que apagaste la radio.
 Y en este momento no sabes la hora
 en que cierran el aeropuerto,
 ni el cielo.

- Jaime Jaramillo Paneso -



... ¿Sabe una cosa? le tengo mucho miedo a la muerte... Eh Ave María berracament.

“ Buenc me os ”

ARTURO RENDÓN
transmutación aérea

A Jaime Bateman Cayon

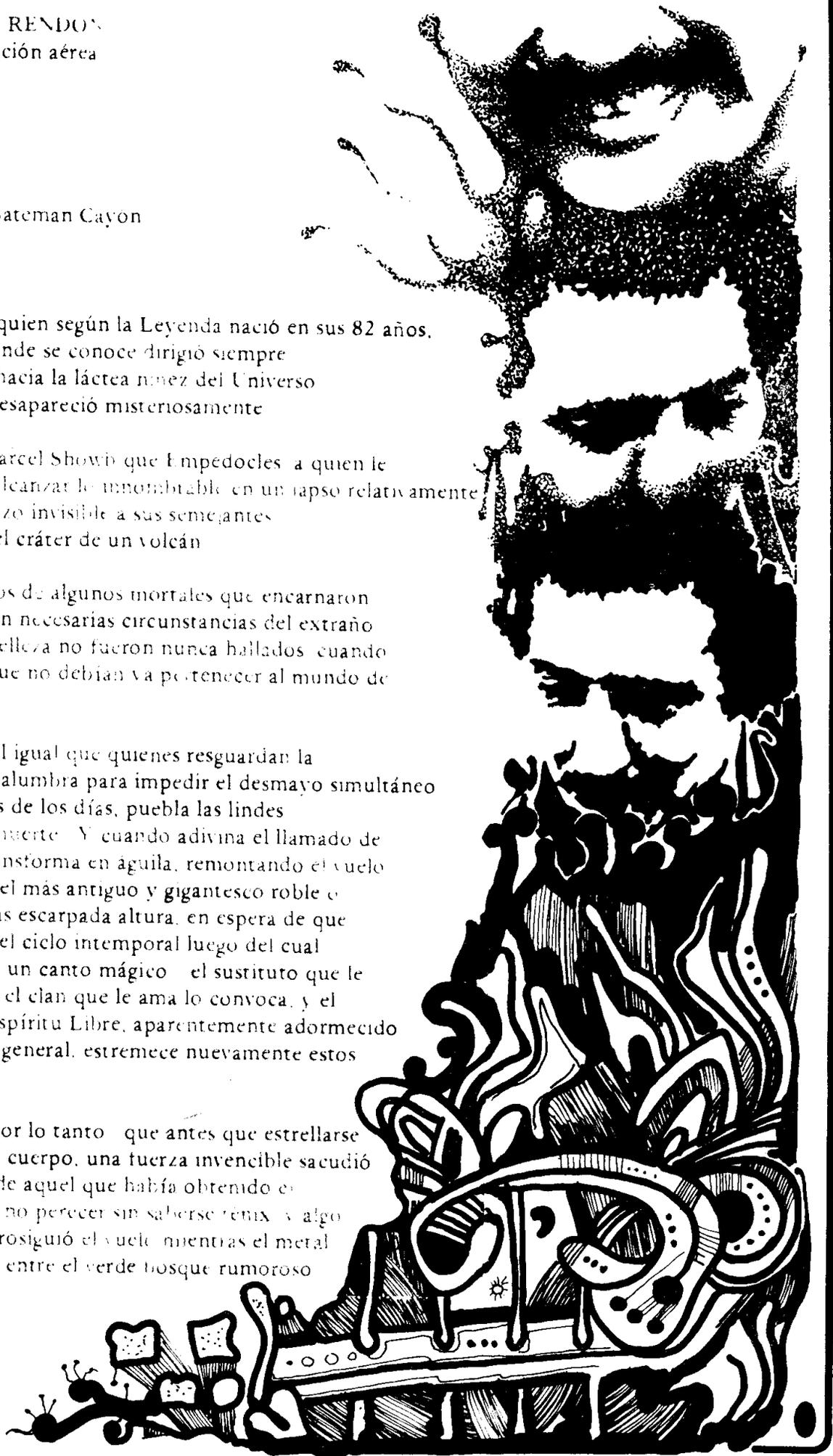
Lao Tan, quien según la Leyenda nació en sus 82 años,
y hasta donde se conoce dirigió siempre
sus pasos hacia la láctea nievez del Universo
también desapareció misteriosamente

Y narra Marcel Schwob que Empedocles a quien le
fue dado alcanzar lo inabarcable en un rapso relativamente
corto se hizo invisible a sus semejantes
a orillas del cráter de un volcán

Los cuerpos de algunos mortales que encarnaron
y generaron necesarias circunstancias del extraño
horror y belleza no fueron nunca hallados cuando
se pensó que no debían ya pertenecer al mundo de
los vivos.

El héroe, al igual que quienes resguardan la
visión que alumbra para impedir el desmayo simultáneo
de los seres de los días, puebla las lindes
de vida y muerte. Y cuando adivina el llamado de
I-law se transforma en águila, remontando el vuelo
a la copa del más antiguo y gigantesco roble o
hasta la más escarpada altura, en espera de que
transcurra el ciclo intemporal luego del cual
- mediante un canto mágico - el sustituto que le
ha enviado el clan que le ama lo convoca, y el
inmortal Espíritu Libre, aparentemente adormecido
por el luto general, estremece nuevamente estos
cielos.

Presumo, por lo tanto, que antes que estrellarse
en tierra su cuerpo, una fuerza invencible sacudió
el interior de aquel que había obtenido el
derecho de no perecer sin saberse cómo, y algo
o alguien prosiguió el vuelo mientras el metal
ardía abajo entre el verde bosque rumoroso



Informe Central



CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD EN SOFASA

- Cesar Ganado Calderón -
Médico Especializado en Medicina Social

1. OBJETIVOS.

La investigación sobre condiciones de salud en los trabajadores de Sofasa, tiene como objetivo fundamental conocer las principales manifestaciones de las enfermedades presentadas en los trabajadores y su relación con el proceso de trabajo que realizan. Como objetivo particular se busca identificar la presencia diferencial de accidentes con relación al proceso de trabajo que realizan y el grado de fatiga y desgaste que éste ocasiona.

Para alcanzar estos objetivos se establecen tres grupos de trabajadores, de acuerdo al tipo de trabajo que realizan:

- 1.1 Trabajadores en cadena de producción.
- 1.2 Trabajadores vinculados directamente a la producción, pero fuera de la cadena.
- 1.3 Trabajadores no vinculados a la producción, pero dentro de la planta.

Este estudio surge motivado por la Cooperativa de Trabajadores de Sofasa, quien en su interés por extender sus servicios a la protección de la salud de los trabajadores, muestra inquietud por la frecuente presencia de numerosos trastornos como los gastrointestinales; trastornos respiratorios; dolores de cabeza; nerviosismo e insomnio, etc. existente entre un alto número de trabajadores. La Cooperativa plantea además la necesidad de inquietar a los trabajadores sobre la importancia de conocer sus propias condiciones de trabajo y su relación con la salud.



Surge también por el interés del Sindicato de Trabajadores de Sofasa para incluir en la convención colectiva algunos puntos de negociación que reivindicarán, en una forma más consistente, la salud del trabajador. Para lo cual el conocimiento de las condiciones de trabajo y salud son fundamentales. Dicha motivación e interés es recogido por la Escuela Nacional Sindical-Antioquia, quien diseñó y ejecutó la investigación objeto del presente Informe. Merece resaltar la activa e importante participación de los trabajadores y sus organizaciones (Sindicato y Cooperativa) en su ejecución y en la elaboración del audiovisual que sirvió de instrumento para difundir en las bases de Sofasa y en otras organizaciones sindicales, sus resultados.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Los resultados se presentarán de la siguiente forma:

- 3.1 Resultados referentes al grupo estudiado en cuanto tamaño de la muestra y su relación con el universo estudiado.
- 3.2 Resultados sobre las principales características del trabajo realizado: tiempo de antigüedad en la empresa, repetitividad de operaciones y número de veces promedio que la realizan por jornada, según vinculación o no a la cadena de producción.
- 3.3 Resultados referentes a la fatiga acumulada y fatiga en el trabajo según los tres grupos básicos.
- 3.4 Resultados sobre las principales manifestaciones de enfermedad existentes según los tres grupos básicos.
- 3.5 Características de los accidentes, su distribución entre los tres grupos y las secciones.

NOTA: Los tres grupos básicos son: CADENA DE PRODUCCION, NO CADENA EN PRODUCCION, NO PRODUCCION EN PLANTA.

4. PRESENTACION DE RESULTADOS.

4.1 Resultados referentes al grupo estudiado y su relación con el universo. Índice de aleatoriedad y confiabilidad de trabajadores que asistieron:

El total de trabajadores que asistieron al estudio fueron 81 pertenecientes a la muestra seleccionada, y 38 que no pertenecían a la muestra, y que se sintieron motivados por el estudio. Estos últimos no se incorporaron al estudio por no pertenecer al grupo seleccionado.

Con los 81 trabajadores que consideramos la base para analizar los resultados tenemos una muestra del 9.56% sobre el universo en los tres grupos mencionados.

Si comparamos la distribución porcentual de la muestra con la distribución del universo, observamos lo siguiente:

GRUPO	o/o EN EL UN	o/o EN LA M	DIFERENCIA
CADENA DE PRODUCCION	62.00o/o	52.o/o	10o/o
NO CADENA EN PRODUCCION	19.59o/o	24o/o	5o/o
NO PRODUCCION EN PLANTA	18.18o/o	22o/o	5o/o

En el cuadro anterior observamos que la muestra en relación con el universo de la población estudiada difiere entre $\pm 5\%$ para dos grupos y $\pm 10\%$ para cadena de producción que es el grupo más grande

Por tal motivo y con el fin de verificar la confiabilidad de la muestra en relación con el universo, se realizaron pruebas estadísticas para ver el índice de aleatoriedad de la muestra (CHI CUADRADO) y con ello estar seguros de que no existe algún sesgo que nos modifique la confiabilidad de los datos

El resultado de esta prueba nos indica que para los cuadros de tiempo de antigüedad, número de operaciones por grupo, veces al día tipos y presencia de enfermedades fatiga acumulada y en el trabajo El índice de aleatoriedad se ubicó entre un 87 y 100 por ciento lo que significa que la muestra daría un sesgo del 12.5o/o. cifra que nos resulta satisfactoria

4.2 Resultados sobre las principales características laborales de los tres grupos: antigüedad en la empresa, edad promedio, repetitividad promedio de operaciones en el trabajo número promedio de repetitividad por jornada laboral.



* Al analizar los datos nos encontramos con dos hechos significativos: primero, que tanto el grupo de cadena en producción y no producción en planta tienen similares distribuciones en cuanto a la antigüedad. En ambos el tiempo de antigüedad predominante es de 1 a 6 años. Segundo, que el GRUPO CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA ES EL DE NO CADENA EN PRODUCCION, y a su vez mantiene un mayor grupo con menor tiempo de vinculación.

El tiempo de antigüedad en el trabajo nos permite generalizar que la empresa vincula a los trabajadores recién contratados

4.2.1 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La antigüedad en la empresa Sofasa es un dato muy importante porque nos refleja tanto la estabilidad laboral en los grupos y el tiempo de exposición al medio laboral existente en la empresa. La distribución porcentual fue la siguiente

GRUPO	1 AÑO	1 A 6 AÑOS	Más de 6 AÑOS
CADENA DE PRODUCCION	2.3o/o	67.4o/o	30.3o/o
NO CADENA EN PRODUCCION	11.1o/o	38.8o/o	49.9o/o
NO PRODUCCION EN PLANTA	5.0o/o	75.0o/o	20.0o/o

*

directamente a la producción bien sea dentro de la cadena o fuera de ésta, donde son evaluados en su rendimiento laboral. Una vez pasado el período de prueba, y en lo que el trabajador se adiestra, es vinculado directamente a la cadena en la cual permanece un promedio de 5 a 7 años, después de este período el trabajador, cuando su capacidad laboral se ha reducido, es pasado a otras secciones, fuera de la cadena o fuera de la producción, pudiendo presentarse otra opción: ser despedido de la empresa.

Así observamos entonces que: la vinculación a la cadena tiende a ser después del primer año de trabajo, y después de 6 ó 7 años es pasado a otras secciones o despedido. Para ubicarse fuera de la producción, en secciones tales como recepción comercial, recepción técnica o mantenimiento, se necesita ser o bien un trabajador adiestrado o bien un trabajador con un mínimo de capacitación técnica, sin embargo, como observamos, este universo de trabajadores corresponde a menos del 20%.

ESTOS DATOS SERAN DE VITAL IMPORTANCIA CUANDO OBSERVEMOS EL PROCESO DE FATIGA Y LA APARICION DE LOS DIVERSOS SINTOMAS DE ENFERMEDADES ENTRE LOS TRABAJADORES.

Se observa entonces que el grupo que realiza menos operaciones promedio es cadena de producción y que conforme se aumenta la cantidad de operaciones básicas, éstas tienden a aparecer en no cadena y finalmente en no producción.

Por lo tanto, se observa que la mayor monotonía de operaciones se da dentro de la cadena de operación en donde el 23.2% realiza menos de dos operaciones básicas y vemos que el 69.7% realiza menos operaciones básicas contra el 55% de no cadena y el 55% de no producción.

LO LLAMATIVO ES QUE EN LA CADENA DE PRODUCCION EXISTEN MENOS OPERACIONES BASICAS DURANTE EL TRABAJO

...



4.2.2 PROMEDIO DE OPERACIONES BASICAS.

Este dato que fue recabado en la encuesta, se refiere a la monotonía del trabajo, en donde se observa que a menor número de operaciones básicas, mayor monotonía en el trabajo, dada la menor diversidad de las mismas.

OPERACIONES SEGUN GRUPO

GRUPO	Más monótonas		Menos monótonas	
	- 3	de 3 a 5	6 a 8	9 a 11
CADENA DE PRODUCCION	23.2o/o	46.5o/o	21o/o	4.65o/o
NO CADENA EN PRODUCCION	5.56o/o	50 o/o	33o/o	5.56o/o
NO PRODUC. EN PLANTA	0 o/o	55o/o	35o/o	0.00o/o

4.2.3. REPETICION DE LAS OPERACIONES DURANTE LA JORNADA LABORAL.

Si bien en el dato anterior veíamos que el grupo que menos número promedio tiene en cuanto a operaciones fijas es el de cadena de producción, en este rubro podemos observar como es precisamente ese grupo, el que más repite su ciclo de operaciones básicas durante la jornada laboral, de donde podemos confirmar que el trabajo dentro de la cadena de producción presenta mayor repetitividad y monotonía que los otros dos grupos. Miremos los siguientes resultados:

EL TRABAJO DENTRO DE LA CADENA DE PRODUCCION, PRESENTA MAYOR REPETITIVIDAD Y MONOTONIA....

... QUE LOS GRUPOS DE NO CADENA Y NO PRODUCEN EN PLANTA.



REPETICION DE OPERACIONES DURANTE LA JORNADA

GRUPOS	- 10o/o	10 - 20	30 - 40	40 - 50	50 o más
CAD. DE PRODUC.	7.5o/o	5.0o/o	30o/o	25o/o	32.5o/o
NO CAD. EN PRODUC.	5.5o/o	27.7o/o	33o/o	16o/o	16o/o
NO PRODUC. EN PTA.	90.0o/o	10.0o/o	0o/o	0o/o	0o/o

Se observa entonces que entre quienes están en la producción el 57.5o/o realiza más de 40 veces la operación básica mientras que en no producción en planta el 90o/o realizan la misma operación menos de 10 veces por jornada dada la mayor diversidad de tareas.

1. No existencia de fatiga.
2. Fatiga leve.
3. Fatiga moderada.
4. Fatiga intensa o muy intensa.

Los resultados se presentan según nuestros tres grupos básicos y son los siguientes:

Podemos observar entonces que el grupo que presenta mayor monotonía en el trabajo es el de cadena de producción, siguiéndole no cadena de producción y finalmente, no producción en planta.

LA REPETICION DE OPERACIONES ES MENOR EN QUIENES NO ESTAN VINCULADOS A LA PRODUCCION.



4.3 RESULTADOS CON RESPECTO A LA FATIGA EN EL TRABAJO Y A LA FATIGA ACUMULADA.

Los resultados con respecto a esos dos tipos de fatiga se expresan en cuatro grupos básicos y que son:

TRABAJADORES EN CADENA DENTRO DE PRODUCCION.

FATIGA ACUMULADA

- 1 NO FATIGA 7o/o
- 2 FATIGA LEVE 14o/o
- 3 FATIGA MODERADA 26o/o
- 4 FATIGA INTENSA A MUY INTENSA 53o/o

FATIGA EN EL TRABAJO

- 1 NO FATIGA 11o/o
- 2 FATIGA LEVE 37o/o
- 3 FATIGA MODERADA 30o/o
- 4 FATIGA INTENSA A MUY EXTENSA 22o/o

EN LA FATIGA ACUMULADA PREDOMINA LA FATIGA INTENSA, A MUY INTENSA EN EL 53% DE LOS TRABAJADORES.

Y DENTRO DE LA FATIGA EN EL TRABAJO PREDOMINA LA FATIGA LEVE EN EL 37% DE LOS TRABAJADORES.

O SEA, QUE LA FATIGA QUE SE VA ACUMULANDO, ES MAYOR EN LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE PRODUCCION.



TRABAJADORES EN NO CADENA DENTRO DE LA PRODUCCION

FATIGA ACUMULADA

1 NO FATIGA	0o/o
2 FATIGA LEVE	11o/o
3 FATIGA MODERADA	23o/o
4 FATIGA INTENSA A MUY INTENSA	66o/o

FATIGA EN EL TRABAJO

1 NO FATIGA	12o/o
2 FATIGA LEVE	33o/o
3 FATIGA MODERADA	23o/o
4 FATIGA INTENSA A MUY INTENSA	32o/o

EN LA FATIGA ACUMULADA PREDOMINA LA FATIGA INTENSA A MUY INTENSA EN EL 66% DE LOS TRABAJADORES



Y en cuanto a la fatiga en el trabajo, predomina la fatiga leve en el 33o/o, sin embargo la diferencia con la fatiga intensa a muy intensa es sólo del 1o/o.

TRABAJADORES NO PRODUCCION EN PLANTA

NIVELES	FATIGA ACUM.	FAT. EN EL TRABAJO
NO FATIGA	5o/o	15o/o
FATIGA LEVE	65o/o	45o/o
FATIGA MODERADA	25o/o	25o/o
FATIGA INTENSA A MUY INTENSA	5o/o	15o/o

De este grupo sobresale lo siguiente:

- Que la fatiga en el trabajo intensa a muy intensa es significativa menor que en los dos grupos anteriores.
- Que la fatiga acumulada leve es predominante a diferencia de los grupos anteriores.

Así, si comparamos los grados de fatiga entre los tres grupos observaremos lo siguiente:



LA INFORMACION MAS IMPORTANTE ES LA REFERENTE A LA FATIGA INTENSA A MUY INTENSA EN DONDE SE OBSERVA QUE PREDOMINA FRANCAMENTE, EN EL GRUPO DE TRABAJADORES DE NO CADENA EN PRODUCCION CON EL 66% SIGUIENDOLE LOS DE CADENA CON UN 53% Y FINALMENTE LOS DE NO PRODUCCION CON UN 5%.

GRADOS DE FATIGA ACUMULADA POR GRUPOS

GRADO DE FATIGA	CADENA DE PRODUCCION	NO CADENA EN PRODUC.	NO PRODUC. EN PLANTA
NO FATIGA	7o/o	0o/o	15o/o
FATIGA LEVE	14o/o	11o/o	65o/o
FATIGA MODERADA	26o/o	23o/o	25o/o
FATIGA INTENSA A MUY INTENSA	53o/o	66o/o	5o/o

GRADOS DE FATIGA EN EL TRABAJO POR GRUPOS

GRADOS DE FATIGA	CADENA DE PRODUCCION	NO CADENA EN PRODUCC.	NO PRODUCCION EN PLANTA
NO FATIGA	11 o/o	12 o/o	15 o/o
FATIGA LEVE	37 o/o	33 o/o	45 o/o
FATIGA MODERADA	30 o/o	23 o/o	25 o/o
FATIGA INTENSA AMUY INTENSA	22 o/o	32 o/o	15 o/o

... FATIGA INTENSA A MUY INTENSA EN LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION...



ES DE ANOTAR QUE PREDOMINAN LOS NIVELES DE FATIGA INTENSA A MUY INTENSA EN LOS TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN SOBRE LOS DE NO PRODUCCIÓN, MIENTRAS LA FATIGA LEVE, PRESENTA SU MAYOR ÍNDICE EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO DE NO PRODUCCIÓN

PUES LOS TRABAJADORES TIENEN LA POSIBILIDAD DE RECESAR EN SU LABOR, EN CAMBIO LOS DE CADENA NO PUEDEN DETENERSE EN SU LABOR, CUANDO SE EMPIEZAN A SENTIR FATIGADOS, ÉSTA FATIGA ES LA QUE SE VA ACUMULANDO.



4.3.1 CONCLUSIONES FINALES REFERENTES A LA FATIGA.

HAY QUE ANOTAR QUE SE TOMA LA FATIGA EN EL TRABAJO, COMO EL CAUSANCIO QUE VA PRESENTANDO EL OBRERO DURANTE SU LABOR, BIEN SEA DENTRO DE LA CADENA O FUERA DE ELLA, AL IGUAL QUE EN LA PRODUCCIÓN EN PLANTA O FUERA DE ELLA, COMO POR EJEMPLO: ALMACENISTAS POR OTRA PARTE, LA FATIGA ACUMULADA, ES LA FATIGA O CAUSANCIO QUE MUESTRA EL TRABAJADOR FUERA DE SU DIARIA LABOR. ÉSTA FATIGA ACUMULADA, SE VA ACRECENTANDO, ACUMULANDO !!

LOS SIGNOS Y SÍNTOMAS FUERON CLASIFICADOS EN 5 ESTADOS DISTINTOS: NO FATIGA, FATIGA LEVE, FATIGA MODERADA, FATIGA INTENSA Y MUY INTENSA. ESTOS 5 ESTADOS ESTAN DADOS SOBRE LA BASE DE 4 GRADOS FUNDAMENTALES DE FATIGA....

1ER GRADO
LAXITUD: SENSACIÓN INTERIOR DE CAUSANCIO, QUE DESAPARECE CON EL REPOSO.



4º GRADO.
ESFORZAMIENTO: OSEA SURMENAGE AGUDO, HASTA LA PERDIDA DE LA CONCIENCIA



3ER GRADO.
SURMENAGE: REPETICIÓN O REPETICION DEL AGOTAMIENTO COMO EN LA PERDIDA DEL APETITO, ZUMBIDOS EN EL OIDO, VISION BORROSA...



2º GRADO.
AGOTAMIENTO: QUE INCLUYE MAREO, TAQUICARDIA, PALPITACIONES, SOMNOLENCIA, VERTIGOS Y DOLORS MUSCULARES

Por la importancia que tiene y por lo que significa, la fatiga acumulada es la más interesante a considerar: Primero, debido a que en ella se expresan verdaderos síntomas nocivos y patológicos para el trabajador, tales como el insomnio, el nerviosismo y la presencia constante de dolores musculares. Esta fatiga acumulada predomina como se observan en los cuadros, a nivel de los trabajadores vinculados en la producción pero fuera de la cadena, y le siguen los trabajadores que están en la cadena.

La explicación a estos resultados se da con base a la antigüedad que tienen los tres grupos que como vimos en los datos referentes a antigüedad, los de no cadena en producción son los más antiguos dentro de la empresa, mientras que los otros dos grupos tienen más o menos el mismo tiempo de antigüedad.

Por otra parte, podemos observar la influencia que tiene la fatiga acumulada sobre el desarrollo de la fatiga en el trabajo. Aunque cabe observar que la fatiga en el trabajo tiene una línea descendente que se interpreta como el hecho de que los trabajadores al ir acumulando fatiga, es decir, presentando síntomas como insomnio, nerviosismo, etc. teniendo menor capacidad de desarrollar su trabajo y por ello un menor rendimiento que le produce menor fatiga. Esto lo podemos constatar por el simple hecho de que la empresa Sofasa tiene como política de reubicación de puestos, incorporar a los trabajadores a la cadena, a excepción de los más especializados y posteriormente conforme se van adiestrando, los pasa fuera de la cadena. También podemos tomar como explicación el hecho de que los trabajadores con fatiga acumulada comienzan a declinar en su productividad y se expresa además en mayor ausentismo, necesidad de incapacidades y accidentabilidad misma que como veremos más adelante se presenta con mayor incidencia en los talleres es decir, en la cadena de producción.

4.4 RESULTADOS CON RESPECTO A LA PRESENCIA DE SINTOMAS DE ENFERMEDADES POR GRUPOS DE CADENA, NO CADENA Y NO PRODUCCION.

Estos resultados los presentamos según el tipo de sintomatología más significativa en los grupos básicos.

En los tres grupos los mayores síntomas de enfermedades aparecen en la no cadena de producción, encontrándonos en una estrecha relación con la antigüedad en el trabajo, dado que la mayoría ha pasado por la cadena y tienen mayor tiempo de vinculación dentro de la empresa. En este grupo todos presentan manifestaciones clínicas de enfermedades o al menos síntomas explícitos de fatiga.

Por otra parte, es interesante observar que entre los dos grupos que tienen el mismo tiempo de antigüedad y que son los de cadena de producción y no producción, la diferencia en la no presencia de sintomatología es francamente distintiva pues en los de cadena el 16.3% no manifiestan sintomatología mientras en no producción el 45% no la manifiestan.

Resulta muy importante observar que en los de cadena se observa el mayor porcentaje con síntomas respiratorios, pues cerca del 60% de los trabajadores presentan problemas. Síntomas que van desde catarros en los últimos quince días hasta falta subjetiva de aire en esfuerzo leve.

Aparecen además síntomas digestivos expresados desde las dispepsias intestinales conocidas como agrieras, acidez estomacal, hasta problemas de tipo ulceroso, que predominan en los trabajadores de no cadena en producción. En general, podemos observar una relación entre la gravedad de la fatiga, la aparición de síntomas de enfermedades y la antigüedad en la empresa, en donde, a mayor antigüedad con incorporación a la producción y sobre todo dentro de la cadena existe una mayor tendencia a encontrar síntomas graves de fatiga y de diversas enfermedades.

La mayor aparición de enfermedades respiratorias dentro de la cadena expresa una alta existencia de humos, vapores y sustancias tóxicas, que desarrollan problemas respiratorios entre los trabajadores.

Los problemas digestivos a los que nos hemos referido, se orientan a patologías derivadas del stress, caracterizados por la presen-

cia de signos y síntomas de úlcera gástrica tales como las dispepsias, acompañadas de acidez estomacal y mala digestión. Es importante resaltar que éstos padecimientos son poco considerados en la consulta externa del ISS, e incluso son valorados como síntomas "mañosos" que el trabajador expresa para faltar al trabajo.

Por todo lo anterior, podemos concluir

que entre los trabajadores de Sofasa predominan los padecimientos derivados del stress y la fatiga asociados a la elevada intensidad del trabajo y que se refleja en los trabajadores de cadena de producción, los cual al ser pasados a otras secciones llevan ya este desgaste en el trabajo de la cadena y que va a repercutir en su estado de salud en general así como en la fatiga acumulada.

PORCENTAJES DE SINTOMATOLOGIA DE ENFERMEDADES EN LOS TRES GRUPOS BASICOS

SINTOMATOLOGIA DE ENFERMEDADES	CADENA DE PRODUCCION	NO CADENA PRODUCCION	NO PRODUC. EN PLANTA
Respiratorias y digestivas	80/o	44.40/o	80/o
Solo digestivas	27.90/o	27.70/o	350/o
Solo respiratorias	55.80/o	16.60/o	50/o
NINGUNA	16.30/o	00/o	450/o

4.5 LOS ACCIDENTES.

La investigación de los accidentes se basa en datos secundarios obtenidos del seguro social. Estos accidentes son los reportados por la empresa al seguro social y se refieren a aquellos que fueron manifestados por el trabajador y que por tanto se levantó un acta del accidente que fue la que se envió al seguro social.

El registro de accidentes depende de: El reportaje del accidente por parte del trabajador; la existencia de alguien que haga el informe y tercero, que se redacte una copia para el seguro. Cabe anotar que el subregistro existe por causa de alguno de los tres factores anotados, sin embargo podemos considerar que no existe un importante subregistro de los accidentes, por lo confiable de la información sobre la existencia del mismo. Lo que si ponemos en duda es el análisis del mismo, ya que depende mucho de los criterios de la persona que hace el reporte del accidente y de una cierta metodología empírica en el análisis del mismo; por ello no es casual que en el total de los accidentes analizados en el año



1982 y que fueron 244 accidentes, el 84.50/o fueron considerados actos inseguros, como quien dice, culpa del trabajador.

Desde 1975 hasta 1984 hay 4.037 accidentes reportados, distribuidos de la siguiente manera:

1975	625
1976	425
1977	490
1978	504
1979	578
1980	809
1981	362
1982	244



Estos datos se representan en cifras totales, considerando que el número de trabajadores totales en Sofasa ha oscilado entre 1.000 y 1.500 por lo que puede asumirse que el período con la tasa más alta fue 1980.

El año de 1982, que fue el que presentó precisamente menos accidentes, fue el año analizado con más detenimiento. Este año no obstante ser el de menor accidentalidad presentó una tasa del 21% que comparativamente con la tasa nacional se encuentra elevada.

El método utilizado en el análisis de los accidentes fue básicamente el mismo que el utilizado con la muestra, con la única diferencia que en cuanto a los datos de los accidentes se tuvo que delimitar en torno al referente que existía en el seguro social.

Los accidentes fueron analizados, primero: Considerando la sección o taller en que ocurrieron.

Se encontró que la relación predominante del accidente, es con el objeto de trabajo o sea cabina, chasis, carro. Distinguiéndose que los accidentes predominan dentro de la cadena de producción.

Los datos fueron llevados a la tasa porcentual.

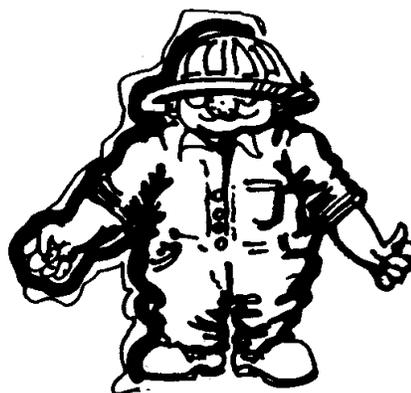
Como resultados tenemos:

- Los accidentes predominan francamente dentro de la cadena de producción donde se observa una tasa del 39.3% anual, mientras que en no cadena es de alrededor del 21% y en no producción del 18 al 20%.
- Con relación a los talleres predominan aquellos en los que se inicia la cadena de producción tales como el taller 200, en donde la tasa rebasa el 50% anual, o sea, 1 de cada 2 se accidenta al año.

TALLERES

TALLERES	o/o
50	29.16 o/o
100	37.5 o/o
200	62.2 o/o
300	
400	27.8 o/o
500	19.4 o/o
600	36.6 o/o
700	20.9 o/o
90	23.0 o/o
Retoque	21.1 o/o
Mantenimiento	10.4 o/o
Taller Industrial	

Tasa Promedio en cadena 29.7 o/o



Tasa Promedio en no cadena de producción en muestra 26.6 o/o

Todos estos datos corroboran la hipótesis de que es en cadena en donde se producen la mayor cantidad de accidentes y se vinculan directamente a los mayores perfiles de fatiga y de enfermedades encontrados entre estos trabajadores.

5. CONCLUSIONES FINALES.

En la investigación sobre condiciones de trabajo y salud en Sofasa, se demuestra que la cadena de montaje tiene importantes efectos sobre la salud de los trabajadores, encontrándose que entre éstos predominan y se desarrolla un mayor desgaste físico y psíquico expresado en mayor fatiga, enfermedades y accidentes.

Se encuentra también como la política administrativa de la empresa en términos de ubicación, reubicación, formas de contratación y despido influyen directa e indirectamente sobre la salud de los trabajadores, quienes presentan distintas formas de desgaste de acuerdo a la manera como son ubicados y trasladados dentro de la empresa de una sección a otra o de un taller a otro, lo que va a incidir definitivamente en su rendimiento laboral con la probable y consecutiva posibilidad de despido en tanto resulta menos útil para la empresa. Esta demostración se hace observando las distintas formas de desgaste del trabajador según los talleres a que pertenece y de acuerdo a la real y objetiva carente estabilidad laboral en la empresa.

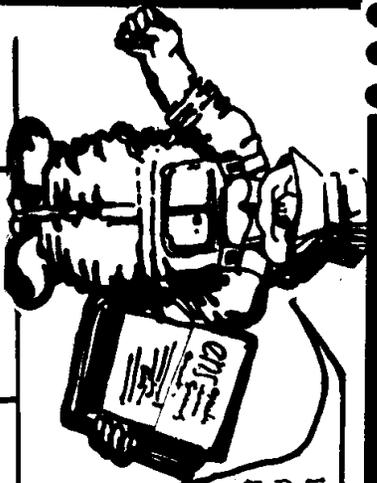
Por otra parte, se analiza la influencia directa que tienen las características de proceso técnico de trabajo sobre la salud del obrero, lo que lleva a considerar la importancia que tiene conseguir una verdadera mejoría de las condiciones de trabajo para la salud del trabajador, por lo cual, vemos que esta mejoría puede darse sólo modificando las condiciones del proceso de trabajo.

Hemos ubicado también cómo y cuáles condiciones técnicas del proceso inciden en Problemas específicos de la salud del trabajador, información que nos ha sido de utilidad para la elaboración del reglamento de Higiene y Seguridad en tanto propuesta sindical.

Finalmente, se destaca la alta accidentalidad existente en los talleres de producción

y la elevada presencia de síntomas de enfermedades respiratorias y digestivas entre éstos. Sabemos con certeza que las condiciones del proceso productivo en Sofasa tienen mucho que ver en la salud, el desgaste y los accidentes, lo que quiere decir que son las condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo el eje de lucha por la salud del trabajador.





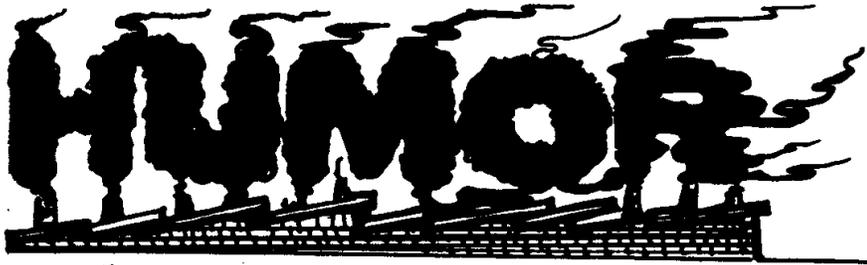
LA INVESTIGACION AQUÍ PRESENTADA, FORMA PARTE DE UN MÉTODO DE DIAGNOSTICO DE SALUD EN LA FABRICA.

PROCESO DE TRABAJO, RIESGOS Y CONDICIONES DE SALUD EN SOFASSA

CADENA DE PRODUCCION

Sección	Características proceso de Trabajo Descripción	Oficio	Elementos simples del W. Instrumentos	Objeto	Fuerza de Trabajo y Riesgos	Caract. Factig.	Accidentes	Enfermedad.
Talleres 90	3 a 5 operaciones por 40 a 50 veces días	Pintores, preparadores pinturas	Pistola de aire, pintura, solventes, manguera	Cabina carro	Hombres - 9 años antigüedad. 13 trabajadores. Tiene ruido	Muy intensa	Tiene el 1.20/o T 3 Taza 230/o Incidencia	Respiratorias Tasa 7.60/o En 1000/o
200	3 a 5 y 6 a 8 operaciones. Repiten 40 a 50 veces día	Latonero, soldador, soldador de autógena, argón, montador de latonería	Pistola neumática de pintura, llaves taladro, martillos diversos, raches	Cabina	Pintura y solventes, equipos de soldadura autógena y argón Martillos. Tiene 61 trabajadores. Antigüedad variada desde 1 a 9 años.	Moderada a intensa	Tasa 2.20/o Incidencia 620/o Tiene el 15.50/o T 38	Respiratorias 3.20/o. Digestivas 1.60/o
300	De 3 a 6 operaciones repetidas entre 30 a 40 veces por jornada	Pintores, preparadores de pintura	Pistolas neumáticas, lijas, mastik, cuchillas, thinner y solventes	Cabina	Antigüedad variada desde 1 a 9 años. Hombres. Tiene 29 trabajadores. Riesgos: solventes, cuchillas, físicos, ruido	Muy intensa	300 - 400	Digestivas en 1000/o. TI 10.3 TI. Respiratorias 330/o. TI 3.40/o
400	Igual al anterior de 3 a 6 y entre 30 y 40 veces repiten por jornada	Pintores, latoneros, preparados de pintura, Monitores ensambladores	Igual al anterior	Cabina	Tiene 98 trabajadores. Antigüedad entre 1 y 6 años. Riesgos físicos, químicos, mecánicos.	Intensa a	Tasa 1 27.50/o del total 11.80/o	Digestivas en 540/o. TI 6.10/o Respiratorias 360/o. TI 3.060/o

500	Predominan entre 6 y 8 operaciones en una repetición de 40 a 50 veces y hasta más	Ensambladores	Martillos, leznas llaves, raches, pistolas neumáticas, gatos hidráulicos	Partes de cabina. Techo de cabina	Tiene 77 trabajadores, con antigüedad entre 4 y 8 años. Riesgos físicos, mecánicos, ergonómicos, eléctricos	Intensa a muy intensa	Total 10 TI 12.90/o Grupo 40/o	Respiratorias en 330/o. TI 2.50/o Digestivas en 500/o TI 1.20/o
600	Predominan de 3 a 5 operaciones repetidas más de 50 veces	Ensamblador, electricista, tapanero de cadena	Llaves variadas y alicates, leznas, cuchillas	Partes de cabina. Área eléctrica. Techo.	Tiene 132 trabajadores, con antigüedades de 1 a 6 años. Riesgos físicos, mecánicos, ergonómicos		Total 44 TI 33.30/o Total 180/o	Respiratorias 70/o TI 14.20/o Digestivas 850/o TI 4.50/o
700	De 3 a 5 operaciones repetidas de 40 a 5 veces por	Ensamblador	Pistola de aire leznas, cuchillas, llaves de todo tipo	Cabina, piezas de cabina, defensas, techo, sal.	Tiene 62 trabajadores. Antigüedad de 1 a 6 años. Riesgos, mecánicos, ergonómicos	Intensa a muy intensa	Total 500/o TI 5.30/o	Digestivas 6.40/o Accidentes 200/o
Control Cadena	Menos de 2 y repiten de 40 a 50 veces	Control cadena	Linternas, calibradores	Techo, salpicaderas cabina	64 trabajadores. 1 a 8 años antig. Riesgos: Físicos, Ergonómicos	Moderada	Total 330/o	Respiratorias 1.50/o. Digestivas 1.50/o
Total	Entre 3 y 5 y repiten de 40 a 50 veces				536 trabajadores. 1 a 6 años antig. Riesgos: Físicos, químicos, mecánicos y ergonómicos.	Intensa a	Total 550/o	Respiratorias 2.20/o Digestivas 2.90/o Acc. d. 20/o



**SECUENCIA SOBRE VARIACIONES
DEL SI SE PUEDE**



OSUNA



DISPONEMOS DE COPIAS DE LA
INVESTIGACION—
"CONQUISTAS LABORALES EN
LA GRAN INDUSTRIA MANU-
FACTURERA COLOMBIANA."

ASESORAMOS EN EL DIAGNOSTICO DE LA SALUD EN LA FABRICA.
LA ESCUELA PONE A SU DISPOSICION LOS EQUIPOS TECNICOS
PARA LA MEDICION DE RIESGOS DE TRABAJO.

ASESORAMOS A SU SINDICATO EN LA ELABORACION DE
ENCUESTAS PARA CONOCER LAS CARACTERISTICAS SOCIO-E-
CONOMICAS DE LOS TRABAJADORES Y TAMBIEN EN LA SIS-
TEMATIZACION DE DICHA INFORMACION.

PREPARE TANTO SU PLIEGO, COMO LOS NEGOCIADORES :

LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL LE BRINDA ASESORIA PLANIFI-
CADA PARA PREPARAR SU PLIEGO Y A LOS COMPAÑEROS NE-
GOCIADORES.

