



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Consejo nacional del trabajo portuario

Costa, Heredio Nazareto

1959

Cita APA: Costa, H. (1959). Consejo nacional del trabajo portuario.
Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios".
Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

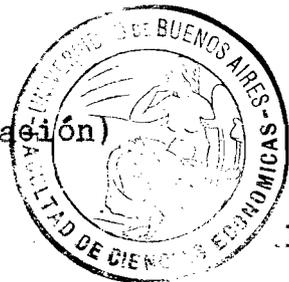
CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO PORTUARIO

INDICE



Pag.

	Pag.
C A P I T U L O I	
Situación General del Obrero Portuario	3
C A P I T U L O II	
Registro de Actividades Portuarias	17
Estadísticas	15
C A P I T U L O LII	
Contrato de Trabajo	18
Bolsa de Trabajo	19
Planteles Permanentes	22
Caja de Compensación	24
C A P I T U L O IV	
Modalidades Específicas del Contrato de Trabajo	27
Feriados pagos	28
Vacaciones y Aguinaldo	30
Jubilación y Pensión	33
Salario Familiar	37
Primas por antigüedad	38
C A P I T U L O V	
Seguridad e Higiene	41
Accidentes de trabajo	42
Enfermedad Profesional	44
Despido	45
Higiene	46
Seguridad	48
Especialización del Trabajador	49
Modernización de las Actividades	51
Labor Informativa	53
C A P I T U L O VI	
Legislación Comparada	56
Inglaterra	57
Australia	61
Bélgica	62
Francia	63
Nueva Zeelandia	65
Curacao (Antilla Holandesa)	66
Noruega	67
India	67
Grecia	68
Italia	68
Suecia	69
E.E.U.U.	70
Holanda	78
C A P I T U L O VII	
Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)	83
<u>Convenio N° 27</u> - 1929 - Indicación del peso de los fardos transportados por barcos	84
<u>Convenio N° 28</u> - 1929 - Protección de los cargadores res de muelle contra accidentes	85



<u>Recomendación N° 33 - 1929</u> - Respecto a la reciprocidad en materia de protección de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques	86
<u>Recomendación N° 34 - 1929</u> - Respecto a la consulta de las organizaciones profesionales para establecer reglamentos sobre la seguridad de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques	87
<u>Convenio N° 32 - 1932</u> - Relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga en los buques	87
<u>Recomendación N° 40 - 1932</u> - Tendiente a activar la reciprocidad prevista por el convenio adoptado en 1932, relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques	88
Comisión de Transportes Interiores:	
Primera Sesión-Londres-diciembre 1945	89
Segunda Sesión-Ginebra-mayo 1947	89
Tercera Sesión-Bruselas-mayo 1949	90
Cuarta Sesión-Nervi-Génova 1951	92
Resolución N° 45	92
Resolución N° 47	92
Resolución N° 49	93
Resolución N° 50	93
Quinta Sesión -Ginebra-febrero 1954.....	93
Sexta Sesión -Hamburgo-marzo 1957	94
Resolución N° 66 y su apéndice	94
Apéndice	95
Conclusiones y Proyecto de Ley	111
Proyecto de Ley.....	112



CAPITULO I

SITUACION GENERAL DEL OBRERO PORTUARIO

C A P I T U L O I

SITUACION GENERAL DEL OBRERO PORTUARIO

Empezaremos describiendo como desarrolla su vida laboral el obrero portuario, señalando sus características y en que posición social desventajosa se halla a causa de la falta de legislación adecuada, que es lo que justifican el motivo de esta tema.

Siendo grato dejar establecido de que el fin es apoyar y justificar la creación del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, del cual hay un anteproyecto ingresa de en la Cámara de Diputados, porque consideramos que esa legislación, sería el principio de la solución del complicado y anormal problema portuario.

Comenzaremos mencionando que para poder realizar las tareas específicas del obrero portuario, es indispensable estar afiliado a la Caja Nacional de Previsión Social para el personal de Navegación y poseer la habilitación correspondiente de la Prefectura Nacional Marítima.

Esto requiere el diligenciamiento de numerosos trámites que nada tiene que ver con su capacidad personal, como ejemplo: Cédula de Identidad, certificado de vacuna, certificado de buena conducta, pasar satisfactoriamente un examen médico, solicitudes, fotografías, etc..

Esta libreta debe visarla anualmente la Prefectura Marítima, con el objeto de registrar los cambios

de domicilio . Su incumplimiento lo hace pasible de sanciones que pueden ser económicas e inclusive hasta el retiro de finivo del documento habilitante para trabajar en la zona portuaria.

Se debe dejar presente, que ninguno de los requisitos exigidos, impide que saquen la libreta habilitante, personal que se halla trabajando en fábricas u otros lugares, y que aprovechan al tener la libreta para trabajar en el puerto los días de vacaciones en sus trabajos permanentes, o los días que se hallan con parte de enfermo, cobrando así dos jornales y privándole el jornal a laguien que univamente vive de este trabajo.

Salvados o cumplidos estos requisitos previos nos ubicamos en cualquier día del año y observamos que el obrero sale por la mañana de su casa y se dirige hacia los lugares donde considera que puede ser colocado; y en esto, ya notamos la primera gran anormalidad. El no es un trabajador que se presenta o vá a su empresa o fábrica determinada a realizar su trabajo, sino que es un hombre que cada mañana sale de su casa, sin saber a ciencia cierta si vá o no a ganar el sustento diario de él y su familia.

Al llegar al lugar donde piensa obtener trabajo se le presentan dos posibilidades. La primera es característica del trabajo portuario: su discontinuidad, pues depende de la entrada de barcos que a su vez estan supeditados a buenas o malas cosechas, convenios internacionales, etc., aparte puede ser que tuvo la mala idea de ir a un sector determinado donde no haya trabajo, pero en cambio en otros exista abundancia del mismo, y como al primer lugar que fué no consiguió tendrá que buscar donde haya, y así empieza su peregrinación por todo el puerto que dependerá de su tamaño el poder recorrerlo todo en un día.

Supongamos que haya superado la primera

probabilidad mencionada al encontrarse en un lugar donde hay abundante trabajo, entonces puede acontecer la segunda que esta formada por el factor humano, pues el capataz que toma a su gente lo hace eligiendo ya sea a sus amigos, o por simpatía, o porque trabajan mejor, resumiendo; que habría que superar estas dos vallas para que al fin pueda tener derecho a ganarse su jornada.

Finalmente ha obtenido trabajo, y una vez concluida la jornada, percibe su remuneración diaria correspondiente al tiempo trabajado, concluyendo allí toda relación de dependencia entre patrón y obrero.

Sucediendo así, que hoy trabaja con una empresa y mañana con otra, trabajando ya sea un tiempo corto o largo, y cuando un día no lo colocan más, allí no ha nada que reclamar.



Siguiendo con práctica de leyes laborales, nos encontramos con anormalidades tan importantes que hacen perder toda eficacia a los fines sociales que se intentaron obtener al crearlas.

Así es que si a este obrero trabajador le aconteciera una enfermedad profesional, no le alcanzarían los beneficios de la ley, por ser en la práctica, completamente imposible establecer un último empleador responsable.

En cuanto a las medidas de seguridad en las tareas portuarias de carga y descarga no se tienen en cuenta.

Si mencionamos los feriados pagos, observamos que los patrones los días anteriores disminuyen en lo posible su personal para evitar dicho pago.

En lo que respecta a las vacaciones, también en ellas se encuentran desvirtuada la finalidad primordial del descanso anual, pues por las características del trabajo, no las gozan, sino que se las pagan.

1

Al llegar fin de año, al tener que cobrar los aguinaldos y las vacaciones que se les paga junto, lo que resulta que ser un sencillo, es también otra o^o d^o sea, pues tiene que recorrerse el total de empresas en las cuales ha trabajado durante los doce meses, éstas como es natural tienen diferentes bonos, y diferentes horas de pagos, y las firmas que tiene que recorrer el obrero pueden oscilar de 20 a 30; por consiguiente debe dejar de trabajar algunos días para realizar la jira con el fin de cobrar lo suyo. Como es de imaginar muchos desisten por ser pequeños montos, y es así como muchas empresas de est^o baje, aumentan sus ganancias gracias a esta anormal situación.

Cuando ya puede jubilarse por contar con sus cincuenta años, debe empezar una nueva travesía para el reconocimiento de los años de trabajo en las empresas que ha trabajado, lo que es una tarea ímproba.

Todo esto que se menciona a grandes rasgos, y que luego se hará al detalle, se hace porque se considera que estas circunstancias y otras que se mencionarán mencionando, es lo que han hecho del obrero portuario, un hombre discolo y fácil de provocar disturbios, dispuesto a cualquier paro o huelga en busca de una ventaja económica, aún siendo injustificada, debido a que su estado de ánimo, está totalmente desmoralizado por la falta real de protección legal.

Teniendo presente, que el obrero estibador no se perjudica directamente por la realización de movimientos de fuerza, debido a las características de su trabajo; que es diferente al de una fábrica, pues su obligación, radica en ajustarse a un volumen fijo de operaciones, es decir que lo que no se hace hoy, lo van a tener que hacer mañana, viniendo luego, si llega a estar amara-

da la carga, el interés o necesidad del empresario, de apurarlo, trabajando entonces horas extras, noches o feriados, con lo cual el estibador se ve más beneficiado.

La modalidad particular de las operaciones portuarias, origina la falta de una relación de dependencia permanentes entre las empresas y el estibador, y esto lo señalamos, porque se puede decir que es la principal causa de las deficiencias legales mencionadas anteriormente, y que favorece la apatía del trabajador, que lo que más le interesa es buscar la probabilidad de hacer horas extras, trabajar en días feriados o periodos nocturnos, si interesarle o permitir la modernización de los métodos laborales.

El estibador portuario no desconoce que en la actualidad carece de derechos en su trabajo, y que los pocos que tiene, son con reducidos efectos reales; y ello logicamente, hace que no quiera saber nada de obligaciones y responsabilidades que ningún fin práctico le reporta.

Si a esto le agregamos que las empresas de estibaje en general, no se preocupan en colaborar para solucionar los problemas, pues el mismo desorden y anarquía existente en el puerto es lo que económicamente los favorece, llegamos a una triste realidad: que nuestros puertos están entre los mas caros y menos eficaces del mundo.

Esta desorganización existente en las actividades portuarias, origina graves perjuicios económicos, pues el costo de la mayoría de nuestras operaciones es casi prohibitivo, debido a diversos factores; además de los mencionados, tenemos el uso de elementos antiguos, orientación inapropiada de las aspiraciones de los trabajadores, y otras circunstancias que hacen que en algunas oportunidades, no se encuentren en condiciones de competir ni con el trans-

porte terrestre. Esto último no solo sucede al comparar volúmenes reducidos en pequeñas distancias, sino también comparando grandes volúmenes y distancias, y no olvidando, que a nuestro país le faltan buenas carreteras y tiene muchos caminos intransitables, observemos lo grave que es, de que todavía se presenten fletes más económicos por el transporte terrestre.

El Estado también es partícipe en este atraso del puerto, pues no hay organización en los horarios de trabajo que regulan las distintas actividades portuarias, como aduanas, transporte, salubridad, comercio, contratistas de estibaje, etc. originando una pérdida injustificable de tiempo, que al fin incide en el costo.

La capacidad de los galpones es insuficiente, siendo lamentable observar enormes cantidades de mercaderías, que durante meses permanecen a la intemperie desvalorizándose.

Los guinches fiscales son escasos, y en su mayoría se encuentran en tal mal estado de conservación que se debe paralizar las tareas para efectuar su arreglo.

En consecuencia se puede afirmar que la solución definitiva del problema portuario, puede representar una contribución positiva a la agilización de nuestro comercio en especial del exterior, redundando en beneficio de la economía nacional.

Después de comentar que el problema portuario incide desfavorablemente en la economía del país, debemos dejar establecido que esta incidencia desfavorable, es directa en los distintos sectores empresarios, que en una u otra forma se relacionan con los trabajos portuarios.

Pero, a pesar de esta incidencia perjudicial puede afirmarse que ésta caótica situación del puerto, en ciertos casos es provocada intencionalmente por las

empresas con el fin de incrementar sus beneficios, ésto lo gicamente, sin calcular que en un trabajo ordenado y moder nizado obtendrían quizá mas utilidad y permitirían vivir mejor al obrero.

Entre las empresas inescrupulosas sue len encontrarse aquellas que eluden todo pago respecto a cargas sociales, engañando al obrero al pagarle un poco más de su jornal, con lo cual él se vá conforme, y la em presa se ganó la diferencia; tambien los hay de que acep tan imposiciones de los trabajadores otorgando supuestas conquistas sociales, pero siempre que estas se traduzcan en mayores beneficios para ellas mismas.

Al haber sintetizado las enormes difi cultades de nuestros puertos y los motivos que ellos lo ocasionan no debemos dejar de insistir en su causa fundamen tal, que es, la ausencia de una relación de dependencia permanente; y que al llegarse a concretar la creación del Consejo Nacional del Trabajador Portuario, se le daría un principio de solución.

C A P I T U L O I I

REGISTRO DE ACTIVIDADES PORTUARIAS

Estadísticas.

CAPITULO II

REGISTRO DE ACTIVIDADES PORTUARIAS



El presente capítulo persigue el fin de exponer una deficiencia subsanable con la creación de un registro de actividades portuarias, dependiente del Consejo del Trabajo Portuario.

En primer lugar mencionaremos el excesivo número de obreros estibadores que haciendo su profesión habitual concurren diariamente a la zona portuaria en busca de ocupación; lamentablemente, a ellos debemos agregar otro porcentaje muy elevado de trabajadores, que dedicándose a otras actividades como, frigoríficos, talleres metalúrgicos, etc., tiene el documento habilitante de Prefectura Nacional Marítima, para trabajar en el puerto en perfectas condiciones,

Estos últimos trabajadores, cuando en su trabajo fijo disponen de algún tiempo, ya sea por huelgas, vacaciones, enfermedad, etc.; concurren al puerto en busca de jornadas que les permite contar con ingresos adicionales, desplazando injustamente a los que tienen este trabajo como su medio normal de vida.

Es conveniente señalar que la mayoría de los conflictos artificiales de trabajo que se originan en el puerto, se deben casi exclusivamente a las posicio-

nes exageradas de estas personas, por no interesarles los probables inconvenientes, ni la conservación de un puesto, que no es el suyo habitualmente.

Además es fácil constatar que estos ocasionales trabajadores portuarios, debido a las dificultades de controlar en forma eficaz los documentos habilitantes, se los prestan a sus amigos, con lo que al mismo tiempo que permite salir de un apuro económico momentáneo a esa persona, él se beneficia personalmente, ya que las vacaciones, aguinaldo y aporte jubilatorio del reemplazante vá a aumentar los montos a que legitimamente tiene derecho el "titular" del documento prestado.

Así observamos, que una persona con documento habilitante y que normalmente no se dedica a esa actividad ocasiona varios perjuicios; primero suplantando injusta e indebidamente a un trabajador cuando le conviene; segundo, al entregar su documento habilitante a otra persona, disminuye las problemáticas posibilidades de trabajo a los permanentes, y tercero, obtiene indirectamente un lucro indebido.

Teniendo presente que es necesario aprovechar al máximo las posibilidades de ocupación de mano de obra disponible, que el número de obreros estibadores es superior a la demanda real; que sería aconsejable la eliminación del registro de estibadores de todos aquellos que disponen de otra fuente de trabajo, se comprende fácilmente la urgente necesidad de reajustar el mencionado Registro de Estibadores.

Además de este Registro de Estibadores a que nos referimos en primer lugar, por su mayor volumen, es indudable que paralelamente existen otras muchas actividades, íntimamente relacionadas con aquellas que se realizan en los distintos puertos, y que no son contemplados ba

no ningún concepto en el mencionado Registro.

Entre estas actividades se pueden mencionar a los encargados, apuntadores, capataces, estibadores, areneros, carboneros, guincheros, etc. que figuran inscriptos en Registros especiales llevados por la Prefectura Nacional Marítima.

Aunque el número de éstos es menor, y sus medios económicos muy superiores al estibador, debemos tenerlo muy presente pues la solución del problema se debe encontrar en forma total y no parcialmente.

El carácter actual de los referidos registros especiales de la Prefectura Nacional Marítima, tanto en el de los estibadores como en el de las restantes especialidades es puramente policial; pues controla los antecedentes policiales de cada uno.

Se entiende que el criterio que ha seguido la Prefectura es el de la libertad de trabajo, pero sabiendo que hay exceso de oferta de mano de obra, sin afectar esa libertad, se deben tomar medidas para que no estén inscriptos los que tienen ubicación en otros sectores laborales.

Posiblemente, se haya permitido este exceso de inscriptos, con el fin de neutralizar los movimientos de fuerza que se pudieran organizar, pero si esa fuera la idea, debemos confesar que quizá es más perjudicial que beneficiosa.

Lo definitivo, es que en la actualidad existe un evidente desequilibrio entre la oferta y la demanda de brazos en las actividades portuarias, que para lo que más ha servido, es para que los trabajadores hayan orientado sus inquietudes hacia la creación artificial de fuentes de trabajo, que una vez obtenidos encarecen más nuestras ya costosas operaciones portuarias, y que si no

lo consiguen originan paros, o huelgas que lógicamente perjudican la economía del país.

Al ser necesario una estrecha colaboración entre todas las fuerzas que tienen una participación activa, es indudable que las empresas de estibaje no pueden quedar excluidas, y con un registro se impediría el acceso a esta industria de empleadores ocasionales con escasa responsabilidad, insuficientes conocimientos, o con reducidos elementos de trabajo, todo lo cual sólo constituye un factor de inseguridad y perturbación.

Los únicos que deberían tener derecho a emplear mano de obra portuaria, serían las empresas de estibaje inscriptas en el registro respectivo, lo que permitiría aplicar sanciones, multándolas o suspendiéndolas temporal o definitivamente en el ejercicio de esas tareas, cuando no respetaran alguna disposición oficial en vigencia.

Indiscutiblemente esta situación tiene una vinculación intensa con las estadísticas y es por ello que dentro de este capítulo haremos una mención especial al panorama de las mismas.

ESTADISTICAS

En la actualidad, es completamente imposible establecer controles de ninguna naturaleza, que permitan deducir conclusiones concretas que son indispensables para colaborar en la solución del grave problema portuario, debido a la desorganización existente, y en especial a la falta de estadísticas.

Hoy se desconoce el número de obreros estibadores cuyos servicios fueron utilizados en un día de terminado, el promedio mensual o anual de las necesidades de mano de obra, estamos imposibilitados de saber cual es el salario promedio real de un trabajador portuario, no sa

biendo por lógica si con las remuneraciones que percibe es o nó un trabajador social y económicamente abandonado.

A esto debe agregarse la imposibilidad de determinar con exactitud el costo real de las distintas operaciones que se llevan a cabo en el puerto, yá que lo calculado por las empresas de estibaje ofrecen enormes diferencias entre si.

Se puede afirmar, que existen empresas que eluden totalmente el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de disposiciones oficiales, liquidando directamente a los obreros justamente con su jornal, las cantidades correspondientes a aguinaldos y vacaciones, evitándose así la necesidad de montar organizaciones administrativas, perjudicando a las que cumplen al pié de la letra, además de perjudicar al trabajador que no se dá cuenta o pasa por alto que este beneficio inmediato que obtiene se lo dá la empresa porque a ella económicamente le conviene, y a él le perjudica para el mañana, ya sea como sus aportes jubilatorios no se declaran ni se depositan, cuando se establecen los cómputos finales para otorgarles los beneficios jubilatorios, los citados cómputos quedan reducidos a los aportes realmente depositados, no reflejando lo verdaderamente trabajador

La mencionada falta de control, no sólo hace que estas empresas vivan en el anonimato, sino que impiden la confección de estadísticas que puedan orientarnos hacia un aprovechamiento integral de la mano de obra,

Podemos estar de acuerdo que esas estadísticas no pueden confeccionarse en la situación actual, pero debemos aceptar que habría una solución, pues éstas podrían realizarse sin mayor esfuerzo, con la colaboración de la Oficina Centralizadora de Aguinaldo y Vacaciones y Jubilaciones, (que hablaremos más adelante) dependientes

del Consejo Nacional del Trabajo Portuario.

Por todo lo expuesto se puede considerar que la oficina de Registro de Actividades Portuarias puede depender del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, el cual facilitaría las estadísticas correspondientes, pudiendo seguir la Prefectura Nacional Marítima con su control policial.



C A P I T U L O I I I

CONTRATO DE TRABAJO

Bolsa de Trabajo - Planteles Permanentes -
Caja de Compensación.

C A P I T U L O I I I

CONTRATO DE TRABAJO

La distribución del trabajo entre los estibadores tal como se hace hasta ahora comprende una mani-
fiesta injusticia y es tora de las causas que atentan con-
tra la trnaquilidad y productividad portuaria siendo por
ello que al mencionar sus defectos, trataremos de ofrecer
alguna solución al contrato de trabajo.

BOLSA DE TRABAJO

El personal obrero estibador, es con-
tratado en los lugares de trabajo por el capataz, éste en
la mayoría de los casos, por razones de parentesco o amis-
tad, contrato los servicios de obreros cuyas cualidades
son discutibles, o ~~que~~ tienen conocimientos del oficio, o
la capacidad para manipular ciertas cargas, destinándolas
a aquellos lugares, en que hay más posibilidad de que se
produzcan extras o medias noches, con lo que pueden ganar,
tres, cuatro o más jornales por día, mientras que algunos
estibadores permanetes, trabajan incansablemente por los
peores lugares, tales como el fondo de las bodegas, o sinó
están en espera de la oportu~~ni~~dad que les permita ganarse
un jornal.

Sumando a esto, hay casos en que hasta

favorece a obreros que no poseen el documento habilitante, observando así un detalle más, que explica la orientación de los obreros hacia el menor esfuerzo, falsas conquistas, turnos injustificados de insalubridad, demoras en las cargas para trabajar extras, etc.

Y, llegamos al resultado lógico; la lucha permanente justificada o injustificada, dándose el caso de hombres que después de prestar servicios durante años a las órdenes de una empresa, un día se ponen al frente de una determinada posición, teniendo como resultado lógico, el que por rebelde, debe volver otra vez al "pique" como se llama en el ambiente, es decir recorrer los barcos diariamente en busca de ocupación.

Para evitar esto, es que es necesario encarar la creación de la Bolsa de Trabajo, pero para ello, volvemos a mencionar la necesidad de estadísticas, con el fin de tener el conocimiento exacto del volumen de las operaciones portuarias y un control desinteresado de la mano de obra.

La citada Bolsa de Trabajo organizaría, con el fin de cubrir las necesidades normales de mano de obra, un plantel de trabajadores que serían formados de los que asisten asiduamente a trabajar en el puerto, que con el fin de individualizarlos en el futuro, los llamaremos plantel "titular", estos serían agrupados dentro de un escalafón, teniendo en cuenta su antigüedad en el trabajo, diferentes especialidades que saben desempeñar, capacidad, etc. para su posterior distribución en bordadas, y de acuerdo a la carga de manipular entre las empresas, que todos los días con algunas horas de anticipación a las tareas lo solicitaran.

Una vez ocupados todos los trabajadores inscriptos en el plantel titular, y si se presentara una de

manda extraordinaria de mano de obra, se recurriría al plantel de obreros "suplentes", a crearse a tal efecto.

Complementando con un servicio de llamadas, con estaciones de contratación en las distintas zonas en que pueden considerarse dividido cada puerto, y medios de movilidad disponible en suficiente número, para facilitar el rápido traslado del personal.

La oficina de Bolsa de Trabajo, dependiente del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, criterio sustentado en las resoluciones y recomendaciones de la Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo; normalizaría las tareas portuarias, pues favorecería a los trabajadores, que podrían saber con anticipación, si tienen o no ocupación, y a su vez, daría a las empresas la seguridad de contar con el personal capacitado, para las determinadas tareas a realizar.

Esta oficina aunque parece paradójico, puede originar malestar tanto en los obreros como en las empresas, aunque por diferentes motivos.

En los obreros; debido a que hay un grupo que obtienen ingresos mensuales muy elevados por los conocimientos y amistades que tienen, lo que les permite superar comodamente los treinta jornales mensuales.

En las empresas: debido a que en la actualidad se encuentran en condiciones de elegir libremente a los trabajadores, lo que constituye una ventaja para ciertos intereses patronales no muy sanos, como por ejemplo, al convenir con el trabajador un jornal cualquiera sin retenciones de jubilaciones, creando así una anarquía más, en este anarquizado puerto.

En resumen, la creación de la Bolsa de Trabajo ha de permitir, tanto la distribución equitativa de las posibilidades de ocupación entre los obreros estiba

badores, cuando hay escasez de Trabajo, como un equilibrado reparto de la mano de obra entre las empresas que la pueden necesitar, cuando el volumen de las operaciones experimentan un exagerado crecimiento.

PLANTELES PERMANENTES

Se observa en los puertos, especialmente en los de mayor movimiento, que algunas empresas contratistas de estibaje se dedican preferentemente a la ejecución de determinadas especialidades, dentro de las operaciones portuarias, como por ejemplo firmas que trabajan generalmente con el fruto, cereales, etc.

También las hay que se dedican a carga general, u otras que trabajan con mercaderías cuyo manipuleo requiere cuidados especiales, por ejemplo: fardos de lana, cueros salados, etc.

Por lógica, estos trabajos requieren personal especializado y responsable, para poder efectuarlos en forma eficiente.

Lamentablemente por la desorganización que impera, hace posible que una buena parte del personal que figura inscripto en el Registro de Actividades Portuarias, no posea en la actualidad los conocimientos necesarios para ejecutar determinadas operaciones que se les pudiera encomendar.

De esto, podría surgir cierta desconfianza de las empresas contratistas de estibaje, en la aceptación del personal que pudiera asignarle la Bolsa de Trabajo; pero para evitarlo, existe la posibilidad de establecer una prima adicional que las empresas deberían de abonar sobre los jornales, constituyendo un fondo de reserva, para que éste pueda responder económicamente por los daños y perjuicios, que las mercaderías pudieran sufrir por su manipuleo incorrecto, motivado por la ineficacia del trabajador que

no posea la suficiente capacitación profesional.

La circunstancia mencionada anteriormente, tiene que ser una situación, que a medida que transcurre el tiempo, debe ir disminuyendo, pues se irá conociendo la calidad del trabajador.

Además las empresas contratistas, por la responsabilidad de las tareas que le son encomendadas, pueden tener la necesidad en forma estable de los servicios de personal estibador competente; y podrían disponer de éstos, mediante la creación de planteles permanentes.

Los planteles permanentes, lo podrían constituir las mismas empresas de estibaje, eligiéndolos entre los trabajadores portuarios, que figuran inscritos en el plantel titular de la Bolsa de Trabajo.

Dicho personal sólo trabajará en el futuro, a las órdenes del empleador que los designó para integrarlo, no pudiendo ser transferido ni temporal, ni definitivamente, a otra empresa de estibaje o a otro puerto.

Con el fin de que las empresas, no tengan un número mucho mayor a sus reales necesidades de mano de obra, el personal referido tendrá asegurado un mínimo mensual de jornales a establecerse.

Los trabajadores portuarios, que figuran en los planteles permanentes de las empresas de estibaje, además de las mejoras sociales que pudieran corresponderle a los trabajadores del plantel titular de la Bolsa de Trabajo, gozarán de todas las mejoras sociales, que benefician a los trabajadores de esa empresa, quedando incluidos en la legislación laboral vigentes para los mismos.

Observando los nuevos compromisos económicos, que han de adquirir las empresas de estibaje, al crear los citados planteles permanentes, es recomendable que éstos se ajusten a las necesidades mínimas diarias de

mano de obra, dado que cuando por cualquier circunstancia le faltare personal, podrá acudir a solicitarlos de los inscriptos en el plantel titular de la Bolsa de Trabajo.

El hecho de que las empresas de estiba-je, hoy puedan contar en forma permanente con el personal obrero que necesiten, sin originar ello casi ninguna obligación o compromiso hacia los trabajadores, es solo una prueba elocuente más de la desorganización imperante en el puerto.

Además solucionadas estas circunstancias, alejarían el temor del trabajador portuario, hacia la implantación de métodos y elementos más modernos, pues desaparecerían ciertas razones, que hoy pueden argumentar para oponerse a la aceptación de los mismos.

CAJA DE COMPENSACION

En primer instancia, y como relación natural debemos recordar lo que se ha mencionado al proponer la creación de la Bolsa de Trabajo, la cual persigue una más equitativa distribución, de las probabilidades de ocupación entre todos los trabajadores, que figuren inscriptos en el Registro de Actividades Portuarias.

Esa situación soluciona un aspecto del problema, pero no podemos quedar indiferentes ante la situación, que se crea con la diaria presentación del trabajador, en los lugares de llamada, creados por la Bolsa de Trabajo, sin que exista la seguridad de obtener la ocupación que le permita ganar el jornal necesario para su subsistencia. Debemos de comprender que esta situación puede contribuir a desanimarlo, haciendo de su concurrencia, algo irregular, esporádico, subordinado generalmente a la realización de otras tareas.

Si conforme a lo manifestado en diversas oportunidades anteriores, estamos de acuerdo en que el

principal mal que afecta al trabajador portuario, es su falta de relación de dependencia, siendo el origen de su falta de especialización; sin lugar a dudas debemos obtener que éste considere a su trabajo, como una fuente normal de recursos, y no como un complemento de otras actividades.

Para ello hay que comprender, que sólo se convencerá, cuando tenga el suficiente estímulo económico y social, como para ponerse a cubierto de todas sus primeras necesidades, aún en aquellos días o períodos que no obtenga ocupación.

El aspecto del problema que estamos encarando, es el de que el obrero no sufra económicamente la característica discontinuidad del trabajo portuario, pudiendo pensarse para esto; en la creación de primas de presencia, caja de compensaciones, etc., es decir asegurarles o abonarles, si es que asisten continuamente al trabajo, un mínimo jornal que le permita soportar las necesidades económicas más elementales.

Esto, podría realizarse con la creación de una Caja de Compensación, que asegure mensualmente a los trabajadores del plantel titular de la Bolsa de Trabajo, un mínimo de jornales, a establecerse oportunamente, y que se abonarían hubiese o no trabajado en los días correspondientes, pero siempre supeditados a su presencia obligatoria.

Los fondos, podrían obtenerse recargando los jornales brutos que devengara en el futuro, el personal de la Bolsa de Trabajo, tanto del plantel titular como del suplente, con una prima o porcentaje que deberían abonar las empresas de estibaje que utilizaran sus servicios.

Tal prima sería oscilante, de acuerdo a

las necesidades reales de Caja de Compensación.

Podemos afirmar que con su funcionamiento, habríamos solucionado la falta de estabilidad, ya que se encontraría amparado:

- 1°) Si estuviera incluido en los plantales permanentes de las empresas de estibaje; por todos los derechos y deberes inherentes al personal estable (situación comentada en otro capítulo.
- 2°) De no ser así, integraría el plantel titular de la Bolsa de Trabajo, favoreciéndose entonces con un ingreso mínimo mensual garantizado, y con los beneficios de importantes mejoras sociales, que actualmente, aunque están legisladas no las obtienen por falta de relación permanente con una empresa.

C A P I T U L O IV

MODALIDADES ESPECIFICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Feriados pagos - Vacaciones y Aguinaldo -
- Jubilación y Pensión - Salario Familiar -
- Primas por antigüedad.

C A P I T U L O I V

MODALIDADES ESPECIFICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El presente capítulo está dedicado a beneficios sociales y normas complementarias, que si bien es cierto que en la práctica algunos se llevan a cabo, se vá a demostrar como no cumplen totalmente su real finalidad.

FERIADOS PAGOS

Los Feriados Nacionales Pagos, se hallan establecidos por los Decretos N° 19.921/44 y 2.446/56, por los cuales, los días mencionados en ellos, deben ser abonados aunque el personal no trabaje.

Con el fin de no copiar íntegramente sus textos, seguiremos transcribiendo únicamente lo que interesa al tema abordado, y así mencionemos el artículo segundo del decreto 2.446 que dice: "En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva, percibirán el salario correspondiente a los mismos días, aún cuando coincidan en domingo; y en caso de que trabajen en tales días cobrarán doble".

Y el artículo quinto del Decreto N° 19.921/44 dice: "Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en los artículos anteriores, siempre que hubieran trabajado a las órdenes de un mismo

empleador 48 horas o seis jornadas, dentro del término de diez días hábiles anteriores al feriado. Igual dere**chotten**drán lo que hubieran trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco días subsiguientes.

Observamos que por las características del trabajo portuario, los obreros están impedidos en la mayoría de los casos, reunir con un mismo empleador los requisitos legales, y a ello debemos agregar los inconvenientes creados intencionalmente, por algunos contratistas de estibaje, para eludir el cumplimiento de las obligaciones pertinentes.

Es necesario saber que un mismo trabajador portuario, en un mes puede prestar servicio en quince o veinte empresas de estibaje diferentes, siendo entonces muy reducidas sus probabilidades de reunir los requisitos mencionados.

También es oportuno observar que las actividades portuarias, experimentan un notable descenso, en las vísperas de los días feriados establecidos por este decreto, hecho que la única finalidad que persigue, es la de impedir que los trabajadores reúnan los requisitos legales necesario para cobrar los feriados.

Debido que como dichos jornales ya están calculados en las tarifas de las empresas, podemos afirmar que al eludir estos pagos con maniobras, no se obtiene un abaratamiento de las tareas portuarias, sino que este dinero de los trabajadores, vá a quedar como un aumento de las utilidades de las empresas.

Podemos afirmar, que con la centralización del pago de los jornales correspondientes a los feriados nacionales, se permitiría, al conseguir que los trabajadores reunieran los requisitos legales, que percibiesen

ese beneficio y además impediría que las empresas derasen una pérdida.

VACACIONES Y AGUINALDO

Respecto a las vacaciones, mencionaremos el artículo primero de la Ley 1.740 que dice: "Toda persona que trabaje por cuenta ajena bajo la dependencia de un empleador, sin más excepciones que las establecidas en el presente decreto, gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado de diez días, cuando su antigüedad en el servicio no excediera de cinco años, y de quince días cuando la antigüedad fuera mayor".

Pues bien, los trabajadores portuarios, no gozan de sus vacaciones, sino que por la característica de la falta de relación de dependencia, las cobran según convenio del 4 de octubre de 1.947. Pese a saber que por ahora otra solución no hay, no podemos dejar de reconocer que esto va contra el espíritu de la creación de la ley, que era dar un descanso para beneficiar la salud del trabajador, y no una retribución económica.

Hecha la excepción del concepto de las vacaciones, entramos a comentar los inconvenientes que tiene para cobrar, tanto las vacaciones como el aguinaldo.

Antes debemos dejar establecido que las vacaciones, que son el 6% del total percibido por jornales en el año, y los aguinaldos, se abonan juntos a fin de año.

Señalando obligatoriamente el origen de la deficiencia a comentar, volvemos a decir que motivado por la falta de relación de dependencia y la cantidad de empresas de estibaje, no son raros los obreros de un puerto grande, que durante el año han trabajado al servicio de veinte o treinta empresas, llegando a comentarse como excepcional el que haya trabajado en una sola, durante el periodo de un año.

Por lo tanto, cuando llega la época en que el obrero debe efectuar el cobro de las cantidades por aguinaldo y vacaciones proporcionales, se vé obligado a un largo peregrinaje por las empresas, hasta recorrer todas aquellas con las cuales ha desempeñado tareas durante el último periodo.

Esto que no parece tan dificultoso, no sólo es dificultoso, sino también perjudicial, pues hasta afecta la economía del trabajador, llegando así a poder que vuelve a desvirtuar parte de las finalidades sociales perseguidas.

Con el fin de corroborar lo dicho, mencionaremos los principales inconvenientes:

primero: No existe un horario de pago uniforme en las empresas de estibaje.

Esto significa que ni los días, ni los horarios de pago son uniformes en las distintas empresas, lo que contribuye a que los trabajadores, al desconocerlos realicen varios viajes inútiles cuando desean cobrar.

Es ilustrativo dejar constancia que el periodo para el cálculo del aguinaldo se toma del uno de octubre al treinta de setiembre, dividido en dos periodos: 1 de octubre al 30 de diciembre y el 1 de enero al 30 de setiembre.

segundo: procedimientos dilatorios

Son numerosas las empresas que utilizan procedimientos que atorpecen aún más las gestiones, pues obligan a los obreros a retirar previamente un número, para presentarse posteriormente en una fecha determinada. Siendo así, dos las veces que tiene que concurrir para cobrar.

tercero: Simultaneidad del horario de pago con el trabajo en la zona portuaria.

También hay empresas que establecen horarios de pago, que coinciden exactamente con los de trabajo que rigen en la zona portuaria, lo que obliga a los trabajadores, si es que quieren hacerlo efectivo, a perder hasta días de trabajo y los jornales correspondientes.

Cuarto: Alejamiento de las dependencias administrativas de las empresas de estibaje.

Por la extensión de algunos puertos, lógico es suponer que las oficinas administrativas podrán encontrarse próximo a un lugar de trabajo determinado, pero no de todos, y esto contribuye a crear mayores inconvenientes, pues la distancia insume un tiempo, que si coincide con el horario de trabajo es pérdida de jornal para el trabajador.

Quinto: Lento pago.

Se suma a todos los inconvenientes, uno que no es nuevo, la "cola" que se produce en las ventanillas de pago y origina la pérdida de muchas horas, agravándose porque en el momento del pago deben hacerse varias operaciones, como por ejemplo: comprobación de cédula de identidad, obtención de las cantidades devengadas, anotación de estos antecedentes en la libreta del afiliado a la Caja de Navegación.

Sexto: Errores.

Que como es dable imaginar en un sector donde hay tanta confusión y desorden, es comprensible haya errores, lo que hace que al desconfiar los trabajadores, se produzca más pérdida de tiempo.

Séptimo: La cantidad a recibir en pesos no compensa, por lo reducido y las molestias que su cobro ocasiona.

Podemos imaginarnos un hombre que ha trabajado un sólo día del año en una determinada empresa,

tiene que cobrar entre aguinaldo y vacaciones alrededor de \$ 17.-. Si tienen muchos viajes o debe perder un medio día de trabajo para cobrarlo, ya no le interesa, pues gana más no cobrándolo y así es como despues queda en los fondos de la empresa, la que llega a sumar muchos pesos de beneficio por esta sola situación.

JUBILACION Y PENSION

Entrando en la última etapa de su intensa vida al llegar el momento de jubilarse, debe realizar con el fin de justificar sus años de trabajo otra aventura más, pues debe volver a recorrer todas las empresas en que trabajó, y en algunas debe ir sólo para justificar quizá días o sólo un día de trabajo, que probablemente pueda faltarle para completar los años necesarios para jubilarse.

Con el fin de que se vean mejor las dificultades narraremos la parte práctica de esta cuestión.

Sabemos bién que las empresas contratistas de estibaje, deben remitir anualmente al Instituto Nacional de Previsión, las declaraciones de aportes patronales y obreros que les corresponde efectuar.

Si recordamos que un mismo obrero puede trabajar en el año en varias empresas, que puedan ser veinte o treinta, es de suponer como se complica la labor que desarrolla la Caja de Jubilaciones con esta superposición de declaraciones.

Tratar de que la Caja de Navegación, estableciera con exactitud los aportes patronales y obreros declarados, y depositados a nombre de cada uno de los trabajadores, en base a la documentación mencionada, exigiría el empleo de numeroso personal administrativo, lo que traería aparejado un aumento de los gastos que la Caja no puede soportar, salvo reduciendo los beneficios o amentando.

los aportes. Sabemos que ninguna de las dos soluciones es viable.

Con lo mencionado y sabiendo que el obrero en toda su vida trabajadora ha trabajado en numerosas firmas, se justifica lo desagradable del peregrinaje a iniciar; para poder establecer el monto del haber jubilatorio al cual puede tener derecho.

Es interesante dejar constancia que esta situación hace que muchas veces no recabe los certificados de servicios en firmas donde ha trabajado una o dos jornadas, disminuyendo así su promedio, y si a eso sumamos las empresas que se olvida, debemos llegar a aceptar que todo este régimen produce un resultado injusto principalmente perjudica al trabajador.



Al tramitar pensiones originadas por el fallecimiento del obrero, las certificaciones de servicios al ser realizadas por la viuda, que lógicamente ignora las numerosas empresas donde trabajó su esposo, se traduce en una disminución considerable del cómputo de los aportes, y en consecuencia el promedio sufre una sensible disminución.

Hubo un intento de evitar este peregrinaje, pues la Caja de Previsión dispuso que en el momento que se hacen efectivas las cantidades que puedan corresponderle en concepto de aguinaldo y vacaciones, se registren en sus libretas de afiliados las cantidades devengadas como jornales horas trabajadas, etc., además de las anotaciones correspondientes a los referidos beneficios sociales, eliminando así algunos inconvenientes para obtener los certificados de servicios.

Pero adolecía de algunos inconvenientes; primero: al no poder contemplarse la situación de

los certificados de servicios de años anteriores, se llega a la conclusión que era una medida que recién iba a beneficiar dentro de veinte ó treinta años; segundo: originaba una mayor lentitud en los pagos de aguinaldos y vacaciones, creando nuevas molestias a éste; tercero: originaba mayor gasto en las empresas de estibaje; cuarto: debido a que anualmente había que registrar en las mencionadas libretas lo trabajado por el obrero estibador y a causa de que en la gran totalidad de los casos lo ha hecho con veinte o treinta contratistas, resultaba que cada dos o tres años había que renovar la libreta, pues no quedaban más páginas, motivando ésto nuevas molestias, y originando ~~mas~~ gastos al Instituto Nacional de Previsión Social.

Quinto: al perder una libreta el afiliado podía originar graves inconvenientes, difíciles de salvar por no existir ninguna referencia para establecer con exactitud los datos que figuraban en las mismas.

Es por todo esto que la medida mencionada ha sido dejada sin efecto con muy buen criterio, y si la mencionamos, es con el fin de dar a conocer una experiencia ya fracasada.

Otro inconveniente de menor importancia es que los trabajadores portuarios tampoco se encuentran en condiciones de obtener préstamos personales de la Caja de Jubilaciones, porque las empresas de estibaje no desean asumir ninguna responsabilidad, extendiendo los certificados de permanencia en el empleo, que se necesita para hacerlos efectivo, debido a lo que ya tan comentado, que es la falta de una relación de dependencia entre empleados y empleadores.

Como conclusión, podemos afirmar que la

organización administrativa de las empresas de estibajes, no sólo no permite solucionar en forma satisfactoria los numerosos problemas creados por el cumplimiento de las leyes sociales, sino que constituye un verdadero obstáculo para la agilización de los trámites portuarios, encareciendo inutilmente el costo real de las operaciones.

Esta deficiencia administrativa particular, debido a sus relaciones con las Cajas Nacional de Previsión Social, Instituto de Remuneraciones, etc. se reflejan obligatoriamente en las ya burocráticas reparticiones oficiales, con lo que pueden imaginarse muy fácilmente, la deplorable situación general.

Después de lo expuesto, creemos que llegaremos a una convicción mayor, de que hay que hacer algo para subsanar estas dificultades, que aunque no solucionara todo de inmediato, por lo menos empezará parcialmente, pero que por lo menos empezará. Es por esto que sostenemos nuestro apoyo a la creación de la Oficina Centralizadora de Aguinaldos, Vacaciones y Jubilaciones, dependiente del Consejo Nacional del Trabajador Portuario, pues con esto sería factible:

Primero: Desaparecerían las enormes molestias con que tropiezan los trabajadores portuarios, para hacer efectivo los beneficios que les otorgan las disposiciones legales de carácter social.

Segundo: Permitiría la aplicación de sus beneficios sociales hasta ponerlos en igualdad de condiciones con los demás trabajadores argentinos.

Tercero: Reduciría los gastos administrativos de las empresas contratistas, en lo que se relacionan con el cumplimiento de las leyes sociales, y estos abaratarían los costos o serviría para ayudar el sostenimiento de este

Consejo.

Cuarto: Disminuiría el papelerío entre las empresas privadas y ciertas dependencias oficiales al estar todo centralizado.

Quinto: Se evitaría la evasión sistemática de las obligaciones fiscales y sociales por parte de algunas empresas, impidiendo así la competencia deshonestas a los empleadores que proceden correctamente.

SALARIO FAMILIAR

Al estar compenetrados de que el salario familiar es una buena medida social, pues ya esta legislada en otros sectores obreros, no sería necesario argumentar cuales son los motivos esenciales que nos impulsan a apoyar una medida de este orden en el gremio portuario.

Sabemos que uno de los fundamentos de esta mejora social, es el deseo de aliviar la carga que la formación de una familia, y su posterior sostenimiento ocasiona a aquellos que estan dispuestos a crearla. El otorgamiento de subsidio por la esposa y los hijos menores de edad, contribuye a aliviar las condiciones económicas en que se encuentran los trabajadores casados, como consecuencia de las mayores erogaciones que les ocasiona el amntenimiento de la familia.

Sin embargo esta conquista social, tam poco beneficia al sector portuario, pero como siempre su inestabilidad y el desorden laboral que existe en los puertos argentinos, impide una legislación controlable.

Pero se puede afirmar, que una vez creado el Consejo Nacional del Trabajo Portuario, es factible la extensión del salario familiar a este desamparado sector trabajador, pues al estar centralizado sus benefi-

cios sociales, se posibilita su aplicación.

Con el fin de evitar que los empleadores utilizaran los servicios del personal soltero, se constituiría un fondo común, mediante el pago de un aporte patronal reducido, con el que el Consejo haría frente al pago del salario familiar.

Demás está decir que su implantación contribuiría en muchos aspectos económicos, y colaboraría en hacer desaparecer la anarquía en que actualmente se desenvuelven las actividades portuarias, y quizá podamos asegurar que cada una de las medidas propuestas, sean la base para que desaparezca del trabajador portuario la indisciplina, la rebeldía y deje de ser discoloso, lo cual nos beneficiaremos todos en el orden general.

PRIMAS DE ANTIGUEDAD

El trabajador portuario que recién obtiene su flamante documento habilitante y comienza a aprender los rudimentos del oficio, percibe el mismo jornal que el que hace años recorre la ribera, y para el que las tareas portuarias no guardan secretos de ninguna índole.

Esta evidente injusticia, unida a la inseguridad económica de esta actividad, ha hecho desaparecer completamente dentro del gremio el espíritu de superación que toda persona lleva en sí, con lo que se ha contribuido a una sensible disminución del índice de productividad.

En las tareas portuarias, si bien es cierto que hay mercaderías que su manipuleo requiere poco cuidado, como bolsas de cereales, granel, etc., también las hay sumamente delicadas o frágiles, como maquinarias, esqueletos de vidrio, etc., que exigen mucha práctica y atención.



La falta de personal competente, origi-
na en este último caso, frecuentes averías que deben ser
compensadas por las compañías de seguro, cuyas primas por
este motivo las elevan, encareciendo el producto. La defi-
ciente construcción de estibas en las bodegas, motiva des-
plazamientos en la carga durante la navegación, escorando
y haciendo peligrar el barco, provocando hundimientos, con
los consiguientes perjuicios humanos y económicos.

Por ello se debe contar con personal
que conozca a fondo sus obligaciones, que sean responsa-
bles, evitándose así el encarecimiento de las mercaderías;
pero como es de suponer que en gran parte la eficacia vie-
ne después de un tiempo de estar trabajando, lógico es
calcular que al propender del pago de una prima por anti-
güedad, estamos haciendo una obra beneficiosa para todas
las partes.

Lamentablemente, actualmente el traba-
jador portuario, debido al cúmulo de situaciones que lo
perjudican para disfrutar de sus beneficios sociales, su-
mando a la ausencia de mejoras que ya gozan otros gremios,
y que los ubica en un plano de irritante desigualdad fren-
te a los otros trabajadores argentinos, aprovecha cual-
quier circunstancia que se le presenta para desplazarse
hacia otras actividades mejor retribuidas, o que mejores
y más seguros beneficios sociales pueden proporcionarle.

Mencionadas estas circunstancias, ob-
servamos que la formación de personal suficientemente ca-
pacitado, se vé muy dificultada y por ello es que tenien-
do en cuenta el plan a desarrollar por el Consejo Nacio-
nal del Trabajo Portuario, es donde se incluye la especia-
lización del trabajador, la estabilización en sus tareas
específicas, el otorgamiento de nuevas mejoras, nada más

indicado que tambien se le reconozca su antigüedad fijándosele una prima por cada año de servicio, con lo que mientras estimula su permanencia ayuda a formar gente capaz en el oficio.

Interesante consideramos aclarar, que este beneficio social recién se le podrá conceder al trabajador portuarios, una vez llevado a la práctica el previsto reajuste del Registro de Actividades Portuarias, pues de lo contrario, debido a la gran cantidad de inscritos, que poco o nada tienen que ver con los trabajos del puerto; no podría soportarse por su incidencia económica.

C A P I T U L O V

SEGURIDAD E HIGIENE

Accidentes de trabajo - Enfermedad Profesional -
Despido - Higiene - Seguridad - Especialización
del Trabajador - Modernización de las Actividad
des - Labor Informativa.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Lo consideramos sin lugar a dudas el capítulo más sensible, por lo inconcebible de ciertas situaciones o hechos, que acontecen en esta época, habiendo leyes que aparentemente lo subsanan.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Se mencionará en primer orden la ley de accidentes de trabajo N° 9688 y sus consecuencias reales en la actividad portuaria.

En su artículo primero dice: "Todo patrón sea persona natural o jurídica, que en las industrias o empresas a que se refiere el artículo siguiente tenga a su cargo la realización de trabajos será responsable de los accidentes ocurridos a sus empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al trabajo."

Y en el artículo séptimo observamos que permite substituir estas obligaciones por un seguro constituido a favor de los empleados u obreros,

Yendo a su aplicación real, debemos mencionar en primer orden, que la discontinuidad de las tareas portuarias dificulta enormemente el control del per-

sonal contratado; y conociendo la peligrosidad de las tareas portuarias, que eleva el porcentaje de los accidentes graves a cifras verdaderamente fabulosas, llegamos a comprender, porque son pocas las compañías aseguradoras que aceptan cubrir esos riesgos y las que los aceptan porque elevan la prima a cifras prohibitivas.

Se puede afirmar que tanto las compañías de seguro, que desenvuelven sus actividades en la zona portuaria, como las empresas de estibaje, que aplican el seguro propio, se encuentran en la imposibilidad material de organizar servicios de emergencia que permitan la atención inmediata de los obreros que pudieran accidentarse.

Y es así que no es extraordinario, ver en el puerto de la capital a un obrero accidentado de gravedad, como se desangra lentamente a la espera para su traslado, no ya en una ambulancia como sería lógico, sino en un camión cualquiera.

Tampoco disponen las empresas estibadoras o las compañías aseguradoras, de las salas de primeros auxilios en condiciones, para la urgente atención médica de los obreros, que bajo su responsabilidad, tuvieron la desgracia de accidentarse, y evitar así un posible agravamiento de la lesión sufrida.

A esto, debemos agregar que algunas autoridades de las embarcaciones que operan en los puertos, se niegan sistemáticamente a permitir que el personal a sus órdenes, practique curas de urgencia a los obreros que pudieran accidentarse a bordo de las mismas naves.

La falta de una relación de dependencia permanente entre el empleador y el obrero portuario, sumada a la escasez de salas de primeros auxilios en los lugares de trabajo, acarrea en la actualidad graves perjuicios

a algunos trabajadores que se acobardan, ya que éste, cuando se trata de heridas que él considera de poca importancia, prefiere silenciarlas por temor a incurrir en las burlas de sus mismos compañeros o de los contratistas de estibaje, que tendrían que enviarlo para su atención a una clínica o sanatorio, generalmente alejado del puerto; por lo tanto prescinde de la más elemental desinfección en las lesiones sufridas.

Al no denunciar el accidente dentro del término de las veinticuatro horas de originado el mismo, el obrero portuario pierde todos los derechos que le pudieran corresponder, y así no son raros los casos de trabajadores que tienen que soportar sin respaldo económico de ninguna clase, largos tratamientos y hasta graves aputaciones, por complicaciones surgidas de las heridas consideradas por él sin ninguna importancia.

Debido a la gravedad del problema y considerado que ni las empresas de estibaje, ni las compañías de seguro, lo hacen en forma eficaz, se debería estudiar la posibilidad de que esta situación la afronte el Consejo; pero lógicamente después de haber agotado los recursos para que un nuevo orden portuario lo hicieran las personas que son realmente responsables de solucionar esta situación.

Si desechamos esa solución, podemos afirmar que el Consejo podría enfrentar el problema instalado en las de Primeros auxilios, distribuidas estratégicamente y posibilitando la inmediata atención del paciente. Podría disponer de los elementos y ambulancias para los traslados necesarios y siguiendo en el orden de atención, podría contar con un Hospital Central para la internación de los accidentados, con lo que llegaríamos poder afirmar que aquellos inconvenientes desaparecerían creando el Seguro Único.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Seguendo con esta misma ley, en su artículo veintidos, respecto a las enfermedades profesionales dice: "Cuando un obrero se incapacite para trabajar o muera a causa de enfermedad contraída en le ejercicio de su profesión, tendrá derecho a la indemnización acordada por esta ley, con arreglos a las condiciones siguientes:, y en el inciso c) menciona: "La indemnización será exigida del último patrón que empleó al obrero durante el referido año en la ocupación cuya naturaleza generó la enfermedad, a menos que se pruebe que ésta fue contraída al servicio de otros patrones en cuyo caso, éstos serán responsables."

Lamentablemente en las condiciones que hoy se desenvuelven las relaciones laborales entre patronos y obreros motivado en especial por la inestabilidad del trabajador, es practicamente imposible, llevar la aplicación de esta parte de la ley a la realidad.

DESPIDO

Continuaremos con la ley N° 11.729, respecto a la disolución del contrato de trabajo. En su artículo 157, dice: 1°) El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso, en su defecto indemnización, además de la que le corresponderá al empleado por su antigüedad en el servicio cuando se disuelva por voluntad del principal. Esta regla se aplicará también en los casos de cesación o liquidación del negocio que no sean determinados exclusivamente por fuerza mayor."

Es asombro señalarlo, pero esto es una utopía para el estibador portuario, pues él practicamente todos los días es despedido al finalizar su jornada diaria, sin cobrar nada por preaviso o indemnización, debiendo volver al día siguiente que trabajará en la misma o en otra empresa, siempre y cuando tenga suerte, y con esto toda la

protección que intenta la ley es automáticamente inexistente.

HIGIENE

Entrando en la higiene y el bienestar, debemos reconocer que en lo que respecta a los trabajadores industriales estos han obtenido grandes progresos, pero los trabajadores portuarios han sido en la realidad prácticamente olvidados.

Tenemos por ejemplo que cuando se recibe alguna denuncia de que en una fábrica no existen baños o las máquinas no tienen ^{la} necesaria protección, de inmediato un inspector investiga la fábrica, dando su veredicto que llega hasta la inhabilitación para trabajar si no se soluciona. Además existen inspecciones sin denuncia previa con el fin de prever cualquier anomalía.

Sin embargo vemos que la peculiar característica de los trabajos portuarios, unido a la despreocupación de los responsables, ha impedido hasta ahora extender a ellos las referidas medidas precaucionales.

Así podemos observar que en el puerto de Buenos Aires no existe ningún lugar, específicamente determinado, donde el trabajador pueda cambiarse de ropa antes de comenzar o al finalizar las tareas, y es por ello que puede verse cambiarlos al aire libre, frente a los buques o arrimados a los alpones, pero a la vista de todo el mundo.

Los baños casi no existen, y los obreros que desean higienizarse deben hacerlo en las pocas piletas o canillas disponibles dentro de la zona portuaria. Fácil es imaginar el estado de los trabajadores que les haya tocado varias horas entre el polvo que desprende de las cargas, o encerrado en el fondo de una calurosa bodega o descargando carbón.

Si hablamos de los mingitorios o letrinas, podemos decir que cuando el trabajador las necesita, se vá obligado a ausentarse de su trabajo durante media hora o más porque debe caminar varios centenares de metros.

Esto se agrava, cuando se realizan operaciones durante la noche o en días feriados, en que éstos están cerrados.

Tampoco hay lugares de descanso o espera para los trabajadores antes de entrar a sus tareas, por lo que para pasar el tiempo y ponerse cubierto de las inclemencias del clima, recurren a los numerosos bares o "Boliches" instalados a todo lo largo y ancho del puerto, aprovechando para ingerir toda clase de bebidas alcohólicas con los resultados que son fáciles de imaginar.

Para completar, podemos agregar que también se carece de lugares donde el trabajador una vez concluidas sus tareas, pueda guardar susropa y útiles de trabajo, estando obligado a armar su "mono" o "bagayo", (complemento típico indispensable del estibador portuario argentino) no siendo de extrañar que vaya desechando poco a poco por comodidad, lo que él considera que no es indispensable como máscaras antipolvo, antigas, guantes, etc., de donde podemos llegar a la conclusión que lo único que obtiene así es aumentar el riesgo en los accidentes de trabajo.

Hasta ahora oficialmente nadie se ha ocupado del problema, pero el Consejo Nacional del Trabajo Portuario, podrá en inmejorables condiciones, realizar los estudios pertinentes y conforme a las necesidades de los distintos puertos, encarar la construcción de salas de espera y descanso, donde tendrían a su disposición refrigerios y bebidas sin alcohol a precios reducidos con entretenimientos, baños gratuitos y roperos para guardar la ropa y elementos

de trabajo.

Haciendo lo antes mencionado, es bueno dejar constancia que a las empresas no se les aumenta los gastos con una nueva carga económica, sino que se posibilita el cumplimiento de obligaciones, poniéndoles en pié de igualdad con los empresarios de otras actividades que desde hace tiempo vienen cumpliendo con ellas rigurosamente.

Demás esta decirlo que si las empresas de estibaje no han cumplido hasta ahora con la correcta atención de estos deberes, no ha sido porque no existan las obligaciones correspondientes, sino porque el desorden en el ambiente portuario se le ha permitido.

SEGURIDAD

Respecto a la seguridad en el trabajo, diremos que aunque se encuentre vigente la ley 13560, que ratifica el convenio N° 32 aprobado por la Organización Internacional del Trabajo, respecto a la adopción de medidas orientadas hacia la seguridad en los trabajos, nunca se dió comienzo a la aplicación práctica de la misma.

Se puede certificar lo dicho, diciendo que en la actualidad no se vigila si el estado de las cadenas o elementos de trabajo, está relacionado con el esfuerzo a realizar, si se controla los accesos a las bodegas, escaleras, escotillas, etc., en resumen, no se toma la menor precaución para evitar posibles accidentes de trabajo.

Si mencionamos los elementos de seguridad para prevención de accidentes, debemos decir que mientras en otras industrias es obligatorio, en las actividades portuarias es casi desconocida con excepción de los guantes.

Debemos reconocer que esta situación se produce por dos características especiales: primero: las empresas estibadoras trabajan gran variedad de mercaderías o

49

materia primas, lo que motivaría el uso de casi todos los elementos de seguridad existentes; sumando a lo transitorio de las operaciones, que trabajan dos o tres días una carga, después de otra, etc., y además si le agregamos que algunos son de uso completamente personal y éste es muy cambiante, observamos lo dificultoso que es para una empresa proveer totalmente de estos elementos. Segundo: al trabajador le sería también dificultoso, pues debería tener un ropero donde guardarlos; debiendo hacer además una inversión que para él es costosa, aparte de que sería injusto exigirle la adquisición de todos los elementos, cuando algunos se utilizan dos o tres veces al año.

El Consejo Nacional del Trabajo Portuario estaría en condiciones de resolver también este problema, pues suministraría los referidos elementos de seguridad y prevención de accidentes, a precios reducidos y con facilidades especiales a los obreros que los pudieran necesitar, quienes los tendrían a su alcance en los roperos anteriormente previstos.

ESPECIALIZACION DEL TRABAJADOR PORTUARIO

Otro aspecto que debemos señalar, y que complementa la ineficacia de nuestro servicio portuario es el sistema de trabajo, cualquier persona que se detiene a observar como efectúa la carga y descarga de madera, bolsas, cajones, etc., no se dejará de preguntar, como es posible que en la actualidad haya todavía filas de hombres, llevando o trayendo bolsas al hombro en cualquier distancia que sea.

Es indudable que al estar la retribución del obrero en función directa con el costo de la producción, se origina el encarecimiento de la mercadería, siendo éste absorbido por todos los consumidores.

Por ello es necesario buscar una solución que armonice los intereses de los trabajadores portuarios, y los de la economía nacional, y la única, es el aumento del índice de la productividad.

Aparentemente hay dos caminos para llegar a esa solución, pero realmente es digno considerar eficaz a uno sólo.

El primero: sería aumentando el rendimiento del trabajador mediante su esfuerzo personal. No consideramos visible este camino porque sería aceptado voluntariamente y además sería un atraso en la humanización del trabajador.

El segundo: Será elevar el rendimiento mediante la implantación de nuevos métodos y elementos de labor; aunque esto ocasionaría en principio una natural resistencia de los trabajadores, ésta puede hacerse desasarsecer con la estructuración de la organización proyectada para las actividades portuarias.

Logicamente esta implantación de nuevos métodos y elementos de labor en las actividades portuarias, sólo puede efectuarse con la necesaria capacitación profesional del trabajador portuario, caso contrario no se podría aplicar por la carencia de personal competente, pues aunque sea ingrato reconocerlo, debemos manifestar que la mayoría de los trabajadores actuales no poseen los conocimientos necesarios para poner en práctica modernos sistemas de trabajo.

La utilidad de esta formación profesional estriba en que además de posibilitar la modernización de las tareas, contribuye a formar en él, la conciencia de que es un obrero especializado, y que para igualarlo es necesario aprender, sintiéndose orgulloso de su capacidad, aspirando

la su propia superación con el objeto de escalar posiciones dentro de su escalafón, que también sería necesario crearse en nuestras actividades portuarias.

Una vez obtenidos estos fines, los cuales son contemplado en el proyecto de creación del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, se podrá modernizar las tareas específicas, obteniéndose una considerable elevación cuantitativa y cualitativa en el rendimiento, que se traducirá en un menor costo de las operaciones portuarias; concluyendo en una sana contribución a la economía nacional.

MODERNIZACION DE LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS

Como ya hemos mencionado en el capítulo anterior al hablar de la especialización del trabajador portuario, uno de los motivos que nuestros puertos sean antieconómicos es lo antiguo de sus métodos de trabajo.

Sabemos que son muy escasos los progresos realizados por nuestra industria portuaria, para asimilar los métodos modernos.

En casi todos los puertos de nuestro país esta situación obliga a recurrir a un empleo excesivo y desproporcionado del esfuerzo humano, cuando con la utilización de gruas, guinches, auto elevadores, etc., podría obtenerse un trabajo más rápido eficiente y económico.

Natural es que el obrero, debido a que donde trabaja es una fuente de ingresos muy insegura, no pueda ver con agrado la modernización, pues ello significa automáticamente una sensible reducción de sus ya problemáticas probabilidades para ganarse el sustento.

Esta situación, aunque el obrero la considere normal y justa, debemos tener la valentía y la habilidad para demostrarle que está en un error y que de seguir así, vamos hacia un ancarecimiento peligroso de las tareas

portuarias; a un inhumano estancamiento del nivel de vida, pues su retribución tendrá que estar subordinada a su real productividad, y a un también inhumano esfuerzo, que en la época actual no se justifica, no es necesario y el único perjudicado es el mismo obrero; aunque sea un perjuicio que recién lo observa con el transcurso de los años, cuando ve afectada su seguridad personal y su salud física.

De poder cumplirse las finalidades que persigue el Consejo, es decir que el obrero estibador tenga asegurado su ingreso mensual, que cubra sus necesidades más perentorias, es de suponer que entonces ya no se opondrán o por lo menos será más factible de hacerlos comprender lo ventajoso que es la implantación de nuevos métodos para todos.

No podemos dejar de mencionar la otra parte del problema: las empresas, pues bien se desea la modernización de las tareas portuarias, no debe olvidarse que esto requiere equipos mecánicos y que las empresas estarían obligadas a adquirir todos los elementos de trabajo, que necesitan de acuerdo a las operaciones que generalmente tiene a su cargo, exigiéndoles ésta una inversión de montos importantes que en su mayoría no estarían en condiciones de poder efectuar.

Además como en su casi totalidad las empresas contratistas de estibaje, no operan en forma permanente con una misma mercadería, sino que por el contrario, en el transcurso de un año puede presentarse sólo dos o tres oportunidades para hacerlo con una de ellas, resultaría antieconómico para el empleador invertir una suma determinada que luego casi no vá a reportarle ninguna utilidad.

También su mantenimiento en servicio, ya sea por el empleo excesivo o por su inactividad, obligaría a las empresas a contar con talleres especializados donde e

fectuar las operaciones o arreglos que fuera necesario, originando nuevos gastos.

Este problema tendría una solución satisfactoria por intermedio del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, pues después de un tiempo de estar funcionando, estaría en condiciones de proporcionar fondos para la adquisición de equipos mecánicos para emplearse en las tareas portuarias que más comúnmente se realizan, los que se facilitarían en calidad de préstamo a los empleadores, otra forma también sería que las máquinas las adquiriera el Consejo, y las facilitaría mediante el pago de un alquiler, lo que hasta podría hacerse con el personal competente, redundando esto en la prolongación de la vida útil de la máquina, al estar siempre en el cuidado de un mismo trabajador.

Bueno es concluir señalando que importantes objetivos como la elevación de los índices actuales de productividad en las tareas portuarias, reducción de los costos de explotación, humanización de estas rudas actividades y una mayor rotación de las embarcaciones que incida en el abaratamiento de los fletes, sólo pueden conseguirse con la modernización de los métodos y elementos de trabajo que se utilizan en la industria portuaria, y es lógico suponer que el camino más corto es por intermedio del Consejo Nacional del Trabajo Portuario.

LABOR INFORMATIVA

La función informativa, justo es hablar claro, sería una enseñanza, una advertencia, para que los trabajadores comprendan cuando una conquista es realmente una conquista social beneficiosa o es solo una autopía.

No podemos ignorar como los trabajadores portuarios aprovechando las oportunidades que se les ofrecen, y que ellos denominan "conquistas al pie del traba-

jo, que no son más que una imposición lisa y llana aprovechada por las circunstancias, han logrado aunque lamentable es reconocer el camino, atenuar los perniciosos efectos que para ellos representa la actual desorganización portuaria.

De esta situación anormal, entre no dar a los trabajadores lo que por derecho propio les corresponde, y que estos reclamen lo que en muchos casos no les pertenece, ha surgido un concepto erróneo sobre esa clase de beneficios, pues aunque los empleadores lo consideran superfluos o injustificables, los trabajadores por su parte los juzgan imprescindibles o justificables, aunque en muchas oportunidades cualquiera de las dos partes no tenga razón.

Sabemos bien que una conquista social, para ser tal, no sólo debe contemplarse su utilidad cercana e inmediata, sino sus efectos y si éstos perjudican a la sociedad en mucha mayor proporción que el beneficio que reciben los interesados, en esta situación bueno es reconocer que deja de ser una conquista social, para ser quizá propiamente llamada conquista individual.

Uno de los factores que debe contemplarse para juzgar una conquista social, es si su incidencia económica es excesivamente onerosa para la actividad que trata, pues puede llegar al estrangulamiento de la misma, con lo que estaría obligada a desaparecer, dando lugar a los trabajadores que antes obtenían sus recursos en esta actividad pierdan su empleo.

Al llegar a este punto se puede afirmar que el excesivo encarecimiento en el puerto de las tareas; no siempre imputables al trabajador; ha permitido llegar a la situación de que el transporte por carretera pudo competir con el transporte fluvial o marítimo.

Indiscutiblemente hay que superar estas

condiciones laborales de los trabajadores, que han hecho de esta actividad su fuente normal de recursos, es indudable que para ~~obtener~~ este fin, será necesario desarrollar una intensa campaña de ilustración y adoctrinamiento, para convencer a quienes hoy poseen un concepto equivocado de las conquistas sociales, enseñándoles su verdadera importancia y demostrándole cuales son las verdaderas mejoras y cuales no pueden considerarse como tales; como por ejemplo, que todas las anormalidades han incidido perjudicialmente reduciendo sus actividades; disminuyendo así sus posibilidades de ocupación.

Esta labor de difusión, sin que ello sea muy honeroso, puede empezar desarrollándose en forma progresivas, explicando las distintas etapas que ha de seguir el Consejo Nacional del Trabajo Portuario, para lograr sus finalidades, puede dar a conocer la importancia de la actividad y ^{el} volumen de las operaciones; difundir informes destinados a orientar la mano de obra hacia los lugares en que haga falta; enseñar mejores formas para el manipuleo de las mercaderías, como también enseñar medidas prácticas tendientes a evitar accidentes de trabajo.

Todo esto en una información semanal, quincenal o mensual según lo aconsejen las circunstancias, difundiendo por intermedio del Consejo todo lo que se considere necesario para el logro de una amornización orgánica definitiva en los puertos argentinos.

CAPITULO VI



LEGISLACION COMPARADA

Inglaterra - Australia - Bélgica -
Francia - Nueva Zelandia & Curacao -
(Antilla Holandesa) - Noruega -
India - Grecia - Italia - Suecia -
E.E.U.U. - Holanda.

CAPITULO VI

LEGISLACION COMPARADA



Con el fin de demostrar que las dificultades del trabajador portuario argentino, pueden ser subsanadas, debido a que la mayoría de los problemas ya han sido solucionados en otros países del mundo, es que vamos a hacer una reseña de como se trabaja, en los puertos de otras naciones.

INGLATERRA

Por ser uno de los países en que su actividad portuaria tiene gran influencia en su economía nacional, es que mencionaremos rápidamente algunos antecedentes de importancia antes de la situación actual.

En 1912 tenemos el primer intento para normalizar la situación portuaria, esto fué en el puerto de Liverpool, y el programa mencionado:

primero: la inscripción de los portuarios

segundo: la liquidación semanal de los salarios en Cámaras de Compensación instituidas por las Bolsas de trabajo, con ésto, el portuario pudo recibir en una oficina los salarios devengados de los diferentes patrones durante la semana.

En 1916 se hizo extensivo a algunos puertos más; debido a la guerra, y cuando al finalizar és-

ta se comprendió que había que tomar medidas drásticas para evitar que los puertos se llenaran de personas desocupadas en busca de trabajo ocasional, es que se constituyó en 1919 el tribunal de investigaciones de la industria portuaria, el que reconoció la necesidad de crear un sistema de registro en todos los puertos. El informe de este tribunal se le denominó "Investigation Shaw".

En 1924 un convenio Nacional Portuario propugnó crear una comisión para que examine y complemente el informe Shaw. Esta comisión programó planes de inscripción conjunta en los distintos puertos, y así se puede mencionar que para 1927 se habían instituido planes conjuntos en 28 puertos.

Debido a que estas comisiones no fueron eficaces, es que en 1929 se nombra una comisión para investigar la ocupación y desocupación en los trabajos portuarios, llegando dicho informe a la conclusión que los programas de registro, eran de gran ventaja no sólo a la industria portuaria en sí, sino a toda la comunidad.

A causa de este informe, se formó una Comisión Nacional Asesora Permanente compuesta por partes iguales de representantes patronales y trabajadores. Esta comisión resurgió los programas de registro y a fines de 1939 funcionaban en todos los puertos del país con excepción de Aberdeen y Glasgow.

En 1940, durante la segunda guerra mundial se dicta el decreto del Trabajo Portuario. Este especificaba que cada puerto debía tener un registro de patrones y obreros, no pudiéndose realizar ningún trabajo sino estuvieran inscriptos ambas partes.

Posteriormente se fijó una remuneración garantida por turno, a cambio de que el trabajador se presentase a la "llamada", y acceder en caso de necesidad a ser

59

transferido a otro puerto.

En 1941 se crea la Corporación Nacional del Trabajo Portuario, que estipulaba la contribución porcentual, una remuneración garantida y la obligación de asistir a las llamadas.

Terminada la segunda guerra mundial, las dos partes de la industria portuaria (patrones y obreros) estaban de acuerdo que no debería volverse al sistema de trabajo, tal como se efectuaba antes de la guerra, y por consiguiente en 1947 se consolida un plan de trabajo con las siguientes características.

La Corporación de Portuarios es suplantada por el Consejo Nacional de Portuarios, formado por un Presidente y un vice designados por el Ministro de Trabajo y Servicio Nacional y ocho miembros, de los cuales cuatro son por la patronal, y cuatro por los trabajadores designados a propuesta del Consejo Nacional Conjunto.

El Consejo Nacional designa un Consejo Local en cada puerto o grupos de puertos, los que se encargan de la administración, del registro y de las disposiciones disciplinarias, todo en carácter local.

Las funciones del Consejo Nacional se sintetizan mencionando que: adjudican trabajo, paga las remuneraciones garantizadas, recauda de la patronal y abona a los trabajadores los haberes semanales, etc., organiza las llamadas y toma medidas para mejorar el bienestar de los trabajadores portuarios.

Sus rentas son obtenidas mediante una contribución exigida en base al salario, fijando un porcentaje, que en 1956 podemos mencionar era del 12 %.

De toda su actuación anualmente pasa un informe al parlamento para su aprobación.

Yendo directamente al sistema de traba-

jo, podemos mencionar que sólo pueden ser empleados en tareas portuarias, los trabajadores inscriptos en los registros y sólo pueden dar empleo los empleadores matriculados; quedando ambos sujetos a las obligaciones y derechos del sistema.

Se han creado tres tipos de registros para los trabajadores: principales, locales y temporales. Diferenciándose entre ellos por las obligaciones y beneficios que reciben; pues los primeros tienen la obligación de presentarse en cada llamada, teniendo por esto asegurado un mínimo de prima y un mínimo semanal; los segundos tienen un margen de ausencias y pueden pasar en cualquier momento a la categoría superior teniendo un mínimo de prima y un mínimo semanal pero menor a la categoría principal; y los temporales que se pueden calcular en un 5 % del total, sólo reciben la prima de presencia.

El obrero portuario debe estar dispuesto a su traslado para ir a trabajar a cualquier puerto o lugar, siempre que pueda ir y volver en el mismo día. Generalmente son avisados el día anterior, teniendo la seguridad de tener trabajo todo el día. El viaje es gratuito y perciben una suma determinada por la hora que necesariamente dedican a viajar.

Existe una coordinación telefónica, que permite saber de inmediato la cantidad de obreros necesarios, contratados, presentes, enfermos o ausentes, Las condiciones atmosféricas, etc., siendo estos informes centralizados en las oficinas de Londres del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, enviándose copia en el mismo día al Ministerio de Transportes. Huelga comentar que toda esta coordinación es de vital importancia para la marcha eficaz de un ordenamiento portuario.

Mencionando otras inquietudes del Consejo

jo Nacional Portuario, podemos dejar establecido que en 1954 recomendó la implantación de cursos educativos para obreros portuarios, tomando como antecedente la formación profesional que se imparte en Rotterdam, con el fin de que alcancen una especialización técnica, acorde con los sistemas modernos de trabajo, otra circunstancia digna de mención fué establecer una selección previa de los obreros mediante el examen médico; también se han ocupado de la formación física y espiritual de los obreros, creando clubs para proporcionar distracciones sanas y practicar deportes.

AUSTRALIA

Debido a la características de los trabajos en los puertos australianos se les divide en dos categorías; A y B con el fin del régimen de estabilización y desde el punto de vista del derecho al pago de las primas de presencia.

En los puertos de la categoría A, los obreros tienen derecho a una prima de presencia por cada día que se presentan a trabajar y no obtienen trabajo, durante todo el año; pero en los puertos de la categoría B debido a que los trabajos son intermitentes o de temporada, las primas de presencia se pagan únicamente durante el periodo de trabajo, debiendo en esa época presentarse los trabajadores regularmente a ofrecer sus servicios, para no perder sus derechos.

Las estadísticas nos demuestran que en Australia persiste durante años una situación de pleno empleo, pues muy aisladamente se han tomado medidas para trasladar sobrante de personal de un puerto a otro. Como conclusión se puede mencionar que es poco probable que los trabajadores de los puertos de la categoría B se queden de ocupados fuera del periodo normal, no siendo difícil ha-

llar trabajo durante todo el año en los puertos de la categoría A.

Mencionaremos que en el sistema australiano de primas de presencia, están amparados todos los trabajadores que se dedican a las operaciones de estibaje.

BELGICA

Por primera vez en 1929 se instauró un sistema de matriculación a iniciativa del Fondo Nacional de Crisis. Bajo este régimen, los trabajadores estaban inscritos en dos grupos uno regular, que se anotaban los que trabajaban permanente y otro ocasional, los que si llegaban a trabajar un mínimo de horas dentro de un periodo, adquirían el derecho de pasar al registro regular.

En 1946 se introdujeron sistemas de primas de presencia, siendo en este aspecto Amberes el primer puerto de Bélgica, siguiéndolo posteriormente los otros.

Funciona con la existencia de un fondo de garantía, formado por un impuesto que pagan todas las empresas que dependen de la Comisión Nacional del Puerto de Amberes, y que se eleva al 15 % del total de los jornales. Se les garantiza 100 francos diarios y cuando el total de los subsidios y asignaciones familiares no llegaban esa cantidad, se le pagaba la diferencia con cargo a dicho fondo. Lógicamente los únicos que tenían este derecho, eran los trabajadores portuarios reconocidos.

Es interesante comentar, que por el descanso del trabajo portuario en ciertas épocas, se llegó a situaciones muy difíciles económicamente para poder soportar el pago de estas primas, y así es que hubo que reducir el número de matriculados, mediante medidas energicas, entre la que se puede mencionar, el de borrar del registro aquellos trabajadores, que no hubiesen llegado a

trabajar 10 días durante un periodo de nueve meses.

FRANCIA

En 1947 se legisló por primera vez, respecto a la organización de la mano de obra portuaria, creándose un sistema de matriculación de los obreros y de indemnización de garantía.

En 1956 se perfecciona y sale un decreto sobre "El régimen de trabajo en los puertos de Francia", suscitadamente encaraba el problema en la siguiente manera.

En los puertos donde se justifica la presencia de un mano de obra permanente, son designados los dockers, los que son clasificados en dos categorías: los obreros dockers profesionales y los obreros dockers ocasionales; estipulándose el número máximo de los profesionales así como sus condiciones generales y atribuciones.

Se establece que las operaciones de carga de los barcos de ultramar y de navegación fluvial en los lugares públicos y las operaciones que se continúan sobre terraplenes o bajo hangares, deben efectuarse por los obreros dockers, que tienen que ser titulares de la carta profesional, indicando a su vez las operaciones que pueden efectuarse sin recurrir a la mano de obra de los dockers.

Existe un organismo paritario denominado "Oficina Central de Mano de obra del puerto" que está constituida por representantes de los empresarios y de los obreros, y que se halla encargada de la clasificación e identificación de los trabajadores, organiza el control de enganchamiento en el puerto, de los puntajes necesarios para otorgar el beneficio de la legislación y de los gastos del funcionamiento interno de esta oficina.

Todos los obreros portuarios profesio-

nales, están obligados a presentarse al enganche y de aceptar el trabajo que le es propuesto, salvo motivo válido que deben ser reconocidos por la oficina, pues caso contrario, pueden ser sancionados hasta llegar al retiro de la carta profesional, ya sea temporal o definitivamente.

Los obreros ocasionales constituyen una mano de obra complementaria a la que sólo se le llama en caso de insuficiencia del número de profesionales, y por lo tanto no están obligados a presentarse al enganchamiento, pudiendo ir a trabajar a cualquier otra parte que no sea el puerto, sin autorización especial.

El obrero profesional al no ser enganchado, recibe una indemnización de garantía limitado a cien días por semestre, pudiendo sufrir alguna variación según los puertos, y por resolución del Ministro de Obras Públicas y del Ministro Encargado del Trabajo.

Instituye esta misma ley, la caja denominada Caja Nacional de Garantía de Obreros Dockers, que cumplirá las siguientes funciones:

Matriculará los obreros portuarios profesionales y a los empresarios; ambos por puertos, asegurará el pago de la indemnización de garantía, girará los fondos disponibles, proponiendo las medidas necesarias para asegurar el equilibrio económico.

Se crea un Consejo de Administración para esta Caja, compuesta de tres representantes del Estado, tres de los empleadores y tres de los obreros.

Sus recursos, son producto de la contribución impuesta a todos los empleadores, en porcentaje sobre las remuneraciones pagadas a los obreros, los empréstitos autorizados, las donaciones, legados y el producto de la administración de los bienes que constituyen los fondos de reservas.

Por último se menciona que existen sanciones a los obreros, y empleadores, pidiendo para ambos ser en efectivo; además a los empleadores puedea suprimirse les el uso temporario de los atilajes y a los obreros el re tiro temporario a definitivo de la carta profesional.

NUEVA ZEELANDIA

Hasta 1947, se pagó un salario mínimo ga rantizado a los obreros de la categoría A, matriculados y que se sometieran al reglamento del sistema. Esto sucedía u nicamente en los cuatro puerto principales, donde existe más de la mitad del movimiento portuario nacional, y que son los puertos de Auckland, Wellington, Lyttelton y Dunedin.

Desde 1947, y luego de intensas luchas, en los puertos que por su escaso trabajo es muy honeroso un salario garantizado, es que se ha obtenido el sistema de sa lario semanal sobre el salario mensual; que aplica en 17 puertos comprendiéndose a los obreros portuarios permanen tes afiliados al sindicato.

Tal como se mencionó, el costo de este sistema fué diferente en los puertos de intenso trabajo, comparado con los de eseaso trabajo, y así podemos mencio nar que el costo medio por hombre semana era en Auckland de 1,73 peniques y en Oamarú de 387,31 peniques.

En todos los puertos, se pagan primas de presencia cuando el obrero no obtiene trabajo, debiendo pa ra tener este derecho presentarse diariamente en el lugar, que le corresponda.

Los gastos del sistema, se cubren con im puesto por hora de trabajo, que pagan los empleadores a la Comisión de la Industria Portuaria. Es interesante mencionar que éste ha producido casi el doble de los gastos del siste ma.

De la administración, se encarga esta Co

misión por intermedio de las oficinas centrales de pago, y de contratación de mano de obra; y está integrada por dos miembros representantes de los trabajadores, dos de los empleadores y una persona imparcial que reviste el carácter de Presidente.

ANTILLAS HOLANDESAS (CURACAO)

El motivo por el cual se menciona este puerto, aunque poco desarrollado, es porque tiene una organización portuaria digna de colocarse entre los más adelantados.

Tiene una oficina central de puertos, cuyo principal fin es mantener una reserva única de mano de obra para las empresas, siendo responsables de los servicios sociales; debiendo estar ambas partes (obreros y patronos) inscriptas. Los obreros son pagados por esta central y deben respetar ciertas reglas.

Los trabajadores, se hallan divididos en tres categorías:

Primera: Personal fijo: se le exige un palzo mínimo de un año de trabajo, ganar más de una determinada cantidad, ser mayor de 18 años, reunir ciertas condiciones físicas y presentarse al trabajo dos veces por día; por todo esto tienen un salario mínimo semanal garantizado.

Segunda: No hay plazo mínimo de trabajo, deben ganar una cantidad un poco menor que la primera categoría, tener más de 18 años y reunir ciertas condiciones físicas; deben presentarse dos veces por semana y no cuentan con un salario mínimo garantizado.

Tercera: Es la de los trabajadores ocasionales, que las únicas exigencias es que deben tener más de 18 años, y reunir condiciones físicas apropiadas. Trabajan cuando la mano de obra de las otras categorías no alcanza a cubrir las necesidades.

La oficina está a cargo de un inspector nombrado por el gobierno, que es asesorado por una comisión de tres empleadores y tres trabajadores.

NORUEGA

La mayoría de los trabajadores portuarios, están sindicados y amparados por los convenios colectivos, que establecen el trabajo por rotación, llegando a conseguirse por tal sistema que los ingresos totales están equiparados al fin de cada año. En el puerto de Oslo, existe además una cláusula especial, por la que establece que el trabajador que no haya ganado nada durante el día, tiene derecho a una compensación monetaria, independiente de los que haya ganado el obrero en los otros días de la semana.

En ciertos puertos, lógicamente los más importantes, se han creado oficinas de empleo de la mano de obra portuaria, que están bajo el control de Comisiones integradas por representantes obreros y patronales, siendo presidida por una persona designada por las autoridades del puerto.

INDIA

Después de la segunda guerra mundial, se trató de estabilizar el trabajo y los ingresos de los trabajadores portuarios, por ello salió una ley en 1948 reguladores del empleo de los portuarios, que se complementa al año siguiente con el reglamento de la mano de obra portuaria, en que se crea una comisión de asesoramiento, integrada por un número igual de patrones y obreros.

Los puertos de Bombay, Calcutta y Madrás se destacan por la perfección de los sistemas de estabilización, matriculación, pago de primas de presencia y garantía de un salario mínimo.

Los trabajadores son divididos en tres categorías: especial, fijos y ocasionales, destacándose el hecho de que los estibadores fijos tienen empleo permanente, y

reciben un sueldo mensual, no teniendo por lo tanto derecho a prima de presencia. En algunos puertos también tienen un salario garantizado y el pago de la prima de presencia.

GRECIA

El trabajo es asignado únicamente a los obreros portuarios matriculados, titulares de tarjetas profesionales.

En los puertos de mayor población, se crea una comisión integrada por: el inspector del trabajo, funcionario de mayor jerarquía; un representante de las compañías navieras; uno de la Cámara de Comercio e Industria y uno por los obreros portuarios.

Las funciones de esta comisión, la podemos resumir diciendo que se encarga de mantener el equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra portuaria, se preocupa en conseguir la máxima eficiencia en las operaciones de carga y descarga, controla el reclutamiento de trabajadores fijos, y establece las escalas que puede tener cada obrero dentro de un periodo consecutivo, fijando las tarifas de salarios de manera que compense las pérdidas de ingresos previstos.

ITALIA

Fueron adoptadas varias leyes en los años entre las dos últimas guerras con el fin de organizar el trabajo portuario, concluyendo en el año 1950, con la creación del Comité Central del Trabajo Portuario, organismo adscrito al Ministro de Marina Mercante.

En este Comité se hallan representados los empleadores y trabajadores por partes iguales, y sus funciones las podemos sintetizar de la siguiente manera.

Asesora en los problemas respecto a las operaciones de carga, descarga, estiba y acarreo, también lo hace respecto a las situaciones jurídicas y económicas de los obreros.

breros, preocupándose por el funcionamiento del sistema de matriculación y estabilización de salarios.

Aplica el sistema en el cual los trabajadores fijos son matriculados y agrupados en equipos que son contratados en conjunto. Estos tienen derecho a un suplemento de salario que estabilizan sus ganancias, que son pagados en las épocas de calma, teniendo por finalidad llevar las ganancias de los trabajadores a un nivel similar de los obtenidos cuando la intensidad de trabajo es normal.

Como ejemplo mencionaremos tomando como base un mes de trabajo, en el que los que han trabajado menos de 12 días en el mes, reciben un importe proporcional a 96 horas de desempleo, luego los que han trabajado 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 o más días durante el mes son retribuidos con 61, 53, 45, 37, 29, 21, 13, 5, y 0 horas respectivamente.

El fondo de donde salen los medios económicos es sostenido por los empleadores, pero administrado por el Comité Central del Trabajo Portuario.

SUECIA

Tiene la característica de tener tres categorías de trabajadores portuarios; los fijos de la clase A, los de la clase B, y los portuarios ocasionales, no pudiendo utilizarse ningún trabajador del grupo siguiente, hasta no estar totalmente ocupado los del grupo anterior.

Debemos mencionar que los obreros fijos deben presentarse en cantidad suficiente para satisfacer la demanda de las llamadas diarias, pero pueden negarse a hacer horas extraordinarias y si en tal caso se contrata a obreros ocasionales, los obreros matriculados tienen derecho al salario correspondiente pues se considera que esto reduce el volumen del trabajo del día siguiente.

Queda por mencionar que los trabajadores o

casuales no matriculados se contratan en las oficinas públicas de colocación de acuerdo a convenios celebrados entre las organizaciones obreras y patronales de 53 puertos; habiendo bolsas de trabajo especiales para los obreros portuarios en los puertos de mayor importancia.

E.E.U.U. (New York)

Al mencionar E.E.U.U., justo es reconocer que debemos hablar del puerto de Nueva York, por ser el primero de esa nación e inclusive del mundo.

Sabemos que este puerto ha sido escenario de grandes luchas gremiales y políticas, por las que se interrumpió muchas veces su trabajo, siendo una de las más graves la efectuada entre el 15 de octubre y el 9 de noviembre de 1951. Este movimiento, efectuado como protesta contra el convenio colectivo concertado entre la Internacional de Trabajadores Portuarios (I.L.A.) y la Asociación Marítima de Nueva York; es el principio de un movimiento de reforma.

Esa interrupción concluyó al nombrarse un Comité de Encuesta; el que posteriormente formuló algunas conclusiones y recomendaciones, de las cuales consideramos interesante destacar esta: "...que las condiciones del trabajo de carga y descarga, si no se sujetan a una reglamentación estricta, tienden a crear un sobrante crónico de la oferta de brazos, una repartición desigual del trabajo, prácticas abusivas de contratación, que dan lugar a otros abusos como al favoritismo y la cesión de una parte del salario por el privilegio de trabajar, la aceleración del ritmo del trabajo, y una falta general de adhesión de los trabajadores a un empleador en particular, lo que impide el establecimiento de buenas relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores."

Al mismo tiempo la Comisión de investigación criminal del Estado de Nueva York, presentó un informe e

en el que formulaba ciertas recomendaciones, y donde dejaba constancia de las deprimentes y desagradante condiciones de empleo del personal portuario por falta de métodos sistemáticos de contratación, y de información sobre los empleos disponi- bles, así como los abusos y corruptelas de los métodos de contratación.

Fácil será imaginar cual era el ambiente de éste puerto, si estaba tan visiblemente corruptido.

Podemos agregar a esto, la advertencia que el Consejo Ejecutivo de la Federación Americana del Trabajo (A.F.L.) hizo a la I.L.A. en uno de cuyos párrafos de decía que debía proceder inmediatamente, como condición de la conti- nuidad de su afiliación a la Federación Americana del Traba- jo, a tomar las medidas necesarias para que la I.L.A. y sus sindicatos no les quedaran fuera de toda sospecha y completan- mente limpios de la acusación de extraer dinero de los traba- jadores mediante la intimidación o violencia, de presentes del crimen y a la corrupción y de otros actos criminales o irre- gulares revelados por la reciente investigación llevada a ca- bo en los muelles del puerto.

Con estos detalles, despues de habernos formado una idea de como era el puerto de Nueva York en esa época, y pasamos a narrar debido a que se complementan, la re- glamentación dictada por la Comisión de trabajo Portuario y luego narraremos como es actualmente la contratación y empleo de los trabajadores, con algunos otros detalles de interés, haciendo presente que todo ello ha sido fruto de muchas lu- chas hasta entre los mismos sindicatos; que queremos suponer ya hoy habrán desaparecido.

En la reglamentación de la Comisión del Trabajo Portuario, existía un registro de todos los trabajado- res portuarios y se regularizaba su empleo de manera sistemá-

tica, para ello se tenía en cuenta las características de contratación de cada puerto. Se crearon trece centros de información sobre el empleo en puertos convenientemente elegidos, y bajo la vigilancia de los agentes de la Comisión.

Se elaboró un sistema de contratación dividiendo al personal en cuatro grupos: primero: trabajadores permanentes; segundo: trabajadores regulares; tercero: cuadrillas encargadas especialmente de la carga y descarga de barcos; y cuarto: trabajadores ocasionales.

Los trabajadores permanentes eran peticionados por el empleador por un periodo determinado o ilimitado; pudiendo posteriormente en ese periodo ser contratados sin tener que presentarse personalmente en el centro de información del empleo,



Los trabajadores regulares, fueron definidos como comprendidos en las diversas categorías de trabajadores portuarios que trabajan en los muelles. Con una certificación de los servicios ya prestados, el empleador podía obtener la aprobación de una lista con los nombres y números de los trabajadores calificados para desempeñar un empleo regular, escogiendo entre ellos los que habrían de trabajar los siete días siguientes, sin necesidad de presentarse personalmente o por intermedio de un agente de contratación en el centro de información.

Los ocasionales eran los que se contratarían para reemplazar en caso de ausencia a los que figuran en las listas de personal permanente, regular o de las cuadrillas; o para completar la mano de obra requerida cuando ésta resultaba insuficiente para las tareas estipuladas. Estos trabajadores debían ser contratados en un centro de información sobre el empleo por el agente de contratación en persona; sólo eran contratados por una joranda, pudiéndose obtener una prolongación que no podía exceder de tres días, durante ese periodo

no era necesario presentarse al centro de información.

Entrando ya en la reglamentación actual observamos que la Comisión se preocupó de establecer y mantener listas de verificadores y de empleados regulares. Estas listas indican los nombres y números de registros de todos los trabajadores inscriptos.

Para no ser sacados de dichas listas el trabajador debe de haber trabajado doce días dentro del mes o el ochenta por ciento del tiempo de empleo de su categoría. Los trabajadores son contratados a base de estas listas no más tarde de las dieciséis horas del día anterior.

El aviso se indica fijando la hoja de servicios en los tableros de anuncios de cada muelle, con los nombres y hora de entrada al trabajo. El mismo aviso se fija en el centro de información sobre el empleo a las 16,30 horas del día anterior, o sea media hora después del plazo de contratación.

Si el trabajador no se presenta al trabajo, el empleador esta obligado a notificar al centro de información dentro de las veinticuatro horas.

Respecto a las cuadrillas, la Comisión estableció una lista de cuadrillas para cada centro y por cada muelle en la que figuran los datos para su identificación. Las cuadrillas figuran en la lista a pedido de todo empleador que las ocupa, el que debe certificar si se trata de cuadrillas regulares o extraordinarias; pudiendo figurara en la lista, cuadrillas por propia iniciativa de la Comisión.

Los trabajadores ocasionales según el convenio colectivo existente, son contratados cinco minutos antes del principio de un turno.

Entrando en el control estadístico del trabajo portuario, observamos que es notable los datos que poseen las autoridades y lo importante que son los mismos, pues faci-

litan la solución de problemas sobre realidades comprobadas y no sobre suposiciones.

Siempre con el espíritu de documentar nuestras apreciaciones, vamos a dar un panorama de las estadísticas en el puerto de Nueva York.

Del primero de abril de 1955 al 31 de marzo de 1956, se llegó a determinar que, habiendo un total de 27.000 hombres inscriptos en el registro de trabajadores portuarios, el término medio de empleo en los días de semananera de 16.000 trabajadores.

Se establece los promedios del empleo de todo el año, por los días de la semana, por ejemplo, en dicho periodo tenemos:

Lunes	:	14.341	hombres	Viernes	:	16.398	hombres
Martes	:	15.326	"	Sábado	:	5.276	"
Miércoles	:	16.171	"	Domingo	:	2.737	"
Jueves	:	17.050	"				

También se obtiene el número de días durante los cuales estuvieron ocupados, indicándose el número de trabajadores, y cuántos días al año trabajó esa cantidad.

Sabemos que la Comisión de Trabajo Portuario ha clasificado la mano de obra en cuatro grupos y entonces se ha establecido el promedio de trabajadores ocupados diariamente en cada uno.

Por ejemplo:

Cuadrillas de carga y descarga:	8.011	hombres	50 %
Personal de muelle	: 3,917	"	25 %
" ocasional	: 2.394	"	15 %
" permanente	: 1.566	"	10 %

Además se establece la repartición del trabajo entre cuadrillas por el total de asignaciones y se llegó a la conclusión que sobre un número total de 595 cuadrillas había una mediana de asignaciones de 195.

Se determinó también las mediana de jornadas de asignación de las escuadrillas inscritas en los diferentes centros de información sobre empleo. Así se puede observar el promedio de empleo dentro de la jurisdicción de los trece centros demostrando cuales son los que tienen más o menos trabajo y en que proporción.

Siempre buscando un nivel comparativo de empleo observamos que se establece el número y porcentaje de semanas trabajadas por las escuadrillas, con expresión del número de asignaciones de trabajo por semana, de donde podemos sacar la conclusión que casi durante la tercera parte del año cada cuadrilla obtiene cinco asignaciones por semana; durante más de la mitad del año: cuatro o más; y durante más de las tres cuartas partes: tres o más. Hay cuadrillas que según la estadística no consiguen ninguna asignación de trabajo por semana, pero representan el 5 % y no debemos olvidar que los hombres que componen algunas escuadrillas son empleados a veces como trabajadores ocasionales cuando sus escuadrillas no tienen trabajo.

Otra circunstancia importante es la estabilidad dentro de la misma cuadrilla y los motivos de los cambios que en ellas se produzcan y es por ello que se establecen las razones declaradas para los abandonos definitivos registrados en las cuadrillas. Como ejemplo transcribiremos los registrados en 50 cuadrillas siempre durante el periodo del 1/4/55 al 30/3/56.

Fallecimiento	207
Retiro	6
De baja por la Comisión de Trabajo Portuario ..	7
Por ser temporales en las cuadrillas	61
Traslados a otra cuadrilla	75
" al grupo de trabajadores del muelle ...	14
" a otra empresa	2
Cambio de empleo	82
" " residencia	1
Excluidos del equipo	32
Despidos	40
Cesación voluntaria	166
Encarcelamiento	<u>1</u>
	<u>494</u>

También es muy interesante conocer las situación de los trabajadores portuarios y así tenemos que se llevan cuadros anuales comparativos donde se observa el número y el porcentaje de trabajadores que trabajaron durante diversos totales de hora en cada año.

De estas estadísticas se llega a la conclusión que actualmente un número creciente y mucho mayor porcentaje de tales trabajadores, trabajan durante mayor número de horas que antes, habiendo disminuido el número de los que trabajan pocas horas durante el año.

Como ejemplo transcribiremos los datos comparativos de 1948 y 1956:

Horas trabajadas	1948		1956	
	obreros	%	obreros	%
De 2.000 en adelante	3.075	6,7	5.891	24
1.200 a 1.999	10.424	22,9	10.518	42,7
700 a 1.199	5.078	11,1	2.553	10,3
200 a 699	6.925	15,2	2.232	9
100 a 199	3.180	7	688	3
menos de 100	<u>16.911</u>	<u>37,1</u>	<u>2.713</u>	<u>11</u>
	<u>45.593</u>	<u>100</u>	<u>24.595</u>	<u>100</u>

Y como es lógico suponer es muy importante saber el nivel de las ganancias, y de sus estadísticas observamos que dicho nivel a mejorado, a pesar de que hay núcleos constantes de trabajadores que se ganan bastante bien la vida y otros que no llegan a obtener una remuneración suficiente. En síntesis podemos afirmar que los salarios que se pagan en el puerto por ser relativamente altos, atraen a muchos obreros que tratan de incluirse como trabajadores ocasionales.

Transcribiremos los datos comparativos de 1948 y 1956, y observamos una reducción del número de hombres en los grupos inferiores y un aumento en los grupos superiores:

Ganancias anuales en dólares	1948		1956	
	obreros	%	obreros	%
De 7.000 en adelante	25	0,1	1.8	8,8
" 5/000 a 6.999	599	1,3	8.814	35,8
" 4.000 a 4.999	2.879	6,3	4.348	17,7
" 3.000 a 3.999	6.638	14,6	2.416	9,9
" 2.000 a 2.999	5.613	12,3	1.686	6,9
" 1.000 a 1.999	5.135	11,3	1.470	6
" 500 a 999	3.664	8	936	3,8
Menos de 500	21.040	46,1	3.246	13,2

Seguimos con las estadísticas y tenemos que se encuentran establecidas las ganancias de los trabajadores en dólares y el número de trabajadores que los gana, llegando-



se a una mediana en 1956 de 4,550 dólares por trabajador y por año.

Otro cuadro establece el promedio semanal de ganancias, según las categorías de trabajadores durante cada uno de los meses del año.

Debido en especial a las guerras, había que tomar medidas para regularizar el número de trabajadores, y así es como hubo que valerse de las estadísticas que complementándolas con medidas administrativas logró disminuir ese problema.

Entre las medidas tomadas, se estableció e en ocho, el mínimo de días en que cada trabajador habría de trabajar o solicitar trabajo en cada uno de los seis meses, para así mantener su nombre en el registro. Para evitarse esta sanción el obrero debía tener una justificación aceptable por la Comisión.

Complementando estas medidas podemos afirmar que en la práctica los recién llegados tropiezan con grandes dificultades para obtener empleo; por ello se desaniman y no consiguen mantenerse inscritos en el registro.

Concluyendo, creemos poder afirmar que la contratación del trabajo y muy en especial la parte estadística del puerto de Nueva York, es una experiencia eficaz que podríamos aprovechar para gran utilidad nuestra.

HOLANDA

Formación profesional de los trabajadores en el puerto de Rotterdam

Práctico es destacar, después de haber mencionado la experiencia del trabajo portuario en tantas naciones del mundo, que nosotros tenemos que ponernos en condiciones, para llegar a la altura actual del desarrollo portuario mundial.

En Holanda, nos dirigiremos al puerto de

Rotterdam y allí comentaremos un ejemplo digno de imitar, pues redunda en beneficio de la eficacia y seguridad del trabajo portuario, esto es: la formación profesional de los trabajadores.

Esta fué una iniciativa de la Federación Marítima de Rotterdam Sur, que se llevó a cabo con la ayuda financiera del gobierno normal del puerto. Su principal finalidad era desarrollar las aptitudes del trabajador, insistiéndose en una instrucción especial respecto a susseguridad. El curso se divide en tres periodos: 1º: nueve semanas para la carga ~~en~~ general; 2º: tres semanas para la carga a granel; y 3º: una semana para la carga de cereales; el primero abarca una semana de trabajo nocturno. Se dedica un día por semana a la instrucción teórica y práctica así como a una recapitulación y discusión del trabajo y de las dificultades de la semana precedente. El resto de la semana se dedica al trabajo práctico.

Al concluir totalmente el curso, los que obtienen el certificado, pueden solicitar su admisión en los cursos de formación especial para apuntadores, operarios de cabrestantes y escotilleros y capataces.

Para apuntadores es un curso de trece semanas formando al personal cotejando y calculando los pesos para desarrollar su capacidad; para operarios de cabrestantes y escotilleros también dura trece semanas el curso practicado en el buque escuela y someténdose al final a exámenes teóricos prácticos, y para la formación de capataces la misma cantidad de semanas comprendiendo cursos teóricos y prácticos, enseñándoles los reglamentos del puerto, métodos de carga y descarga, geografía de los Países Bajos e Inglaterra, primeros auxilios, higiene y seguridad, cálculo del tiempo y análisis de las tareas; se les prepara como instructores eficaces en el trabajo y se les instruye en las relaciones humanas.

Finalmente en la práctica, se comprobó que el nivel general de instrucción era insuficiente, y por ella en 1957 se organizaron cursos de instrucción general que comprenden: lengua holandesa, aritmética y conocimiento de los Países Bajos, además se organizó cursos de inglés por su contacto con los oficiales de barcos. Finalmente se dispuso de manuales técnicos apropiados.

Debemos mencionar que todas las personas que han aprobado cualquiera de estos cursos, recibe el correspondiente certificado de formación.

Aunque se ha reconocido que se ha obtenido buenos resultados de esta formación, también se ha confirmado que no son totalmente satisfactorios. El principal obstáculo es que el promedio de edad de los trabajadores portuario es más bien elevado, siendo muy pocos los jóvenes que se dedican a esta clase de trabajo, debido en especial, a que los jóvenes ingresan a escuelas técnicas al terminar la escuela primaria; colocándose luego en las industrias que les ofrecen mejores posibilidades.

Por ello es que reconociendo sus buenos resultados, se decidió abrir una Escuela de formación para los trabajadores portuarios en Rotterdam; aportando la Municipalidad 23.000 florines para gastos del plan.

El objeto del programa, lo podemos sintetizar comenzando a mencionar que antes el trabajo portuario era un trabajo no clasificado, y por ello hasta los mismos portuarios estimaban que sus hijos debían aprender otro oficio. Sin embargo, esto no responde a la exigencias que rigen en los puertos modernos y es por ello que hoy podemos afirmar que el trabajo portuario es un oficio más. Para corroborar lo dicho podemos mencionar que los barcos hoy transportan gran variedad de productos incluyendo cajas de artículos de vidrio, fardos de artículo de cerámica, balas de caucho y algodón, auto

móviles, locomotoras, ganado y productos a granel como cereales, carbón, etc., si a esto, agregamos la mecanización de las operaciones, llegamos a la conclusión de que hoy los trabajadores portuarios exigen un grado de especialización y consecuentemente cierto grado de formación profesional.

Complementando su objetivo, podemos agregar que el trabajador comprenderá que no puede efectuar su trabajo rápidamente, sin deteriorar las mercaderías y sin exponerse él o exponer a otro a un accidente, con lo que la obtenerse una mayor seguridad en el trabajo, él será el primer beneficiado. Al desarrollar el sentido de la responsabilidad, también se le desarrollará el del interés y orgullo en sus tareas, dejando automáticamente de considerarse un obrero de la clase no especializada, levantando su moral considerándose más estable en su trabajo.

Para la organización del programa debemos mencionar que hubo que superar algunos inconvenientes de bastante importancia. Es así que en 1947 se crea la comisión para el estudio de la formación profesional de los trabajadores portuarios, y la primer dificultad es la falta de antecedentes y experiencia, siendo así que el Dr. F. J. Ratten, profesor de psicología y su ayudante el Dr. Vijftigschild designado para colaborar, se pusieron a trabajar en el puerto como apuntadores y cargadores con el fin de adquirir experiencia práctica.

En setiembre de 1949, comienza a darse la formación básica del primer grupo de obreros, utilizándose a tal fin un navío fuera de servicio, el "Veteraan", que el gobierno puso a disposición. Estaba anclado en uno de los muelles de menor tráfico y sus cabinas se aprovechaban para las clases, disponiéndose a bordo de aparejos de diversos tipos utilizados para carga y descarga.

Suscintamente podemos mencionar que esta

esta enseñanza era encarada en la siguiente forma: existía una formación básica en la cual participaban los obreros que lo solicitaban libremente, dividiéndose en grupos de doce personas. Previa revisión médica eran admitidos y ganaban el mismo jornal de un obrero portuario, con el fin de atraer a los jóvenes al terminar su instrucción primaria obligatoria, todo, bajos los auspicios de la Comisión Consultiva de formación profesional y la colaboración del Dr. Rutten.

Se ha limitado la admisión entre los catorce y dieciséis años, concediéndose prioridad a los hijos de portuarios que pueden hacerlo hasta los diecisiete años; en esta escuela se aplican métodos modernos, destinándose a la instrucción general, trabajo en talleres y formación física.

Gracias a este nuevo programa podrá formarse a los obreros en el manejo de la maquinaria y del equipo técnico, así como en el trabajo administrativo, de control y de capacidad responsable.

Aunque de los resultados todavía no podemos opinar; si podemos afirmar, que se ha demostrado que es posible la formación profesional de los trabajadores y que ha sido reconocido este trabajo como un verdadero oficio.

CAPITULO VIII

ORGANIZACION INTERNACIONAL del TRABAJO (O.I.T.)

- Convenio N° 27 - 1929 - Indicación del peso de los fardos transportados por barcos.
- Convenio N° 28 - 1929 - Protección de los cargadores de muelle contra accidentes.
- Recomendación N° 33 - 1929 - Respecto a la reciprocidad en materia de protección de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques.
- Recomendación N° 34 - 1929 - Respecto a la consulta de las organizaciones profesionales para establecer reglamentos sobre la seguridad de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques.
- Convenio N° 32 - 1932 - Relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga en los buques.
- Recomendación N° 40 - 1932 - Tendiente a activar la reciprocidad prevista por el convenio adoptado en 1932, relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques.
- Comisión de Transportes Interiores:
- Primera Sesión-Londres-diciembre- 1945
 - Segunda Sesión-Ginebra-mayo- 1947
 - Tercera Sesión-Bruselas-mayo- 1949
 - Cuarta Sesión -Nervi-Genova- 1951
 - Resolución N° 45
 - Resolución N° 47
 - Resolución N° 49
 - Resolución N° 50
 - Quinta Sesión- Ginebra-febrero- 1954
 - Sexta Sesión - Hamburgo-marzo- 1957 *
 - Resolución N° 66 y su apéndice.

C A P I T U L O VII

O. I. T.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Debido a la importancia de la Organización Internacional del Trabajo, en especial al ser un organismo formado por casi todas las naciones del mundo y sus decisiones ser posteriormente muchas veces parte de las respectivas legislaciones nacionales, es que vamos a mencionar su actividad en lo que respecta a nuestro tema, pudiendo adelantar que será una demostración más, de lo atrasado que están nuestros puertos.

Sabemos que esta institución se ha ocupado siempre en forma intensa de la legislación del trabajo y de su seno han salido muchos convenios que directa o indirectamente han favorecido a los trabajadores de todo el mundo. Con el fin de hacer ^{más} ilustrativo esta exposición, es que mencionaremos por orden cronológico resoluciones o convenios que han favorecido directamente a los trabajadores portuarios.

CONVENIO N° 27 - Indicación del peso de los fardos transportados por barco - 1929.

La conferencia general de la Organización del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 1929 en su duodécima reunión, adoptó, después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, un con

venio con ocho artículos que en síntesis aconsejaba:

Todo fardo u objeto de un peso bruto de más de mil kilos que haya que se transportado por mar o vía navegable deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera.

Se deja establecido, como es norma, que este convenio obligará únicamente a aquellos miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

CONVENIO N° 28 - Protección de los cargadores de muelles contra accidente - 1929.

Convocada en las misma fecha y lugar que el anterior, adopta el siguiente convenio que también será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo a la disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, compuesto de 24 artículos que en síntesis aconsejaba:

Las vias de acceso que pasen por un dique, desembarcadero, muelle u otro lugar análogo, que deben utilizar los trabajadores para su traslado al trabajo, se deberán mantener en un estado que garantice su seguridad, para ello se estipula que deben estar provistos de una luz eficaz, estar suficientemente despejado de mercancías para mantener libre el paso; los paso a lo largo del borde del muelle o de desembarcadero deben tener un ancho mínimo de 90 cm.; además las seccionales peligrosas de las vias de acceso, por ejemplo aberturas, recodos, etc. deberán estar provistas de barandillas adecuadas y a una altura mínima de 75 cm.

Estipula que los medios de acceso a un muelle o a otro buque con el fin de realizar operaciones, deben ofrecer las suficientes garantías de seguridad con un ancho mínimo de 55 cm. firmemente sujetas para que no puedan

desplazarse, con inclinación no muy acentuada y con barandilla de una altura de 82 cm.

Menciona el cuidado que debe haber para las cadenas y útiles, debiendo hacerse posteriormente conservarse actas certificadas que atestigüen la seguridad del funcionamiento y sus máximos de carga autorizados, indicando además una serie de providencias para que se pueda hacer un uso eficaz y seguro de las máquinas y útiles portuarios.

Considera que se deberá prever las precauciones que se consideren indispensables para asegurar convenientemente la protección de los trabajadores, en especial cuando tengan que trabajar en contacto con materias peligrosas para su vida o salud, también establece que deberá prever medios de auxilios en los muelles, desembarcaderos u otros semejantes, dispuestos de suerte que sea posible prestar rápidamente los primeros auxilios o transportar de inmediato al lesionado al hospital más próximo.

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de su reglamento, establece que éstos deberán determinar claramente a quienes corresponda la obligación de observar las prescripciones, además se deberá formar un sistema de inspección eficaz, debiendo fijar los textos o resúmenes de los reglamentos en lugares bien visibles.

Igual que en el convenio N° 27, todo miembro que lo haya ratificado podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 años, siendo prorrogable durante periodos posteriores de 5 años consecutivos.

RECOMENDACION N° 33 - Respecto a la reciprocidad en materia de protección de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques - 1929.

Recomienda la Conferencia, que el Convenio relativo a la protección contra los accidentes de los trabaja

dores portuarios además de protegerlos debe ofrecer cierta niformidad.

Por lo tanto recomienda energicamente a los miembros ratificantes, se consultan entre ellos a fin de establecer acuerdos de réciprocidad, siempre que estos acuerdos garanticen el objeto principal del Convenio, que es la seguridad del personal.

RECOMENDACION N° 34 - Respecto a la consulta de las organizaciones profesionales para establecer la reglamentos sobre seguridad de los trabajadores empleados en la carga y descarga de buques - 1929.

Deseando dar a los miembros una indicación que pueda servirles de pauta en la aplicación de dicho convenio en sus respectivos países, hace la siguiente recomendación:

Para la elaboración de todo nuevo reglamento que se dicte en virtud del Convenio precitado, las autoridades encargadas de su reglamentación deberían consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores que pudiere haber en sus países respectivos. Esta consultas deberían efectuarse directamente o por intermedio de organismos mixtos especiales reconocidos a estos efectos.

CONVENIO N° 32 - Relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga en los buques (revisado en 1932).

Debemos mencionar que en nuestro país se encuentra vigente la ley N° 13.560 ratificación de este convenio N° 32, aprobado por la O.I.T.

La, entablamente esta ratificación que podría ser un antecedente que nos ubicaría favorablemente en la legislación moderna; tenemos que reconocer unque sea ingra-

to decirlo, que es realmente una legislación ignorada en las realidad.

Esta formada por 25 artículos y resumiendo pódem~~os~~os decir que es una ratificación del convenio N° 28 de 1929 y ya comentado, con excepción del artículo 18 que es tá agregado y comprende el siguiente concepto:

Cada miembro se obliga a concertar con los demás miembro ratificantes, acuerdo de reciprocidad, constando el mutuo reconocimiento de las disposiciones adoptadas y de las actas y certificados que a ellos se refieran. Esta obligación se acepta en lo que se refiere a la construcción de buques y el material utilizado a bordo, todo a reserva de que cada miembro tenga la certidumbre de que las disposiciones adoptadas por el otro miembro garantizan a los trabajadores un nivel general de seguridad de un eficacia igual al prescripto por su propia legislación.

RECOMENDACION N° 40 - Tendiente a activar la reciprocidad
prevista por el convenio adoptado en
1932, relativo a la protección contra
los accidentes de los trabajadores em-
pleados en la carga y descarga de los
buques - 1932.

La conferencia, considerando que el Convenio revisado contiene un artículo que trata de la reciprocidad de los miembros que hayan ratificado dicho convenio, recomienda que se tomen las siguientes medidas:

Tan pronto como sea posible, una vez adoptado el convenio revisado, los gobiernos deberan tomar las dsiposiciones pertinentes para entrar en negociaciones a fin de conseguir una uniformidad razonable en la aplicación del Convenio y en la preparación de modelos uniformes certificados que puedan ser utilizados internacionalmente; debiendo la O.I.T. ser informada anualmente por medio de memorias, so

bre las medidas tomadas.

Posteriormente nos encontramos en la época de la segunda guerra mundial, donde se produce un paréntesis a estas reuniones; luego, de concluida esta, se reinician y nos encontramos que se forma la Comisión de Transportes Interiores, que es una de las ocho comisiones industriales creadas por la O.I.T., que hasta la fecha lleva efectuadas seis sesiones; mencionando a continuación una síntesis de los resultados obtenidos en las mismas.

Primera Sesión: Londres, diciembre 1945

En el convencimiento de que no puede haber servicios de transportes y condiciones de trabajo satisfactorios para los trabajadores del transporte sin buenas resoluciones entre los empleadores y trabajadores, adopta la siguiente resolución:

1°) Libertad de Asociación: tanto los empleadores como trabajadores deberían tener derecho a constituir organizaciones de su propia elección sin ninguna autorización ni distinción de clase, gozando de completa autonomía.

Donde no exista protección debería dictarse una legislación apropiada.

2°) Determinación de las condiciones de trabajo: debería desarrollarse la negociación de contratos colectivos en la industria de transportes interiores, tanto en las empresas privadas como de propiedad pública.

La Comisión considera que convendría tomar diversas medidas en relación con el carácter intermitente del trabajo de carga y descarga de los barcos.

Recomienda por lo tanto que las organizaciones de empleadores y trabajadores con la intervención de autoridades públicas estudien el problema de la supresión

del caracter intermitente de dicho trabajo.

Hubo otra resolución en la que se pedía que se convocase a una conferencia regional para poner fin a la competencia antieconómica entre los puertos del Atlántico, Canal de la Mancha y Mar del Norte.

Segunda Sesión - Ginebra - Mayo 1947 - Empleo y desempleo

Considerando que el mantenimiento del volumen del empleo, es indispensable para la economía en general, aconseja que los gobiernos deberían adoptar medidas que permitan alcanzar el empleo máximo de los trabajadores del transporte y el desarrollo de los recursos productivos.

Por lo tanto debería considerarse la coordinación de las diferentes ramas de la industria de transportes interiores con el fin de que los trabajadores esten empleados en la forma más completa u eficaz posible.

Adem ás aconsejaba crear sistemas adecuados de aprendizaje, de formación y de reeducación profesional en cada rama. Debería evitarse a los gobiernos y organizaciones de empleadores y obreros para asegurar la reeducación profesional y el empleo racional de los trabajadores inválidos.

Tercera Sesión - Bruselas, Mayo 1949.

Convencida de la necesidad de asegurar mayor regularidad de empleo a los trabajadores portuarios y suficiente mano de obra para el funcionamiento eficaz del trabajo en los puertos, adopta la siguiente resolución:

1°) Medidas para favorecer la regularización del empleo: ci

Acoseja establecer en los puertos, registros para matricular a los trabajadores portuarios estables, revisados periodicamente, para asegurar mano de obra suficiente pero no excesiva, no debiendo emplearse a otros, mientras no se haya dado trabajo a los matriculados.

Deberían disponerse de datos estadísticos adecuados y adoptarse disposiciones para emplearse ocasionalmente durante periodos de fluctuaciones, estableciéndose un registro de trabajadores ocasionales. La contratación de los trabajadores debería estar en uno o varios centros de empleo y organizado de manera que se pueda tomar en consideración la cantidad de mano de obra que necesita el puerto en conjunto.

Recomienda examinar la oportunidad de adoptar disposiciones para centralizar el pago de los salarios en los puertos que fuese posible. También suspicia que deberían ofrecerse medios de formación apropiados para categorías especializadas de trabajadores portuarios y programas de conjunto con el fin de elevar el nivel de bienestar de estos trabajadores.

2°) Medidas relativas a la estabilización de las ganancias:

En su artículo décimo menciona que convendría tener en cuenta la necesidad de asegurar un ingreso mínimo garantizado a los trabajadores portuarios estables matriculados y disponibles. Con tal fin podrían adoptarse disposiciones adecuadas mediante negociaciones colectivas, medidas legislativas o cualquier otro medio conveniente. Debería aprovecharse la experiencia de los diferentes países, por ejemplo, en lo que respecta al pago de indemnizaciones de presencia, de un salario mínimo semanal o de ambos.

3°) Disposiciones para la coordinación y la colaboración:

Aconseja que siempre que sea posible, deberían adoptarse en cada país disposiciones convenientes para coordinar los regimenes de regularización del empleo

de los diferentes puertos, debiéndose también incluir disposiciones para que haya colaboración estrecha entre los empleadores y trabajadores interesados.

Cuarta Sesión - Nervi, Génova - 1951.

Resolución N° 45:

Debido a que consideramos interesantes desde el punto de vista ilustrativo, es que vamos a mencionar esta resolución respecto a la asistencia técnica en los transportes interiores.

Lo interesante de la resolución es que confirma una vez más, debido a existir toda clase de antecedentes internacionales a nuestra disposición que deberíamos estar más adelantados respecto a nuestro problema portuario; la resolución dice así:

Se ruega al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que invite a la Oficina a poner sus servicios a la disposición de los países donde el mejoramiento y el desarrollo de los transportes interiores hacen surgir nuevos problemas laborales que exigen solución, para que, concientes del concurso que puede darles, la Organización Internacional del Trabajo, recurran a ella tanto como sea posible.

Resolución N° 47: Sobre la limitación del peso que puede transportar un hombre:

Después de los considerados correspondientes, se recomienda a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores que tomen las medidas pertinentes para suprimir la manipulación de fardos pesados sin medios mecánicos.

Aconseja que celebren consultas entre los gobiernos, y que la O.I.T. emprenda y publique un estudio acerca de los métodos y dispositivos sencillos de manipulación existentes actualmente que pudiera colaborar en

la manipulación eficaz de los fardos.

Resolución N° 49 - Sobre la protección de los obreros portuarios contra el polvo que se produce durante la manipulación de cereales.

Se invita al Consejo de Administración de la O.I.T. a llamar la atención de los gobiernos para que se emprendan estudios acerca del reconocimiento médico de los grupos de obreros portuarios particularmente expuestos al polvo, para lograr una documentación médica suficiente, aconsejando que deberían versar sobre: Medidas prácticas para eliminar el polvo, la conveniencia de imponer el reconocimiento médico de los obreros que acostumbran a manipular cereales, y cualquier otra medida de protección que las circunstancias se los aconseje.

Resolución N° 50 - Sobre la forma de capacitación de los trabajadores portuarios.



Invita al Consejo de Administración de la O.I.T. a que llame la atención de los gobiernos, y de las organizaciones de empleadores y trabajadores, interesados sobre la importancia de la formación profesional sistemática de los trabajadores portuarios, para manipular cargamento mixto en los puertos modernos, encomendándole también que reuna y publique todo lo que al respecto obtenga.

Quinta Sesión - Ginebra, Febrero - 1954

Adoptó varias resoluciones respecto a: la protección de los dockers contra los riesgos respecto a la manipulación de cereales, el marcado de los pesos en los fardos, la limitación del peso a acarrear por un hombre y la mas amplia relacionada sobre los servicios de bienestar.

Por ser tema relativamente nuevo y la resolución mas amplia, comentaremos la relacionada con los servicios de bienestar.

El Comité considera que al proveer a los

doctores de convenientes servicios de bienestar, se podrá disminuir los efectos de ciertas condiciones anómalas de trabajo, tales como irregularidad en el empleo y en las horas de trabajo, tiempo de espera, exposición a las inclemencias del tiempo; manipulación de mercancías peligrosas, etc., si además observamos que los servicios de bienestar contribuyen a atraer y sostener la mano de obra necesaria, desarrollan las relaciones industriales y humanas, reducen el riesgo de enfermedad y las consecuencias de los accidentes, se verá que todo contribuye a asegurar una mayor productividad y puede llegar a ser una característica normal de todo el puerto.

Aconsejamos estudio previo de las condiciones de cada puerto, que debería ser llevado a cabo por organismos competentes, pudiendo participar el gobierno.

Sintéticamente recomendamos: salas de espera donde esperar, comedores puntuales donde los trabajadores puedan tomar sus comidas y bebidas no alcohólicas; en las épocas frías proveerlos de alimentos calientes; disponer de servicios de aspersión en lugares de fácil acceso; instalar duchas con agua caliente en las proximidades de los muelles; servicios médicos de transporte para trasladarse a los centros de contratación; proveer a los trabajadores de miscela, antejo, ropa y equipo para atender a determinadas normas, a precios reducidos.

Nota Técnica - Habana, Mayo - 1957.

Resolución N.º 64 - Sobre los métodos para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos.

Habiendo discutido los métodos para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento de los puertos y estando convencida de la necesidad de mejorar la rotación de los buques y de mejorar la eficiencia en los puertos en interés de los armadores, de los empleadores

Los armadores, de los empleadores, de los trabajadores y de las autoridades portuarias, así como de la comunidad en su conjunto, adopta el 22 de marzo de 1957 la siguiente resolución:

Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, a comunicar a todos los gobiernos de los Estados miembros de la O.I.T., las sugerencias contenidas en el apéndice a esta resolución respecto a los métodos para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos, solicitándoles que dichas sugerencias sean transmitidas a las autoridades portuarias, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a todos los interesados en la manipulación de las mercaderías.

El apéndice mencionado se compone de 46 artículos que podríamos resumir, pero debido a que es la última resolución respecto a nuestra materia, y que consideramos de mucha utilidad lo mencionado en ella es que preferimos transcribir los 46 artículos mencionados, que dicen así:

APÉNDICE

Sugerencias sobre los métodos para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos.

Introducción

1º) Las circunstancias varían mucho entre un puerto y otro, y las medidas a adoptarse para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos, cambian considerablemente de acuerdo con las condiciones que se presentan en los diferentes países y también en los diversos puertos de cada uno de ellos. Las sugerencias que se hacen más adelante se refieren a ciertas medidas que podrían servir de orientación a las autoridades portuarias, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a todos los interesados en el movimiento de mercancías en los puertos de los

96

diferentes países, cada cual hasta el grado que les concier-
na, según las circunstancias especiales de su puerto. Al u-
tilizar estas sugerencias será necesario tomar en cuenta
la organización administrativa del puerto correspondiente,
los hábitos; costumbres nacionales y los tipos de las mer-
cancías.

2°) Sería conveniente que se hiciera todo lo posible para
introducir métodos aplicables destinados mejorar la organi-
zación del trabajo y el rendimiento en los puertos, con el
objeto de acelerar la rotación de los buques, cuya rapidez
contribuir substancialmente a la elevación general de la e-
ficiencia económica. Este incremento de la productividad
puede y debe ser logrado, más que un esfuerzo excési-
vo, por medio de la utilización de mejores métodos. Se es-
pera que tales mejoras se traduzcan en niveles sociales
más elevados, los cuales debieran ser justamente comparti-
dos por los trabajadores portuarios.

Relaciones entre los empleadores y trabajadores

3°) Un elemento esencial en cualquier programa destinado a
mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los
puertos es la existencia de buenas relaciones entre las em-
presas y los trabajadores.

4°) El temor al desempleo total o parcial y a la pérdida
del salario, es frecuentemente la causa de la resistencia
a la introducción de métodos para mejorar la organización
del trabajo y el rendimiento.

5°) Deberían introducirse sistemas, donde no existen ya,
para la regularización del empleo de los trabajadores por-
tuarios, de acuerdo con los lineamientos de las Resolucio-
nes del número 25 adoptada sobre este punto por la Comi-
sión de Transportes Interiores en su tercera reunión (Bru-
selas 1949). Tales sistemas, en caso necesario, deberían
ser extensivos a los trabajadores portuarios, ya sea en te

tra pasaporto de los buques.

6°) Sin perjuicio de cualquier legislación o práctica respecta a las indemnizaciones de despido por reducción de personal o a medidas semejantes, las autoridades competentes o los empleadores, o ambos, debieran adoptar disposiciones necesarias para asegurar que los métodos de la organización del o la introducción de nuevo equipo no conduzca al despido intempestivo o arbitrario de trabajadores ni a la acentuación permanente del carácter ocasional del empleo. Si las modificaciones a largo plazo del tráfico portuario o los cambios en la organización del trabajo y en el equipo utilizado hicieran necesaria la reducción del número de hombres incluidos en el registro de trabajadores o cupados regularmente, dichos cambios debieran ser efectuados bajo reserva de las disposiciones eventualmente adoptadas en aplicación de sistemas para la regularización del empleo, conforme a los lineamientos directivos de la Resolución número 25 antes mencionada, si fuera posible, sólo de común acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, pero, en cualquier caso, solamente después de habérseles consultado. Debieran hacerse todos los esfuerzos para proceder a un reajuste, sin recurrir a los despidos, como por ejemplo, reduciendo o deteniendo la contratación liberando temporalmente a algunos hombres, a su solicitud, de la obligación de presentarse a las llamadas y facilitando las renuncias voluntarias. Si una mayor reducción fuese inevitable, las organizaciones de empleadores y de trabajadores debieran, en lo posible ponerse de acuerdo acerca del método aplicable para la selección de aquellos que serían despedidos y del criterio a adoptarse; como por ejemplo, el de la antigüedad, obligaciones familiares, regularidad en la asistencia al trabajo y eficiencia. Si en caso de desacuerdo fuese necesario re-

é

currir al arbitraje o a la intervención de una autoridad, ésta debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomar en consideración sus puntos de vista en el mayor grado posible.

7°) El temor de los trabajadores a la fatiga extrema, debido a trabajo excesivo es a veces otra causa de la oposición a las medidas de productividad. Para evitar tales dificultades debieran adoptarse procedimientos adecuados para fijar el número de trabajadores de los equipos y la carga máxima por hombre.

8°) Las organizaciones de empleadores y de trabajadores libres e independientes debieran desempeñar una parte muy importante alentando y asistiendo a sus miembros para lograr una más rápida rotación de los buques.

9°) A fin de que se preste adecuada atención a los métodos para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos, incluyendo en especial los aspectos de trabajo es deseable que exista un mecanismo apropiado, comprendiendo consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, en los puertos, si así se deseara, en un nivel nacional. Cuando se considere apropiado, este mecanismo podría tomar la forma de comités compuestos de los representantes de las organizaciones mencionadas, o en los cuales éstas estén equitativamente representadas.

10°) Dicho mecanismo no debiera duplicar el trabajo de los organismos reglamentarios existentes o del sistema de negociación establecido para tratar, por ejemplo, de las condiciones de empleo, de la administración del método de trabajo portuario o de la tramitación de las quejas.

11°) Sujeto a lo expresado en el párrafo precedente, cualquier organismo que pueda establecerse podría considerar, ya sea en una comisión general o consejo o por medio de uno

o más subcomités ad hoc, cualquier problema relativo al mejoramiento de los métodos de trabajo en la organización de los puertos, incluyendo en particular:

- a) medidas que permitan a los trabajadores portuarios estar disponibles cuando y donde se les necesite, incluyendo la instalación de puestos convenientes de llamada y una frecuencia apropiada de las horas de llamada;
- b) utilización de mano de obra ocasional;
- c) trabajo por turnos o medios turnos;
- d) trabajo nocturno, durante sábados y domingos o en días feriados;
- e) horas extarordinarias;
- f) número de trabajadores por equipo y arreglos para tratar los casos de equipos incompletos;
- g) problemas resultantes de la transferencia de trabajadores, por ejemplo, de una bodega a otra, entre varios buques o entre buques y los muelles y entre las tareas en tierra;
- h) rápido arreglo de las cuestiones derivadas de la aplicación de los acuerdos existentes, incluyendo la determinación de la tasa de remuneración por pieza, aplicable a casos especiales y el pago de tasas suplementarias cuando se trate de cargamentos que ensucien o manchan o de manipulación difícil, mas tiempo u otras cuetiones análogas.
- i) consecuencias de la introducción de nuevo equipo
- j) cuetiones de seguridad, higiene y bienestar,
- k) formación profesional,

Pronta resolución de reclamaciones y conflictos

12°) Los procedimientos para una pronta solución de reclamaciones y conflictos y, en particular, de las tasas de remuneración o del número de hombres que componen los equipos en circunstancias y cargamentos especiales, constituyen una

parte esencial de un buen sistema de relaciones industriales. Debieran hacerse arreglos donde fuese apropiado, para permitir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores que se reúnan en un corto plazo y en el terreno con el objeto indicado. Con este propósito, puede ser necesario en un puerto de cualquier tamaño la designación de delegados altamente calificados que cuenten con la plena confianza de todos los interesados.

13°) Sería aconsejable reconocer que todas las decisiones adoptadas en esta forma podrían ser aceptables sólo en los casos considerados específicamente. La decisión podría entonces ser anunciada, para su confirmación subsecuente, a cualquier organismo que cuente con poderes para interpretar acuerdo y tratar de tales casos. El trabajo debería continuar mientras se espera la decisión, sin perjuicio de una revisión subsecuente de cualquier decisión adoptada en el terreno del resultado de nuevas negociaciones.

Disciplina

14°) El mantenimiento de la disciplina es necesaria para el rendimiento. Cuando fuese necesario, las organizaciones de empleadores y de trabajadores debieran aceptar la responsabilidad de hacerla observar, ya sea por parte de los empleadores o de los trabajadores, y de acuerdo con los sistemas que serían establecidos de común acuerdo. Toda persona afectada debiera tener plenos derechos de defensa.

La situación del jefe de equipo

15°) El jefe de equipo desempeña un papel esencial en la mejoración del rendimiento. Su importancia debiera ser plenamente reconocida y ser objeto del apoyo necesario de ambas partes.

Comunicaciones

16°) Un sistema eficaz de comunicaciones entre todos los interesados que utilice todos los medios disponibles, pue-

de aportar una contribución notable al mejoramiento de las relaciones profesionales y a la organización del trabajo en los puertos. El objeto principal de este sistema de comunicaciones es hacer conocer a los trabajadores portuarios todas las informaciones relativas a sus condiciones de empleo, a la evolución de la demanda de mano de obra, a los nuevos métodos de trabajo, su impacto en la situación general de la industria y sus efectos sobre los trabajadores, así como a todos los debates de los organismos paritarios, en los casos en que éstos existan.

La organización del trabajo

Asignación de la mano de obra

17°) La solución más deseable sería, cuando sea posible, que los trabajadores portuarios fuesen ocupados de una manera regular.

18°) Los sistemas de asignación de la mano de obra deberían tener por objeto asegurar que cada empresa sea capaz de obtener, en caso necesario, la mano de obra que necesite, a fin de que se efectue una rápida rotación de los buques, o que, en caso de carestía de mano de obra, pueda contar con una parte justa de la disponible. Debieran asimismo tratar de reducir la frecuencia del tiempo improductivo al mínimo compatible con necesidad de mantener un número suficiente pero no mayor de trabajadores portuarios matriculados, para satisfacer las necesidades del puerto.

19°) Los medios para lograr este objetivo varían de acuerdo con las tradiciones y circunstancias locales. La asignación por rotación, al tener la ventaja de asegurar a cada uno una parte igual del trabajo, puede ser cuestión de particular importancia cuando exista un desempleo total o parcial pronunciado. De otra parte, un sistema que permita al operador escoger los trabajadores que ocupa tiende a mejorar el rendimiento, debido al hecho de que los trabajadores

seleccionados comprenderán un gran número de personal que conocen los depósitos de la empresa, así como los barcos y tipos de cargamento con que operan. Cualquiera que sea el método que se elija y cuando sea necesario reunir a los trabajadores portuarios, las operaciones de asignación de la mano de obra debieran ser hechas en salas apropiadas administradas ya sea por una autoridad competente o por las organizaciones de empleadores y de trabajadores separada o conjuntamente, a fin de prevenir que se recurra a métodos arbitrarios, favoritismo y otros abusos.

Disponibilidad de la mano de obra

20°) Debieran hacerse todos los esfuerzos posibles para que los trabajadores portuarios estén disponibles cuando y donde se les necesite, con el menor retardo posible.

Con este objeto, se requiere usualmente centralizar la contratación y establecer puestos de llamada convenientemente distribuidos y equipados.

21°) Las horas de llamada debieron ser fijadas de una manera razonable, con el doble objeto de reducir a un mínimo los retardos impuestos a la navegación y de evitar que los trabajadores portuarios se presenten a la llamada sin necesidad.

22°) Debiera evitarse en lo posible recurrir a trabajadores que no figuran entre los matriculados. En todo caso, tal mano de obra adicional no debiera ser contratada sino cuando todos los trabajadores portuarios matriculados y disponibles en la categoría necesaria hayan sido ocupados.

Horas de trabajo

23°) Bajo reserva de los acuerdos apropiados que se concluyan entre las partes interesadas, sería deseable que el trabajo prosiguiera en los barcos durante el número mayor de horas al día como fuese posible. Esto puede significar la necesidad de recurrir a equipos sucesivos que co

miencen su trabajo a horas diferentes en el curso de cada día. En todo caso, no debiera esperarse que un trabajador portuario esté ocupado en dos turnos sucesivos.

24°) El trabajo durante el periodo de descanso semanal sólo debiera ser efectuado cuando fuese necesario.

25°) Debiera concederse una remuneración suplementaria por trabajo realizado fuera de las horas normales.

Horas extraordinarias

26°) A fin de evitar retardos exagerados, es natural esperar que los trabajadores portuarios estén ocupados un número razonable de horas extraordinarias. Este punto por ejemplo tiene una importancia particular cuando solo es necesario un periodo de trabajo relativamente corto para permitir la partida del buque. Cuando aparezca claro anticipadamente que tales horas extraordinarias puedan ser necesarias, debiera darse un aviso con la antelación adecuada a los trabajadores interesados. En todo caso, no es conveniente ni favorable al rendimiento recurrir de manera regular y sistemática a las horas extraordinarias excesivas.

Tiempo improductivo

27°) Es deseable que se hiciera un esfuerzo concertado para reducir al mínimo el tiempo improductivo. Entre las muchas cuestiones que podrían considerarse, se pueden mencionar las siguientes:

- a) comienzo tardío y retiro temprano del trabajo;
- b) medidas para las labores preparatorias y complementarias, por ejemplo, el retiro y colocación de los barrotes y cuarteles en las escotillas y montaje y ajuste de aparatos.
- c) interrumpir el trabajo sin justificación suficiente debido a la lluvia o al mal tiempo;
- d) interrupciones demasiado frecuentes e inapropiadas;
- e) reemplazos y ausencias no autorizadas del trabajo, debi

dos por ejemplo a falta de supervisión o a encubrimiento por los compañeros;

- f) manipuleo y entrega de la mercancía planeados para que las demoras se reduzcan al mínimo,
- g) coordinación cuidadosa entre las actividades a bordo y en el muelle para asegurar por ejemplo la disponibilidad continua de plataformas y envases, una existencia suficiente de chañanas o de vehículos en tierra y una adecuada coordinación de las maniobras ferroviarias con las otras operaciones de manipuleo;
- h) ajuste de los turnos de trabajo y de las interrupciones incluyendo la posibilidad de escalonarlos con el objeto de reducir a un mínimo las demoras;

28) También puede enfrentarse la productividad incrementando la movilidad de la mano de obra, por ejemplo, entre una bodega y otra, entre varios buques, entre los barcos y los muelles y entre las tareas en tierra.

29) Es asimismo deseables que existan medidas adoptadas de acuerdo para que haya mayor flexibilidad respecto al número de hombres que componen los equipos en relación con la tarea y para tratar de los problemas de los equipos incompletos.

30) Ciertas prácticas constituyen un detrimento de la eficiencia y de las buenas relaciones profesionales. En particular;

- a) no debieran tolerarse las comisiones sobre los salarios que se pagan en algunos casos a los capataces o a los agentes contratadores;
- b) debiera eliminarse, cuando todavía exista, la contratación por intermedio de contratistas de mano de obra;
- c) sólo debería de efectuarse la transferencia temporal de trabajadores regulares de un empleador a otro, (cuando el último no trabaja para el primero o a sus órdenes),

(por acuerdo y en casos apropiados con la aprobación de la autoridad competente. Como resultado del arreglo, el primer empleador no debería recibir una comisión o una recompensa monetaria similar.

Técnica del estudio del trabajo

31°) La aplicación de las técnicas del estudio del trabajo a las tareas portuarias, aunque todavía no ha avanzado generalmente, presenta la posibilidad de ayudar materialmente para determinar los métodos para incrementar la eficiencia. Esta técnicas debieran ser explicadas a los trabajadores y desarrollada con la cooperación tanto de éstos como de las empresas. En especial, se debería prestar particular atención a:

- a) la eliminación del manipuleo y movimiento innecesario de hombres y mercaderías;
- b) la coordinación del movimiento en cada fase en que las mercaderías son colocadas y recogidas y, en especial, en los puntos en los cuales la responsabilidad del manipuleo se transfiere de un operador a otro, como por ejemplo entre el trabajo a bordo y en el muelle;
- c) la eliminación hasta donde sea posible del tiempo improductivo;
- d) la determinación, tomando debida cuenta de las diferencias que ocurren en los barcos, cargamentos y condiciones, de normas de tiempo regulares para desempeñar ciertas tareas como base del establecimiento de una justa tasa de salarios por pieza, que tomen en cuenta las interrupciones y los periodos de descanso necesarios cuando se efectúa un trabajo que requiere esfuerzo físico;
- y
- e) el agrupamiento de paquetes pequeños por medio de la utilización de plataformas, envases, vehículos a remolque, etc., reduciendo hasta donde sea posible el número

de veces que cada una de ellas tiene que ser manipulada separadamente y las posibilidades de emplear métodos de "movimiento completo", por los cuales las cargas de las plataformas de las unidades o de los envases permanecen completas por un periodo del viaje tan largo como sea posible.

Remuneración por rendimiento

32°) Los métodos pertinentes de remuneración por rendimiento pueden ser incentivo valioso para los trabajadores portuarios, pero antes de introducirlos deben tomarse en cuenta las circunstancias locales. Estos sistemas pueden ser basados ya sea en una tasa por tonelada o unidad manipulada, o en una bonificación suplementaria para rectificar tasas de tiempo pagaderas cuando la cantidad del cargo manipulado exceda una norma previamente establecida. Se reconoce, sin embargo, la dificultad de establecer normas adecuadas cuando el cargamento es muy diversificado. Cuando no existan sistemas de salarios apropiados, sólo debieran establecerse otros nuevos después del más cuidadoso estudio de la operación que se trate, emprendiendo conjuntamente por los empleadores y trabajadores, con el objeto de determinar si está desempeñada en la manera más eficiente y fijar una norma de tiempo conveniente.

33°) Al introducir cualquier forma de remuneración por rendimiento deberían tenerse presentes las sugerencias siguientes:

- a) se debería garantizar a los trabajadores a destajo por lo menos la tasa de tiempo usual; esto es importante como salvaguardia y porque pueden ocurrir muchas interrupciones por las cuales el trabajador no es responsable;
- b) las tasas fijadas para la remuneración por rendimiento deberían ser tales que signifiquen un incentivo adecuado sobre las tasas de tiempo;

- e) no deberían fijarse las tasas de una manera que inciten al esfuerzo excesivo o a la falta de atención a las normas de seguridad y de cuidado en el manipuleo de la carga;
- d) debiera considerarse por adelantado, teniendo en cuenta la situación del puerto respectivo y especialmente la naturaleza general de las operaciones de cargamento, la necesidad de ponerse de acuerdo acerca de los métodos para tratar las interrupciones del trabajo por falta no imputable al trabajador, en forma tal que la tasa incentiva de remuneración por pieza pueda ser mantenida durante las horas efectivamente trabajadas a base de trabajo por pieza. Debiera tomarse similarmente en consideración la necesidad de métodos para cuando los barcos presenten peculiaridades extraordinarias, o cargamentos o estibas anormales; y
- e) los pagos de estímulo deberían ser hechos tan pronto como fuese posible después de haber sido ganados;
- f) debería evitarse el trabajo durante un excesivo número de horas.

Formación profesional

34º) La formación profesional de los trabajadores portuarios puede también contribuir a aumentar su eficiencia. Es particularmente importante en el caso de trabajadores especializados, tales como los operadores de gruas, y de cabrestantes, personal de cubierta y verificadores, así como los capataces y supervisores.

Seguridad

35º) La organización del trabajo en su totalidad debiera efectuarse tomando plena cuenta de la necesidad de seguridad tanto a bordo de los buques como en los muelles, y el trabajo no debiera acelerarse en una forma que pueda conducir al descuido de las precauciones necesarias en materia

de seguridad.

Bienestar

36°) Contribuyen a asegurar una asistencia más regular y a reducir el tiempo perdido por los trabajadores, la previsión de transporte dentro del puerto, cantinas, estaciones de primeros auxilios y facilidades médicas a que se ha hecho referencias en la resolución número 25 relativa a las medidas de bienestar para los trabajadores portuarios adoptada por la Comisión de Transportes Interiores en su quinta reunión' (Ginebra 1954).

Introducción de equipo nuevo

37°) Es conveniente aceptar nuevos tipos de equipo mecánico, ya sea para usarse a bordo de los buques o en los muelles así como nuevos métodos de trabajo cuando son eficientes, e conómicos y seguros. Todo ello debiera contribuir a facilitar las labores del trabajador portuario y a acelerar la rotación de los buques.

38°) En los países que carecen del capital necesario para el desarrollo económico, en los cuales los salarios son relativamente bajos, y el desempleo total o parcial existe, puede no ser justificable económicamente u oportuna socialmente introducir equipo costoso en el mismo grado que en países con capital disponible y salarios relativamente altos. Por consiguiente en los países poco desarrollados económicamente muy bien podría concertarse la atención en primer término en los tipos más simples de equipo, que requieran menos capital y signifiquen menos problemas de mantenimiento y que economizan esfuerzos físicos innecesario para desplazar a menor número de trabajadores.

39°) Cuando introduzcan nuevos tipos de equipos y métodos debieran establecerse procedimientos adecuados entre los empleadores y los trabajadores para ajustar el número de trabajadores que componen los equipos, las tasas de remunera

ción por pieza y la movilidad de la mano de obra resultante de la introducción de dichos métodos y equipos nuevos.

Coordinación en los puertos

40°) Muchos factores intervienen en la rotación de los buques, la mayoría de los cuales están relacionados con la organización de la industria y la coordinación del trabajo portuario. Debería prestarse atención a todos los aspectos del problema, económicos y técnicos, así como sociales. La confianza en que está examinando integralmente el problema, puede facilitar mucho encontrar las soluciones adecuadas.

41°) Con el objeto de incrementar la eficiencia de la industria portuaria en relación con cuestiones diferentes al trabajo, se debería prestar especial atención a los siguientes:

- a) coordinación entre las actividades de todas las autoridades, y organismos interesados en el manipuleo de las mercancías en los puertos;
- b) coordinación del trabajo entre el buque y el muelle;
- c) coordinación entre el transporte marítimo y el terrestre;
- d) ajuste de los horarios y métodos de las autoridades administrativas (portuarias, de aduana y de salubridad) a las horas durante las cuales se trabaja en los buques;
- e) medidas para mejorar la organización de los servicios del puerto y otros trabajos corrientes, tales como la notificación precisa del arribo de los buques, remisión adelantada de la documentación, simplificación de las marcas del cargamento, utilización en común de ciertos tipos de equipo, préstamos de plataformas y envases.

42°) Cuando no existan y con dependencia de las condiciones locales, podría ser conveniente el establecimiento de organismos de coordinación en los que estén representados las diversas autoridades e intereses correspondientes, incluyen

do las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el objetivo de revisar todos los problemas del manipuleo de la carga en los puertos y de obtener que se tomen medidas al respecto.

43°) La recopilación y análisis de estadísticas es importante para muchos fines, incluyendo el cálculo de las necesidades futuras de mano de obra y una determinación de la magnitud del tiempo improductivo durante la manipulación de las mercaderías y sus causas.

44°) La comunidad de los servicios disponibles para todo el puerto puede ayudar mucho en la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos. Dependiendo de las condiciones locales, éstos pueden incluir la centralización de la asignación de la mano de obra, de los departamentos para el pago de salarios, de la administración de los servicios de bienestar y de formación profesional y de las actividades conjuntas para promover la seguridad.

45°) Es deseable que continúen examinándose a través de las organizaciones apropiadas en el plano internacional los aspectos técnicos y administrativos de la manipulación de mercaderías.

Asistencia Técnica

46°) Podría ser útil la asistencia técnica a los países que la necesiten en relación con los métodos para mejorar la organización del trabajo y el rendimiento en los puertos.

CONCLUSIONES Y PROYECTO DE LEYConclusiones:

Consideramos que la única conclusión a que puede arribarse es la de que hay que encontrar una solución a los anarquizados puertos argentinos. Deseamos que todo lo mencionado en este escrito, se considere como una solución; aceptamos que no sera la mejor, pero no poniendo en práctica ninguna; la situación seguirá perdurando, y digno es reconocer que así, tal como está, es abiertamente injusta para las clases trabajadoras y sumamente antieconómica para el país. No mencionaremos a los empresarios, porque debemos aceptar que es el menos perjudicado, tengamos presente que si así no fuera, ya se hubiera ocupado de ser escuchado y haberle encontrado alguna solución.

Al mencionar las tres fases del problema portuario, consideramos que en lo que respecta al trabajador y al empresario están esbozados en el escrito, pero lo que respecta al país consideramos que en esta conclusión sería interesante complementarlos con algunos comentarios más, y es por ello que a continuación lo hacemos.

Debemos destacar que nuestros puertos son para el país de una importancia vital pues por ellos debe realizarse la casi totalidad de su comercio exterior, y considerando que para los años próximos se prevé un movimiento mayor, se corrobora la enorme importancia que tienen los puertos en nuestra economía nacional.

Ante esto debemos comentar, por lo verídico un informe sobre transportes, efectuado por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para la América Latina (C. E. P. A. L.) en donde mencionan que la falta o insuficiencia de obras adecuadas, fallas en la organización del trabajo portuario y problemas laborales, que frecuentemente ocasionan interrupciones en las tareas y disminuyen el rendimiento.



to de los obreros portuarios, son las características de los problemas básicos de nuestros puertos.

Estas deficiencias se traducen en última instancia en altos costos para los usuarios, sin contar los graves perjuicios que ocasionan las congestiones portuarias.

Creemos ante esta evidencia que no es necesario ampliar más la exposición para llegar al convencimiento que al desconocer o restar importancia al problema portuario se está ocasionando un grave perjuicio económico a la Nación.

Finalizamos este escrito, transcribiendo el proyecto de Ley de Creación del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, presentados por los diputados Eduardo S. Rosenkrantz y Ricardo Alvaro Monte, publicado en el Boletín Oficial el 20 de agosto de 1958, y esperando que este escrito cumpla la finalidad de ser un pequeño colaborador en el conocimiento de este gran problema nacional, y ayude a lograr el éxito final de su aprobación por el Honorable Congreso.

PROYECTO DE LEY

Visto la inexistencia de normas legales que reglamenten en forma armónica los problemas laborales específicos de la actividad portuaria, dentro de las modalidades propias de esta industria, y

Considerando:

Que las características particulares de la labor portuaria han provocado la total ausencia de contratos de trabajos por un periodo fijo o de término prolongado, trayendo como consecuencia la contratación del trabajador por cada jornada, lo que ocasiona inconvenientes graves entre las partes, que no pueden ser superados por la carencia de una reglamentación armónica y clara de sus derechos y obligaciones;

Que debido a este régimen, el trabajador portuario carece de la seguridad mínima necesaria en cuanto a sus posibilidades de trabajo, retribuciones, aguinaldo, vacaciones, jubilaciones o beneficios sociales;

Que corresponde al Estado promover el desarrollo armónico de las relaciones del trabajo, procurando la elevación del nivel social del trabajador portuario y su capacitación para el mejor desempeño de sus tareas, con vistas al mayor rendimiento de éstas, con su consiguiente incidencia en la economía general del país;

Que para el logro de este objetivo es necesario la institución de un organismo especializado y autárquico, en el que el Estado, la actividad privada y los trabajadores realicen en conjunto el estudio de los problemas específicos del trabajo portuario, propongan las soluciones que armonicen con sus respectivos intereses y puedan disponer ulteriormente las aplicaciones de las normas que de aquellos resulten en forma rápida y directa;

Por lo que antecede, ponemos a consideración de esta Honorable Cámara el siguiente proyecto, que no dudamos será aprobado por la unanimidad de los miembros.

Eduardo S. Rosenkrantz

Ricardo Alvarado Monte

Art. 1°) Créase el Consejo Nacional del Trabajo Portuario como organismo autárquico. Desarrollará su acción en todos los puertos del país y se relacionará con el Poder Ejecutivo nacional por intermedio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 2°) El Consejo Nacional del Trabajo Portuario es persona jurídica de derecho público, facultada legalmente para adquirir derechos y contraer obligaciones con arreglo a las atribuciones que confiere la ley.

Art. 3°) Sus objetivos son:

a) Organizar el Registro de Actividades Portuarias, en

el que deberán inscribirse las personas físicas o jurídicas que directamente se ocupen de las operaciones de carga y/o descarga, de embarcaciones marítimas o fluviales dentro de las aguas jurisdiccionales nacionales, de vagones, camiones, carros, chatas y cualquier otro vehículo terrestre y de estibaje y/o desestibaje en elevadores, galpones, depósitos y/o plazoletas dentro de las zonas portuarias del país o de las habilitadas a tal efecto;

- b) Organizar el funcionamiento de la Oficina Centralizada de Aguinaldos, Vacaciones y Jubilaciones, que tendrá a su cargo las obligaciones administrativas patronales relacionadas con la liquidación y pago de los mencionados beneficios sociales y el estudio para la aplicación bajo el mismo régimen de las mejoras sociales de que gozan por la ley los demás trabajadores;
- c) Organizar la Oficina de Estadísticas de la Industria Portuaria, tendiente a obtener toda la información necesaria para el mejor cumplimiento de los fines perseguidos por el consejo;
- d) Organizar el funcionamiento de cajas de compensación de jornales portuarios, por medio de las cuales se asegurará a un número fijo de trabajadores portuarios, inscritos en un registro especial, un mínimo de jornales mensuales que les permita atender las necesidades normales de vida. A tal efecto adoptará las medidas necesarias para la existencia de un equilibrio entre la oferta y demanda de mano de obra, en las distintas especialidades de la actividad portuaria, para lo cual confeccionará una nómina de trabajadores permanentes, pudiendo confeccionar una, y otra de trabajadores ocasionales;
- e) Organizar servicios sociales para salvaguardar la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores portua-

rios, y la atención médica inmediata de los accidentados en los lugares de trabajo, propendiendo a la creación del seguro único de accidentes de trabajo;

f) Estudiar los problemas relativos al aprovechamiento racional de la mano de obra disponible, incluyendo en particular;

1. Medidas que permitan a los trabajadores portuarios estar disponibles cuando y donde se les necesite.

2. Posibilidad de fijar puestos convenientes de llamada

g) Organizar cursos de capacitación y formación profesional y de seguridad, higiene y bienestar para los trabajadores portuarios con el objeto de aumentar su eficiencia y evitar en lo posible los accidentes y las enfermedades;

h) Estudiar los problemas relativos al mejoramiento de los métodos de trabajo empleados actualmente en las actividades portuarias, tendiente a la elevación de los niveles de productividad y humanización de esas tareas;

i) Estudiar todo otro problema relacionado con el trabajo portuario, su mejoramiento, su agilización y logro de una mayor economía y productividad, elevando los informes pertinentes con las recomendaciones cuya aprobación se aconseje en cada caso, a los organismos o reparticiones nacionales correspondientes.

Art. 4) El Consejo Nacional del Trabajo Portuario estará regido y administrado por un consejo directivo, integrado por un presidente, un secretario y siete vocales de los cuales representarán, tres a los intereses patronales y tres a los de los trabajadores y serán designados por el ministro de Trabajo y Seguridad Social entre los cinco candidatos que propongan por los primeros el Centro Coordinador de Actividades Portuarias, y por los segundos la organización de los obreros de la actividad portuaria, que goce de personería gremial, respectivamente.

Art. 5°) Los miembros del consejo directivo deberán ser argentinos y mayores de treinta años de edad. No podrán ocupar tales cargos los fallidos, los concursados civilmente ni los condenados por delitos comunes.

Art. 6°) Los miembros del Consejo directivo ejercerán sus funciones durante tres años; pudiendo continuar en sus cargos, previa confirmación del Poder Ejecutivo, por periodos ~~iguales~~ iguales.

Art. 7°) El consejo directivo tendrá todas las facultades y atribuciones requeridas para el cumplimiento integral de la función que se le confía y en especial las siguientes:

- a) Ejercer la representación legal del Consejo Nacional del Trabajo Portuario para todos sus actos judiciales, administrativos y comerciales, por intermedio de su presidente;
- b) Organizar consejos regionales para los puertos fluviales y marítimos de la República en los que estarán representados los intereses de la Nación, de los Estados provinciales, de los patronos y de los trabajadores, en la forma que determine la reglamentación de esta ley;
- c) Conferir poderes especiales o generales o revocarlos cuando lo crea conveniente, dentro de la jurisdicción;
- d) Disponer la organización interna del Consejo Nacional del Trabajo Portuario;
- e) Nombrar, contratar, suspender, aceptar renunciaciones y promover a todo el personal en un todo de acuerdo con lo que establece el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Nacional;
- f) Elevar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los estados de ejecución del presupuesto, balance general, estado de pérdidas y ganancias, memoria y además informes económicos financieros y técnicos demostrativos de la marcha del Consejo Nacional del Trabajo Portuario y proponer al Poder Ejecutivo nacional la inversión de las utilidades líquidas y realizadas;

- g) Aplicar sanciones por intermedio de un presidente, por incumplimiento de esta ley y/o de su reglamentación y/o de las resoluciones que se le autoriza a dictar de acuerdo con los preceptos que se establecerán en la reglamentación.

Art.8°) El Consejo Nacional del Trabajo Portuario se financiará con recursos propios se los integrarán con:

- A) El aporte patronal de un porcentaje fijo uniforme, a determinar en la forma que fije la reglamentación sobre el monto total de los jornales brutos pagados por todos y en cada uno de los empleadores que operen en la carga y descarga en los puertos de la República. Este aporte se efectuará desde la fecha y en el modo que establezca la reglamentación. El referido porcentaje podrá ser reagustado anualmente de acuerdo con las necesidades del Consejo Nacional del Trabajo Portuario y conforme con los resultados del ejercicio anual inmediato anterior;
- b) Con el producto de la administración de los fondos y bienes del Consejo Nacional del Trabajo Portuario;
- c) Con legados y donaciones;
- d) Con el producto de las multas que se apliquen conforme con lo que determina la reglamentación.

Art.9°) La reglamentación determinará la forma de inversión de los fondos disponibles del Consejo Nacional del Trabajo Portuario y fijará el porcentaje mínimo de las entradas que podrá efectuarse al pago de los gastos de la administración.

Art.10°) Dentre de los treinta días a partir de su designación el consejo directivo elevará por intermedio del ministro de Trabajo y Seguridad Social el proyecto de reglamentación necesario para el inmediato funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo Portuario para su aprobación por el Poder Ejecutivo nacional.

Art.11°) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social arbitra

rá los medios indispensables para el inmediato funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo Portuario, anticipándole, con cargo de devolución dentro de los ciento ochó días, los fondos que sean necesarios.

Art.12°) Los organismos estatales y privados están obligados a presentar la colaboración y suministrar las informaciones que el Consejo Nacional del Trabajo Portuario las requiera, con el objeto de facilitar el cumplimiento de las finalidades perseguidas.

Art.13°) Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente ley.

Art.14°) Comuníquese al Poder Ejecutivo.

BIBLIOGRAFIA

Organización Internacional del trabajo

- Convenio N° 27 - 1929 -
- Convenio N° 28 - 1929 -
- Recomendación N° 33 - 1929 -
- Recomendación N° 34 - 1929 -
- Convenio N° 32 - 1932 -
- Recomendación N° 40 - 1932 -
- Primera Reunión 1945
- Segunda Reunión 1947
- Tercera Reunión 1949
- Cuarta Reunión 1951
- Quinta Reunión 1954
- Sexta Reunión 1957



Decreto del 27-3-1956 en Francia "El Regimen de trabajo en los puertos de Francia.
 Seguridad e higiene en los trabajos portuarios de la O.I.T.
 Memoria Anual de 1952 de la Federación Marítima de Rotterdam Sur.

- Código Internacional del trabajo
- Código de Comercio (Marítimo).
- Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de Adrian Jasbiet.
- Plan portuario de Inglaterra.
- Plan portuario de Australia.
- Plan portuario de Bélgica.
- Plan portuario de Francia.
- Plan portuario de Nueva Zeelandia.
- Plan portuario de Curacao.
- Plan portuario de Noruega.
- Plan portuario de India.
- Plan portuario de Grecia.
- Plan portuario de Italia.
- Plan portuario de Suecia.
- Plan portuario de E.E.U.U.
- Plan portuario de Holanda.