

Todos los caminos conducen al puerto

(Un informe sobre la situación del sindicato portuario en Las Palmas de Gran Canaria) *

por Juan Antonio Delgado Santana, sociólogo.

Los ejecutivos del marketing, los asesores de imagen, los políticos importantes, los agentes de bolsa... afirman que la estrategia adecuada de un profesional pragmático consiste en "saber venderse" a la empresa consultora, al partido de turno, a la masa de votantes/contribuyentes, al cliente potencial, etc. Es el hacer y el tener lo que realmente cuenta. Los partidarios de tal filosofía, en la actual sociedad post-moderna crecen, se multiplican.

Los defensores del ecologismo universalista, los militantes revolucionarios, los anarco-románticos, los guerreros místicos del tercer milenio ... afirman que la estrategia correcta de un luchador impecable consiste en "no venderse jamás " a los intereses de las multinacionales, a la reacción gubernamental, a la represión institucionalizada, al deseo materialista, etc. Es el sentir y el ser lo que verdaderamente cuenta. Los simpatizantes de semejante filosofía, en la actual sociedad post-industrial merman, se dividen.

Otra cosa será el futuro, inmediato o lejano: el futuro siempre es otra cosa. Esperemos. O mejor, actuemos.

No se trata sólo de una cuestión semántica. Son modos de conducta, símbolos de identidad, modos de vida. Intentemos plantear el tema en el interior del sindicato portuario: ¿cómo se ven las cosas in situ? Al disponer los líderes de más información y ser más conscientes de la actividad sindical, ¿se autoconvencen en mayor grado de su rol o son más susceptibles a la propaganda empresarial? Al estar los miembros de la base en contacto directo con la labor diaria y la problemática cotidiana, ¿mantienen enhiesta con más firmeza su bandera reivindicativa o, al contrario, se doblegan más ante los empujes de las empresas estibadoras?

¿Qué dicen los clásicos? Para Karl Marx, los hombres cuya única propiedad es su fuerza de trabajo [proletarios] se ven obligados a ser esclavos de otros hombres, los dueños de las condiciones materiales del trabajo [propietarios] . Y no podrán trabajar ni vivir sino con su permiso. Es el capitalismo original. El abismo económico subsiste en la actualidad, incluso se acrecienta. Pero algo han cambiado las cosas. Por un lado, los trabajadores [portuarios] han mejorado sus condiciones laborales, han aumentado (unos relativamente, otros bastante) sus salarios, poseen objetos apetecibles: vehículos, habitáculos, telefonía móvil made in Korea... Por otro lado, además de su fuerza bruta de trabajo, cuentan con su profesionalidad: sólo los estibadores portuarios están en condiciones de ofrecer un trabajo de calidad en el muelle.

Thorstein Veblen puntualiza la contradicción existente: la especulación financiera conduce al despilfarro, al beneficio privado y egoísta, a la publicidad engañosa... mientras que el potencial de la tecnología avanzada no sirve para remediar el desempleo, la pobreza, el hambre... El capital mastica y devora el mundo (es un dato bien conocido). También el capital mastica y devora la historia, se inventa nuevos mitos, transgrede toda virtud humanística en nombre de la virtud [maquiavélica] democrática. Pero también el trabajador [portuario] contribuye: se traga los símbolos del poder, deglute los anuncios televisivos, comparte [en alto grado] la ideología oficial...

Robert Michels arguye en su famosa ley de hierro, que la democracia interna del sindicalismo conduce inexorablemente a la oligarquía, consecuencia de la naturaleza del ser humano, la lucha política y la propia organización. Homo homini lupus? (**).

Para M. C. Escher, las cosas no son tan obvias. En sus litografías y grabados viene a decirnos que la sinrazón es la razón humana: una cascada que cae desde una altura situada en la misma base, individuos que suben [¿propietarios?] y bajan [¿proletarios?] en un devenir aparentemente sin fin por una misma escalera, dimensiones entrecruzadas en un mismo plano...

En Las Palmas de Gran Canaria, desde la apertura del Registro Especial de Trabajadores Portuarios (R.E.T.P.) en 1988 y más concretamente desde la entrada en Sestiba de 27 hombres en diciembre de 1994 las perspectivas laborales mejoran. En los últimos años un amplio contingente de trabajadores se ha incorporado a las tareas portuarias. Se espera una nueva entrada a Sestiba en las próximas semanas.

Se vislumbra savia nueva fluyendo en las operativas de los muelles. Nuevas incorporaciones laborales significan nuevos retos y el sindicato ha de estar preparado para afrontarlos. La Asociación Sindical de Estibadores Portuarios (ASEP; el Sindicato, en lenguaje coloquial) forma parte de la Intersindical Canaria en cuanto a la nacionalidad y está vinculada a la Coordinadora en cuanto a la estatalidad. Como sindicato mayoritario del sector se plantea un conocimiento primordial de sus afiliados: cuáles son sus objetivos, sus deseos, su dinámica laboral, sus actitudes, su gusto o disgusto, su nivel de compromiso...

Es proverbial y reconocida la estratégica situación geográfica del puerto de Las Palmas, diamante marino que transmite su resplandor hacia Africa, América y Europa. La expansión económica y por tanto demográfica, social, industrial... depende del puerto, aliento comercial básico: todos los caminos conducen al puerto.

Nuestro análisis cualitativo (grano de arena para un estudio a fondo) destaca algunos puntos fundamentales, necesariamente fluctuantes con el tiempo. La verdad no es siempre lo que parece. El corazón predica su propia verdad: para el enamorado su dama es la más bella. Otra cosa será cuando se desenamore. El portuario es un enamorado de su trabajo. Pero hay amores que matan. Considerado en muchos ámbitos como aristocracia proletaria, como réplica argumental ha de saberse que el índice de siniestralidad es cuantitativamente elevado: se supera -en porcentaje- el número de accidentes con respecto al colectivo de trabajadores de la construcción, aunque el número de muertos es inferior.

Nuestro análisis cuantitativo ha partido de una encuesta anónima. Se han utilizado mayoritariamente respuestas múltiples; algunas son dicotómicas por necesidades estructurales (**).

Hemos hecho 4 apartados, unos más intensos que otros. Expongámoslos con brevedad.

1º) - ACERCA DE LOS COMPAÑEROS Y EL TRABAJO.

y 2º) - EL SINDICATO

El personal es en su casi totalidad canario.

El sindicato necesita de sus miembros para existir. Los afiliados necesitan del sindicato para ser defendidos personal y colectivamente. La unidad formal está pues servida. La unidad organizacional es más sutil y complicada: precisa de una conexión de ideologías y de intereses. El camino deberá ser marcado por la cúpula y la base en recíproca interacción. Los pasos que se den dependen de todos.

"En estos momentos estamos divididos [por las tandas de entrada]. Es necesario la unidad"

Analizando las estrategias sindicales en el marco de reivindicaciones y luchas podemos constatar dos

características básicas:

1ª) El sindicato discrepa del modelo rígido de comité de elite que imparte consignas desde arriba. Al contrario, como plan de trabajo básico figura la asamblea.

2ª) El sindicato es capaz de una profunda autocrítica, con objeto de no repetir errores del pasado; y para ello pregunta, se informa, indaga.

El comité tiene vocación resolutoria: quiere configurar un escenario laboral - social adecuado, resolver problemas, lograr la cohesión... El comité y los delegados se ven, a menudo, agobiados de consultas, dudas, rencillas, cabreos, malentendidos, dimes y diretes... No son superhombres: carecen del don de la ubicuidad. Unos trabajan más, otros menos. Nace la reflexión autocrítica:

"El comité de empresa ha hecho dejación de sus funciones y ha dejado todo en manos de tres compañeros. Así viene recibiendo todo tipo de críticas y así nos va."

"Tenemos que atosigarnos a trabajo. Tenemos que demostrar a Sestiba que necesitamos más gente."

"Nuestro objetivo es ampliar la plantilla. Las empresas para meter personal tiene que ser por tuberías de presión."

"Hay gente que se preocupa y asiste a las asambleas y hay otros que no vienen y dicen: ya veremos, ya me contarán."

El sindicato apuesta por la existencia de las Sociedades de Estiba, sistema que garantiza con óptimos resultados el abastecimiento de la población, la transparencia en la gestión, la labor de trabajadores cualificados. Es bueno para las empresas, es bueno para los trabajadores: consenso social.

Esperemos que después de la negociación del 3er. Acuerdo Marco y tras la polémica del libro verde europeo no se rompa la entente cordiale: el panorama aparece abrupto. La esperanza es lo penúltimo que se pierde. Lo último es la respiración.

ACERCA DE LOS COMPAÑEROS Y EL TRABAJO los resultados son los siguientes:

- Los estibadores portuarios se sienten en relación con el trabajo que desempeñan en el puerto bastantes satisfechos (46%), verdaderamente satisfechos (23%), poco satisfechos (28%) y nada satisfechos (3%).
- Con respecto al trato con los compañeros de taifa, el grado de satisfacción aumenta: verdaderamente satisfechos (38%) y bastante satisfechos (54%).
- En el hipotético caso de un traslado de estibadores portuarios al Puerto de La Luz y de Las Palmas a causa de faltarles trabajo en sus puertos de origen el 69% del personal aceptaría el hecho, pero sólo si viniesen desplazados desde puertos canarios. El 18% lo aceptaría de todo el estado español. El 13% no aceptaría ninguno de estos casos.
- En reciprocidad, si le sucediese esto al que contesta, los porcentajes serían: al 28% le agradaría ser bien recibido y trabajar en otro puerto del estado español, al 64% sólo del resto de las Islas Canarias, el 8% no aceptaría estas posibilidades.
- El 85% estaría dispuesto a participar y a invitar a su familia a las actividades que se organicen en la Casa del Portuario (cursillos, conferencias, reuniones de mujeres, talleres, gimnasio...). El 15% no participaría.
- En relación a los portuarios fijos de empresa, el 72% cree que éstos permiten que la empresa

incumpla la normativa. El 28% afirma que los fijos de empresa realizan su función como cualquier estibador.

- El 54% estaría dispuesto a ser fijo de empresa si se lo pide el Sindicato, el 26% de ninguna manera, el 5% de cualquier manera y el 5% solamente si cobra más.

ACERCA DEL SINDICATO aparecen los siguientes datos:

- La mayoría (62%) cree que son necesarias las asambleas tanto en el patio de Sestiba como en la Casa del Portuario. Mayoritariamente los interesados opinan que sería mejor celebrarlas una vez a la semana. Y creen que en general las asambleas son abiertas, pero poco participativas.
- El 62% afirma que la información y la transparencia que ofrecen los delegados sindicales y los miembros del Comité son insuficientes. El 33% afirma que hay suficiente transparencia.
- Dato revelador: el 100% del colectivo afirma que participaría en acciones de presión tales como organizar una manifestación, participar en una huelga, ocupar una terminal portuaria o una oficina gubernamental o hacerle el boicot a alguna empresa, caso de que se decidiese en asamblea, en un momento de ruptura de negociación sindical.
- La mayoría afirma conocer la diferencia entre representantes sindicales y miembros del Comité de Empresa (82%). Con respecto a la gestión y el cometido de los compañeros que normalmente hablan en nombre del Sindicato, el 38% cree que lo hacen bien, el 44% que lo hacen regular.
- El 82% paga su cuota sindical a gusto.
- El 67% considera que está bien la cuota actual, el 18% que debería rebajarse y el 15% que se debería aumentar para disponer de más fondos. El 82% apuesta por una cuota fija, para que todos paguen igual, mientras que el 18% prefiere un porcentaje según sueldo, para que pague más el que más cobra.
- ASEP forma parte integrante de Intersindical Canaria y a su vez está vinculada a la Coordinadora. Coordinadora, a su vez, ha creado un órgano de coordinación permanente con objeto de rechazar de manera colectiva y unitaria el proceso desregularizador y de privatización, a nivel estatal e internacional. Pues bien, el 87% aprueba esta gestión.
- Con respecto al futuro del estibador portuario, el 49% lo ve regular, el 31% bien, el 15% muy bien, el 3% mal y el 3% muy mal.

3.º) - TEMAS ECONÓMICOS Y ECONÓMICOS-LABORALES.

En el muelle hay un antes y un después. El personal más joven se lo ha encontrado prácticamente todo hecho. Generalmente no recuerda las duras luchas del pasado, las cargas policiales, los encierros, las huelgas, los salarios de miseria, los enfrentamientos con las empresas [señalemos especialmente el atropello y muerte de nuestra bella y valiente Belén María].

" No cobrábamos mensual sino día a día."

" En el puerto hacían los que les salía del pito. Los viejos fueron jubilados por cuatro perras."

" La primera misión fue organizarnos para que se cotizara bien."

Los logros conseguidos no han sido fruto del azar. Hay una larga lucha que se remonta hacia 1978. Es

necesario, pues, salvaguardar la historia para que no sea olvidada ni manipulada. Esta es una reivindicación sindical interna: la concienciación. Los árboles [billetes verdes] no deben impedirnos ver el bosque [actividad portuaria].

" La perspectiva de diferencias salariales va a durar. El producto que se maneja tiene poco margen."

" Si conseguimos estabilizar la prima a la producción podemos mantener que todo el mundo entre en las mismas pagas."

Con respecto a las nóminas de Sestiba: "todos los meses hay anomalías de empresa. El día que esté todo perfecto empezaré a preocuparme."

El dinero y su relación con el trabajo siempre es una cuestión candente. Los datos cantan:

- El 59% quiere realizar al día un sólo turno, el 31% dos turnos y el 5% todos los que pueda hacer.
- El 49% no está dispuesto a sacrificar parte de su salario para incrementar el tráfico portuario, aunque fuera con objeto de mantener la estabilidad laboral y reforzar el trabajo en el puerto. El 46% sí está dispuesto a ello.
- El 76% estaría dispuesto a sacrificar parte de su salario para donarlo a una causa justa, bien sea a un colectivo portuario represaliado de otros lugares, o por una causa solidaria: pueblo saharauí, grupos perseguidos...
- El 62% no está conforme con su salario.
- El 95% está a favor de nuevos ingresos.
- Las empresas con las que se trabaja más a gusto son: Antonio Armas y LMC. Y OPCSA es la empresa peor considerada.
- El 36% considera que la administración de Sestiba cumple regular su cometido, el 33% que muy mal, el 21% mal, el 8% bien, el 3% muy bien.
- El 38% considera que la labor profesional del gerente de Sestiba es regular, el 28% mal, el 23% muy mal, el 8% bien y el 3% muy bien.

4.º - TEMAS POLÍTICOS

El sindicato tiene por norma, desde su constitución, la independencia respecto al estado y a los partidos políticos. Indudablemente tendrá más simpatía por aquellos que defiendan sus consignas o compartan sus postulados. Pero, ¿están en armonía la organización y sus miembros?.

- El 49% se siente canario y español a la vez. El 46%, únicamente canario: ser español es un imperativo legal.
- Con respecto a ETA, el 71% considera que lo mejor es dialogar, pues la única salida fructífera es la negociación.
- La última vez que el colectivo depositó su voto en unas elecciones para la designación de representantes políticos el resultado fue: 41% Coalición Canaria, 28% partidos de ámbito estatal (PP / PSOE / IU), 10% a favor de la independencia, 5% por la abstención.
- La próxima vez la tendencia de voto es: 43% Coalición Canaria, 23% partidos estatistas, 10% a favor de la independencia, 8% por la abstención.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (****)

"Lo malo de este grupo es que es difícil saber lo bueno"

Creemos, en definitiva, que las líneas de trabajo (ya se está avanzado en varios frentes) deben ser las siguientes:

- Trabajar en el fortalecimiento y en la democracia interna del sindicato.
- Recuperar la memoria histórica.
- Luchar por la equiparación salarial.
- Exigir a Sestiba la regularización y normalización del trabajo administrativo (nóminas, permisos, etc.)
- Solucionar los problemas del pase de lista.
- Mejorar los temas de seguridad e higiene.
- Proseguir la lucha reivindicativa local, estatal y de conexión internacionalista.
- Proseguir con la especialización profesional permanente.
- Seguir con los grupos de trabajo paralelos a las comisiones del comité.
- Subrayar la vigilancia del puerto: manos completas, operativas contratadas.
- Continuar con la revisión de cuentas y liquidaciones y con las relaciones respecto a la Casa del Marino.
- No descuidar el trabajo de prensa.
- Avanzar con el diseño de actividades de la Casa del Portuario, un edificio de dos plantas al servicio de los jubilados, de los trabajadores en ejercicio, de los familiares y amigos, de los vecinos del barrio de la Isleta, cuna donde el muelle se mece. Esta es la pretensión. Debemos volcarnos con nuestras más fértiles energías para que el trabajo responsable y el ocio creativo se combinen en nuestras vidas. El próximo paso es siempre el más importante. Eso, al menos, dicen los sabios.

Las Palmas de Gran Canaria, septiembre de 1998

Notas

(*) Los diversos manuales de técnicas de investigación social aconsejan no estudiar temas u organizaciones en que uno esté vinculado personal o profesionalmente. No lo he podido evitar: entono *mea culpa*.

(**) ¿El hombre es un lobo para el hombre?

(***) *Ambito*: Colectivo portuario del puerto de Las Palmas de Gran Canaria.

Universo: 250 hombres, que entraron a engrosar el personal de estibadores portuarios de Sestiba desde diciembre de 1994 a febrero de 1998, divididos en cinco tandas:

- los 27 + 4, en diciembre de 1994 y posteriormente
- los 90, en noviembre de 1997
- los 54, en diciembre de 1997

- los 26, en enero de 1998

- los 49, en febrero de 1998

Tamaño: Para un nivel de confianza de $Z = 1,96$ (95%) y un margen de error $= 5\%$ precisamos una muestra de 151 encuestados.

Método de muestreo: Aleatorio simple.

(****) He aquí lo que se llama en sociología "el estudio de un caso", que consiste en la medición en una sola vez y sin criterio de comparación de las características de un grupo. Este breve estudio nos debe servir para análisis posteriores:

1.º) con la pretensión de que sucesivas mediciones puedan ofrecernos explicaciones y significados más elaborados. Se podría hacer un estudio cada año o así.

2.º) para establecer comparaciones (de comportamiento, ideología, cohesión grupal, sueldo...) con otros colectivos laborales de *diferentes* características: guagueros, aparceros, obreros de la construcción, bomberos, etc. en la misma localización o de las *mismas* características [estibadores portuarios] en otros puertos del territorio estatal.

EL AUTOR:

JUAN ANTONIO DELGADO SANTANA, sociólogo

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Tel.: (34) 928.466.549

Especialización funcional: Técnicas Cualitativas de Investigación Social (Observación Participante, Hermenéutica, Entrevistas en profundidad, Grupos de discusión) y Encuestas.

- Empresas estibadoras varias, capataz de operaciones portuarias, 1988-94
- Autor intelectual de tiras periódicas cómicas de difusión local (*Sorro*, Diario de Las Palmas, 1995).
- Autor de artículos sociológicos de tirada estatal e internacional (*La Estiba*, Barcelona; *Presencia*, La Paz, Bolivia).
- Becario del Instituto Canario de Evaluación y Calidad Educativa (ICEC), 1998
- Profesor tutor de la asignatura "Cambio social" en la UNED, curso 1998-99