

REVISTA DE LA ESCUELA

ens

ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL
— ANTIOQUIA —

3





ENS

ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL
-ANTIOQUIA-

REVISTA DE LA ESCUELA
Publicación de la ENS - Antioquia —
No. 3 - Medellín, Agosto de 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.
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 54 No. 54-74
Tel.: 242 54 37
Medellín

CONTENIDO

EDITORIAL:

20 de Junio: Una invitación a pensar .

OPINION:

+ Trabajadores por la Democracia
Miguel Zapata Restrepo 5

39/85 La nueva Ley de Negociación Colectiva.
Alvaro Restrepo Z. 6

SALUD Y TRABAJO:

Avances metodológicos en nuestra práctica en Salud Ocupacional . . . 10

INFORME CENTRAL:

Metodología para la preparación del Pliego y de los Negociadores.
Jorge Bernal
Iván Darío Osorio 13

INFORME ESPECIAL:

La huelga en Coltejer en 1935.
Isabel Muñoz
Campo Elías Galindo 26

CULTURAL:

Carlitos de Buenos Aires.
Jaime Jaramillo Panesso 32

VIDA DE LA ESCUELA 35



20 DE JUNIO: UNA INVITACION A PENSAR

Para proceder a evaluar los alcances de la coyuntura política que se gestó en torno al Paro Cívico Nacional del 20 de junio pasado, consideramos indispensable trascender el campo estrictamente agitacional y propagandístico en el que estuvo inmerso en los momentos más álgidos. El análisis implica observar los hechos con sentido crítico; no aportaríamos gran cosa diciendo, por ejemplo, que el gobierno de Belisario orquestó una campaña de desinformación para tratar de contrarrestar los efectos del paro. Era lo mínimo que podía esperarse de un gobierno que en el plano material ha esquilnado y deteriorado el nivel de vida de los sectores de más bajos ingresos del país.

Consideramos que existen varios aspectos que se pusieron en cuestión a partir de dicha jornada. El primero de ellos tiene que ver con la fragilidad de un proceso que hemos concurrido en llamar de apertura política, cuyas realizaciones más importantes estuvieron dadas por la amnistía general, en principio, por el cese al fuego entre el gobierno y los grupos guerrilleros, luego, y por un ambiente de diálogo y confrontación, que a pesar de las dificultades y de los

esfuerzos en su contra hechos por la extrema derecha y los grupos guerrilleros opuestos a los acuerdos, habían logrado configurar una atmósfera de menor represión y de mayor tolerancia política, si se le mira como es necesario hacerlo en política, en relación al período presidencial anterior. A pesar de que todos los sectores políticos comprometidos en los acuerdos, coincidían en señalar los factores anteriores como pasos previos a la paz social, de que para alcanzar ésta era preciso la expedición de una serie de reformas de carácter político y económico para afianzar y legitimar la apertura y para mejorar el nivel de vida de la población, dicho reconocimiento no había pasado por una verdadera prueba, que permitiera determinar hasta dónde había interés real o ánimo de concesión o estrategia electoral; pero, además, los sectores plutocráticos de este país, aquellos que nunca han entendido, ni quieren entender ahora, los grandes dueños del país, los que nunca se han apretado el cinturón, aprovechando la confusión generada en el proceso de apertura, entran en alianza con lo más represivo y reaccionario de los partidos tradicionales y del ejército, para tratar de ponerle un dique a la corriente renovadora. Este sector que limita los acuerdos a lo que ya se "hizo", es decir, amnistía, tregua e indulto, y que es enemigo de las reformas sociales, es el que impone sus puntos de vista en las esferas gubernamentales, utilizando algunos errores de los grupos guerrilleros y, sobre todo, magnificando artificialmente la labor de inteligencia del ejército, sobre un gran "plan terrorista" para el día del paro. Es a ellos, a los que Betancur concede la razón, asumiendo la fastidiosa posición de condenar una protesta que días atrás había calificado de legal y justa. A Belisario le ocurrió lo que a los grandes centristas, cuando pelagra su acción equilibrista, se aferran al lugar más seguro, a aquel que le garantiza la continuidad en el mando, así sea a costa de sacrificar un proceso, en el cual logró despertar no sólo expectativas sino también simpatías.

La actitud del gobierno frente al paro cívico nacional, las medidas represivas contra la CSTC, Fenasintrap, Fenasibancol, Fenaltrase y otras agremiaciones obreras, están demostrando la debilidad del proceso de apertura democrática, la hostilidad de la oligarquía a las reformas progresistas y la vacilación de aquellos elementos del gobierno que han venido hablando en favor de un nuevo acuerdo político. ¿Quién puede creer en la sensatez del llamado de Belisario y del ministro Castro en torno a un Gran Acuerdo Nacional por las reformas? Bien difícil, no sólo porque las directivas nacionales liberales y conservadoras lo hayan rechazado, sino porque la confianza mayoritaria que existía a favor de la apertura por medio del diálogo y de acuerdos entre los sectores rivalizantes, se ve deteriorada ante la aplastante y antidemocrática actitud oficial. Una democracia que no tolere, que no permita una protesta general o un paro de protesta, no merece ser tenida por tal. Ni siquiera en Bolivia, país que vive bajo la amenaza de golpe de Estado, las huelgas son tratadas tan ignominiosamente como lo son por las clases dominantes en Colombia. Por ello, nos atrevemos a afirmar que la gran derrotada en la jornada del 20 de junio, fue la democracia auténtica y que el proceso de apertura política sufrió una grave estocada.

Mal haríamos en excluir de nuestro somero análisis, algunas inquietudes sobre el papel y la actitud de los sindicatos y de las fuerzas de izquierda orga-

nizadoras de la jornada. Es indudable que entre los impulsores del paro primaron las posiciones apresuradas y extremistas sobre las demás. Apresurados aquellos que creyeron que la jornada era inaplazable, que consideraban que era la hora llegada, que no entendieron la necesidad de maniobrar más en el campo de la negociación, tanto en la mira de fortalecer la protesta, de prepararla mejor, de ganar más fuerzas, de demostrar ante la opinión pública, que no se estaba en una posición a ultranza e irreductible, lo que seguramente le hubiera dado una imagen más positiva. Los organizadores deben explicar-nos los motivos que tuvieron para no buscar la prolongación de las conversaciones cuando el gobierno llamó a negociar. Primaron las posiciones extremistas, porque la cobertura de un paro cívico nacional, está en relación directa con una política amplia, negociadora, que no tema fijar plazos. Extremista porque en la imagen del paro primaron las consignas de tipo militar sobre las cívicas, elemento que hábilmente utilizó Belisario y que tuvo por efecto el que muchos sectores asumieran una actitud medrosa, cuando no opuesta al paro. Ojalá los resultados de la protesta sean suficientes para que estas fuerzas se cuestionen la creencia, según la cual estamos en un período pre-insurreccional.

Ahora bien, en cuanto al paro en sí, una evaluación más completa y precisa del mismo, habrá que hacerla a través de otros medios. Por el momento, hemos registrado con preocupación la manera como la gran prensa, demostró con su apabullante campaña de desinformación, la ausencia de una genuina libertad de información y la carencia de criterio ético del periodismo profesional de numerosos medios de información.



La jornada tuvo ejecuciones parciales, de gran dimensión en algunas regiones, pero no fue ni un ensayo preinsurreccional, ni una oleada de terrorismo como lo dijo el gobierno, ni movilizó a las grandes masas de pobladores urbanos, ni abarcó a la gran masa de la clase obrera. Ello está indicando la existencia de grandes franjas de la población que son indecisas, que se encuentran desorganizadas o que, como mínimo, se sintieron atemorizadas por el militarismo oficial. Ahí se pueden observar las consecuencias de una conducción estrecha de la protesta, porque es indudable que para forjar, organizar y desencadenar la lucha popular, hace falta algo más que buenas intenciones, que buenas razones, es preciso convencer a la gente, ampliar el abanico de las fuerzas participantes, hay que tener grandeza de alma para reconocer que un paro de la izquierda sola, tiene escasa repercusión, o por lo menos, no tiene la dimensión y la fortaleza necesarias para obtener triunfos.

Por último, no podemos dejar de referirnos a la participación de la clase obrera en el paro. Si bien los movimientos cívicos regionales han venido marcando la pauta en la movilización reivindicativa de las masas; si a partir de este fenómeno, algunos han visto alimentadas sus posiciones en el sentido de que a la clase obrera no se le puede abordar con criterios de que debe ser o no la vanguardia; si la raquíta participación obrera en el paro del 20 nos está demostrando la existencia de graves vacíos, deficiencias y taras del sindicalismo, el reconocimiento de estos hechos, deben marcar el inicio de una profunda reflexión acerca de los contenidos del trabajo con la clase obrera, de los criterios, principios, métodos de dirección, estilos de trabajo, ejercicio de la democracia, etc., no en el ánimo de reasignarle a la clase obrera presuntos deberes que se encuentran en los textos, sino para que se potencie y se agilice su estructura organizativa, para que se introduzcan prácticas colectivas de dirección, para que se combata el sectarismo y la alarmante burocracia, para que se recuperen formas clásicas y efectivas de lucha como el paro productivo en los paros cívicos nacionales.

Los problemas que afronta el movimiento sindical son graves y agudos; ellos no nacieron el 20 de junio, sólo que ese día salieron más a flote y es necesario reconocerlos con franqueza y aceptar la necesidad de una gran revolucionarización que transforme la estructura en su conjunto. Reconocer los problemas es el primer paso de esta difícil tarea.

Nota de la redacción:

Queremos rectificar el error cometido en el editorial del pasado número, al presentar como de exclusiva realización de la Escuela la investigación: "Condiciones de Trabajo y Salud en Sofasa", cuando, como lo expresamos en la presentación del informe, dicha investigación contó con la participación activa de la Cooperativa de Trabajadores de Sofasa y de su Sindicato.

metodologías que le faciliten realizar un trabajo en su área laboral y sindical.

En tal sentido, la E. N. S. desarrolló en el pasado mes de marzo un curso especializado con participación de sindicatos y profesionales a nivel nacional, en colaboración con el INS de Bogotá y Medellín.

El curso especializado intentó utilizar la metodología denominada Modular, que implica una metodología distinta a la que veníamos utilizando tradicionalmente en nuestros cursos.

METODOLOGIA DEL CURSO

La metodología que intentamos utilizar en el curso, como ya dijimos, es la llamada metodología modular cuya característica principal es la de tratar de articular la teoría con la práctica en base a problemas derivados y existentes en la realidad en que están inmersos los mismos trabajadores, es decir, su espacio de trabajo.

Estas características metodológicas permiten desarrollar una práctica y una teoría acorde con las necesidades concretas de la

realidad, provocando que las prácticas o talleres de: medición, evaluación, visitas, entrevistas, etc. se hagan con el fin de complementar los elementos teóricos vistos y contemplados en la lectura, charlas o conferencias desarrolladas.

La metodología modular conduce entonces a sintetizar una serie de conocimientos básicos de las diversas disciplinas que conforman la salud en el trabajo y verterlas en un eje concreto que es la realidad a estudiar. Esta realidad consiste en un fenómeno o problema de salud en los trabajadores de la fábrica o proceso de trabajo.

En el abordaje de la realidad se precisa entonces ubicar las principales características del trabajo, su organización y proceso para posteriormente complementar esta información con las condiciones de salud y



salud y trabajo

AVANCES METODOLOGICOS DE NUESTRA PRACTICA EN SALUD OCUPACIONAL

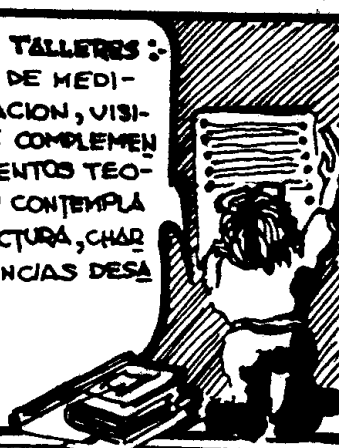
INTRODUCCION

A raíz de la experiencia adquirida por nosotros a lo largo de 3 años en los cursos de Salud Ocupacional, estamos intentando implementar dentro de la Escuela cursos especializados, que permitan a los trabajadores profundizar en el tema y además, de manera fundamental, desarrollar técnicas y

EL CURSO ESPECIALIZADO EN SALUD OCUPACIONAL
BAJO LA METODOLOGÍA MODULAR, PRETENDE ARTICULAR TEORÍA Y PRÁCTICA ACORDES A LOS PROBLEMAS REALES CON SUS DERIVACIONES EN LOS QUE SE ENCUENTRAN SOMETIDOS LOS TRABAJADORES EN SU ESPACIO DE LABOR



PARTIENDO DE TALLERES:
DE TALLERES DE MEDICIÓN, EVALUACIÓN, VISITAS, ETC. QUE COMPLEMENTAN LOS ELEMENTOS TEÓRICOS VISTOS Y CONTEMPLADOS EN LA LECTURA, CHARLAS O CONFERENCIAS DESARROLLADAS



riesgos existentes en el mismo, lo cual requiere de un conocimiento teórico particular y una práctica de conocimiento del proceso de trabajo, sus riesgos y sus efectos sobre la salud. En ello el conocimiento que tengan los trabajadores del proceso de trabajo es fundamental.

El curso especializado tuvo que desarrollarse de esta manera porque había que probar otro tipo de metodología, ya que los mismos trabajadores ya nos habían hecho notar que con el método tradicional, nuestros cursos no lograban el alcance necesario; los cursos tradicionales estaban dejando vacíos y sobre todo no retomaban el conocimiento que el trabajador tenía en base a su vivencia cotidiana, además de que no permitían verter este conocimiento a su misma práctica diaria.

Por ello implementamos un curso especializado basado en la metodología modular planteado para tres áreas específicas:

- El ruido en Polímeros.
- El calor en las lavanderías del ISS
- Los tóxicos que afectan a los Guardas de Tránsito.

DESARROLLO DEL CURSO

El curso se realizó con una intensidad de 45 horas de trabajo y se subdividió en tres grupos, según las áreas específicas mencionadas.

En un primer momento, cada grupo tuvo la información y el conocimiento necesario para sistematizar el estudio del proceso de trabajo, todo ello a través de lecturas, charlas y trabajo de grupo. Una vez realizado esto, se procedió a dar la información teórica con respecto al riesgo específico a ubicar en cada área. De cada riesgo se dieron elementos para su conocimiento, evaluación y medición. Posteriormente se procedió a visitar los procesos de trabajo a estudiar, durante la cual se entrevistó a los trabajadores, se observó el proceso y se llevó esta información al grupo para sistematizarla y darle un orden lógico.

Con esta última actividad, surgieron inquietudes y mayores precisiones respecto a dónde ubicar el riesgo, cómo medirlo y sobre todo comenzaron a surgir inquietudes respecto a los posibles efectos sobre la

LA METODOLOGÍA MODULAR: NOS CONDUCIÓ A UNA SÍNTESIS DE CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE LAS DIVERSAS DISCIPLINAS QUE CONFORMAN LA SALUD EN EL TRABAJADOR DE LA FÁBRICA O EN SU PROCESO DE TRABAJO



UNA VEZ UBICADAS LAS CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO, SU ORGANIZACIÓN Y PROCESO, SE COMPLEMENTA LA INVESTIGACIÓN CON LOS RIESGOS, EXISTENTES EN EL MISMO CONOCIMIENTO TEÓRICO Y LUEGO EL PROCESO EN SÍ



salud. Todo ello fue fundamental para que los trabajadores asimilaran con mayor profundidad las charlas y lecturas sobre los efectos del riesgo y algunas de las principales enfermedades.

Una vez concluidas las charlas sobre los efectos del riesgo se procedió nuevamente a visitar el proceso de trabajo, para complementar la información faltante y redescubrir-la en el trabajo de grupo y a su vez se procedió a indagar entre los trabajadores algunos de los efectos del riesgo investigado sobre su salud. Posteriormente se pasó a las charlas teóricas sobre enfermedades tratando de dar aquellas que conciernen específicamente al riesgo y proceso de trabajo estudiado. Cabe mencionar que en esta parte tuvimos una falla y fue la de dar a los tres grupos el mismo paquete de charlas sobre enfermedades, no obstante esto se puede resolver en los cursos posteriores.

Por medio del trabajo de grupo se fue complementando la información existente y recabada tanto teórica como prácticamente; dicha información se vertió en el denominado FLUJOGRAMA en el cual se sintetizó todo el trabajo de cada grupo.

Con la información existente en el Flujograma y en base a las prácticas realizadas, los grupos plantearon recomendaciones y surgieron nuevas inquietudes con respecto al problema de índole legal y social; tema que se convierte en un paquete de charlas y lecturas para responder y complementar ya que de ahí podrían partir muchas recomendaciones y observaciones basadas ya en un terreno legal y social.

Finalmente los grupos se reúnen, elaboran el Flujograma, las recomendaciones y observaciones finales, así como la evaluación del curso.

EVALUACION

En general, el curso, bajo esta nueva metodología implementada por nosotros, fue aceptado, es interesante anotar que los cursillistas percibieron el intento metodológico y como tal fue evaluado. Asumiendo que esta metodología permite una articulación teórico-práctica, que se reflejó en el resultado obtenido en los grupos en cuanto a los conocimientos y destrezas adquiridas por los cursillistas.

El Grupo uno aprendió a medir el ruido, utilizar el sonómetro, conocer la lectura de una audiometría y la manera correcta de realizarla; el grupo dos aprendió a medir las distintas temperaturas del medio ambiente, a ubicar los casos para calcular el índice de stress por calor y a determinar el calor del medio ambiente, así como a comprender los principales efectos del calor; el grupo tres aprendió a utilizar la bomba medidora de gases, conoció la manera como se determina el monóxido de carbono en el medio ambiente, los diferentes niveles de contaminación ambiental en Medellín y sobre todo ubicó los riesgos a los que están expuestos los guardas de tránsito.

Los tres grupos aprendieron a realizar un Flujograma del proceso de trabajo, lo que implica comprender el proceso de trabajo y sus elementos, los distintos grupos de riesgos y las principales enfermedades ocupacionales existentes en el mismo.

UNA VEZ RECOGIDA LA INFORMACION -
RECABADA TEORICA Y PRACTICAMENTE
SE VIERTI EN LA SINTESIS LLAMADA
FLUJOGRAMA (LOS GRUPOS PLANTEARON
RECOMENDACIONES).

SURTIERON INQUIETUDES DE INDOLE
LEGAL Y SOCIAL. LOS GRUPOS SE REU-
NEN - ELABORAN EL FLUJOGRAMA Y
••••• A LAS EVALUACIONES •••••



Jorge Bernal
Iván D. Osorio O.

El presente trabajo es el resultado de varias asesorías sindicales, pero en particular de las ejecutadas por los autores a los sindicatos de Sofasa y Polímeros a través de la Escuela Nacional Sindical y el Instituto Popular de Capacitación.



METODOLOGIA PARA LA PREPARACION DEL PLIEGO Y DE LOS NEGOCIADORES

INTRODUCCION

Ante todo es necesario señalar que no deben crearse grandes expectativas con la llamada **asesoría socioeconómica sindical**, ésta no reemplaza la correlación de fuerzas sino que la refuerza; al sindicato poder contar con información, con argumentos sólidos para sustentar sus peticiones o cláusulas del pliego.

Se trata de preparar el pliego, si es posible con una antelación de seis meses al vencimiento de la convención vigente, y de preparar los negociadores con quince u ocho días antes del día en que comienza la negociación en su etapa de arreglo directo, con el fin en el corto plazo de arrancar mejores condiciones sindicales, laborales y socioeconómicas.

Las investigaciones a realizar e información que es conveniente allegar —y que más adelante indicaremos— debe ser un trabajo conjunto y distribuido entre el grupo de “investigadores” (preferiblemente interdisciplinario) y una comisión del sindicato (o de los sindicatos según el caso). No defendemos ni proponemos el “viejo” estilo de trabajo que consistía en que el grupo de investigadores (institutos, escuelas, centros de investigaciones o personas) realizaba el estudio y luego lo entregaba a los directivos sindicales, en el mejor de los casos en la misma etapa de arreglo directo.

Somos partidarios del trabajo conjunto: “investigadores”, comisión sindical, entre

tivos en la remuneración total y en el personal ocupado en el sector y en los subsectores.

— 6. Evolución de los gastos generales, de los intereses sobre crédito y de las exportaciones e importaciones en el sector.

Todos los indicadores básicos es necesario construirlos con base en series estadísticas, al menos de los últimos cinco años, claro que mientras más años se tomen más se enriquece el análisis porque se posibilita ver mejor los cambios en la evolución histórica.

Cuando la empresa que estamos estudiando pertenece a un grupo o conglomerado entonces hay que tomar una muestra significativa de organizaciones del conglomerado cuidándonos de incluir en dicha muestra las compañías más importantes del conglomerado que hacen parte del mismo sector y subsector de la empresa que investigamos. Además se requiere analizar, entre otros, los siguientes indicadores de cada empresa y de la nuestra, en comparación con la compañía objeto del estudio:

— 1. Índices financieros: independencia financiera, equilibrio financiero en el largo y corto plazo, endeudamiento, rentabilidad patrimonial, rentabilidad de explotación, rentabilidad de las ventas, rentabilidad de las inversiones, rentabilidad en operaciones, etc.

— 2. Activos totales, producción bruta, excedente de explotación, número de trabajadores directos, remuneración obrera, tasa de explotación, tasa de ganancia, etc.

El análisis económico financiero y de empleo de la empresa al menos debe incluir los siguientes indicadores básicos y temas:

— 1. Evolución financiera de la empresa: independencia financiera; equilibrio financiero a largo y corto plazo; endeudamiento; rentabilidad de las inversiones, de los capitales propios, de las ventas, de las operaciones, de la explotación; evolución de la utilidad bruta.

— 2. Evolución de activos y pasivos: activo total; fijo y corriente, pasivo total,

corriente y de largo plazo; patrimonio; ventas, utilidad bruta y neta; e inventarios. (Esto se elabora en forma básica con base en los balances financieros de la empresa).

— 3. Cuentas de producción: producción bruta (mercancías producidas, productos terminados, producción en proceso, provisión de impuestos); total de insumos, consumo intermedio (materias primas, materiales indirectos, otros impuestos indirectos, gastos industriales); depreciación remuneración al trabajo (todo el personal remunerado, remuneración obrera, empleados, directivos).

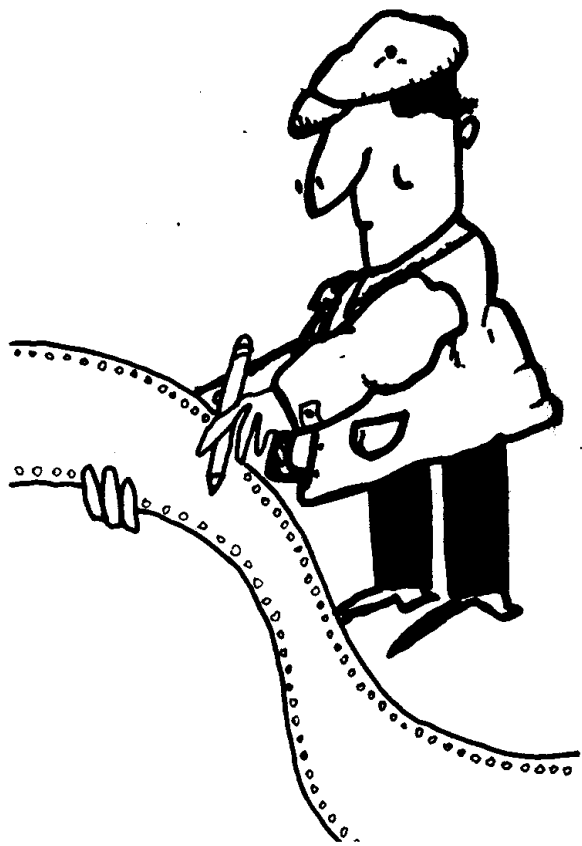
— 4. Estructura de costos de la empresa: consumo intermedio depreciación, remuneración y gastos financieros. Estructura de costos frente a la producción bruta.

— 5. Excedente de explotación, tasa de explotación y tasa de ganancia. Distribución del valor agregado neto: Remuneración total, remuneración obrera; ganancia empresarios, para banqueros, para empresarios industriales y para el Estado (impuestos).

— 6. Remuneración en la empresa, salario real del obrero en la empresa; participación de la remuneración en la producción, en las ventas y en el total de costos (desagregando toda la nómina en mano de obra directa e indirecta), productividad de la mano de obra y evolución de la producción real en la empresa.

Además de los balances financieros, estados de pérdidas y ganancias se deben estudiar los presupuestos, la ejecución de ellos, los planes de desarrollo de la empresa, los informes de la Junta directiva a la asamblea de accionistas, documentos y revistas de la organización, etc.

F. Análisis comparativo de la convención colectiva de trabajo de la empresa con una representativa muestra nacional, con las organizaciones más importantes del sector y subsector al que pertenece la empresa.



trabajador. (Las cifras tienen que ver con las peticiones de salario —canasta familiar obrera— con las cláusulas de estudios —hermanos—; con la de servicios médicos para familiares y con la de auxilios por fallecimiento de familiares). También es necesario estudiar planes y organizaciones que prestan el servicio médico para familiares.

— 11. Cuántos hijos y/o hermanos, en qué edades, cuántos estudian y en qué niveles. (Para poder saber negociar el número de becas por nivel, cuando así se pacta. Para conocer el monto de la beca mes o del auxilio, es necesario investigar el costo promedio de la educación en cada nivel incluyendo: matrícula, pensión, útiles, libros, uniformes, alimentación, transporte, etc.).

— 12. Cuántos hijos y/o hermanos trabajan (ingresos adicionales o por qué).

— 13. Dónde vive el trabajador; dirección y barrio (datos para plantear las rutas de transporte y/o el subsidio extralegal de transporte).

— 14. Vivienda propia, arrendada, con lote propio, vive con los familiares sin pagar arriendo (con las cifras se detecta el déficit de vivienda y se elabora una estrategia de corto, mediano o largo plazo para subsanar-

lo, en cuantas convenciones se espera solucionarlo). Además acá es necesario investigar el costo promedio de una vivienda obrera a nivel regional y nacional.

— 15. Porcentaje de retiro de cesantías al año. (Se requiere conocer para poder hacer los cálculos de intereses de cesantías en el costo del último año de convención y en el costo del pliego de peticiones).

La encuesta formulada puede llevar una segunda parte un tanto más abierta o no cuantificable que permita al sindicato conocer las necesidades más sentidas y las prioridades de los trabajadores en renglones tales como estabilidad laboral, salarios, primas, salud del trabajador y de sus familiares, vivienda, educación, vigencia de la convención, reducción de la jornada de trabajo, beneficios sindicales, reconocimiento de subsidio familiar, disposición del trabajador para respaldar el pliego, etc.

Esto es muy importante porque hace partícipe a los trabajadores en la elaboración del pliego (democracia sindical) y presenta el respaldo para luchar por él. No se reduce la participación de los trabajadores a la sola aprobación del pliego en la asamblea del sindicato.

En las reuniones entre directivos sindicales y trabajadores por secciones para discutir los problemas específicos de cada uno y para identificar los puntos esenciales que debe tener el pliego se debe dar una explica-



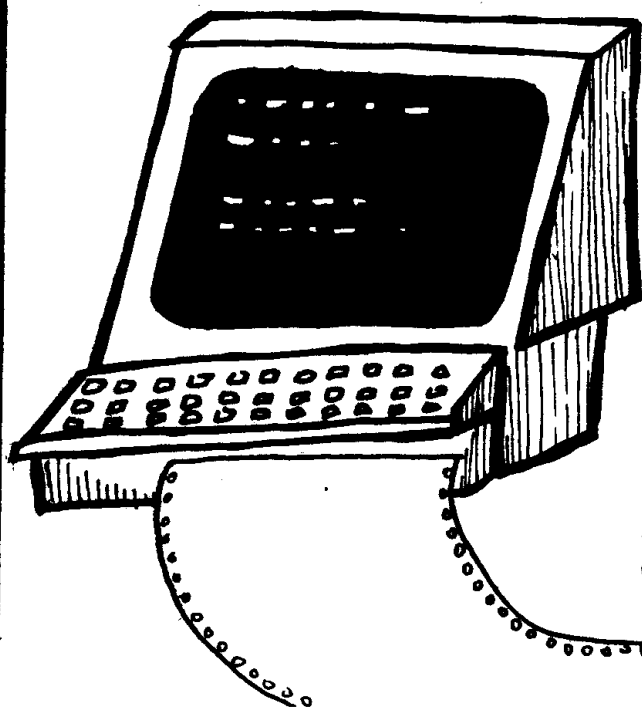
otros muchos motivos porque creemos que algunos sindicalizados pueden desarrollar sus capacidades de investigadores y en el mediano plazo ellos mismos hacer sus propios estudios y aún colaborar con sus capacidades y experiencias investigativas con otros sindicatos.

Es necesario desmitificar la investigación y la asesoría socioeconómica sindical con el fin de que éstas sean parte vital del trabajo diario de todo sindicato y un elemento esencial del plan de desarrollo sindical.

I. PRIMERA ETAPA: PREPARACION DEL PLIEGO

Observemos los pasos (lógico que no se exponen por orden de importancia, sino por el procedimiento que se siga para ir tomando la información) que se deben dar para preparar el pliego.

-
- A. Elaboración de la encuesta para los trabajadores cubiertos por la convención colectiva de trabajo, sean o no sindicalizados.
-



Debe ser elaborada de tal forma que pueda manejarse por computador con el fin de poder realizar la mayor cantidad de cruces y facilitar la tabulación de los resultados. Al menos debe incluir las variables siguientes:

- 1. Sección o Taller.
- 2. Salario básico pesos día.
- 3. Salario promedio (con recargos nocturnos, horas extras, dominicales, festivos, incentivos, etc.) pesos mes.
- 4. Oficio o cargo: con los datos se podrá construir un cuadro por oficios, categorías y salarios; es posible calcular el salario básico (y el promedio) ponderado de la organización, cifra clave para calcular el costo de la anterior convención y costo del pliego.
- 5. Edad en años — Sexo — Fecha de ingreso a la empresa (con esta cifra se calcula la antigüedad promedio o años de servicios en la empresa, lo que permitirá en el pliego hacerle mayor énfasis a determinados años en la tabla extralegal de indemnización por artículo 8 del Decreto 2351 de 1965).
- 6. Estado civil: es necesario cuantificar solteros, casados, separados y viudos para poder plantear los auxilios por maternidad, aborto y matrimonio y por la incidencia del estado civil en la vivienda.
- 7. Situación sindical: a cual sindicato está afiliado o razones de su no afiliación (algunas preguntas abiertas no cuantificables ayudan al conocimiento que debe tener el sindicato de los trabajadores).
- 8. Estudios realizados por el trabajador; si desea continuar estudios; si está estudiando; cuál estudio; su esposa o compañera permanente estudia; desea estudiar. (Para conocer el nivel educativo de los trabajadores y sus esposas y las necesidades, para solicitudes del pliego).
- 9. La esposa o compañera permanente trabaja (ingresos adicionales o por qué).
- 10. Cuáles, cuántas y edad de las personas a cargo del trabajador, registradas en la empresa, que dependen económicamente del

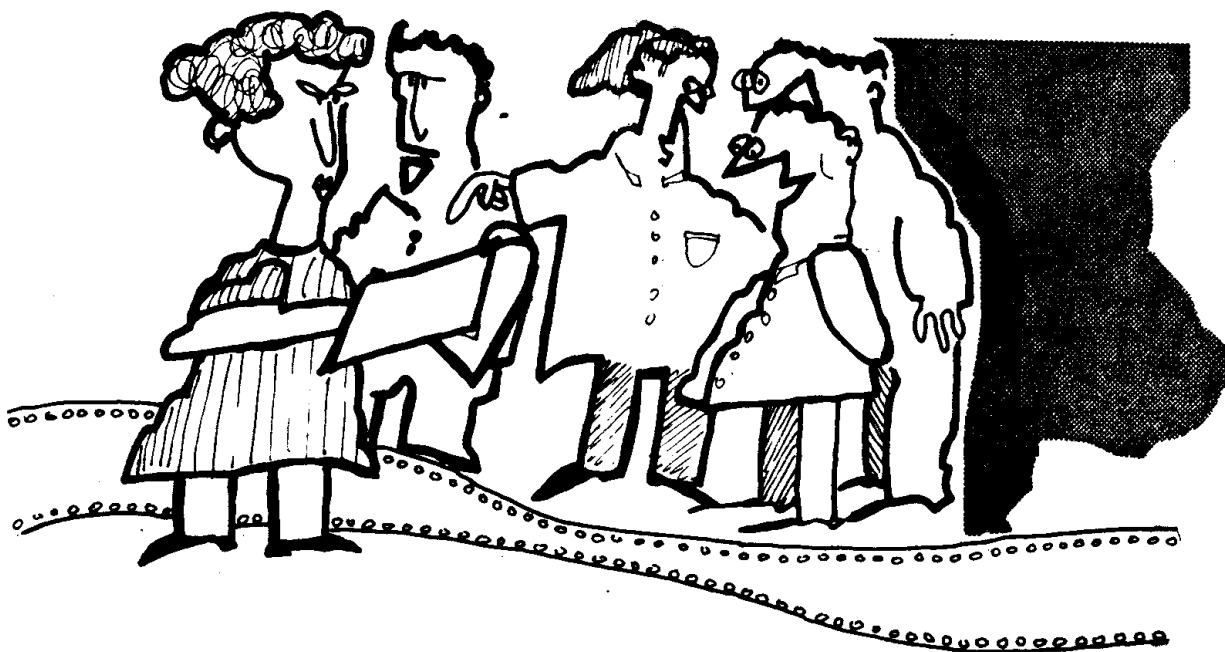
ción sobre cada uno de los puntos de la encuesta para garantizar y facilitar la forma de llenar la encuesta.

B. Reunión de los "investigadores" con la comisión sindical, con la junta directiva del sindicato y otros, para analizar la administración de la convención que va a terminar.

Esta reunión es con el fin de detectar: ¿Qué artículos de la convención violó la empresa y de qué forma? ¿Cómo funcionaron los comités, comisiones y diferentes fondos? ¿Cómo se manejaron las reglamentaciones de los comités y fondos? ¿Cómo se aplicaron las normas y medidas de seguridad industrial, higiene y salud ocupacional? ¿Cómo y de qué calidad se suministraron los alimentos? ¿Cuáles fueron las deficiencias en el servicio de transporte? ¿Qué fallas

¿Cuál fue la política de la empresa en el campo de la administración del personal: enganches, selección, capacitación, ascenso y promociones, reglamento interno de trabajo, etc.? ¿Cómo se comportó la estabilidad laboral? ¿Cuántos despidos por artículo 7, por cuáles numerales, de qué secciones y con qué antigüedad? ¿Cuántos despidos por artículo 8, de qué secciones eran los trabajadores y cuántos años de servicios? ¿Se cumplieron o no los procedimientos señalados en la convención? ¿Cuáles fueron los problemas esenciales generados por la convención colectiva de trabajo, por qué motivos? ¿Qué descontentos generó la anterior convención y qué expectativas tienen actualmente los trabajadores frente al pliego? (Esta pregunta como otras deben cruzarse con las respuestas de la encuesta y con las conclusiones que se extraen de las reuniones por secciones en el proceso de preparación del pliego).

El objetivo de esta reunión es detectar



tuvo el servicio médico para familiares? ¿Cuáles fueron los renglones más demandados del fondo de calamidad doméstica? ¿Cómo fueron administrados los beneficios sindicales? ¿Hasta dónde se pudo cumplir el plan diseñado por el sindicato? ¿Cómo está la situación de los cursos de capacitación sindical?

por dónde va la empresa (qué puntos del pliego va a entorpecer) qué puntos o reglamentos faltan o es necesario complementar en el nuevo pliego porque están en forma deficiente planteados en la convención o mal redactados y a cuáles puntos del pliego es necesario hacerles más énfasis y darles su relativa prioridad.

C. Estudios sobre la coyuntura económica nacional y la política económica del gobierno, en el corto y en el mediano plazo.

Estos estudios tienen como objetivo analizar de qué manera la política económica está incidiendo y va a afectar al sector, al subsector, a la empresa con la cual se va a negociar, y a la clase trabajadora.

Por ejemplo hoy es necesario estudiar detenidamente la significativa devaluación por la relación que tiene con los incrementos en los costos de materiales directos (materias primas, maquinarias, equipos, tecnología, etc.), o sea en los costos de producción porque estos incrementos se trasladan a los precios de las mercancías (inflación) o se trasladan a la clase trabajadora reduciéndole sus condiciones socioeconómicas y laborales por la vía de la negociación colectiva, de la reducción de la fuerza de trabajo ocupada (desempleo) o de la sustitución de los contratos a término indefinido por contratos a término fijo, por la contratación de trabajadores ocasionales, transitorios o por la subcontratación.

Porque el incremento de la devaluación es un incremento de la deuda externa pública y privada lo que significa un incremento en el costo del dinero, gastos financieros (acá también hay que contar con las altas tasas de interés) entonces también se traslada a la clase trabajadora determinando sus condiciones socioeconómicas y laborales.

En otras palabras la devaluación "masiva" al incrementar los costos de producción y los costos del dinero impulsa a la clase capitalista y a su Estado a compensar dichos incrementos con la inflación y/o con la reducción en los costos de la mano de obra directa.

Pero la devaluación puede incidir positivamente en sectores o subsectores vinculados al sector externo o exportador y en este caso para organizaciones que importen poco y estén fuertemente vinculadas al comercio exterior, con incipiente deuda externa, la política económica a través de esta medida sería favorable.

Como puede observarse es necesario combinar el estudio de la política económica con el del sector, subsector y de la organización particular con la que se va a negociar.

Hay que analizar las medidas que se toman para implementar determinada política económica como van a incidir en la clase trabajadora, entre otros por la vía de la inflación, disminuyendo sus ya reducidos ingresos, o por el desempleo, o por la reducción en la prestación de determinados servicios. Vale la pena recordar en este momento el aumento de las tarifas de los servicios públicos, el aumento del precio del combustible y la reducción del déficit fiscal (contracción del gasto público, disminución del presupuesto "social", recorte de personal, limitantes en ajustes salariales y prestacionales, etc.).

D. Estudios sobre la coyuntura política, jurídica y laboral nacional.

Dichos estudios tienen como objetivo conocer en qué situación, ambiente, se va a desarrollar la negociación del pliego, cuál es la posición y actitud del gobierno en esos momentos frente a las negociaciones colectivas, frente a la etapa de mediación, frente a la huelga, al tribunal de arbitramento, etc.

¿Con qué ambiente político se cuenta en el período de negociación, es favorable o desfavorable para el sindicato?

¿Cómo se han desarrollado las negociaciones en los últimos meses, cómo se han pactado los renglones más importantes en las últimas convenciones firmadas? ¿Qué nuevos temas se han negociado?

¿Qué otros sindicatos a nivel regional y nacional negocian pliego en el mismo período?

Tendencias y problemas de las actuales negociaciones en la situación o condiciones presentes.

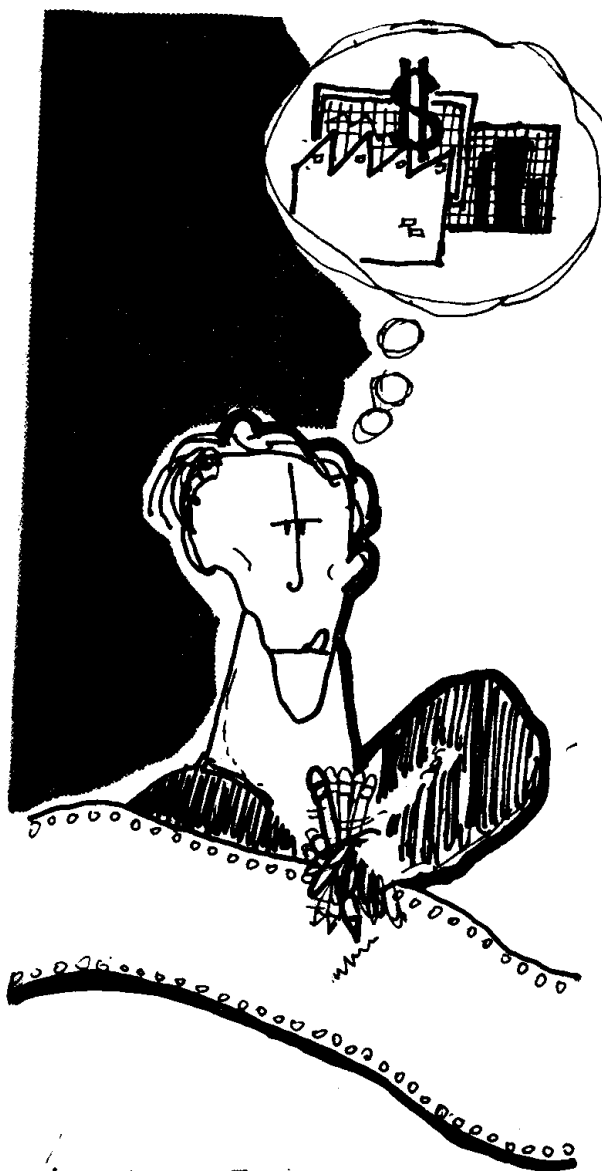
E. Estudios sobre la situación económica, financiera y de empleo, del sector, del subsector y de la empresa con la cual se va a negociar.

Estas investigaciones tienen como objetivos conocer cómo está y cuáles son las perspectivas económicas, financieras, tecnológicas y de empleo del sector (tres dígitos, según clasificación CIU) y del subsector (cuatro dígitos) al cual pertenece la empresa, de la empresa específica y del grupo o conglomerado del cual hace parte.

Consiste en analizar diversos indicadores básicos, en principio con base en la información del DANÉ, encuesta anual manufacturera y contando con otros documentos y publicaciones.

Entre los análisis e indicadores que es necesario tener, vale la pena citar los siguientes:

— 1. Ubicación e importancia del sector, participación porcentual de la producción del sector en el conjunto de la industria manufacturera; evolución de la producción, el valor agregado y el personal ocupado del sector y de los subsectores a nivel nacional y regional y de las empresas más representativas del sector; personal ocupado por categorías (total personal ocupado, directivos, técnicos, empleados y obreros) en el sector; productividad per cápita y productividad salarial en el sector, en los subsectores y en las principales empresas del sector, productividad física en algunas compañías del sector; inversión bruta en maqui-



naría y equipo en el sector y en los subsectores.

— 2. Estructura de costos en el sector y en los subsectores; estructura de costos frente al valor de la producción; total de costos directos, etc.

— 3. Tasa de ganancia bruta, tasa de ganancia neta; diferencia con y sin gastos generales, tasa de explotación en el sector y en los subsectores.

— 4. Distribución del valor agregado (remuneración obrera - ganancia capitalista) y de las ganancias entre capitalistas en el sector y en los subsectores.

— 5. Remuneración obrera; personal obrero; porcentaje de remuneración obrera en la remuneración total; evolución del salario real, incremento nominal y real; distribución de la remuneración obrera (salarios y prestaciones sociales); participación de los direc-

tivos en la remuneración total y en el personal ocupado en el sector y en los subsectores.

— 6. Evolución de los gastos generales, de los intereses sobre crédito y de las exportaciones e importaciones en el sector.

Todos los indicadores básicos es necesario construirlos con base en series estadísticas, al menos de los últimos cinco años, claro que mientras más años se tomen más se enriquece el análisis porque se posibilita ver mejor los cambios en la evolución histórica.

Cuando la empresa que estamos estudiando pertenece a un grupo o conglomerado entonces hay que tomar una muestra significativa de organizaciones del conglomerado cuidándonos de incluir en dicha muestra las compañías más importantes del conglomerado que hacen parte del mismo sector y subsector de la empresa que investigamos. Además se requiere analizar, entre otros, los siguientes indicadores de cada empresa y de la nuestra, en comparación con la compañía objeto del estudio:

— 1. Índices financieros: independencia financiera, equilibrio financiero en el largo y corto plazo, endeudamiento, rentabilidad patrimonial, rentabilidad de explotación, rentabilidad de las ventas, rentabilidad de las inversiones, rentabilidad en operaciones, etc.

— 2. Activos totales, producción bruta, excedente de explotación, número de trabajadores directos, remuneración obrera, tasa de explotación, tasa de ganancia, etc.

El análisis económico financiero y de empleo de la empresa al menos debe incluir los siguientes indicadores básicos y temas:

— 1. Evolución financiera de la empresa: independencia financiera; equilibrio financiero a largo y corto plazo; endeudamiento; rentabilidad de las inversiones, de los capitales propios, de las ventas, de las operaciones, de la explotación; evolución de la utilidad bruta.

— 2. Evolución de activos y pasivos: activo total; fijo y corriente, pasivo total,

corriente y de largo plazo; patrimonio; ventas, utilidad bruta y neta; e inventarios. (Esto se elabora en forma básica con base en los balances financieros de la empresa).

— 3. Cuentas de producción: producción bruta (mercancías producidas, productos terminados, producción en proceso, provisión de impuestos); total de insumos, consumo intermedio (materias primas, materiales indirectos, otros impuestos indirectos, gastos industriales); depreciación remuneración al trabajo (todo el personal remunerado, remuneración obrera, empleados, directivos).

— 4. Estructura de costos de la empresa: consumo intermedio depreciación, remuneración y gastos financieros. Estructura de costos frente a la producción bruta.

— 5. Excedente de explotación, tasa de explotación y tasa de ganancia. Distribución del valor agregado neto: Remuneración total, remuneración obrera; ganancia empresarios, para banqueros, para empresarios industriales y para el Estado (impuestos).

— 6. Remuneración en la empresa, salario real del obrero en la empresa; participación de la remuneración en la producción, en las ventas y en el total de costos (desagregando toda la nómina en mano de obra directa e indirecta), productividad de la mano de obra y evolución de la producción real en la empresa.

Además de los balances financieros, estados de pérdidas y ganancias se deben estudiar los presupuestos, la ejecución de ellos, los planes de desarrollo de la empresa, los informes de la Junta directiva a la asamblea de accionistas, documentos y revistas de la organización, etc.

(F) **Análisis comparativo de la convención colectiva de trabajo de la empresa con una representativa muestra nacional, con las organizaciones más importantes del sector y subsector al que pertenece la empresa.**

No se puede reducir esta parte de la investigación como tradicionalmente se ha hecho, a la sola comparación de aumentos salariales en pesos y/o porcentajes para los dos años de vigencia de cada convención y a comparar salarios básicos promedios entre organizaciones. La investigación debe ir más allá, incluir datos genéricos de los sindicatos (número de afiliados, fecha de fundación, orientación sindical, si existe o no paralelismo sindical, etc.), porque la historia y situación actual del sindicato incide y explica en parte las convenciones colectivas de trabajo que se comparan; datos sobre personal convencionado y sobre los temas o asuntos siguientes:

— 1. Vigencia de la convención: inicio y finalización, total de meses.

— 2. Etapa de negociación.

— 3. Salarios: aumento en pesos y porcentajes, salarios mínimos antes y después del período de prueba, salarios básicos promedios ponderados, etc.

— 4. Primas extralegales habituales: junio, navidad, vacaciones, antigüedad (cuando se paga cada año).

— 5. Primas o auxilios extralegales ocasionales: de matrimonio, nacimiento, aborto, por fallecimiento, por firma de convención, etc.

— 6. Estabilidad: tabla extralegal por aplicación del artículo 8 del decreto 2351/65; restricciones a la aplicación del artículo 7; no aplicación al artículo 8 después de un determinado tiempo de servicios; procedimientos para aplicar sanciones disciplinarias y/o despedir trabajadores; comité de apelaciones y arbitramento para despidos; amnistía en la escala de sanciones, prescripción o sustitución de faltas, etc.

— 7. Becas y auxilios educacionales.

— 8. Fondo de préstamos para vivienda: monto, préstamo máximo, interés anual, plazo máximo de amortización en años y cuota mínima de amortización mes.

— 9. Fondo de calamidad doméstica y salud del trabajador.

— 10. Servicio médico para familiares.

— 11. Permisos remunerados para trabajadores, en días.

— 12. Auxilio de transporte y ropa de trabajo.

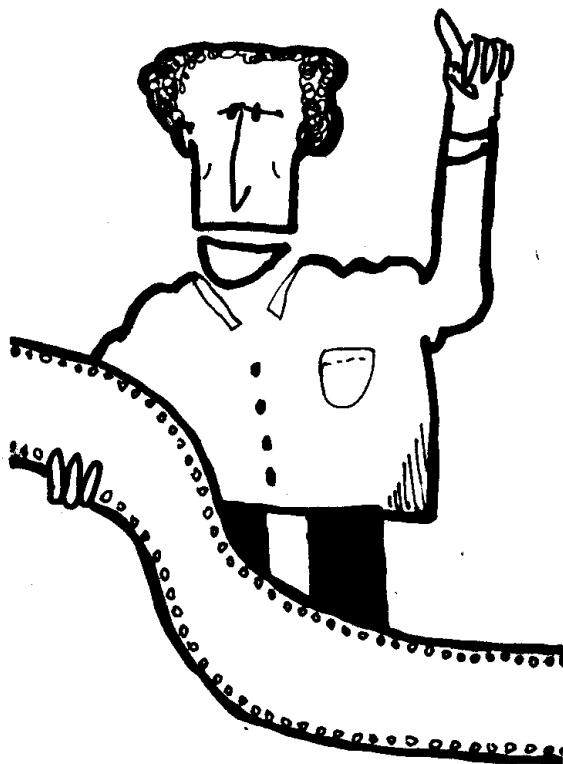
— 13. Servicio de restaurante.

— 14. Beneficios sindicales: permisos a directivos sindicales, permisos a cursos sindicales, a congresos y asambleas, auxilios económicos al sindicato, etc.

— 15. Participación obrera en los comités de: administración de salarios, despidos o arbitramento, préstamos para vivienda, educación, deportes, recreación, transporte, restaurante, higiene y seguridad industrial, etc.

— 16. Otros elementos convencionales.

El estudio comparativo de la convención colectiva de trabajo —del sindicato que está preparando pliego— con otras convenciones de la muestra, del sector y del subsector, permite detectar con estadísticas y análisis cuáles son los promedios conquistados en cada renglón por los otros sindicatos y frente a ellos como está el sindicato que va a negociar; la investigación anterior nos ofrece puntos de referencia en cada tema y nos da argumentos para plantear solicitudes en el pliego de peticiones (claro cruzándole con las necesidades de los trabajadores, con los resultados de la encuesta y reuniones por secciones y con la situación particular del sindicato y de la organización, etc.); además





un estudio de otras convenciones permite identificar vacíos en la convención analizada y/o artículos nuevos que se deben incluir en el nuevo pliego.

Como se había señalado en el anterior seminario sobre "economía y sindicalismo" realizado en Bogotá en octubre de 1984 la Escuela Nacional Sindical Antioquia tenía un proyecto para crear un diseño por computador para manejar todas las variables anotadas en el presente punto y producir información sobre más de cincuenta grandes industrias, con el fin de facilitar un tanto la preparación de los pliegos, pues bien, el proyecto está en ejecución y para el próximo año la ENS tendrá el Centro de Información Sistematizado de Convenciones Colectivas (CISCON) prestando sus servicios a todas las organizaciones vinculadas con la clase trabajadora.

Además no vale la pena ahondar más sobre este punto porque el libro Negociaciones Colectivas en Colombia, Sindicalismo y gran Industria lo hace en forma suficiente.

Ⓒ Análisis de algunos índices económicos para negociar salarios e ingresos.

El fin esencial de este estudio es tener información—cifras que nos permitan identificar márgenes de negociación (y de las peticiones) ante todo, en el tema de salarios.

1. Salario mínimo legal — inflación obrero nacional año — incremento del salario mínimo — costo de la canasta familiar obrero nacional — diferencia entre el salario mínimo legal y el IPC — y entre el salario mínimo y el costo de la canasta familiar.

Lo anterior nos permite concluir que a pesar de que el incremento del salario mínimo legal en todos los años de la década de los 80 ha estado por encima de la inflación (IPC), la diferencia entre el salario mínimo legal (\$13.557.60 mes) y el costo de la canasta familiar obrera nacional hoy (\$30.196.25 calc.) es abismal (\$16.638.65; o/o 122.73).

2. Costo de canasta familiar hoy y salario mínimo que se necesita para cubrirla (\$1.006.54 día) acá van apareciendo puntos mínimos de negociación a medida que se estudian los índices.

3. Diferencias entre inflación nacional total 27.61 al día, nivel de ingresos medios (empleados) 24.54 y nivel de ingresos bajos (obrerros) 28.87 entre inflación Dic-Dic/84 (18.29o/o) obrera nacional e inflación mayo-mayo/85 28.87o/o (De acuerdo al mes que se va a negociar se toma el acumulado año-mes) y entre IPC obrero nacional y regional.

Canasta familiar obrera nacional (última) y canasta familiar obrera regional (se dan cifras para Bucaramanga, Manizales, Pasto, Medellín, Barranquilla, Cali y Bogotá) y salario mínimo para comprarla.

4. Salario básico promedio ponderado de la empresa frente al costo de la canasta familiar obrera hoy, al costo de la canasta familiar obrera en diciembre 30 de 1985 y en junio de 1986 y como deben ser los reajustes salariales para cubrirla para el primer y segundo período de convención.

5. Escalas de salarios básicos por oficio (porque varias veces se encuentra que la mayoría no se "gana" el salario básico promedio ponderado) frente al costo de los diferentes cálculos de canasta familiar obrera y los déficit. Acá se encuentran las diferencias

II. SEGUNDA ETAPA: PREPARACION DE LOS NEGOCIA- DORES. TALLER



La etapa se desarrolla con base en un taller de tres a cuatro días, tiempo completo en el cual participan la comisión sindical, los negociadores, directivos sindicales, otros sindicalizados y los "investigadores" con el fin primordial de:

1. Analizar detenidamente y discutir todos y cada una de las investigaciones, estudios, documentos, pliego; etc. elaborados en la primera etapa.

No se trata de exposiciones "magistrales" de los investigadores (esto acaece cuando sindicalizados no han participado en los estudios y/o cuando el trabajo final no se ha entregado con antelación al taller o cuando los participantes en el taller no lo han leído críticamente) sino de discusiones donde se aclaren problemas, se enfrenten posiciones, se cotejen cifras, se enriquezcan los estudios realizados, etc.

Además de la discusión de los estudios se hace:

2. Un análisis de la organización sindical: situación organizativa del sindicato, condiciones financieras del sindicato - posible huelga, acuerdos que se pueden implementar con otros sindicatos que van a negociar en la misma época, cómo es la preparación y respaldo de las bases sindicales al pliego y a la negociación, tácticas utilizadas y a utilizar; control de comunicaciones por parte del sindicato y relación con los medios de comunicación - preparación de boletines de prensa, etc.

3. Análisis de las anteriores negociaciones: cómo ha manejado la empresa y el sindicato las anteriores negociaciones; en qué etapas se ha negociado y por qué; en qué etapa se espera negociar de acuerdo al pliego, a la posible posición o actitud de la empresa, a la situación del sindicato y a la coyuntura nacional; cuál debe ser la actitud y el lenguaje de los negociadores sindicales en cada una de las etapas - Analizar documento: retrucos sindicales contra trucos patronales, manual de argumentos para la confrontación y negociación; publicado por la revista Nueva Sociedad, cuadernos, en Enero-Febrero de 1984, No. 70, Caracas. Especialización de los negociadores en determinados temas del pliego de acuerdo a su experiencia y a sus conocimientos; posibilidad de que se presente "contrapligo" y en qué terminos; ventajas de imponer una negociación al "referendum"; comunicación entre negociadores, directivos sindicales y bases, etc.; y

4. Realizar una dinámica de negociación: donde unas expongan, defiendan, sustenten los argumentos para el pliego y otras confronten con argumentos empresariales, evaluar actitud de negociadores según etapa, etc.

III. TERCERA ETAPA: EVALUACION DE LA FIRMA DE LA NUEVA CONVENCION COLEC- TIVA DE TRABAJO, FRENTE A:

luchas de los herradureros, las escogedoras de café, pasteurizadores municipales de leche, sastres, tranviarios, electromecánicos, taxistas, trabajadores de la carretera Caramanta—Medellín, Compañía Colombiana Locera de Caldas, Coltejer nuevamente en enero del 36, los carboneros de Amagá y Angelópolis, del taller “Domus” y de la fábrica de Hilados y Tejidos de Bello.

Las reivindicaciones más agitadas fueron las salariales y la estabilidad. Algunos conflictos se desataron por incumplimiento de acuerdos obrero-patronales. La mayoría se dirimieron mediante la huelga y en algunos casos ésta fue intempestiva o por lo menos, no se cumplió la respectiva tramitación legal. La intensidad de la agitación obligó en algunas ocasiones la intervención del gobierno nacional mientras el departamental tuvo que emplearse a fondo y con constancia; su política era la intervención. Al respecto veamos el encabezamiento que a la memoria del gobierno de 1936 hacía el titular de dicha secretaría, Eduardo Uribe Botero:

“Abocado el gobierno a un período de intranquilidad social, bien delicado por cierto, he dedicado la mayor parte de mis actividades al estudio y solución de los conflictos que vienen suscitándose entre el capital y el trabajo. Y no porque la intervención del gobierno hubiese sido necesaria en todos los casos para mantener la tranquilidad pública, sino porque considero que es el gobierno el organismo mejor capacitado para servir de amistoso componedor entre las partes, mediador imparcial entre trabajadores y patronos y de ejecutor, fiel de los pactos y acuerdos que ponen término a tales situaciones conflictivas” (1).

Pero la intervención gubernamental no se dirigió sólo a pacificar las relaciones obrero-patronales. El gobierno nacional tenía como uno de sus programas la ampliación del mercado interno y en esa perspectiva el incremento de la capacidad adquisitiva de la masa laboral; ello se tradujo en un impulso desde arriba a la organización gremial de los trabajadores y a la contratación colectiva. En el plano regional al



Informe Especial

LA HUELGA EN COLTEJER EN 1935

INTRODUCCION

La segunda mitad del año 1935 y los primeros meses de 1936 marcaron un período de fuerte agitación laboral en el Departamento de Antioquia. Fueron quince conflictos sindicales siendo los más importantes el de Coltejer en junio del 35 y el de Rosellón en enero del 36. Completan la lista las



mismo tiempo que el ejecutivo adelantaba las tareas de conciliación laboral, impulsaba una campaña de acatamiento a las leyes vigentes dirigida a los alcaldes municipales y a los empresarios; a los primeros se les envió en diciembre de 1935 una extensa circular con un resumen de las leyes más importantes que debían poner en inmediata ejecución; a los segundos se les visitaba sus establecimientos industriales y comerciales por la inspección de fábricas, visitas que resultaban "siempre provechosas para las clases trabajadoras porque en ellas se han conseguido muchas garantías, tales como auxilio de cesantía, drogas e indemnización por enfermedad, vacaciones remuneradas, etc." (2).

El propio inspector de fábricas, Juan Vallejo, deducía sin embargo que "Las leyes sociales se cumplen en su integridad en todo el departamento" (3), deducción más errónea aún, cuando él había observado no sólo la deliberada incomprensión de los patronos sino también la ignorancia de sus derechos en los propios trabajadores. En efecto, si miramos los pliegos petitorios de aquel período, y los confrontamos con la circular del Secretario de Gobierno a los alcaldes del Departamento sobre legislación social (4), encontramos que muchas de las reivin-

dicaciones exigidas estaban ya superadas al menos en la letra muerta de las leyes laborales vigentes. Algunos ejemplos eran los petitorios de Rosellón, Fábrica de Hilados y Tejidos de Bello, y Taller "Domus".

Las luchas sindicales del período pocas veces tomaron por referencia las leyes existentes sobre industrias y trabajo; fueron luchas espontáneas contra el abuso patronal en distintos terrenos, cuyos objetivos se ponían indistintamente por debajo o por encima de la legislación social, ateniéndose al resumen que de ella hace el Secretario de Gobierno, doctor Uribe Botero.

DESARROLLO DEL CONFLICTO

El 14 de junio de 1935 estalló la huelga en Coltejer, la fábrica textil más importante del departamento. El sindicato había presentado un pliego de peticiones que no fue aceptado en arreglo directo por la empresa. A pesar de que la ley obligaba a nombrar conciliadores de parte y parte, y así lo notificó la Inspección Nacional del Trabajo, sólo la empresa accedió a ello y los obreros, en



número aproximado de 400, se lanzaron al paro. La fábrica se paralizó momentáneamente porque los huelguistas suspendieron el servicio interno de energía; pero más tarde las actividades se reiniciaron con aproximadamente 420 obreros que no acataron la orden de paro, luego de la intervención personal del Secretario de Gobierno y la actuación de la fuerza pública.

El Comité de huelga decidió adelantar el movimiento pacíficamente y desde las primeras horas empezó a recibir un plebiscito de apoyo del sindicalismo de la región y de todo el país. Entre los adherentes se destacaban los sindicatos de las fábricas de Tejidos Leticia y El Cóndor, que decretaron el paro de solidaridad para la fecha que fijara el comité de huelga. Las comisiones desplazadas por los huelguistas a Caldas, Bello y Envigado, informaron que los obreros de aquellos municipios estaban también dispuestos al paro de solidaridad.

No faltaron incidentes entre los huelguistas y los obreros que se mantenían en sus puestos, pero la policía lograba un control general de la situación rodeando el edificio de la fábrica. Solamente el lunes 17 la fuerza pública fue desbordada por los hechos violentos que propiciaron los huelguistas; éstos atacaron a los trabajadores que ingresaban a iniciar actividades, y vol-

vieron a hacerlo a las once de la mañana, hora en que salían a tomar alimentos. En vista de lo anterior, la directiva de la empresa, encabezada por don Germán Echavarría, cerró la fábrica y prometió seguir pagando los jornales a los obreros que se mantuvieron en ella.

Los directivos de la empresa se reunieron con el gobernador Juan José Angel para pedirle garantías ante los actos de desorden. La participación femenina fue muy importante como en todas las huelgas de la época; incluso en los enfrentamientos participaron activamente; el periódico La Defensa denunció con nombre propio a las 17 obreras que más habían participado en los atropellos (5). En las horas de la tarde se cumplió una manifestación de huelguistas con amplia participación de otros obreros solidarios; recorrieron las vías céntricas de Medellín partiendo del Circo España y terminando frente al edificio de la fábrica, donde la policía impidió continuar por no haberse tramitado el permiso para esa marcha. Durante la noche se reunieron en la gobernación representantes de todas las fábricas de hilados y tejidos de la región, acordando pagar en todas ellas un jornal mínimo de cuarenta y cinco centavos. Esta fórmula fue propuesta por el Secretario de Gobierno a la directiva sindical de Coltejer, pero fue rechazada con un ultimatum a la empresa para que resolviera el pliego petitorio a más tardar a las nueve de la mañana del día 18; en caso contrario el sindicato echaría mano de la solidaridad ofrecida y decretaría el paro general.

Como a la hora establecida por los huelguistas no había respuesta de la compañía, entró en preparación el paro general para el día 19; el mismo 18 de junio el sindicato de Electromecánicos suspendió el servicio de energía paralizando de inmediato los tranvías y casi toda la industria regional; por intervención directa de las autoridades se logró el restablecimiento por lo menos del alumbrado eléctrico para esa noche. Entre tanto la Junta Directiva de Coltejer mantenía contacto permanente con las autoridades departamentales y municipales para analizar las nuevas situaciones.

En la víspera del paro general, habían

anunciado su disposición a participar en él, los sindicatos de textiles, electromecánicos, tranviarios, pintores, choferes, albañiles, carpinteros, tabacaleros, matarifes y del acueducto. El cese de actividades, desde el punto de vista práctico, dependía ante todo del paro de los electromecánicos, pues su trabajo alimentaba de energía eléctrica a toda la ciudad y al faltar ésta, la parálisis era forzosa en toda la región.

En un esfuerzo para conjurar la situación, el gerente de la compañía se dirigió al gobernador Angel planteando su disposición a pagar jornales iguales a los de otras fábricas de hilados y tejidos de algodón de la ciudad, pues los obreros acusaban a Coltejer de pagar menos que las demás. Para el efecto aceptaba la compañía un tribunal integrado por un delegado suyo, uno del gobernador y otro por los obreros, reconociendo a éstos durante las sesiones del tribunal, el aumento que resultare pactado.

El paro general se cumplió como fue preparado el día miércoles 19. En la noche un grupo de manifestantes recorrió las calles céntricas; desde el interior de una estación de gasolina recibió balazos uno de los huelguistas, Guillermo Hernández, Secretario del Sindicato de Choferes, quien murió en el acto; la policía evitó el linchamiento de los agresores, quienes fueron apresados. La prensa de la ciudad no se pronunció contra las peticiones del sindicato de Coltejer; el pliego era "justo y hasta místico" —decía El Heraldo de Antioquia del 21 de junio—. Pero el paro de solidaridad sí fue atacado duramente y en particular, la ilegal suspensión del servicio de energía. Los diarios conservadores no sólo criticaron los métodos de coacción empleados por los obreros, sino que además señalaron la actitud del gobierno como complaciente y simpatizante con los huelguistas. "Las débiles manos de los hombres del régimen han estado a punto de abandonar la ciudad al capricho de las turbas como lo hicieron hace un año, con deliberados propósitos de agitación, con inconcesables móviles partidistas. El gobernador actual y su secretario fomentaron la pasada huelga de ferroviarios. No es de extrañarse que ahora, colocados en un puesto de res-

ponsabilidad, sean consecuentes con la vieja política de congraciarse con las masas a costa de los intereses comunes" (6).

En la tarde del día 19, estando la ciudad paralizada, llegaron a ella los Ministros de Industrias, Benito Hernández Bustos y de Guerra, Marco Antonio Aulí, para mediar en el conflicto. De inmediato iniciaron reuniones con las autoridades, los directivos de Coltejer y los huelguistas. En las primeras horas del jueves 20, día festivo, se logró que las partes entraran en discusiones directas; para el efecto la compañía estuvo representada por Germán, Carlos y Eduardo Echevarría; los obreros por Juan E. Chica, Jesús Cardeño y Emilio Echeverri. El acuerdo final se logró al amanecer del 21 de junio y fue firmado además de las partes directamente interesadas, por los ministros de Guerra e Industrias, el gobernador, el alcalde, el inspector nacional del trabajo y otras autoridades.

● LAS PETICIONES

El pliego petitorio de los obreros de Coltejer, que contenía veintiún artículos, es un punto de referencia importantísimo para analizar las condiciones de trabajo y



aún, algunas condiciones generalés de existencia de los obreros antioqueños en esa época. Veamos algunos de esos puntos y algunas soluciones alcanzadas: Los dos primeros puntos fueron aceptados por la Compañía. El primero de ellos exigía a la empresa el cumplimiento estricto de la ley 83 de 1931, sobre la validez jurídica de los sindicatos, su representatividad y sus derechos respecto a la contratación colectiva. El segundo pedía no adelantar ninguna represalia contra los sindicalizados por la presentación y defensa del pliego de peticiones.

La tercera petición era salarial: Aumento del 50% para los salarios inferiores a un peso; de uno a dos pesos aumento del 35%; y de dos pesos en adelante el 25%. El acuerdo logrado estableció los siguientes incrementos: Para los aprendices un mínimo de 45 centavos; para salarios hasta de un peso, 30%; de uno a dos pesos, 20%; y de dos pesos en adelante, 15%.

El cuarto artículo pedía quince días de vacaciones remuneradas al año, distribuidos en la siguiente forma: Doce en los últimos días de diciembre, además jueves, viernes y sábados santos. Como ya la semana santa del año 1935 había pasado, la petición agregaba que ese año tales días se compensaran con el 14, 16 y 17 de agosto, fechas en las cuales se estaría celebrando en la ciudad el Segundo Congreso Eucarístico Nacional. En este punto se observa el fervor religioso que predominaba entre los obreros antioqueños, sometidos a la influencia del clero a través principalmente de la Acción Católica. No puede olvidarse que en casi todos los pliegos de peticiones de la época, los obreros reivindicaron el jueves y viernes santos como días de vacaciones, y no puede pensarse por las condiciones culturales de entonces, que tal reivindicación tuviera finalidades de ocio, ni de descanso entendido como inactividad o reposo. Era un interés sentido de los sectores obreros y populares la participación religiosa activa. Esa participación activa en la vida religiosa la podemos observar también en el artículo décimoprimer del pliego, que pedía menos rigor en el horario para cerrar la puerta de la fábrica en días

de invierno y además "Permiso por diez minutos para tomar el desayuno a los que no pudieran hacerlo en sus casas, y otros por haber comulgado y tampoco haber tenido tiempo para hacerlo" (7).

Algunos puntos del petitorio se referían a las condiciones de trabajo y de seguridad: Buen trato de los administradores para el personal; apertura de salidas de emergencia; dotación de overoles y delantales; construcción de piezas adecuadas para el cambio de ropas de las obreras; construcción de sanitarios y dotación de agua potable en todos los salones. Tampoco este tipo de peticiones fueron exclusivas de los obreros de Coltejer; muchos conflictos de la época se desataron por las malas condiciones de trabajo, por las incomodidades, por la falta de instalaciones y servicios higiénicos, a los cuales se sumaban muchas veces los malos tratos del personal administrativo.

Tampoco faltó en el petitorio la exigencia de reintegro de despedidos, a lo cual no accedió la compañía; se exigió también el pago de cesantías para los obreros que fueran despedidos por causas leves y el pago del salario completo cuando por falta de energía se paralizaron las labores. En aquel período la falta de energía, los daños de la maquinaria, la insuficiencia de materias primas y todo tipo de imprevistos, eran riesgos que corrían por cuenta del trabajador y no del patrón; por eso lo que muchos pliegos de peticiones expresaban era, la aspiración obrera a un mínimo de estabilidad salarial dejando a los patronos los riesgos del proceso productivo.

La lucha por conquistar condiciones más humanas de trabajo, no bastaba a los obreros; también tenían que luchar por hacer respetar lo ya pactado o ya establecido por ley. Además del artículo primero también el décimo exigía a la empresa acatamiento a otra ley, la 895 de 1934 sobre jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo y cuarenta y ocho semanales.

La seguridad social prácticamente no existía; algunas empresas como Coltejer tenían un médico al servicio del personal, pero acusado de estar comprometido con los

intereses de la empresa. En aquella fábrica se pedía el cambio del médico, pago del salario y las drogas en caso de enfermedad, y adquisición de una pieza en el hospital para atención de los obreros que la necesitaran. Otras peticiones se referían a la atención de los reclamos y a las condiciones en que la empresa debía atenderlos.

El Comité de huelga de Coltejer protestó porque el Ministro de Guerra le negó su participación en las negociaciones, no obstante aceptó el acuerdo y agradeció así la solidaridad de todos los sindicatos: "Comunicámosles ruidoso triunfo, a pesar intervención ministros, terror desencadenado. Agradecemosles solidaridad" (8).

El directorio liberal de Antioquia se pronunció el 19 de junio sobre la huelga expresando su preocupación por la ausencia de una legislación laboral que remediara situaciones tan conflictivas como aquella. Resolvía en consecuencia "Solicitar del Congreso de la República que reforme la legislación actual sobre sindicatos, huelgas, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo, y que dicte leyes que limiten socialmente las ganancias del capital" (9).

- (1) URIBE BOTERO, Eduardo. Memorias de Secretaría de Gobierno. Medellín, Imprenta Oficial, 1936, p. 5.
- (2) VALLEJO, Juan. Inspección de fábricas 1935; Anexo a las Memorias de Secretaría de Gobierno. Medellín, Imprenta Oficial, 1936, p. 162.
- (3) Ibid, 1936, p. 163.
- (4) URIBE BOTERO, Op. Cit., p. 15.
- (5) Cfr. La Defensa (Medellín), Jun., 17, 1935.
- (6) El Colombiano (Medellín), Jun., 19, 1935.
- (7) La Defensa (Medellín), Jun. 21, 1935.
- (8) Ibid., Jun. 21, 1935.
- (9) El Heraldo de Antioquia, Jun. 21, 1935.

ISABEL MUÑOZ
CAMPO ELIAS GALINDO
Historiadores U. Nal. de Medellín



No ahorró simpatías Carlitos para convertirse en el mejor cantante de la ciudad. Para su ascenso social mejoraría el aspecto físico que dejaba mucha grasa qué desear: llegó a pesar 118 kilos no obstante que su altura física era de 1.76 mts. Por eso, al verlo años más tarde en las películas con 42 kilos menos, se puede deducir que la disciplina alimenticia y gimnástica hacían parte de la actividad cotidiana del artista. Labor tesonera ligada al ensayo de canto, a la composición musical, al acople con sus guitarristas y eventuales orquestas.

Guitarra mía

Buenos Aires, la Reina del Plata, daba poca plata a sus artistas. Los había desde aquellos que recogían en sombreros al terminar la pieza musical, hasta los consagrados en el teatro, una de las principales actividades culturales de la "city": sainetes, dramas sobre temas nacionales, cuasi-tragedias con la bronca del porteño. Y en los entreversos o en el remate de la obra, el canto de duetos y tríos criollos que amenizaban y ponían encanto a un "respetable público" asistente a las constantes visitas de comediantes españoles. Eso haría que las primeras expresiones musicales del tango estuvieran tan contagiadas de estilo cupletista y zarzuelero. Gardel también anduvo en estos oficios contribuyentes: alzó su primer vuelo a Europa en las toldas de una compañía teatral que lo llevó hasta Madrid y Barcelona en donde sorprendió con sus tangos, especialmente con este de Enrique Santos Discépolo:

Por ser bueno me pusiste a la miseria,
me dejaste en la plamera, me afanaste hasta
el color.
En seis meses me comiste el mercadito,
la casiya de la feria, la ganchera, el mostrador...
¡Chorra! Me robaste hasta el amor...

Para realizar aquel viaje, Gardel obtuvo una falsa documentación en la cual se daba por nacido en Tacuarembó, Uruguay. De esa manera evitaría problemas de conscrip-



CARLITOS DE BUENOS AIRES

Por: Jaime Jaramillo Panesso
de la Asociación Gardeliana de Colombia

"Cuando yo sea grande, me llamaré "Carlos Gardel". Así dizque dijo el Morochito del Abasto al avizorar su porvenir tallando cuerdas vocales en la noche del Armenonville. Y aunque los muchachos de antes no usaban gomina, a éste le quedaba muy bien su pelo engominado. Y su sombrero de ala ancha que heredara, sin quererlo, Humphrey Bogart en el cine norteamericano. (También Gaitán se aproximaba a Gardel con su pelo lacio y negro, con su sombrero de la época; y el General Perón le copió la sonrisa y la manera milonguera de peinarse las canas).

ción militar, no sólo en Argentina, sino en Francia de donde provenía. Imaginemos al Morochito cargando un fusil en la primera guerra mundial o en el sur congelado de su patria nueva que lo vio crecer. Era preferible que cantara a las viudas de la guerra ese himno popular y pacifista, en donde cinco medallas no reemplazan la vida:

Silencio en la noche. . . ya todo está en calma

el músico duerme. . . la ambición trabaja. . .

Un clarín se oye. . . peligra la patria. . .

y al grito de guerra los hombres se matan cubriendo de sangre los campos de Francia.

(Silencio. De Gardel, Petorossi y Le Pera)

Razzano cancelado en 1925. Prácticamente sólo volverá a aparecer después de la muerte de su amigo, años más tarde, para impulsar los derechos de autor.

Gardel, solista y en ascenso vertiginoso, llega al cine, más para impulsar su música que para convertirse en gran actor que lo fue mediocre y de una calidad lindante en lo cursi. No podía ser de otra manera ~~dados~~



los "directores" que tuvo, pero encajaba dentro de su tónica general: en Gardel lo cursi era hermosamente cursi.

En la vida del tango, la técnica sonora incorporada a las películas, trajo un doble efecto: a las orquestas típicas un desplazamiento de los teatros, pues un medio más para su voz, para obtener mayores ingresos y para expandirse por el mercado hispanoamericano. La radio, en todo su esplendor, era el gran milagro comunicador de la música popular ciudadana. Gardel iba y volvía: por Francia, por Estados Unidos, por Buenos Aires, por Montevideo.

Yo adivino el parpadeo
de las luces que a lo lejos
van marcando mi retorno.
Son las mismas que alumbraron
con sus pálidos reflejos
hondas horas de dolor.

(Volver. De Gardel y Le Pera)

París era una fiesta. Después de la Primera Guerra Mundial una ola de aristócratas, desahuciados políticamente, consumen los más rancios avocados de la cosecha del 17. Los otros, ascendentes burgueses que pusieron a caminar la máquina de la produc-




ción y de la expansión mercantil, hacían de París el centro nocturno de su postura "chic". Y el tango era "chic", como la moda tango, el color tango. Un producto cultural de la periferia y un cantor de un país agro-exportador se convertían en el centro de atracción internacional. Gardel fue, así, el primer embajador latinoamericano que entró por la puerta grande de una Europa que ya comenzaba a dar síntomas de grandes contracciones y desesperanzas. En tres meses del año 29, se venden 70.000 discos guardelianos. Las grabaciones eléctricas suplantaron las dificultades iniciales de la industria fonográfica en la época de las grabaciones acústicas.

Una calle en Barracas del sur,
una noche de verano,
cuando el río es más azul
y más dulzón el canto
del barco italiano...

(Silbando. De J. González Castillo,
C. Castillo y Sebastián Piana)

Nueva York será la próxima meta más importante para continuar su carrera filmica antes de su proyecto: montar, con recursos propios, estudios para hacer cine en Buenos Aires: "Gardel Productions". Nunca más sería el muchachito del abasto, ese canillita errabundo, atracado por el frío del invierno, sometido a las presiones de los matones de barrio y de los gamonales del partido conservador. Tampoco se sometería a una sola mujer. Resulta que dijo: "es mejor hacer feliz a varias, que hacer infeliz a una sola". Desde Nueva York preparó con sus empresarios y pupilos la gira por América Latina. La inicia en San Juan de Puerto Rico, luego Curazao, Caracas, Barranquilla, Cartagena, Medellín, Bogotá. Cuando de paso para Cali su avión realiza una escala técnica en Medellín, ocurre el accidente, un simple accidente de tráfico terrestre, porque no fue en vuelo, en el cual perece con la casi totalidad de su equipo de colaboradores. Sin duda la competencia comercial entre las empresas aéreas que se disputaban el favor de los usuarios colombianos en ese momento, Saco y Scadta, es la principal causa secundaria obje-



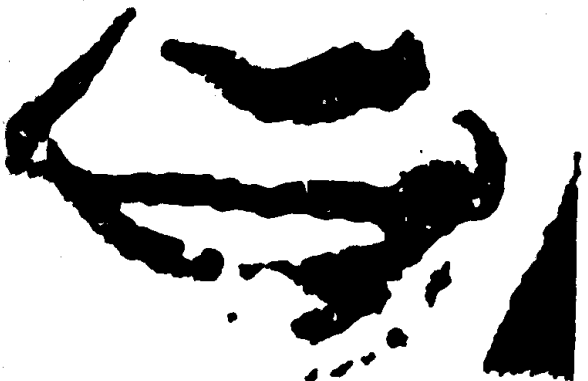
tiva de este desastre. El dictamen pericial que se encuentra en la investigación, realizada por las autoridades de Medellín, sella el proceso así:

"El accidente... se debió única y exclusivamente a dos causas íntimamente ligadas entre sí, pero de distinta naturaleza. La primera es de carácter permanente y se debe a las diferencias topográficas y aerológicas, propias del aeródromo "Olaya Herrera" de la ciudad de Medellín. La segunda es de carácter ocasional y se debe a un fenómeno aerológico, propio del mencionado aeródromo y que consiste en la aparición súbita de una corriente de aire, precedida de vientos débiles, corriente que se ha registrado generalmente, durante las horas de la tarde y que dura apenas unos pocos minutos, pero cuya duración no guarda relación con la de los vientos que la preceden o siguen, y cuya intensidad es muy superior a la de éstos".

Sólo en febrero de 1936 llegarían los restos de Gardel a Buenos Aires, no obstante que el accidente había ocurrido el 24 de junio de 1935. Siguió deambulando muerto, por los puertos de América. Hubiera cantado al llegar:

Mi Buenos Aires querido
cuando yo te vuelva a ver
no habrá más pena ni olvido.

Sí hubo pena; mucha pena, pero nunca olvido.



SEMINARIO DE INVESTIGACION SOBRE LA CLASE OBRERA.

Conscientes de la precaria reflexión y estudio sobre los problemas y faltas relacionados con la clase trabajadora, el Instituto Popular de Capacitación (IPC) y la Escuela Nacional Sindical (ENS), han decidido unir esfuerzos para motivar la investigación y divulgar las ya existentes sobre la clase obrera. Con tal motivo, en asocio con el CINEP, el CEIS, el CEREC y Dimensión Educativa, hemos convocado a un Seminario a realizarse en Medellín los días 19, 20 y 21 de septiembre.

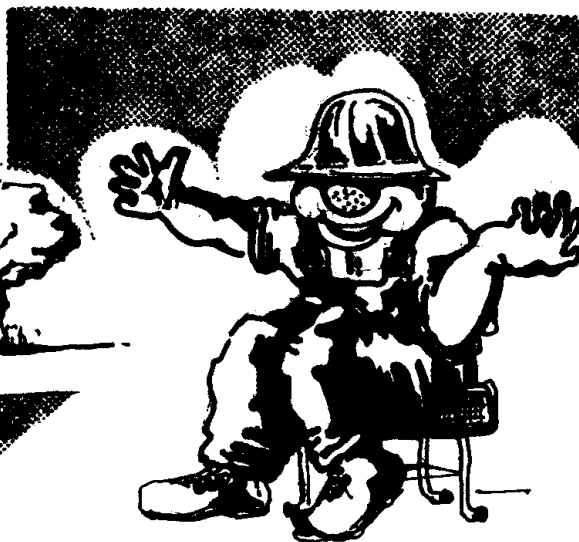
A dicho evento han confirmado su asistencia los siguientes estudiosos del movimiento laboral:

Fernando Urrea (Economista U. del Valle).
Ulpiano Ayala (Economista U. de los Andes)
Alvaro Delgado (Investigador del CEIS).
Mauricio Archila (Investigador del CINEP).
Marco Raúl Mejía (Investigador del CINEP).
Jorge I. González (CINEP).
Iván Darío Osorio (Investigador)
Adalberto Carvajal (Asociación de Abogados Laboralistas)
Jorge Bernal (Investigador del IPC).
César Ganado (ENS).
Pedro Santana (Foro Nal. por Colombia).
Germán Mariño (Dimensión Educativa).
Darío Acevedo C. (Historiador U. Nal. ENS)

vida
de la
escuela

CAMBIO DE SEDE

Con beneplácito, la Escuela comunica al Movimiento Sindical que ha trasladado su sede a un amplio y confortable local, ubicado en la calle 54 No. 54-74. Ponemos a disposición de Organizaciones Sindicales y Populares nuestro Auditorio para la realización de Asambleas, Actos Culturales, Foros y Seminarios.



SEMINARIO REGIONAL SOBRE ECONOMÍA Y SINDICALISMO

La Escuela, en asocio con el CEREC, el I.P.C. y el CEIS, realizó el 4 y 5 de julio un importante Seminario Regional sobre Economía y Sindicalismo.

El Seminario se planteó los siguientes objetivos:

1. Explorar las formas de acercamiento del movimiento sindical a la discusión de los problemas económicos nacionales.
2. Explorar las áreas prioritarias en los programas de formación económica para los trabajadores, así como las alternativas metodológicas relevantes.
3. Estudiar las condiciones que hacen posible la asesoría económica a las organizaciones sindicales.
4. Buscar aquellos elementos de análisis y orientaciones necesarias para una democratización de la información económica, sea global, sectorial o de empresa.

Para introducir la discusión se presentaron las siguientes ponencias:

1. Relaciones entre la Economía y el Sindicalismo.

Por J. A. Bejarano

2. Los Aspectos Técnicos y Legales en la Información Económica y su Relación con la Actividad Sindical.

Por: Ulpiano Ayala

3. Análisis Comparativo del Movimiento Sindical Colombiano.

Por: Alvaro Delgado

4. Metodología para la preparación del Pliego y los Negociadores.

Por: Iván Darío Osorio y Jorge Bernal.

Si bien es cierto el Seminario no abordó la discusión en específico de los temas centrales planteados en los objetivos, sí permitió, de parte de los dirigentes sindicales, el planteamiento de sus reflexiones con respecto a: El Estado del Movimiento Sindical, Los Alcances de la Asesoría Económica, El Papel de los Centros de Formación de los Trabajadores, etc.

El Seminario contó con la participación de 49 Dirigentes Sindicales y 17 Organizaciones de Trabajadores de la más diversa orientación gremial e ideológica.



II ENCUENTRO NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

Agosto 14, 15 y 16/85

MEDELLIN

ENCUENTRO NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL.

Conjuntamente con la Asociación de Enfermeras de Antioquia (ASDEAN), la Facultad de Enfermería de la U. de A. y el SENA, la Escuela está impulsando el Segundo Encuentro Nacional de Salud Ocupacional a realizarse en Medellín, los días 14, 15 y 16 de agosto. En dicho encuentro se presentarán Ponencias sobre los siguientes temas:

- Relación del Proceso de Producción con Enfermedades, Salud y Bienestar Social.
- Atención Primaria en Salud Ocupacional.
- Parámetros Normales de la Población Trabajadora Colombiana.
- Perfil de los Miembros del Equipo de Salud del Trabajo.

ADQUISICION DE MICRO-COMPUTADOR

Para dar desarrollo a nuestro proyecto de Centro Sistematizado de Convenciones Colectivas (CISCON), la Escuela acaba de adquirir un micro-computador, el cual será puesto a disposición del movimiento sindical para actividades como: Procesamiento de Encuestas, Análisis Financieros de las Empresas, Costos de Pliegos de Peticiones, Registro de Socios, Contabilidad de Sindicatos, etc.

ens

DIT DIT
BEET
ONK

DOODLE
DOODLE

