

**EL BANANO EN EL ECUADOR:
TRANSNACIONALES,
MODERNIZACION Y SUBDESARROLLO**

CORPORACION EDITORA NACIONAL

Hernán Malo González (1931 - 1983)

Presidente Fundador

Tito Cabezas Castillo

Presidente

Luis Mora Ortega

Director Ejecutivo

BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES

Volumen 16

EL BANANO EN EL ECUADOR:

Transnacionales, modernización y subdesarrollo

Carlor Larrea M. (Editor)

Malva Espinosa

Paola Sylva Charvet

Impreso y hecho en el Ecuador

Supervisión Editorial: Jorge Ortega

Asistente Gráfico: Angel Acosta

Levantamiento de textos: Rosa Albuja, Azucena Felicita

Diseño Gráfico: Edwin Navarrete

Diseño de portada: Jaime Pozo

Impreso en: Artes Gráficas SEÑAL

Derechos a la primera edición:

CORPORACION EDITORA NACIONAL, 1987

Veintemilla y 12 de Octubre

Edif. Quito 12 El Girón W Of. 51

Telf. 554958 P.O. Box 4147

QUITO - ECUADOR

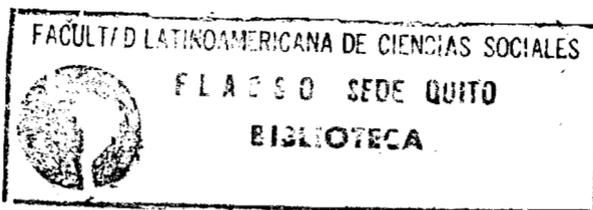
1987 08 15

BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES
Volumen 16

EL BANANO EN EL ECUADOR

**TRANSNACIONALES,
MODERNIZACION Y SUBDESARROLLO**

Carlos Larrea M. (Editor)
Malva Espinosa
Paola Sylva Charvet



**CORPORACION
EDITORIA NACIONAL**

QUITO, 1987

CS

CS

LA BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES

A lo largo de los últimos años se ha dado en el Ecuador un gran impulso en la producción de investigaciones sociales. Como respuesta a la creciente necesidad de divulgarlas, la Corporación Editora Nacional ha establecido esta *Biblioteca de Ciencias Sociales* integrada por publicaciones que incluyen trabajos relevantes producidos ya sea por instituciones o por personas particulares.

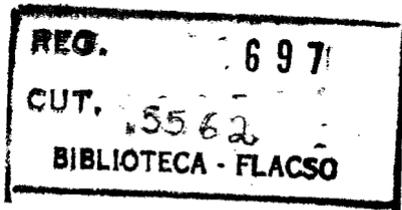
La coordinación de los aspectos académicos de la Biblioteca está a cargo de un Comité Editorial designado por la Corporación, compuesto por directores de centros de investigación y por destacados investigadores académicos a título personal.

Además de su aporte a las labores de coordinación técnica, el Comité Editorial ofrece garantía de la calidad, apertura, pluralismo y compromiso que la Corporación ha venido manteniendo desde su fundación. Es también un vínculo de relación y discusión de los editores nacionales con los trabajadores de las Ciencias Sociales en el país.



FLACSO
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Sede Quito

Amazonas 1605-1633 y Orellana
Teléfono 564446
Quito - Ecuador



584
1 328
4 2
0

5562



CONTENIDO

Presentación	9
Carlos Larrea Maldonado Introducción	11
CAPITULO 1 Carlos Larrea Maldonado Marco conceptual y tesis centrales del estudio	17
CAPITULO 2 Carlos Larrea Maldonado Auge y crisis de la producción bananera (1948-1976)	37
CAPITULO 3 Carlos Larrea Maldonado Empresas exportadoras y concentración económica	67
CAPITULO 4 Paola Sylva Charvet Los productores de banano	111
CAPITULO 5 Malva Espinosa Reproducción de la fuerza de trabajo y estrategias de supervivencia: los estibadores portuarios	187

CAPITULO 6

Carlos Larrea Maldonado

**Efectos sociales, sectoriales y regionales
de los cambios recientes en el subsistema bananero**

237

CAPITULO 7

Carlos Larrea Maldonado

Conclusiones y recomendaciones

267

Bibliografía

279

Los autores

287

FLACSO

289

Publicaciones de la Corporación Editora Nacional

291

PRESENTACION

La presencia predominante de un producto agrícola para la exportación trae como consecuencia transformaciones en la estructura socio-económica de la nación.

La trascendencia de esta temática y la necesidad de profundizar en el análisis que permita desentrañar los vínculos que atan esta producción con otros segmentos de la actividad económica y social, motivaron que la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Ecuador, con el apoyo financiero institucional del International Development Research Center, llevara a cabo la investigación que da origen a este libro.

Un equipo de investigadores de nuestra Facultad dirigidos por Carlos Larrea, sumaron esfuerzos y conocimientos para que el estudio exhaustivo de todas las dimensiones del complejo bananero, fuera puesto al alcance de la comunidad académica y público en general.

Esperamos que esta colaboración intelectual, este nuevo aporte de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, contribuya a enriquecer la comprensión de la realidad ecuatoriana.

Jaime Durán Barba
DIRECTOR FLACSO-ECUADOR

REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA: LOS ESTIBADORES PORTUARIOS

En la primera parte de este capítulo se hace una reflexión general sobre el tema de la reproducción social, desprendiendo algunas preguntas y líneas de análisis referidas a las condiciones de reproducción de las familias campesinas y de la fuerza de trabajo de los asalariados urbanos y rurales, ligados directamente a la actividad bananera. En la segunda parte, se analizan las condiciones de reproducción de los estibadores portuarios, fundamentándose en una amplia base empírica.

PRODUCCION Y REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO

En los países de capitalismo periférico, la reproducción de la fuerza de trabajo no es un proceso autosostenido dentro de las formas de producción capitalista. Existe una contribución permanente de las formas no capitalistas, ya sea a través de la expulsión de trabajadores formados y costeados en el seno de las economías campesinas, ya sea con estrategias de supervivencia desarrolladas en situaciones urbanas o rurales, en donde las relaciones salariales se complementan o se sustituyen por formas de reproducción no capitalista. De esta manera, asistimos a un proceso permanente de "subsidio" al capital en la producción de su mercancía más preciada — la fuerza de trabajo —, y de sus portadores, los trabajadores "libres", en el sentido dado por Marx, esto es, libres de lazos de dependencia y sin medios de producción propios.

Claude Meillassoux,¹ plantea que en el modelo teórico de *El Capital*, la

1 C. Meillassoux. *Mujeres, graneros y capitales*. México, Siglo XXI, 1979, p. 150.

economía capitalista se “supone que crece y se expande sobre bases estrictamente capitalistas de producción y reproducción sin recurrir a otros modos de producción”; sin embargo, agrega que el desarrollo histórico del capitalismo ha contradicho permanentemente esta afirmación. Según este autor, desde la gran expansión capitalista del siglo XIX, la Europa industrial se nutrió de las grandes movilizaciones de campesinos migrantes, quienes despojados de las tierras y de lazos de dependencia servil, engrosaron las filas de obreros y obreras que ofrecían su fuerza de trabajo al capital. Más tarde se incorporaron nuevas tierras y nuevas poblaciones, bajo el efecto del imperialismo y la colonización. Así, la acumulación originaria, que era para Marx el punto histórico de partida del capitalismo, deviene en un proceso continuo y permanente de transferencia de valor desde los modos de producción no capitalista hacia el capitalismo en expansión.

Sobre este mismo fenómeno, Paul Singer,² sostiene que “en países no desarrollados una parte sustancial de la población activa está, en realidad, insertada en otros modos de producción que no son el capitalista. Con el desarrollo capitalista estos modos de producción son en parte destruidos y en parte reorganizados de tal modo que de ellos depende un flujo continuo de gente que va a alimentar la oferta de mano de obra en el mercado capitalista de trabajo”. Este proceso asumiría diferentes formas.

a. Penetración del capital en áreas de actividad anteriormente organizadas bajo formas de explotación semiservil o de producción simple de mercancías.

b. Transformación de las actividades destinadas al autoconsumo, en producción mercantil que, finalmente, se vuelve capitalista.

c. Liberación del excedente poblacional involucrado en la producción simple, cuando este modo de producción es entrabado por el capitalismo.

d. Liberación, gracias a un aumento de la productividad, de un excedente de fuerza de trabajo, hasta entonces ligado a la producción simple de mercancías, producción doméstica o actividades sociales.

Para Singer, el problema de los países no desarrollados es que este proceso de transformación y, o destrucción de otros modos de producción por el capital, y la absorción de esa fuerza de trabajo son procesos *discontinuos*, dos etapas que no están en estricta correspondencia; de allí que amplias capas de la población pasarían a engrosar el ejército industrial de reserva.

Una serie de interrogantes surgen, entonces, cuando se trata de indagar empíricamente la función que cumplen las economías campesinas en relación con la rama vertical bananera. ¿Constituyen las economías campesinas reservorios que proveen fuerza de trabajo a la producción bananera y, o a las actividades de exportación? ¿El desarrollo capitalista de la producción de banano de exportación ha provocado destrucción y, o transformación de las economías campesinas de la zona? ¿Existen formas mixtas de racionalidad campesina: producción basada en la unidad

doméstica y trabajo asalariado de uno o más miembros de la familia? ¿Producen estas economías campesinas bienes-salario a bajo costo para la reproducción de la fuerza de trabajo de la zona? ¿Complementan las familias, con actividades de autoconsumo, la producción mercantil y, o el salario?

La permanencia y resistencia de estas economías campesinas, aun ante la presencia de una expansión capitalista como es el caso del banano, obligan a pensar el tema de la *articulación de modos de producción* — una línea de reflexión reciente — más bien en términos de transformación/adecuación y de una cierta funcionalidad al capital, antes que en procesos de destrucción absoluta. Si bien se constató una transformación en la estructura social y de propiedad de la tierra entre los productores bananeros, también subsisten economías campesinas dedicadas al banano y otras que prefieren cultivar productos como el cacao.

La transferencia de fuerza de trabajo es, quizás, la articulación más visible, pero no la única. Existen otras, tales como una cierta “división del trabajo” por productos en relación con el banano; la producción de un banano de inferior calidad que cubre mercados menos exigentes; la dedicación al cacao que, por su práctica de cultivo, libera temporalmente mano de obra. En cuanto a las estrategias de supervivencia, otro tipo de articulaciones, ligadas a aspectos demográficos, inciden para que la fuerza de trabajo a disposición del capital tenga características particulares (por ejemplo, la edad de quienes ingresan al mercado de trabajo).

1. El papel de la familia

La fuerza de trabajo es, en sentido estricto, una mercancía pero con características singulares ya que no se genera, necesariamente, dentro de las condiciones de producción capitalista.

Meillassoux plantea que la familia, lugar donde se reproducen los trabajos libres, es una institución “extraña” al capitalismo; allí priman relaciones domésticas de producción, no se contabiliza el trabajo doméstico de la madre, y los padres, como productores de la fuerza de trabajo, invierten a pérdida, gracias a la explotación de los sentimientos afectivos que ligan a padres e hijos. Es, en este sentido, una mercancía que no puede ser comercializada por sus productores, sino por los poseedores de los medios de producción. Añade Meillassoux que esta asociación orgánica de relaciones domésticas de reproducción y relaciones capitalistas de producción entraña una gran contradicción del capitalismo. “El modo de producción capitalista depende así para su reproducción de una institución que le es extraña, pero que se ha mantenido hasta hoy como la más económica para la movilización gratuita del trabajo (particularmente del trabajo femenino) y para la explotación de los sentimientos afectivos que dominan la relación padre/hijo”.³

El papel de la familia en la reproducción de la fuerza de trabajo es de parti-

cular importancia en los países del capitalismo periférico, puesto que las bajas condiciones de vida de amplios sectores de la población; el nivel de los salarios y las restringidas posibilidades de empleo; la ausencia de infraestructura (vivienda, luz, agua); los precarios o inexistentes servicios sociales, hacen de esta institución un elemento indispensable para el capital. En la gran mayoría de los casos, el salario del jefe del hogar, si lo hay, no cubre las necesidades de reproducción. Es el trabajo de todos los miembros, o de gran parte de ellos, incluso de los niños, el que permite la obtención de ingresos familiares mínimos para la supervivencia, y esos ingresos no son simplemente salariales. Las consecuencias del "subsidio", que entregan las familias de estratos populares al capital son el deterioro y la depredación de la fuerza de trabajo, una historia que ni es nueva ni es solo nuestra. Con la revolución industrial, anota Paul Singer, "la familia proletaria fue seriamente minada por la gran extensión del trabajo femenino y del trabajo infantil, hasta el punto de imposibilitar servicios domésticos esenciales a la reposición del trabajador."⁴

La familia de los estratos populares de nuestros países no se restringe a la familia nuclear. Generalmente, viven bajo el mismo techo padres, hijos, abuelos y otros parientes o allegados, lo cual otorga ventajas adicionales al capital, ya que siempre hay miembros disponibles para el trabajo doméstico, aun en ausencia de la madre. Pero, también, la familia puede desarrollar estrategias de supervivencia para paliar, en parte, la depredación absoluta de la fuerza de trabajo.

Así, en nuestros países, la familia es un elemento indispensable para el capital en la "producción de los productores". Pero, además, por la precariedad de las condiciones de vida y del empleo el capital puede disponer, a su antojo, de esa fuerza de trabajo — emplearla, suprimirla o tenerla como ejército industrial de reserva —, puesto que, en nuestros países, los mercados de trabajo se expanden o contraen de acuerdo con las necesidades del capital. A la vez, la incorporación de nuevas tecnologías, como es el caso de la producción y exportación del banano, contrae el mercado de trabajo, amenazando permanentemente el empleo, sin que se generen otras alternativas para esa fuerza de trabajo.

Con la familia, el capital se asegura la reproducción y la supervivencia del trabajador libre, sin asumir los verdaderos costos de la producción de los productos. Así como se nutre de fuerza de trabajo de otros modos de producción, aun bajo condiciones capitalistas, también lo hace del aporte del trabajo familiar inserto en otras formas de producción, obteniendo una doble ventaja en su expansión.

2. El papel del salario

Dentro de una concepción de capitalismo integral se supone que toda mercancía se compra por su valor, no así la fuerza de trabajo.⁵ A su vez, el valor de la

4 Singer, op. cit., p. 145.

5 Meillassoux, op. cit., p. 143.

misma contiene, al menos, el sustento del trabajador durante su período de empleo; su mantenimiento en períodos de desempleo (cesantía, enfermedad, vejez, vacaciones, etc.); y el reemplazo del trabajador, mediante el mantenimiento de su descendencia (reproducción).

En nuestros países, el salario apenas cubre el sustento del trabajador empleado. En algunos casos, la legislación laboral protegería al desempleado, pero, generalmente, la reproducción corre por cuenta de la familia o no se cubre (altos índices de mortalidad, enfermedades, etc.). Además, las prestaciones sociales, cuando las hay, protegen a segmentos determinados de trabajadores y, en muchos casos como en Ecuador, excluyen a los familiares. Así, el salario indirecto, que se logra a través de la legislación social y que administra el Estado o directamente los empresarios, no abarca, por igual, a la población trabajadora.

El acceso a las ventajas es siempre desigual y depende, en gran medida, de la capacidad organizativa de los trabajadores, la cual, a su vez, está subordinada a la inserción laboral en relaciones capitalistas o no. Como existe un alto contingente de la población ubicada en la llamada economía "informal", la gran mayoría de trabajadores queda al margen de las prestaciones sociales.

La legislación laboral ecuatoriana tradicionalmente ha favorecido a los trabajadores urbanos, situación que coincide con su mayor nivel organizativo. Recién a mediados de los años 70, los asalariados rurales accedieron a los beneficios del Seguro Social Campesino. También los salarios mínimos vitales, fijados por ley, son menores en el área rural y los servicios sociales estatales — salud, educación, electrificación —, son más precarios que en el sector urbano.

En el caso que nos ocupa, la organización entre los asalariados rurales es mínima, alguna existe entre los campesinos, mientras los asalariados urbanos, particularmente los estibadores portuarios, mantienen una fuerte organización. Y es justamente, dentro de los trabajadores organizados donde los salarios son mayores, hay estabilidad en el empleo, acceso a beneficios de ley y otras ventajas. En el caso de los asalariados rurales y urbanos, ligados al banano, es particularmente relevante analizar los sistemas salariales llamados "a destajo" y la presencia de subcontratistas, debido a la incidencia directa que tienen en la organización de esa fuerza de trabajo, en los niveles de salario y en la reproducción.

Lo que interesa despejar, en el caso de la actividad bananera, es el papel que juega el salario en la reproducción de la fuerza de trabajo ligada a esa actividad. En el análisis se utilizará el salario mínimo vital como parámetro de comparación con los salarios percibidos por los trabajadores urbanos y rurales. Este parámetro fija un límite hacia abajo e incluye las tendencias generales del alza del costo de la vida, pero, de ninguna manera refleja el monto que el trabajador y su familia requieren para cubrir sus necesidades básicas. Por lo tanto, a través del salario mínimo no es posible medir los costos de reproducción que incluyen otras necesidades básicas como salud, educación, recreación, vivienda, etc. Lo que probablemente refleje este parámetro es la reposición física del trabajador.

El análisis se articulará en torno a los siguientes aspectos: a) características de los sistemas salariales que rigen a asalariados rurales y urbanos y de los mercados de trabajo (modalidad de inserción, sistemas de contratación, condiciones de trabajo, acceso a prestaciones sociales); b) nivel y evolución de esos salarios en comparación con el mínimo vital; c) proporción del salario del jefe del hogar en el ingreso familiar total; d) características de la organización y su relación con los niveles salariales y con las condiciones de vida y de trabajo.

3. Estrategias de supervivencia

Desde hace algunos años, en América Latina se vienen utilizando términos tales como estrategias familiares de vida, estrategias de supervivencia, formas de reproducción social, reproducción de la fuerza de trabajo, etc.⁶ Estos términos, a veces imprecisos, intentan responder a una gran interrogante: *¿cómo sobreviven los estratos populares?* Repensar las características de la reproducción de cada estrato o grupo social, en nuestros países, resulta indispensable, ante la constatación de que las relaciones salariales no están generalizadas, que los salarios son bajos o que simplemente no hay empleo para toda la población activa.

En las sociedades del capitalismo periférico, la heterogeneidad estructural es un rasgo que no parece ser transitorio sino más bien constitutivo del capitalismo dependiente. La expansión capitalista misma mantiene y engrosa a los sectores poblacionales insertos en la economía "informal", al tiempo que adecúa o destruye otros modos de producción.

Por ello es pertinente discutir algunos de los contenidos de esos términos o "conceptos en busca de contenidos", que surgieron de la descripción y análisis de los sectores populares urbanos.⁷

Desde que F. Duque y M. Pastrana⁸ introdujeron el término "estrategias de supervivencia" se ha ido desarrollando alguna discusión acerca de sus ventajas y limitaciones. Algunos autores⁹ han criticado el término, aduciendo que la palabra estrategia daría la idea de que las familias populares pueden "elegir" u "optar" cómo sobrevivir; a la vez, el término supervivencia solo contemplaría a los estratos sociales que están en las peores condiciones económicas. Tampoco el término inclui-

6 A. Guiller. *Urbanización y clases sociales en el Ecuador*. Tesis de Quito, FLACSO, 1983. El autor hace una interesante discusión sobre el tema en el acápite 5.0, cuando enfoca las estrategias de supervivencia.

7 O. Argüello. *Estrategias de supervivencia: un concepto en busca de su contenido*. Demografía y Economía (México, Colegio de México), 15(2): 46, 1981.

8 F. Duque y M. Pastrana. *Las estrategias de supervivencia económica de las unidades familiares del sector popular urbano: una investigación exploratoria*. Santiago, PROELCE, 1973.

9 Guiller, op. cit.

ría aspectos cualitativos, como por ejemplo, las relaciones de reciprocidad, las redes de intercambio y otras actividades que permiten el funcionamiento de la familia popular, ya que se refiere básicamente a actividades económicas. De allí que Susana Torrado proponga el término "estrategias familiares de vida", un concepto de reproducción social aplicable a cualquier estrato o clase social.¹⁰

Más allá de las alusiones etimológicas que el concepto estrategias de supervivencia encierra y de sus imprecisiones, coincidimos con Alejandro Guiller,¹¹ quien señala que lo que interesa en este campo de análisis es descubrir los mecanismos reales de reproducción de los diferentes sectores sociales, estén inmersos o no en relaciones capitalistas. En este sentido, se consideró que el concepto, si bien requiere un mayor desarrollo teórico, es un buen punto de partida para abordar esta problemática. Aunque sería necesario ahondar en las múltiples determinaciones de estos comportamientos, tratando de establecer las relaciones existentes entre el nivel microsocioal — la familia —, y el macrosocioal — las clases — así como los nexos entre las determinaciones estructurales y los comportamientos, solo es posible avanzar teóricamente cuando se conoce mejor las particularidades de los sectores sociales populares. Y esa es justamente la intención de este capítulo: aportar elementos para comprender cómo una actividad capitalista — la producción del banano de exportación — influye en la reproducción de las familias campesinas y de los asalariados rurales y urbanos, directamente vinculados a ella.

En el análisis que se presenta a continuación se han contemplado los siguientes elementos: a) inserción laboral; b) comportamientos demográficos; c) producción de bienes de uso y bienes de cambio; d) relaciones domésticas en el interior de la familia; e) condiciones de vida; f) aspectos culturales, antropológicos del modo de vida.

En un nivel operativo, el concepto trata de identificar los siguientes elementos del comportamiento de las familias de los asalariados: a) inserción laboral del jefe del hogar (estibadores portuarios); b) su inserción en otros trabajos realizados por cuenta propia, como complemento de su actividad en el puerto; c) composición del ingreso familiar, papel del salario del jefe de hogar; d) inserción laboral de otros miembros de la familia; e) número de miembros de la familia que trabaja en relación con el tamaño de la familia; f) realización de actividades de autoconsumo.

De manera complementaria se indagó sobre las condiciones laborales y de vida, a fin de establecer un cuadro inicial sobre los comportamientos reproductivos. Quedaron fuera de este panorama, todos los aspectos cualitativos del funcionamiento de la familia popular, por limitaciones derivadas del tipo de acercamiento empírico que se empleó (encuesta).

10 S. Torrado. *Sobre los conceptos de estrategias familiares de vida y proceso de reproducción de la fuerza de trabajo: notas teórico-metodológicas*. Demografía y Economía (México, Colegio de México) 15(2): 46, 1981.

11 Guiller, op. cit.

LOS ESTIBADORES PORTUARIOS DEL BANANO

Un elemento central de la investigación realizada fue tratar a los diferentes actores sociales directamente involucrados en la actividad analizada, como diversos "personajes" sociales que surgen en el subsistema de la rama vertical bananera.¹² Porque, además de los parámetros económicos de la producción y exportación del banano, interesaba conocer cómo los cambios acaecidos en el modelo de exportación bananera han afectado la estructura social.

La riqueza generada por el banano es apropiada, asimétricamente, por los exportadores y productores, y el bajo costo de la mano de obra sigue siendo para las grandes compañías, una de las ventajas comparativas que presenta el Ecuador frente a otros países. Asimismo, el nuevo modelo tiende a ser más concentrador y excluyente que en el pasado y la introducción de nuevas tecnologías, a partir del cambio de variedad, ha tenido efectos directos en relación con la fuerza de trabajo. En el caso de los estibadores portuarios, ha provocado una contracción del mercado de trabajo controlado por las grandes compañías exportadoras.

La información recopilada, a partir de un conjunto de variables que describen la situación de ese actor social, ilustra que el desarrollo capitalista de la exportación de banano, si bien ha producido un auge relativo de la provincia de El Oro, no ha traído un mejoramiento sustancial de los asalariados que participan en esa actividad.¹³ Los estibadores del banano en el Ecuador no son un segmento privilegiado de la clase obrera, pero su posición es relativamente superior a la de otros sectores populares, dentro de las precarias condiciones de vida y de trabajo que caracterizan a los trabajadores ecuatorianos. Otros trabajadores urbanos vinculados al complejo bananero son los transportistas y obreros que elaboran las cajas de cartón, aunque su importancia numérica es muy inferior a la de los estibadores portuarios.

Puerto Bolívar es un puerto bananero por excelencia, ya que la exportación de la fruta constituye su principal fuente de movimiento. En 1983, entre enero y noviembre, ese producto representó el 93 o/o del movimiento total del puerto, comparado con el 6 o/o de importaciones y el 1 o/o de otras exportaciones.¹⁴ Esa especialización somete tanto al puerto como a los trabajadores portuarios, a una situación de extrema dependencia, siendo su posición muy vulnerable frente a las compañías exportadoras de banano. La especialización también ha provocado una subutilización de la capacidad instalada. Se estima que la capacidad ociosa de Puerto Bolívar supera el 30 o/o, razón por la cual existe la intención de crear el sistema *roll-on roll-off* y puertos interiores en las principales ciudades del austro. Este sistema consiste en un servicio de furgones adaptables a los vehículos que trasladan la

12 Coraggio, op. cit.

13 Se realizó una encuesta en Puerto Bolívar a 100 estibadores.

14 Autoridad Portuaria. *Memoria*. Puerto Bolívar, 1983.

mercadería desde la nave al punto de destino y viceversa; los puertos interiores serían unidades operativas de Autoridad Portuaria en las principales ciudades de la región. 15

1. Perfil sociodemográfico de los trabajadores de Puerto Bolívar

El perfil sociodemográfico de los trabajadores se estableció a partir de las siguientes variables: lugar de origen, edad; escolaridad y tamaño de la familia.

El 63 o/o de los encuestados es originario de la provincia de El Oro. El 37 o/o restante proviene de otras provincias, sobre todo costeñas: Guayas (17 o/o); Los Ríos, Esmeraldas y Manabí (10 o/o). De las provincias serranas solo se registraron trabajadores procedentes de Azuay y Loja que representan el 10 o/o. Los mayores flujos migratorios ocurrieron entre 1955 y 1965 (47 o/o) y entre 1965 y 1975 (33 o/o). Estos períodos coinciden con el establecimiento de plantaciones de banana en la provincia de El Oro y con el auge de Puerto Bolívar. Después de 1975, la migración ha disminuido, probablemente debido a la contracción del mercado de trabajo producida por la mecanización de Puerto Bolívar en 1978, y el estancamiento de las exportaciones.

El 59 o/o de los trabajadores portuarios es de origen urbano, frente a un 41 o/o que procede del área rural, cifra esta última que se consideró alta, ya que la estiba es una actividad eminentemente urbana. El origen — urbano o rural — de la fuerza de trabajo ayuda a explicar ciertos comportamientos reproductivos y actitudes, razón por la cual se estableció esta diferencia.

La edad promedio de los trabajadores encuestados fue de 40 años, y el 67 o/o se agrupa en los intervalos de 30 a 39 años y de 40 a 49 años (Cuadro 1). Se trata, entonces, de una población adulta con familias formadas, que lleva largo tiempo dentro de esta actividad. De allí que, por ejemplo, las expectativas de cambiar de trabajo resultan difíciles (edad y falta de capacitación), aspectos que fueron reiteradamente planteados por los encuestados. Al comparar la edad con el lugar de trabajo se observa que la mayoría de los trabajadores de *Standard* y *Noboa* se concentra en los tramos intermedio y superior de edad, no así los de las empresas intermedias y pequeñas como *Oroexport*, *EMBA* (Del Monte) y *Contratistas*, quienes se aglutinan en los tramos intermedio e inferior (Cuadro 2).

En cuanto a la escolaridad de los trabajadores, el promedio fue de 6 años que corresponde a primaria completa, tramo en el cual se ubicó el 71 o/o de los encuestados. Pero, los porcentajes de aquellos que poseen instrucción media (26 o/o) y superior (3 o/o) fueron altos, si se recuerda que el tipo de trabajo realizado exige poca calificación. Estos niveles de escolaridad, sin embargo, concuerdan con los altos niveles educacionales que presenta la provincia de El Oro en relación con otras provincias del país.

Cuadro 1

EDAD DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS (1984)

Años	o/o
20 - 29	16
30 - 39	38
40 - 49	29
50 - 65	17
Total	100 o/o

Fuente: Encuesta a los estibadores, 1984.

Cuadro 2

EDAD SEGUN LA COMPAÑIA A LA QUE PERTENECE
EL TRABAJADOR (1984)

Edad	Standard (o/o)	Noboa (o/o)	Oroexport (o/o)	EMBA (o/o)	Contratistas (o/o)
20 - 35 años	15	35	84	51	35
35 - 50 años	60	46	16	37	58
50 años o más	25	19	-	12	7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta a los estibadores, 1984.

Como se verá, el tamaño de la familia incide directamente en las estrategias de supervivencia, que llevan a distintos comportamientos en la reproducción de la fuerza de trabajo. El 87 o/o de los encuestados vive con su familia (esposa, hijos u otros parientes y allegados que habitan bajo techo). El tamaño promedio fue 5.3 miembros, con una desviación tipo de 3.04 miembros, hecho que confirma la existencia de familias grandes, las mismas que cumplen un papel fundamental en la reproducción de la fuerza de trabajo. No obstante, existen diferencias importantes en el tamaño de la familia según la pertenencia a las distintas compañías. Son los trabajadores de *Noboa* y *Standard* los que tienen familias más grandes (Cuadro 3). Es probable que en ello influya la edad del jefe del hogar. Antes se vio que los más viejos trabajaban sobre todo para aquellas.

En resumen, se trata de una población de origen principalmente urbano y costeño. Aunque la mayoría es orense, también hay migrantes de otras provincias quienes llegaron durante el auge de la actividad bananera a El Oro, cuando Puerto

Bolívar se convirtió en el puerto alternativo de Guayaquil para la exportación del banano de esa provincia. Además, es una población adulta con un nivel de escolaridad bastante alto en relación con la calificación que exige ese trabajo, y cuyas familias son extensas y ya formadas, con hijos en edades superiores a los doce años.

2. Mercado laboral

A partir de referencias provistas por los sindicatos portuarios e informantes calificados se estimó que existen alrededor de 1.350 estibadores portuarios activos, ligados al banano. La cifra coincide con el número de trabajadores inscritos en la Capitanía de Puerto Bolívar (1.338 trabajadores en 1984). El Cuadro 4 ilustra que el mayor empleador en este mercado de trabajo es Noboa y que las tres compañías más grandes — Noboa, *Standard* y la subsidiaria de *Del Monte* — controlan el 80 o/o de la fuerza de trabajo. Fácil es deducir que las condiciones de trabajo, los salarios y, en general, la situación socioeconómica de este sector de trabajadores depende, en gran medida, de las estrategias laborales que imponen las grandes com-

Cuadro 3

TAMAÑO DE LA FAMILIA SEGUN COMPAÑIAS (1984)

	Standard	Noboa	Oroexport	EMBA	Contratistas
Promedio	5.4	5.9	4.1	3.2	3.5
Desv. Tipo	3.2	2.6	2.1	2.4	2.3

Fuente: Encuesta a los estibadores, 1984.

pañías. Estas, incluso, recurren ocasionalmente a los servicios de los contratistas independientes, cuando el volumen del embarque excede la capacidad de los trabajadores adscritos o cuando se presentan conflictos laborales.

Este mercado laboral controlado presenta, además, una fuerte contracción debido a la introducción de la mecanización en Puerto Bolívar en 1978. Aunque parte del embarque se sigue realizando a hombros, la introducción de huinchas transportadoras, grúas, montacargas y otros equipos redujo en cerca del 50 o/o la fuerza de trabajo ocupada. Según informaciones obtenidas en el Sindicato Libre (Noboa), antes de la mecanización había más de 1.000 trabajadores, mientras que en 1984 ese número se redujo a 620 en *Standard*, después de la mecanización del puerto, salieron más de 130 trabajadores que no estaban amparados por el contrato colectivo.

La política actual es disminuir paulatinamente el número de afiliados, mediante la jubilación o retiro. Un dirigente del Sindicato Unico de Embarques de Fru-

Cuadro 4

NUMERO DE TRABAJADORES POR COMPAÑIA Y PORCENTAJE
DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA (1984)

Compañía	Trabajadores (No.)	Fuerza de tra- bajo (o/o)	o/o Acumulado
Noboa	620	46	46
Standard	250	19	65
Emba ^a	208	15	80
Oroexport ^b	72	5	85
Contratistas	200 ^c	15	100
Total	1.350	100	100

a EMBA trabaja con REYBANPAC, exportadora de origen nacional, subsidiaria de *Del Monte*.

b Subsidiaria de *Del Monte*.

c Estimado por informante calificado.

Fuentes: Sutef, Sindicato Libre, Oroexport.

ta (SUTEF) estimó que en 1984 había un promedio de 50 hombres por máquina y que ese número debería reducirse en un 20 o/o.

Por otra parte, *United Fruit*, entre otras compañías, desea generalizar el *palette*, un sistema de embarque mediante el cual se prepara un paquete de 40 cajas de banano en la plantación o en el puerto, el cual se manipula con montacargas y grúas. Ello disminuye sustancialmente la mano de obra ocupada, ya que la grúa y los montacargas son operados por un solo hombre, y se requiere cuadrillas de 13 hombres, en lugar de los 80 que demanda el sistema actual. Las ventajas de productividad son muy altas, ya que la fruta sufre menos y se carga en menor tiempo; sin embargo, el costo social es muy alto, porque significaría el despido masivo de los estibadores portuarios e, incluso, la extinción de este mercado de trabajo, sin que existan otras alternativas laborales en la zona.

3. Sindicatos y compañías

Los sindicatos portuarios más importantes de la zona son: el SUTEF de la *Standard Fruit Co.* y el Sindicato Libre de la Exportadora Noboa.

SUTEF fue fundado en 1951 y obtuvo su personería jurídica en 1952; nació como una organización independiente que contrataba sus servicios con diferentes compañías. Desde 1956 ha establecido relaciones contractuales con *Standard Fruit* y sus afiliados son empleados de dicha compañía, en virtud del Noveno Con-

trato Colectivo, vigente hasta octubre de 1985. Es el sindicato más antiguo y poderoso de Puerto Bolívar, cuenta con local propio y con un gran prestigio entre los portuarios.

Aparte de las funciones propias de un sindicato, como son: vigilar que se cumplan los acuerdos; negociar nuevas condiciones; asegurar el cumplimiento de los contratos colectivos, etc., los sindicatos portuarios actúan como organizadores de la faena de trabajo; deciden quiénes conforman las cuadrillas y se distribuyen internamente los puestos de trabajo. Esta es una función de vital importancia porque regula el acceso de los afiliados a los embarques, un elemento determinante en el salario.

Según el Decreto 244, de diciembre de 1961 el salario se fija de acuerdo con la siguiente clasificación de los puestos de trabajo: a) pontoneros y estibadores que ganan dos jornales; b) alzadores que ganan un jornal y cuarto; c) jornaleros que ganan un jornal simple.

En el caso de SUTEF, hay 50 trabajadores reconocidos como estibadores que ganan doble jornal, además de los dirigentes sindicales. El resto va rotando en los diferentes puestos de trabajo por acuerdo sindical interno. De esta manera, participan en algunos embarques con doble jornal, en otros con jornal y cuarto o jornal simple. Este acuerdo interno permite distribuir más equitativamente entre los afiliados, los salarios diferenciales. Los trabajadores de SUTEF gozan de ventajas frente al resto de trabajadores portuarios. En efecto, han logrado consolidar una organización sindical fuerte, de pocos afiliados en relación con el volumen de embarque que realiza *Standard*; la dirigencia sindical se ha mantenido largos años en los puestos directivos, especialmente su Secretario General, y ha negociado con la compañía ventajas relativas, a cambio de una actitud conciliadora de los trabajadores y poco comprometida con otros portuarios, especialmente con el sector de trabajadores no organizados.

El *Sindicato Libre* de Exportadora Noboa fue fundado en 1964 y cuenta con 450 afiliados. Las relaciones entre el Libre y la compañía Noboa se regulan también por contrato colectivo; sin embargo las condiciones laborales son inferiores a las de *Standard*; porque el número de afiliados es mayor y, por ende, el acceso a los embarques disminuye; combinan el transporte a hombros con equipos mecanizados; reciben un monto menor por concepto de utilidades y, en general, han obtenido menos garantías que los trabajadores de la *Standard*.

Exportadora Noboa mantiene, además, una nómina estable de 170 trabajadores llamados de "refuego" que, al no estar amparados por el contrato colectivo, están sujetos a cualquier arbitrariedad. En mayo de 1984 se discutió el nuevo contrato colectivo bajo la presión de la empresa que amenazaba con eliminar a los trabajadores de "refuego". El Sindicato Libre, también organiza las cuadrillas de trabajadores, pertenezcan o no al Sindicato.

El Sindicato cuenta con 64 estibadores que ganan doble jornal y 60 alzadores que ganan jornal y cuarto; el resto son jornaleros con paga simple. No hay en el Sindicato Libre un acuerdo interno de rotación lo cual mantiene una diferencia-

ción interna en cuanto a sindicalización y remuneraciones.

Aparte de estos dos grandes sindicatos hay, en la zona, otras organizaciones de portuarios recientemente creadas. Entre ellas, el Sindicato y Comité de Empresa de EMBA que trabaja con Reybanpac y el Sindicato de Oroexport que nuclea a grupos menos numerosos de trabajadores. Sin embargo, el poder sindical de estas organizaciones es muy inferior al de SUTEF y del Sindicato Libre.

Aunque el nivel de organización entre los trabajadores portuarios es alto, hay un contingente apreciable de trabajadores no sindicalizados que funcionan a través de los contratistas. Estos individuos, mediante una red de contratación informal, mantienen cuadrillas estables, reclutadas por costumbre o conocimiento personal de los jornaleros. Es el contratista quien establece los acuerdos con las compañías exportadoras, según el volumen del embarque. Testimonios recogidos entre los trabajadores indican que los contratistas no se atienen a las tarifas portuarias y fijan jornales a su arbitrio; las tareas se realizan manualmente en precarias condiciones de seguridad, y los montos para alimentación y otros beneficios son gestos voluntarios de los empleadores. Estos trabajadores no tienen contrato, seguro social, ni los beneficios de ley (sobresueldos, vacaciones, utilidades, etc.). Los informantes estimaron que el número de trabajadores que está en estas precarias condiciones es de 200 a 300 (Cuadro 5).

Cuadro 5

TASA DE ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES SEGUN
COMPAÑIAS (1984)

Compañías	Trabajadores Organizados o/o	Trabajadores No organizados o/o	Total o/o
Noboa	73	27	100
Standard	100	—	100
Reybanpac	100	—	100
Oroexport	56	44	100
Contratistas	—	100	100

Fuentes: Sutef, Sindicato Libre, Oroexport, informantes.

De los 1.350 trabajadores portuarios registrados, 948 están sindicalizados (70 o/o de la fuerza de trabajo), un porcentaje bastante alto, si se lo compara con otros sectores de trabajadores. Así, en el sector industrial de las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, las tasas de sindicalización no sobrepasan el 53 o/o en la rama de alimentos, bebidas y tabaco, siendo esta la más alta del sector industrial. 16

Los sindicatos portuarios de la región tienen escasos enlaces entre sí y con las demás agrupaciones sindicales de la provincia o del país. Oroexport participa en la Federación de Trabajadores de El Oro y SUTEF está afiliado a la CEDOC-CLAT.¹⁷

Las condiciones impuestas a estos sindicatos por las grandes compañías, *Standard Fruit* y Noboa, les resta capacidad de presión para cambiar las condiciones laborales, salariales y de vida de los trabajadores portuarios. Los sindicatos se han transformado en mecanismos de negociación para los afiliados y las ventajas que logran van en desmedro de los trabajadores que están fuera de este circuito. Favorece esta dinámica competitiva, el sistema salarial que rige a los portuarios y que está en directa relación con el número de embarques, el volumen de fruta y el número de trabajadores que participa en la faena. Frente a un exceso de mano de obra disponible, los trabajadores sindicalizados se ven obligados a proteger su puesto de trabajo, manteniendo buenas relaciones laborales con las compañías que dominan el mercado. Además, la fuerza de trabajo no organizada funciona como una amenaza permanente a los sindicalizados, porque constituye un fácil y rápido sustituto, ante la eventualidad de un conflicto laboral.

En síntesis, la estiba es un mercado de trabajo cautivo de las grandes compañías e impermeable, por cuanto la organización sindical actúa como barrera en el acceso a los puestos de trabajo. Asimismo es un mercado en peligro de extinción, si se llegan a imponer los nuevos sistemas de mecanización. En esta perspectiva, la única estrategia sindical posible es establecer relaciones horizontales entre sindicatos portuarios y otras organizaciones sindicales provinciales; facilitar y promover la organización entre la fuerza de trabajo flotante; promover vínculos con las centrales sindicales. Ello permitiría a la organización sindical recuperar la capacidad de presión sobre las compañías, en defensa de sus puestos de trabajo y de mejores condiciones laborales para el sector. Se debería revisar también el sistema salarial a destajo (pago por caja embarcada), y la relación laboral con los contratistas.

Mientras no se produzca una diversificación del movimiento del puerto, y mientras la exportación del banano esté bajo el control absoluto de las compañías exportadoras, la situación del trabajador portuario no podrá cambiar, sin antes romper las condiciones que han venido imponiendo la *Standard Fruit*, la exportadora Noboa, *Del Monte*, y eso pasa por una radical transformación del funcionamiento sindical actual.

17 La Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas-Central Latinoamericana de Trabajadores (CEDOC-CLAT) es una de las cuatro centrales sindicales que operan en el país; su orientación es democrata-cristiana. Las otras tres centrales son: Central de Trabajadores Ecuatorianos (CTE) de orientación comunista; Central Ecuatoriana de Organizaciones Libres (CEOLS) y Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC) de orientación socialista.

4. Condiciones laborales y salarios

Las condiciones laborales en Puerto Bolívar varían de acuerdo con dos factores: la compañía exportadora a la que se vinculan los estibadores y su afiliación a un sindicato. Los trabajadores que pertenecen a los dos sindicatos más poderosos de la zona — SUTEF y Libre — al estar amparados por un contrato colectivo logran mejores condiciones laborales y una protección legal mínima (contrato, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social —IESS—, sobresueldos, vacaciones, jubilación, etc.). También han conseguido otros beneficios adicionales, como becas de estudio para los hijos, ayuda para matrículas escolares, subsidios por muerte de parientes cercanos, asignaciones para alimentación en los días de faena, etc. Los trabajadores de *Standard* y Noboa han conseguido, además, que se les pague el mínimo vital, cuando el volumen mensual de fruta embarcado no alcanza un monto equivalente al mínimo vital nacional.

Para establecer las diferencias laborales entre compañías, se construyó el índice *condiciones laborales mínimas*, a partir de cuatro variables: contrato, afiliación al IESS, beneficios de ley y mecanización de ciertas tareas. Esta última variable se incluyó debido a que la estiba a hombros (manual) demanda un gran desgaste físico que provoca, al cabo de algunos años, enfermedades profesionales. Los porcentajes que aparecen en el Cuadro 6 corresponden al número de trabajadores por compañía, cubierto por *condiciones laborales mínimas*. Queda en evidencia que solo los trabajadores de *Standard Fruit* están totalmente protegidos. Los porcentajes varían en las otras compañías y los trabajadores de contratistas son quienes están en las peores condiciones.

Si al índice anterior se le agrega otros elementos tales como, sindicalización, estabilidad en el empleo, frecuencia en los embarques y cantidad de cajas embarcadas en el último mes, se refuerza la tendencia del Cuadro 6: mientras los trabajadores de *Standard* se ubican en los tramos superiores de la escala, los de Contratistas lo hacen en los tramos inferiores (Cuadro 7).

Las ventajas relativas que otorgan las compañías grandes a los trabajadores es una manera de asegurar la ausencia de conflictividad, y deben entenderse en el marco de condiciones precarias de trabajo. Porque “buenas” condiciones en la escala son sinónimo de condiciones “mínimas”, y la mayoría del universo estudiado se ubica *debajo* de esas condiciones mínimas.

Sin embargo, los trabajadores portuarios están en una situación de relativa ventaja frente al resto de trabajadores ecuatorianos. De toda la población económicamente activa del país, solo el 22.3 o/o está inscrito en el IESS, lo que da una idea general de las bajas condiciones laborales existentes. Esa ventaja es, a nuestro juicio, el resultado directo de la sindicalización. Al cruzar la variable compañía a la que pertenece el trabajador (asociada a la sindicalización) con el índice de condiciones laborales, se obtuvo una correlación de 0.85. Nuevamente, las condiciones laborales mejoran en las compañías grandes, *Standard* y Noboa, que tienen los sindicatos más

Cuadro 6

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN A CONDICIONES
LABORALES MINIMAS POR COMPAÑIA (1984)**

Condiciones laborales	Standard		Noboa		Oroexport		EMBA		Contratistas	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Contrato de trabajo	100o/o	-	86o/o	14o/o	50o/o	50o/o	50o/o	50o/o	7o/o	93o/o
IESS	100o/o	-	100o/o	-	100o/o	-	87o/o	13o/o	28o/o	72o/o
Beneficios de ley	100o/o	-	100o/o	-	66o/o	34o/o	-	100o/o	44o/o	56o/o
Uso de la mecanización	100o/o	-	100o/o	-	100o/o	-	37o/o	63o/o	35o/o	65o/o

Fuente: Encuesta a los Estibadores, 1984.

Cuadro 7

**INDICE^a DE CONDICIONES LABORALES POR COMPAÑIA
(PORCENTAJE DE TRABAJADORES)**

Condiciones laborales	Standard (o/o)	Noboa (o/o)	Oroexport (o/o)	EMBA (o/o)	Contratistas (o/o)
Muy malas (- 5 a - 3)	-	-	50	25	86
Malas (- 2.9 a - 1)	-	8	-	50	14
Regulares (-0.9 a 0)	25	34	50	12	-
Buenas (0 a 2)	75	58	-	13	-
Total	100	100	100	100	100

a Este índice tiene una escala tipificada en un rango de variación de - 5 a 2. El puntaje inferior corresponde a las peores condiciones laborales y el superior a las mejores. Los porcentajes indican el número de trabajadores por compañía.

Fuente: Encuesta a los estibadores, 1984.

fuertes, y se deterioran en los sindicatos menores y entre los trabajadores que carecen de sindicalización (Gráfico 1). Todo ello reafirma que la sindicalización es un mecanismo de regulación del llamado salario indirecto, que corresponde a los recursos regulados por el Estado, en este caso los beneficios de ley (sobresueldos y seguridad social a través del IESS).

