

Estibadores de San Vicente

Manuel Ossa

Reportajes Especiales del Correo de los Trabajadores. CC.TT
RECT N°3-11-2002,

Estibadores de San Vicente - una organización comunitaria y sindical Dante Campana y José Agurto

El puerto de San Vicente, uno de los dos que enorgullecen a la ciudad de Talcahuano, está dado hoy en concesión de largo plazo a una empresa privada, formada por la Compañía Sudamericana de Vapores y capitales norteamericanos. Entre los tiempos de la Emporchi y la concesión actual, hubo un período en que hasta dieciséis empresas operaban en el puerto. Las más grandes de ellas - como la Mininco o las de la harina de pescado - eran las que dominaban e imponían sus condiciones en el mercado de trabajo. La actual concesión a largo plazo llegó para "modernizar" el puerto. Con la modernización - que parece haber consistido fundamentalmente en la instalación de dos grandes grúas móviles y varias otras más pequeñas, compradas de segunda mano - han cambiado las condiciones laborales.

Interesado en el destino de los trabajadores bajo esta modernización, el Correo de los Trabajadores, llegó a la casa de Dante Campana, dirigente del Sindicato de Estibadores de San Vicente , un sábado después de almuerzo (el 13 de abril, 2002).

En casa del dirigente, suena el teléfono a cada rato. El sindicato está en las duras conversaciones tarifarias con la empresa. Los socios lo llaman, ansiosos por saber en qué habían quedado la tarde anterior. Oigo que Dante dice: "La pega está más dura que la plata..."

La fuerza de los transitorios

Como "trabajadores transitorios o eventuales y discontinuos", calificativos que hablan de una precariedad estructural en el tiempo, los estibadores no tienen derecho a negociación colectiva ni a huelga. Su contrato dura sólo ocho horas: una jornada de trabajo. Lo firman por la mañana y se les acaba por la tarde. Actualmente, a la empresa le bastaría con que hubiera unos 180 trabajadores a disposición, para poder llamarlos a cargar o descargar cuando llegan buques. Llamarlos no a todos, sino por grupos, dependiendo de la carga que haya cada vez.

Pero son unos 240 los estibadores disponibles. Sobran, por lo tanto, unos 60. Este excedente es lo que le daría poder a la empresa para contratar a quienes quiera y cuando quisiera... si los estibadores tuvieran que negociar individualmente con la empresa. En cambio lo que los ha hecho imprescindibles a los patrones es la organización que se han dado los 122 socios con que cuenta el Sindicato de Estibadores de San Vicente. Su número y su unidad son su fuerza negociadora. Los "eventuales y discontinuos" se afirman como profesionales y son reconocidos como tales. ¿Cómo y por qué? Es lo que Dante Campana explica luego.

"La nombrada"

"El acceso al puerto está determinado por la "nombrada", que es la nómina de las personas autorizadas para ingresar al puerto a realizar un turno."

La Empresa tiene control total sobre quienes entran y salen del puerto. Por decreto de la Gobernación Marítima, está prohibido el ingreso de toda persona extraña, vendedores ambulantes o simples visitantes. Al entrevistador de la revista, no le quedó otra posibilidad que fotografiar las instalaciones portuarias desde los cerros.

En cuanto al permiso de ingreso como trabajador, prosigue Dante -, "el problema es cómo se regula quiénes forman parte de esa nómina. Una forma sería que la empresa decidiera quiénes van a ser favorecidos con el derecho a trabajar."

Esta forma haría a los trabajadores aún más dependientes, pues entonces la empresa condicionaría el contrato de trabajo a temas como la conducta laboral, la no afiliación a sindicato, el nulo reclamo. Por ello, los sindicatos han ido buscando la manera de tener autonomía respecto a la nombrada, es decir, de constituirse ellos mismos, en una especie de oficina de personal o de contratista.

"En el pasado ése fue el principal elemento de corrupción sindical: el hecho de que el dirigente sindical determinara quién iba a trabajar. Esto dio origen a lo que se llamó el "medio pollo". Quien cedía su derecho a turno, exigía a cambio un pago - la mitad del salario. Esto sucedía hace unos quince años atrás. Se hacía el "turno por el hombre". Quien recibía el salario era el "hombre", el nombrador, presidente del sindicato. Hubo una renovación de dirigentes, con un nivel moral un poco más elevado, que terminó con esta situación, sobre todo por presión de los mismos trabajadores."

Organización de "la nombrada" en el Sindicato ESV

"En el caso de nuestro sindicato, nosotros manejamos nuestra propia nombrada independiente, y ésta es la clave de nuestra autonomía."

Este mecanismo hace que el sindicato funcione de hecho como "contratista" colectivo. La empresa se entiende con el sindicato - no con los individuos - para los contratos, los pagos y los reclamos. El sindicato es el que asigna y distribuye los salarios pagados por la empresa. Los socios lo aceptan así, porque todos ellos, como "colectivo", participan en el manejo de un mecanismo transparente de regulación.

"Tenemos establecido un mecanismo simple que permite regular el acceso al trabajo. En la oficina de nombrada hay un tablero grande en el cual cada trabajador está numerado. Somos 122 y cada cual tiene su número correlativo. Si en el tablero el trabajador tiene su número a la vista, es porque está en condiciones de ir a trabajar; si no lo está, da vuelta su número. Se les llama respectivamente el "habilitado" o el "borrado". El habilitado solicita trabajo; el otro tiene alguna razón para no estar disponible.

Cuando la empresa solicita personal, - nos pide, por ejemplo, 30 estibadores para esta noche - se reúne la Comisión de Nombrada y designa los turnos. La Comisión de Nombrada está integrada por doce personas que se rotan en pareja. La pareja que está de turno mira quién es el último "nombrado". Si el último es el 25, nombra del 26 hasta el 55. Si entre esos números había dos "borrados", corre dos puntos para adelante. El último nombrado es el que "para" la lista. El siguiente a éste es quien queda en "puerta" para encabezar la nómina de los nombrados la próxima vez que nos pidan estibadores. Al

terminarse la lista, se vuelve al número 1.

Con cierta frecuencia ocurren errores - que a algún compañero lo saltan. El compañero tiene derecho a reclamar. Entonces se le devuelve el turno, no en plata, sino en una nueva oportunidad de ir a trabajar. Para eso tiene dos instancias: o apela a la Directiva, o a la Comisión de Disciplina, la que está formada por cuatro miembros autónomos de la Directiva. Si se comprueba el error, se autoriza la devolución y eso queda establecido en los libros, con nombres y fechas. Se dejan dos registros: uno se entrega a la empresa y se archiva, y cualquier trabajador puede revisarlo. Un segundo registro, que llamamos el "computador", es un libro donde cada trabajador tiene su nombre y 31 casilleros. Allí se van anotando los turnos que hizo cada trabajador con su fecha. A final de mes cada trabajador puede revisar cuántos turnos cumplió y qué días.

Organización del Sindicato

Trasladamos la conversación al local del Sindicato en Talcahuano. En el camino pasamos a recoger a otro dirigente, José Agurto, quien después de 22 años de estibador, se jubiló voluntariamente y por el momento se dedica casi por entero a la construcción social del sindicato. Allí también encontramos a Marcos Cárdenas, quien acaba de terminar estudios superiores marítimos gracias a las facilidades que le ha dado el sindicato, y a Juan Torres y Mario Castillo, los dos Comisionados de la Nombrada de la semana que estaban confeccionando las próximas planillas.

"Nosotros aquí tenemos un proyecto en marcha respecto al desarrollo de nuestra forma de organización, cuenta Agurto. Aparte de ser un sindicato, estamos creando otras formas de organización anexas al sindicato o junto con él. La sala del lado fue ocupada esta mañana por nuestro Comité de Vivienda. Este se organizó hace un tiempo y eligió una Directiva formal independiente y tiene personería jurídica. Tenemos el proyecto de sacar el próximo mes una organización juvenil, con los hijos de los socios o sus parientes. También en el mismo mes, queremos sacar adelante una organización de mujeres.

Junto con ello tenemos el sindicato propiamente tal y sus organizaciones internas: comisiones encargadas de contabilidad, de disciplina, etc. Así, las ciento veinte o ciento treinta familias que el sindicato nuclea inicialmente comienzan a ver de solucionar sus problemas de manera integral: vivienda, prevención de conductas con los jóvenes, autodesarrollo de las mujeres. Además, estamos constituyendo el grupo de estudios: queremos partir este año con la regularización de la educación básica y media.

El trabajador debe hacer la experiencia de que, asociándose y organizándose, puede defenderse y conseguir una solución más integral a sus problemas.

Ponemos por delante el tema de la solidaridad. En concreto lo hemos expresado así: más allá de lo que la ley da al trabajador accidentado, nosotros le damos un subsidio de 50.000 a 60.000 pesos durante su primer mes de licencia. Después de este mes, recibe una canasta familiar del sindicato compuesta con la contribución de un kilo de alimento por socio. El mes que recién pasó, entregamos 400.000 pesos a dos socios a quienes se les había muerto un pariente. Otra vez financiamos la operación de un compañero entregándole un préstamo de 80.000. A un compañero se le quemó la casa hace tres días; en la Asamblea el sindicato sacó el acuerdo de

comprarle una casa prefabricada. Ayer iniciamos las gestiones con la Empresa para que nos preste un millón y medio de pesos que vamos a pagar con cuotas de 5.000 pesos por trabajador durante tres meses. De esa manera, los trabajadores van a devolverle una casa a un compañero que lo perdió todo. Eso es solidaridad concreta: el hombre siente y comprende que, estando organizado y enfrentando en forma colectiva sus problemas, puede tener solución y no está solo en el mundo del capitalismo salvaje que no nos ofrece nada. Hacemos, pues, la experiencia de que la organización y la solidaridad son útiles. Además, con gestos concretos de solidaridad como este último, los compañeros que los entregan se sienten ellos mismos dignificados: "voy a entrar con la frente en alto al molo: le hemos dado una casa al compañero que la perdió", le escuchamos decir a uno."

Reglamento

"Tenemos un reglamento interno de nombrada y un reglamento de disciplina. El primero establece los horarios, la forma en que tienen que ser comunicados, los lugares y destinos de trabajo y la obligación de responder al llamado del sindicato cuando ha sido nominado para trabajar. En el reglamento interno de disciplina estamos regulando la conducta social y la conducta laboral del socio.

La conducta social, porque el trabajador portuario es bastante agresivo - explica Campana. Por dos razones: una el trabajo tensional del puerto, trabajo de alto riesgo; y otra, el origen del trabajador. El trabajador del puerto es esencialmente un marginal. Uno encuentra gente con segundo o tercer año de universidad y ahora está de estibador. Es el tipo que no quedó en ninguna pega y quedó atrapado en el trabajo al aire libre, en relación directa y fuerte con su medio de trabajo. Entonces, por uno u otro motivo, el trabajador es bastante agresivo en su trato. Y eso hay que regularlo. Tenemos sanciones drásticas para las agresiones, para las faltas de respeto y para cualquier tipo de abuso que se tenga para con otro trabajador. Además, también regulamos algunos aspectos de la relación laboral, como es el cumplimiento de las instrucciones del supervisor, las sanciones para el trabajo inseguro, el estado de ebriedad, el robo o la agresión dentro del puerto, el no prestarle ayuda a un compañero, etc. Todo esto está reglamentado y aprobado por la Asamblea en el Reglamento Básico de Disciplina. Y quienes lo administran tienen una función independiente dentro del Sindicato. En talla se la dice "la Corte Suprema". Cuando uno incurre en una falta, ello es comunicado a la Comisión de Disciplina, y ésta tiene cuarenta y ocho horas para reunirse, conversar con el hombre y con los que están involucrados, y emitir una sanción. Todos lo valoran y piensan que el Sindicato se muere si le falta el Reglamento, la Comisión de Nombrada y la Comisión de Disciplina.. Estas normas tienen una vigencia dinámica, porque periódicamente se revisan y son modificadas. Cuando no sirven, se discute en la Asamblea, se saca un acuerdo y se establece una nueva norma o se modifica la que existía."

"En nuestro sindicato no hay dirigentes pagados por la empresa ni por el sindicato. Nuestros dirigentes participan en la nombrada con su número correlativo igual que los demás compañeros. Lo que el sindicato le aporta al dirigente es solamente la plata para la locomoción. Esta transparencia hace que la gente crea en el proyecto."

Una organización popular

"Esto también tiene un trasfondo desde el punto de vista de un cambio social. Eso es lo que nos motiva", prosiguen Agurto y Campana. "Creemos

que el proceso de reorganización del sector popular tiene que hacerse bajo nuevas formas y condiciones, con nuevas formas de organización y nuevos pensamientos. En esta sociedad ha habido cambios suficientes como para comprender que la reorganización del movimiento popular no va a ser igual que en el pasado. Cambiaron las características de las clases dominantes y también las de los pobres, cambiaron las formas de explotación. En definitiva el escenario en que se mueve el trabajador cambió y, por lo tanto, sus formas de organización no pueden ser las mismas.

Los trabajadores no son todos iguales, sino que tienen franjas. Estas franjas se constituyen y definen a sí mismas de distinta manera que en el pasado. Entonces, para que empiece a hacer la práctica de autosolución de sus problemas, hay que vincular distintos aspectos de la realidad del hombre con prácticas iniciales de autogestión y de autonomía que sean nuevas formas de poder, - muy elementales y básicas, tal vez, pero gérmenes de formas de poder más democráticas en el ámbito social popular."

Más tarde, a la hora del té en su casa, Dante Campana explica su esquema y su apuesta. Cuando ellos constatan que "los trabajadores no son todos iguales", se refieren a las franjas que ha creado la globalización neoliberal del capitalismo: la nueva división social del trabajo que hace competir a los trabajadores, dividiendo sus intereses y oponiéndolos entre sí. Su idea de crear nuevas formas de organización popular tiene como punto de partida este tipo de situaciones. Se trataría de buscar primero las formas de solidaridad practicables en el interior de dichas franjas. La lucha contra la explotación se iría dando así en diversos frentes. Una vez consolidada la unidad hacia adentro, los diversos grupos de trabajadores se deberían vincular en un frente común.

Concretamente, prosiguen ellos:

"Por ejemplo, frente a un mundo que compite por el trabajo, hay aquí un grupo de trabajadores que resuelve el problema reglamentándolo interna y democráticamente: ellos compiten en conjunto. Así regulan y eliminan el factor ideológico de la competencia y lo controlan de tal manera que, para acceder al trabajo, ningún trabajador tiene un privilegio frente a otro. Frente a los pobres recursos de que dispone un trabajador ante una desgracia, él cuenta con los recursos entregados por su propia organización. Y comienza a encontrar aquí una solución para los múltiples problemas que enfrenta en la vida, más allá del trabajo. Y la solución la encuentra en la perspectiva de la vida en común: de que somos una comunidad de ciento veinte familias."

Formación permanente y toma de conciencia

"Todo esto va en un proceso que puede ser captado por los compañeros. Aquí nadie habla de revolución. Pero todos tienen perfectamente claro que el capitalismo no les sirve. No creo que todos hablen de una gran entrega solidaria. Pero todos dicen: a los compañeros hay que ayudarlos. Así, este proyecto que estoy explicando aquí es conocido por los trabajadores y todos lo aceptan. No hay ninguno que lo rechace. Probablemente hay muchos que todavía no lo comprenden bien. Por eso es un proceso. Hace dos años atrás, nosotros mismos no teníamos claro lo que podríamos hacer. Hoy sí, lo tenemos algo más claro. Y los demás trabajadores también lo van entendiendo gradualmente. Todos estamos creciendo.

Esta formulación de ahora la hemos ido sacando de la práctica y de la reflexión. El año pasado hicimos una experiencia de educación política aquí en el sindicato Trabajamos sobre historia del movimiento obrero. No vinieron muchos. Pero fue un hecho nuevo. Vino gente de otros sindicatos a

conversar el tema, y nadie tuvo una posición de rechazo. Este año estamos intentando reeditar la experiencia, y hay más interesados. Así ellos comienzan a entender, por ejemplo, - nos dicen - la historia de Chile, las diferencias entre Manuel Rodríguez y O'Higgins, o por qué se dio el golpe, o que la historia del movimiento popular tiene ciclos, con cambios frente a las cuales hay que dar una respuesta, aunque sea con retraso.

El trabajo del estibador y sus riesgos

Ilustrando lo dicho antes sobre la peligrosidad de la estiba, los dirigentes describen detalles de la tarea:

Uno de los riesgos más frecuentes de accidente es la caída desde altura. Una bodega puede tener entre 12 y 14 metros de profundidad. En una estiba cortada a pique, el hombre puede estar trabajando a seis metros y al borde de la carga. Un ejemplo concreto. Un compañero X se sube a la parte alta de la escala, en el molo, para llegar al contenedor y engancharlo. La escala tiene una altura de cuatro o cinco metros. Se para sobre el contenedor, lo engancha con un fierro. Luego se baja por la escala. Los hombres están esperando que baje el fierro, pero el fierro golpea la escala y ésta se da vuelta, cayendo el compañero de arriba. La escala le aplasta el pie y le provoca fracturas múltiples.

El otro día tuvimos el accidente de un "huincher" - maquinista de grúa - que se baja a colaborar en una estiba. Va entrando un paquete de troncos que pesa varias toneladas, se enreda, gira imprevistamente, lo golpea y lo bota de seis metros de altura, de espaldas sobre la cubierta.

A otro compañero el contenedor lo apretó contra una estructura y le produjo una fractura expuesta en un brazo - le sacó el brazo para afuera. Un contenedor de treinta toneladas que le apreta un brazo... ¡el milagro es que le quede brazo!

Los seguros

Todos recibimos atención del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), por intermedio de la empresa. Esa es una mutual de empresarios, obviamente. El reglamento dice que, para poder operar en el puerto, el trabajador tiene que ir con un seguro o protección de alguna mutual. El IST lo atiende y le presta el auxilio necesario.

Tenemos serios reclamos sobre el IST. Cuando los accidentes nuestros son graves y requieren varios días de hospitalización, es casi evidente que el IST trata de limitar al máximo los días de hospitalización. Son muchos los trabajadores que son dados de alta sin que estén en condiciones de trabajar. El hombre se hace acreedor de un subsidio por los días que va a estar hospitalizado o en terapia. El subsidio se calcula sobre la base de los gananciales de los tres últimos meses divididos por el número de días. La mayor parte de las veces, los trabajadores con licencia reciben 3.000 a 3.500 pesos diarios. Porque en los últimos tres meses habían tenido 15, 20 y 14 turnos, dividido por 90...

Si queda lisiado, va a una evaluación en la instancia respectiva del Servicio de Salud, según está reglamentado por la ley, y le califican la lesión y el grado de invalidez. Tenemos el caso del compañero con la lesión en el pie. Definitivamente no puede caminar. Anda dos cuerdas, y el pie se le hincha. No puede trabajar más. Le dieron 30% de invalidez. Con eso va a recibir cero jubilación. Quedó condenado a vivir y morir en la miseria. Casos como éste son frecuentes.

No es que en el puerto se burle la ley. El estibador no está mal porque su empleador burle la ley, sino porque la respeta cuidadosamente. Se cumplen los pagos y todos los requisitos legales. El problema es la ley es tremendamente perjudicial para el trabajador. El trabajador eventual representa un grado extremo de flexibilidad laboral, de desregulación del mercado del trabajo, de precarización de las condiciones. Nosotros somos trabajadores eventuales - la ley nos llama trabajadores "transitorios discontinuos". Ese es en el nombre. Pero trabajamos todos los meses de todos los años, y tenemos compañeros con 14, 15, 18 años, cuya existencia ha dependido del puerto."

Historia del Sindicato de Estibadores de San Vicente (ESV)

Hay tres etapas en esta historia.

1.- En la primera se empieza con veintiséis trabajadores contratados en Huachipato. Viendo el abuso que había de parte de la empresa, éstos se independizan y forman el sindicato de estibadores San Vicente, comenzando a trabajar en ese puerto, donde ya había otros trabajadores instalados, y llegan a un común acuerdo entre los dos sindicatos para trabajar turno a turno, uno por sindicato.

2.- Así marcha hasta 1981, cuando viene la ley 18032, en la cual se les quitan a los trabajadores portuarios todas las ganancias y conquistas que habían logrado. Con cada empresa que se instalaba en la estiba, nacía un sindicato de trabajadores portuarios. En este puerto llegó a haber 16 sindicatos, lo que trajo una gran dispersión entre los trabajadores. Vimos venir la licitación. Nuestro objetivo era unificarnos todos, para enfrentar todos juntos al mono-operador que iba a licitar el puerto. Se lo planteamos a los demás sindicatos.

3.- De entonces nace una nueva organización: nuevos trabajadores de diversas instituciones y de siete sindicatos que enganchan en uno solo de trabajadores del Puerto de San Vicente con el Sindicato de Estibadores de San Vicente (ESV). Algunos dirigentes no se creen el cuento de la unidad. Quieren seguir con su parcela. Tres sindicatos más pequeños quedan afuera. Son nuestra competencia.

Nuestro sindicato ESV ha mostrado su validez en los hechos. Todavía no tenemos estabilidad laboral. La estamos conquistando de a poco. En estos dos años le hemos demostrado a la empresa que sí somos capaces de ser sus trabajadores. Así se nos considera con respeto y con una remuneración más o menos digna. Hoy estamos en ese tipo de negociación."

Una semana después, se informó al entrevistador que en la negociación tarifaria habían obtenido un 5,5%.

"Con todo esto, los socios tienen confianza en su sindicato. No cualquier sindicato hace lo que éste, que el año pasado todos los socios donaron su aguinaldo para poder arreglar su sede. Esas son los primeros signos que nos muestran a nosotros, como dirigentes, que podemos llevar adelante esas cosas con ellos. Es lo que estamos creando hoy: incluir a la familia, que no sea un sindicato de puros trabajadores portuarios. "

Nota: si desea suscribirse a la serie de Reportajes Especiales del Correo de los

Trabajadores, envíenos su dirección a colectivosdetrabajadores@cctt.cl o solicítela al fono (56 2) 689 6048. Santiago de Chile, RECT N°3-NOV-02.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios “Miguel Enríquez”, CEME: <http://www.archivo-chile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.) Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores.

© CEME web productions 2005

