



UNIVERSIDAD
DE
VALPARAISO
C H I L E

FACULTAD DE HUMANIDADES
INSTITUTO DE SOCIOLOGÍA
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Modernización laboral, privatización y conflictividad sindical en el Puerto de Valparaíso: La evolución de un oficio histórico (1980-2016)

Memoria de Grado para optar al Grado de Licenciado en Sociología y
Título Profesional de Sociólogo

Matías Torres Briones

Profesor Guía:
Sonia Reyes Herrera

23 de octubre 2018

Resumen

A partir de las jornadas de movilización que vivió el sector portuario a nivel nacional durante el año 2013 y 2014, es que surge la necesidad de reconstruir la historia de los sindicatos de trabajadores marítimo-portuarios, quienes tienen una tradición de organización laboral de más de 100 años en la ciudad de Valparaíso.

El Puerto de Valparaíso ha sido durante décadas (incluso siglos), el puerto principal del país, siendo además la primera actividad productiva de la ciudad. De allí radica la necesidad de adentrarse en el escenario laboral y sindical actual del puerto, teniendo en consideración los distintos procesos de modernización y reordenamiento que ha experimentado a lo largo de su historia. Y es desde el relato de sus mismos trabajadores organizados, dirigentes y obreros de base, que se busca dar forma a un estudio que dé cuenta de la transformación no solo del puerto, sino de todo el sistema social, económico, comercial, político y cultural que envuelve a esta actividad en la ciudad de Valparaíso.

Palabras clave: Modernización portuaria, Conflictividad laboral, Marcos de Acción Colectiva, Esquema Mono-operador, Trabajadores Eventuales, Precarización Laboral.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 2 |
| Siglas | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| Formulación del Problema: | 9 |
| Pregunta de Investigación..... | 10 |
| Objetivo General..... | 10 |
| Objetivos específicos | 10 |
| Relevancias..... | 11 |
| Capítulo I: Antecedentes Históricos del sector Portuario..... | 13 |
| Capítulo II: Marco Teórico y discusión bibliográfica | 18 |
| 2.1 Globalización y Sociedad Red..... | 18 |
| 2.2 Acción sindical | 20 |
| 2.3 Teoría de la acción colectiva: el enfoque constructivista..... | 24 |
| 2.4 Construcción de Marcos de acción colectiva | 25 |
| Capítulo III: Marco Metodológico | 33 |
| 3.1 Tipo de Estudio..... | 33 |
| 3.2 Tipo de diseño | 34 |
| 3.3 Técnicas de producción de la información..... | 34 |
| 3.4 Universo y muestra..... | 37 |
| 3.5 Técnica de análisis..... | 40 |
| 3.6 Consideraciones éticas..... | 41 |
| Capítulo IV: Modernización portuaria en el Puerto de Valparaíso: Transformación laboral y rearticulación sindical..... | 42 |
| 4.1 Creación de la Empresa Portuaria de Chile – Emporchi (1960)..... | 42 |
| 4.2 Ley 18.032: Formalización y control de la gestión en la actividad portuaria (1981). 43 | |
| 4.3 Ley n° 19.542: Modernización del sector portuario estatal (1997) | 46 |
| 4.4 Consolidación del proceso modernizador: EPV y TPS (1999-2005)..... | 50 |
| 4.5 Recientes Proyectos de Expansión Portuaria: Licitación de Puerto Barón, ZEAL y Terminal 2 (2006-2013)..... | 56 |
| 4.6 Consecuencias de la modernización en la división del trabajo portuario..... | 59 |

| | |
|---|-----|
| Capítulo V: Conflictos laborales históricos en el Puerto de Valparaíso..... | 66 |
| 5.1 Promulgación de la Ley 18.032 – “Ley Maldita” (1981- Gobierno de Augusto Pinochet)..... | 67 |
| 5.1.1 Orígenes del conflicto..... | 67 |
| 5.1.2 Cambio en la Legislación Marítimo-Portuaria | 67 |
| 5.1.3 Consecuencias de la Ley 18.032..... | 68 |
| 5.1.4 Aplicación de tecnología y maquinaria, La modernización del trabajo portuario: | 70 |
| 5.2 Ley 19.542 de Modernización Portuaria Estatal - El Puertazo (1997-1999 - Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle) | 71 |
| 5.2.1 Transformación de esquema multi-operado a esquema mono-operador..... | 71 |
| 5.2.2 El Puertazo..... | 73 |
| 5.2.3 Resolución del conflicto | 75 |
| 5.3. Conflicto por la ½ hora de colación (2013- 2014 – Gobierno de Sebastián Piñera). 77 | |
| 5.3.1 Consolidación del esquema mono-operador..... | 77 |
| 5.3.2 Orígenes del conflicto 2013: Puerto Angamos – San Antonio..... | 79 |
| 5.3.3 Proceso de negociación con el gobierno..... | 85 |
| 5.3.4 Resolución del conflicto | 87 |
| 5.4 Reforma laboral (2015 - 2do Gobierno de Michelle Bachelet)..... | 89 |
| 5.4.1 Necesidad de reformar el Código Laboral..... | 89 |
| 5.4.2 Demandas de los trabajadores. | 92 |
| 5.4.3 Consecuencias de la Reforma Laboral – Ley n° 20.940. | 95 |
| Capítulo VI: Identidad Colectiva del Estibador Portuario de Valparaíso. | 96 |
| 6.1 Marcos de acción colectiva – Memoria Colectiva..... | 97 |
| 6.1.1 Sentido de injusticia..... | 97 |
| 6.1.2 Sentido de Agencia..... | 99 |
| 6.1.3 Sentido de Identidad | 102 |
| 6.2 Congreso Unión Portuaria de Chile – Valparaíso 2016 | 105 |
| 6.2.1 Origen de la UPCh..... | 107 |
| 6.2.2 Logros de la UPCh | 109 |
| 6.2.3 Organización interna..... | 111 |
| 6.2.4 Agenda laboral y legislativa de la UPCh..... | 112 |
| 6.2.5 Problemática previsional – Movimiento No + AFP | 114 |
| 6.2.6 Manifiesto de cierre del Congreso UPCh Valparaíso 2016: sobre las necesidades y los derechos | 116 |
| 6.3 Elecciones 2016 Sindicato n°1 TPS – Comach..... | 118 |

| | |
|---|-----|
| 6.4 Proyecciones al 2018: Terminal 2 TCVAL / Mall Barón. | 125 |
| Conclusiones..... | 129 |
| Glosario de Vocabulario Portuario:..... | 134 |
| Bibliografía..... | 136 |

Siglas

AAPA: Convención de la Asociación Americana de Autoridades Portuarias

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

Comach: Confederación Marítima de Chile

Congemar: Confederación de gente de mar

COTRAPORCHI: Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile

CUT: Central Unitaria de Trabajadores

Emporchi: Empresa Portuaria de Chile

EPV: Empresa Portuaria de Valparaíso

Femach: Federación Marítima de Chile

FMI: Fondo Monetario Internacional

FTP: Federación de Trabajadores Marítimos, Portuarios y afines

PUV: Portuarios Unidos por Valparaíso

Sitratrim: Sindicato de trabajadores transitorios gente de mar

TCVAL: Terminal Cerros de Valparaíso

TLC: Tratado de Libre Comercio

TPS: Terminal Pacifico Sur

T2: Terminal 2 de Valparaíso

UPCh: Unión Portuaria de Chile

VTP: Valparaíso Terminal de Pasajeros

Introducción

El sentido de ésta investigación nace a partir de la realidad laboral actual en Chile, la que se encuentra en un entrabado proceso de reestructuración y reformas legislativas, orientadas a generar un nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales, sobre todo a nivel privado, superando de ésta manera el antiguo Código Laboral, gestado durante el gobierno militar durante la década de los 70 y 80, y que hemos heredado hasta estos días y reemplazarlo por un nuevo estatuto laboral.

En este sentido, podemos señalar que este proceso de reforma se viene desarrollando desde hace varios años, principalmente debido a la creciente alza en los conflictos laborales, movilizaciones y paralizaciones que se han observado, tanto en el sector público como privado de la economía nacional. Por tanto, para la realización de esta investigación nos centraremos principalmente en 3 focos de análisis, con el fin de generar un panorama amplio de la realidad laboral de los sindicatos de estibadores del puerto de Valparaíso.

Por un lado, nos centraremos en los factores que han dado pie para el creciente aumento de los conflictos laborales, abordando esto desde sus dimensiones económicas, sociales y políticas; por otro lado, nos situaremos en analizar la realidad sindical actual de los estibadores en Valparaíso, basados para ello en una serie de estudios que dan cuenta de la precarización y atomización que han sufrido los trabajadores de nuestro país, reflejado en una baja tasa de afiliación sindical, una de las más bajas de Latinoamérica (Julian, 2013). Finalmente, nos adentraremos en las relaciones que surgen entre los trabajadores sindicalizados, tanto en el ámbito estrictamente laboral, como durante las huelgas y movilizaciones que han llevado a cabo, esto con el fin de construir los marcos de la acción colectiva de estos grupos movilizadas, adentrándonos en las subjetividades e imaginarios que presentan como sujeto colectivo. Como marco conceptual de esta investigación, nos tomaremos de las nuevas corrientes teóricas en Sociología de los movimientos sociales, y la Sociología del trabajo principalmente.

Por ende, para dar pie a esta investigación, nos propusimos como objetivo el reconstruir el escenario laboral y sindical dentro del Puerto de Valparaíso, formando un panorama general de las relaciones de poder y dinámicas económicas que se dan en este conflicto clásico entre capital y trabajo, ahondando en las dimensiones sociales e identitarias de sus actores principales, sujetos de investigación que se personalizan en la figura del estibador portuario. Para esta labor, hemos dividido es investigación en 3 objetivos específicos, que corresponden a los 3 ejes de análisis planteados, estos son: 1) Modernización Portuaria, 2) Conflictividad Laboral y 3) Identidad colectiva. A partir de esta diferenciación, es que iremos transitando

por los principales hitos que conforman la historia sindical en el puerto de Valparaíso, tomando como punto de partida la creación de Emporchi (Empresa Portuaria de Chile) el año 1960. Iremos desglosando en cada etapa los hechos que marcan la agenda portuaria nacional, la evolución tecnológica que vivió el sector, y las consecuencias que esto ha traído aparejado para los miles de estibadores y trabajadores marítimos-portuarios del país.

Si bien esta investigación está enfocada principalmente en el caso del puerto de Valparaíso, creemos que es un ejemplo claro del proceso modernizador vivido en todos los puertos del país, y debido a su importancia estratégica dentro de la economía nacional, y su historia de siglos como puerto ilustre a nivel mundial, consideramos que es un caso de estudio a tener en consideración, al momento de plantear alternativas al desarrollo social, económico, cultural e incluso patrimonial de la ciudad. Por tanto, como Universidad de Valparaíso, creemos que es importante generar un polo de investigación sobre temas portuarios, que incluya a la Sociología del Trabajo y de los Movimientos sociales, dando relevancia a este sector que se encuentra un tanto abandonado como tema investigativo.

Finalmente, señalar que esta investigación consiste en un tipo de estudio cualitativo, orientado hacia el análisis de discurso como medio para acceder a la realidad social descrita, para lo cual se propuso un plan de trabajo enfocado a contactar y entrevistar a 6 dirigentes sindicales y trabajadores de bases, previamente delimitados como muestra de la investigación. Por tanto, mediante este instrumento cualitativo de recolección y análisis de datos, se pretende responder a nuestras interrogantes e hipótesis planteadas, con el fin de comprender de manera amplia la realidad de los sindicatos de estibadores movilizados en la ciudad de Valparaíso durante el último tiempo, siempre teniendo en consideración el actual contexto nacional de reformas en el ámbito laboral y los constantes conflictos que se han venido desarrollando y que aún persisten con fuerza, debido al poco o nulo entendimiento entre los actores involucrados (trabajadores sindicalizados –empresarios - Estado).

Formulación del Problema:

Para reconstruir el escenario laboral y sindical dentro del Puerto de Valparaíso, es que hemos identificado tres ejes temáticos que estructuran el análisis de la investigación, estos son: Modernización portuaria, Conflictividad laboral e identidad colectiva.

Desde los inicios de la República, la actividad de estiba y desestiba ha estado relacionada con: 1) El desarrollo de las fuerzas productivas-tecnológicas aplicadas al sector portuario; 2) Los periodos de auge y decadencia del Puerto de Valparaíso debido a su inserción en el circuito de intercambios económicos del mundo y su privilegiada posición geográfica, la cual le permitió ser un punto estratégico entre los mercados del Pacífico y Asia y; 3) El modo en que la élite político del país contuvo, agudizó o solucionó el conflicto social por mayores niveles de remuneración y mejora en las condiciones laborales de los estibadores. Por lo anterior, podremos observar en cada uno de los hitos y procesos que detallaremos, la íntima relación que tiene la historia de los estibadores con la historia económica y política del país.

En este sentido, y buscando un análisis histórico longitudinal en el tiempo es que hemos identificado 4 grandes periodos que marcan el desarrollo portuario no solo en Valparaíso sino que a nivel nacional. El primer hito que tenemos como punto inicial de nuestra investigación, es la creación de Emporchi (Empresa Portuaria de Chile) el año 1960; el segundo hito es la promulgación de la Ley n° 18.032 el año 1981, donde desde el empresariado y el régimen militar se comienzan a regir y controlar las relaciones laborales dentro de los puertos del país; en tercer lugar tenemos la promulgación de la Ley n° 19.542 que privatiza los puertos nacionales y las pasa a manos de empresas concesionarias, dando lugar a un nuevo esquema mono-operador; y finalmente, el año 2013 el cual se da la última gran movilización portuaria a nivel nacional, paralizando durante más de 40 días los puertos del país, generando una nueva coordinación sindical entre las distintas organizaciones de trabajadores marítimo-portuarios, dando forma a la Unión Portuaria de Chile.

En definitiva, pretendemos dar cuenta de la evolución en la actividad portuaria de Valparaíso, desde la visión de sus propios trabajadores, los estibadores y dirigentes sindicales, además de visualizar un panorama general de sus actores históricamente antagónicos, el empresariado a través de la Cámara Marítima Portuaria de Chile y el Estado mediante los distintos gobiernos de turno.

Pregunta de Investigación

- ▶ **¿De qué manera se ha reconfigurado el escenario laboral y sindical en el Puerto de Valparaíso, en el marco de los procesos de modernización que se han implementado en el sector portuario, a partir de la entrada en vigencia de concesiones privadas para la administración de los puertos nacionales?**

Objetivo General

- Reconstruir el escenario laboral y sindical en el Puerto de Valparaíso, considerando los procesos de modernización del sector portuario, a partir de la entrada en vigencia de concesiones privadas para la administración de los puertos nacionales.

Objetivos específicos

- Reconstruir la historia laboral del puerto de Valparaíso, a partir de las modernizaciones privatizadoras que se han llevado a cabo al interior del recinto portuario.

(Modernización laboral)

- Indagar en las problemáticas que permiten la emergencia de conflictos laborales y acciones colectivas de huelga, entre empresas privadas y sindicatos de estibadores en la región de Valparaíso.

(Conflictos laborales)

- Analizar el proceso de construcción de los marcos de la acción colectiva en los sindicatos de trabajadores portuarios movilizados en el puerto de Valparaíso.

(Identidad colectiva)

Relevancias

En el ámbito de las relevancias teóricas que presenta esta investigación podemos señalar que se enmarca dentro de las nuevas corrientes en Sociología de los movimientos sociales, enfocadas en la construcción de marcos interpretativos generales que permitan conocer en profundidad los aspectos subjetivos, sociales y culturales de actores colectivos movilizados, denominados, como ya mencionamos, marcos de la acción colectiva. En este sentido, esta teoría se inscribe en una tradición constructivista e interaccionista de la teoría social, posibilitando un quiebre con las tradiciones teóricas anteriores, que en algunos casos otorgaban mayor importancia a las variables estructurales (ya sea sistema político o sistema económico) para determinar el actuar de los actores colectivos; mientras que por otro lado, algunas teorías le daban demasiado poder a los actores para influir en los aspectos estructurales que conforman su realidad, laboral en el caso de esta investigación. Por tanto, consideramos que estas tendencias teóricas actuales, como es la construcción de marcos de acción colectiva, permite una complementación de los aspectos macro estructurales con los aspectos micro sociales, al momento de la investigación y el análisis sociológico. En definitiva, me parece que se deben potenciar estas nuevas orientaciones teóricas que permiten un entendimiento más acabado de la realidad social.

Por otro lado, enfocándonos en la historia del movimiento sindical de estibadores en nuestro país, me parece de bastante importancia y pertinencia esta investigación, ya que se constituye en un diagnóstico de la realidad portuaria chilena y de la ciudad de Valparaíso, indagando tanto en los aspectos jurídicos y normativos que conforman el marco legislativo laboral vigente, como en las vivencias subjetivas de los trabajadores que se encuentran inmersos en las luchas por reivindicaciones laborales, luchas que en muchos casos se libran desde hace varias décadas. En este sentido, el realizar un diagnóstico actualizado de la realidad social y laboral de los estibadores del puerto de Valparaíso, enmarcado en la Sociología del Trabajo, me parece de suma relevancia, sobretodo en el contexto político nacional actual.

Finalmente, me parece que en el ámbito de las relevancias metodológicas-prácticas, debido al carácter exploratorio y descriptivo de nuestra investigación, que se ha orientado hacia las dirigencias sindicales principalmente, a través de un instrumento cualitativo de análisis, se permitirá una retroalimentación entre la investigación social y los movimientos sindicales, ya que la misma entrevista, permite un diálogo cercano y constructivo en favor de un análisis crítico de la realidad laboral nacional. Además, se pretende hacer llegar todos los avances y resultados de esta investigación a quienes participen, ya sea como entrevistado o como colaboradores, con el fin de generar alianzas que permitan un feed-back entre distintos actores sociales, en donde los dirigentes sindicales serán los encargados de hacer llegar a sus bases los documentos que de esta investigación emanen. A su vez, esta experiencia

investigativa, que se inscribe en el área de la región de Valparaíso, puede ser replicable para cualquier otra zona del país, orientando la investigación a distintos sectores productivos y económicos.

Como universidad, tenemos la misión de generar investigación que visibilice la realidad local y cotidiana en la que nos desenvolvemos, con una actitud crítica, sentido de vinculación con la comunidad, y participación activa en los procesos sociales de cambio que se dan dentro de la ciudad.

Capítulo I: Antecedentes Históricos del sector Portuario.

Para el análisis y estudio de la modernización portuaria y la evolución del oficio de estibador debemos situarnos en un primer momento en la historia del movimiento sindical chileno y en el proceso de reestructuración mundial del capitalismo y de la división del trabajo, el que comienza a tomar forma en Chile fundamentalmente con las reformas estructurales llevadas a cabo durante el régimen militar en las décadas de 1970 y 1980. Durante este periodo de la historia reciente de nuestro país, es que se comienzan a configurar los marcos legales y normativos que darán forma a un nuevo modelo de desarrollo y modernización para Chile, proceso de constitución legal que fue ejecutado por una élite liberal-conservadora, sin oposición o participación posible de la sociedad civil, debido al carácter dictatorial y represivo del régimen.

Podríamos señalar que este proceso de reconstitución del Estado chileno puso especial énfasis en rediseñar el sistema laboral y las condiciones de existencia de la clase obrero-campesina, esto enmarcado en el proceso de integración económica global y reestructuración del modo de producción capitalista, al cual Chile fue sometido de manera precursora durante aquella época. Estas causales estructurales fueron plasmadas en dictámenes con rango de Decreto Ley emanadas de la Junta Militar gobernante (Salazar; 1999), las cuales decretaban acciones tales como:

a) La privatización de sectores productivos claves, en donde el Estado vendió áreas industriales completas. Rubros tan importantes como la minería, los ferrocarriles, el sector forestal y agropecuario, por nombrar algunos, fueron traspasados a intereses privados, intereses representados en dos grandes grupos; por un lado los capitales financieros globales, que en este caso se encarnan principalmente en Corporaciones Transnacionales que irrumpen sin restricción al territorio chileno, aprovechando la política de apertura económica que promulgaba el régimen, corporaciones que se establecen principalmente en el sector de recursos naturales extractivos, las telecomunicaciones y el consumo, esto en concordancia con el inicio del proceso de globalización y de transformación del modo de producción capitalista; mientras que el segundo grupo corresponde a una oligarquía asentada en el poder mediante su rama militar, quienes aprovechando su condición privilegiada por herencia, compraron a un valor muy inferior al que correspondía, según el valor de precios de la época, empresas e industrias estatales de gran importancia, no tan solo productiva y económica, sino que tenían gran valor social y cultural. El aparataje estatal burocrático y productivo era gran articulador de la vida social en el Chile de la década de 1960 y durante la Unidad Popular, época caracterizada por los grandes movimientos sociales, sobretodo de carácter obrero-campesino, y por una clase media dependiente del funcionamiento estatal; por lo que estos

dos grupos subordinados se vieron claramente perjudicados en sus condiciones de existencia por esta serie de privatizaciones que proliferaron desde 1973 hacia adelante, acentuando su posición de dominados y sujetos a los vaivenes del mercado financiero global. En este sentido se desprende la segunda de las grandes modificaciones que instauró el Régimen Militar en Chile.

b) La implementación del Plan laboral, bajo DL 2.756 y DL 2.758, el año 1979, como parte de un plan integral de transformación social, llamado “Las Siete Modernizaciones del Estado”, donde se reformula e institucionaliza un nuevo modelo de relaciones laborales. En este sentido, más que un programa regulador de la actividad propiamente laboral, es un mecanismo de desarticulación político-sindical, de supresión de la creciente fuerza que mantenían estas agrupaciones de trabajadores, y de traspaso de poder en claro favor del empresariado y los dueños del capital, en definitiva fue una clara intervención por parte del Estado para erradicar las manifestaciones políticas y sociales del ámbito laboral, se redefine el rol del sindicalismo en la sociedad, pasando a la inactividad política y a la atonicidad organizacional. De esta forma se rompe con el sindicalismo de clase característico del periodo anterior, para ir configurando paulatinamente un sindicalismo despolitizado y desmovilizado (Fundación Sol; 2013). Este proceso se efectúa mediante distintas disposiciones normativas que posteriormente quedarán plasmadas en la Constitución de 1980, estas consisten principalmente en deteriorar las posibilidades de negociación entre empleador y los sindicatos agrupados, dando importancia solo a las negociaciones colectivas llevadas a cabo exclusivamente a nivel de las empresas, con el objetivo de vincular las remuneraciones a la productividad y a las calificaciones de cada trabajador en particular y de evitar la negociación colectiva por ramas de la producción. Las medidas concretas ejecutadas comprenden, por una parte, una serie de prohibiciones como son la imposibilidad de la práctica política por parte de los dirigentes sindicales (y el conjunto de la sociedad en general); las huelgas no podían durar más de 59 días, los días de huelga no serían pagados y, sobretodo, después de 30 días los huelguistas podrían separarse individualmente del movimiento (“descuelgue”) y negociar también individualmente su retorno al trabajo (Barrera, Henríquez, Selamé; 1985).

c) Subcontratación: Previo al DL 2.950, la subcontratación del giro estuvo prohibida en Chile y el decreto levanta esa limitación. La subcontratación se reconoce como necesaria a todo nivel, como parte de las tendencias descentralizadoras de la producción para ganar competitividad. En resumidas cuentas, esto permite la flexibilidad laboral, donde se establecen nuevos tipos de contratos de trabajo, como el contrato a plazo fijo (generalmente a 1 año) o el pago de boletas de honorarios por trabajo realizado. El régimen laboral “tercerizado”, aumenta la probabilidad de tener empleo desprotegido en un 30 % (sin

estabilidad ni seguridad social), obstaculiza el pleno ejercicio de los derechos colectivos al tiempo que presiona los salarios hacia la baja. Esta nueva práctica empresarial, tan generalizada actualmente, da pie también para la existencia del “*multirut*”, mecanismo legal que permite que un mismo empleador (por lo general grandes grupos económicos) pueda subdividir una empresa en distintas razones sociales, sucursales que pese a estar ligadas entre sí a partir de un mismo controlador, están posibilitadas de mantener un control descentralizado de los empleados, acrecentando la atomización y desarticulación de los sindicatos, los cuales deben agruparse en sindicatos inter-empresas para poder llevar a cabo eficazmente el proceso de negociación colectiva. Esto se mantiene intacto durante todo el período de la Concertación. El año 2007, al legislarse la Ley de Subcontratación (No. 20.123), existió la posibilidad de eliminar la subcontratación de la actividad principal o giro de la empresa, pero no se hizo, manteniéndose hasta hoy ésta práctica de precarización del empleado.

En definitiva, estos 3 factores estructurales, en términos generales han configurado un nuevo escenario social, político y económico que bajo el análisis de distintos y variados estudios, le asigna al empresariado la función de control casi sin restricciones de la producción, la distribución y el consumo, dejando a los empleados asalariados en una condición de desprotección e incertidumbre en torno la estabilidad laboral, en donde las condiciones laborales y remuneraciones de los empleados quedan a la deriva en las dinámicas económicas y financieras del mercado global. Si bien fue durante el periodo de Régimen Militar en Chile que se asentaron las bases de este modelo, el cual se fue afianzando paulatinamente tanto a nivel macroeconómico, como subjetivo en las personas, pese a las resistencias que surgieron principalmente tras la crisis mundial de la deuda en 1982-1983, donde el régimen tuvo que endurecer sus prácticas represivas tras las fuertes movilizaciones de protesta frente al nuevo modelo y al régimen dictatorial; fue durante el periodo denominado transición a la democracia (1990-2010) donde este modelo de desarrollo neoliberal globalizado se consolidó y profundizó, expandiéndose y legitimándose en gran parte de las esferas y grupos sociales de la población.

En el nuevo ciclo expansivo de la economía neoliberal, se afianzó en Chile durante la década de 1990 el modelo económico y laboral empresarial, como superación de las crisis provocadas por el reajuste económico global de la década precedente. Conocidas como reajustes de segunda ola, durante los gobiernos democráticos de la Concertación se produjeron una serie de nuevas reformas orientadas a abrir definitivamente el mercado nacional al mundo, potenciando las ramas exportadoras de materias primas principalmente; se produce un achicamiento considerable del aparato estatal, llevando a la desprotección de servicios públicos básicos que estaban a cargo del Estado, principalmente en los sectores de

educación, salud y vivienda; y se hace extensiva la flexibilización y precarización de los contratos de trabajadores a amplios rubros de la producción y los servicios durante esta época, tendiendo a la subcontratación de los trabajadores, lo que conlleva una inestabilidad e incertidumbre laboral que ha sido bastante resistida por los sindicatos que comienzan a reorganizarse y fortalecerse durante los primeros años de la transición política en Chile.

Debido a los índices macroeconómicos del país, que señalaban un periodo de prosperidad y desarrollo económico para Chile, se generó una cierta estabilidad del orden político y social que permitía una clara gobernabilidad del Estado. Este crecimiento económico sostenido permitió que las clases trabajadoras y las nuevas clases sociales emergentes se impregnaran de los valores que promovían el desarrollo económico, y recibieran sin mayor oposición las normativas laborales establecidas desde el periodo anterior y mantenidas sin mayor cambio durante la transición política del país. Esto contrasta con la realidad vivida en otros países de la región latinoamericana, que lograron mantener una fuerte oposición y resistencia sindical pese a las embestidas de los reajustes económicos. “En los países con dictadura militar los sindicatos desempeñaron un papel político fundamental para su caída. Estas organizaciones dirigieron las protestas en buena medida y fueron parte de los firmantes de los pactos de transición. Fueron los casos de la Central Única de Trabajadores (CUT) en Brasil; de la Confederación General de Trabajadores (CGT) en Argentina; de la Central Obrera Boliviana (COB) en Bolivia; de la Central Única de Trabajadores (CUT) en Chile; del PIT-CNT en Uruguay (De la Garza, 2001; Pág. 15). Asimismo, estas fuerzas sindicales fueron muy beligerantes en contra de las políticas de ajuste económico neoliberales de segunda ola (excepto Chile, en donde hubo continuidad en política económica a la caída de Pinochet).

Sin embargo, el nuevo gobierno civil presionó para tener una dirección en la CUT no beligerante en contra del modelo económico neoliberal que ha tenido continuidad después de Pinochet. Asimismo, “el neoliberalismo, no sólo como política económica sino también como sentido común, parece haberse introducido en amplios sectores de la sociedad chilena, aunado a que la primera parte de los ‘90 es de crecimiento importante del producto y de los salarios reales para contribuir a marginar a los sindicatos como fuerza política” (De la Garza, 2001)

Sin embargo, hay que señalar que pese esta nueva realidad laboral, los sindicatos se comienzan a reagrupar y organizar jurídicamente nuevamente, para hacer frente al empleador, en este caso estatal o empresarial. Pese a lo restrictiva de la legislación laboral heredada desde el gobierno militar y mantenida durante los nuevos gobiernos democráticos, las asociaciones de trabajadores se han vuelto a reestructurar poco a poco, principalmente en los sectores tradicionalmente públicos, como el sector salud o educacional, sectores que

debido a su calidad de públicos no poseen derecho efectivo para realizar huelgas, en muchos casos arriesgando despidos y sanciones administrativas. Pese a eso, estos grupos de trabajadores se han ido fortaleciendo durante el transcurso de los años y han logrado constituirse en una real fuerza social que se moviliza en pos de sus propias reivindicaciones laborales. Mientras que por otro lado, en el sector privado, debido a la heterogeneidad de sus actores, los cuales responden a variadas ramas de la producción de la economía, no ha logrado conformarse un movimiento amplio y unificado de los trabajadores. En el sector privado lo más común son los procesos de negociación colectiva, que generalmente se realizan para reajustar escuetamente los sueldos y ciertas condiciones laborales básicas, en donde los sindicatos son pequeños en número de participantes, y por lo general se negocia particularmente con cada empleado, impidiendo de esta forma la articulación de sindicatos fuerte y organizados que se puedan plantar como una oposición real frente al empleador.

Capítulo II: Marco Teórico y discusión bibliográfica

2.1 Globalización y Sociedad Red

De manera de ir encuadrando nuestra problemática, es que procederemos a definir los conceptos principales que delimitaran teóricamente esta investigación. Para la realización de ésta, en primer lugar nos situaremos en las dimensiones globales y estructurales de nuestro problema, las cuales como ya hemos mencionado, se enmarcan dentro de las políticas económicas neoliberales llevadas a cabo en nuestro país primeramente durante la década de los 70 y 80, y luego profundizadas y extendidas al grueso de la población durante los gobiernos democráticos desde el 90 al 2000. En este sentido, es que sustentados en el concepto de Sociedad Red de Manuel Castells (2005), enmarcaremos política y económicamente nuestro problema. Esta noción conceptual la podemos entender como la nueva forma en la que se comienzan a estructurar las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales tras la reestructuración capitalista neoliberal global. Se produce un cambio en las estructuras de producción industrial jerarquizadas de la sociedad disciplinaria, tendiendo hacia la horizontalidad de las relaciones de poder y dominación, lo cual transforma la verticalidad organizacional casi de tipo militar característica de la Sociedad Industrial, en una organización cada vez más descentralizada del poder. Los ejes de poder vertical son reemplazados por nodos que distribuidos en una suerte de red o malla, van dinamizando la realidad social. (Castells, 2005)

Lo característico de esta nueva forma de relaciones y organizaciones es que se hace extensivo en distintos niveles de la sociedad. A nivel estructural se manifiesta a partir de la organización contemporánea del sistema económico de producción capitalista neoliberal global, la que en su ampliación a un nivel transnacional, se ve en la necesidad de generar flujos de comunicación y distribución para mantenerse en funcionamiento de manera simultánea. Esto significa que las grandes corporaciones que sustentan esta dinámica macroeconómica global, superan la capacidad de gestión y control del Estado-Nación, al ser una estructura organizativa tan amplia, descentralizada y disgregada por el mundo, generando sus propios canales de operatividad, muchas veces al margen de las normativas legales de cada país. (Castells, 2005, Canclini, 1995) En este sentido, el Estado-Nación también sufre una transformación con respecto a su estructura tradicional industrial, ya que desde las políticas económicas neoliberales, se apela a una reducción del Estado sobre todo en su función de control de la producción y previsión de servicios sociales, dejando esta función a cargo de capitales e intereses privados, que a través del mercado harán más eficiente el desarrollo de la producción y la entrega de servicios, lo que en el caso de Chile se refleja en la privatización de sectores productivos claves tales, como la minería, las telecomunicaciones, el transporte

o el sector energético, y la llegada masiva de grandes compañías transnacionales enfocadas principalmente al consumo y espectáculo de masas.

Por tanto, el sistema social y organizacional del mundo contemporáneo, posibilitado por el desarrollo informacional y de las telecomunicaciones a gran escala, se inserta en una estructura de relaciones múltiples de distintos niveles. A nivel de las empresas, esta nueva dinámica se ve plasmada en un cambio en los modos de producción y de división del trabajo. Los antiguos complejos industriales y fabriles, que requerían de una gran cantidad de mano de obra, poco calificada y en gran medida dependiente de la gestión pública estatal, es paulatinamente reemplazada por una industria cada vez más automatizada, altamente calificada y marginalizada a la periferia de los puntos de producción global (Antunez, 1996, Bauman, 2000). La flexibilidad en los contratos y la precariedad de estos se vuelven regla general, extendiéndose contratos a plazo fijo que en la mayoría de los casos no exceden de 1 año y en que las protecciones y garantías por parte del empleador son mínimas. Por otra parte, el paradigma de producción toyotista o postfordista se caracteriza por la especialización y cualificación de las funciones, posibilitado por la automatización y tecnologización de los procesos productivos. Esto significa que amplios sectores de la población se ven arrojados a nuevas formas de trabajo, enfocadas principalmente hacia el sector de servicios y consumo, trabajos donde la función laboral se ve cada vez menos complejizada y más informacionalizada, tendiendo a un clima laboral cada vez más específico, individualizado y rutinario. (Sennet, 2000)

Es en este escenario de nuevas formas (y reformas) de la producción, del comercio y del trabajo en que se ven envueltos los actores sociales en la modernidad, generando la figura de un nuevo sujeto laboral precarizado y desprotegido, donde la estabilidad y seguridad que significaba un trabajo formal, se ve reemplazada por una sensación de inestabilidad e incertidumbre en las subjetividades individuales de los trabajadores (Castel, 1999).

Los valores tradicionales de afiliación y compromiso con el trabajo, generadores de una identidad de oficio y de clase en los sujetos, se ven reemplazados por nuevos valores modernos más orientados a la desafección e insatisfacción con el empleo. Además, los trabajadores se ven sometidos a arduos procesos de evaluación de competencias y rendimientos que mantiene a los sujetos en un constante estado de alerta frente a su empleador, sobre todo a partir de los nuevos sistemas de control y vigilancia que han proliferado en los sistemas productivos y centros comerciales actuales.

Esta condición moderna del trabajo, inhibe la capacidad organizativa y movilizadora de los trabajadores, ya que al basar su funcionamiento en la impersonalidad de la función laboral

y en una ética del desempeño eficiente de la labor, los trabajadores no logran generar lazos que los vinculen en términos sociopolíticos, factor importante al momento de buscar organización sindical; sino que ésta red de relaciones sociales que se dan en el marco del área laboral, se ve influenciada en lo fundamental por la cotidianeidad y la cultura dominante. Los sentidos de pertenencia e identidades de los trabajadores deja de estar determinada por una posición de clase, un partido político o alguna institución cooperativa, como era típico en la sociedad tradicional de mediados del siglo XX; sino que el vaciamiento histórico y conceptual de estos discursos e instituciones deja a los sujetos inmersos en una realidad cada vez más individualizada y sometida al doble movimiento de condiciones estructurales determinadas por el funcionamiento del mercado global por una parte, y las dimensiones culturales de un entorno marcado por un comunitarismo corporativo local, en busca de la reivindicación de derechos sociales y culturales, por el otro (Touraine, 1995).

Por tanto, situándonos en nuestra problemática, es que entenderemos que pese al carácter atomizador de la nueva realidad laboral, la emergencia de expresiones de resistencia, lucha y conflicto se han vuelto cada más común, en la relación empleador-empleado. El lugar de trabajo, en un movimiento dialéctico pasa de ser un espacio despolitizado, impersonalizado y heterogéneo, a ser un espacio de interacción y articulación de la acción colectiva, principalmente de tipo sindical. Como ya mencionamos, las identidades ya no se crean a partir de un puesto laboral específico, pero sí, el formar parte de un mismo grupo colectivo, que comparte intereses, tanto económicos, como de clase, que también comparte objetivos y anhelos, posibilita la conformación de movimientos de acción colectiva, orientados a la búsqueda de bienestar, protección y estabilidad para los trabajadores precarizados por las condiciones socioeconómicas modernas.

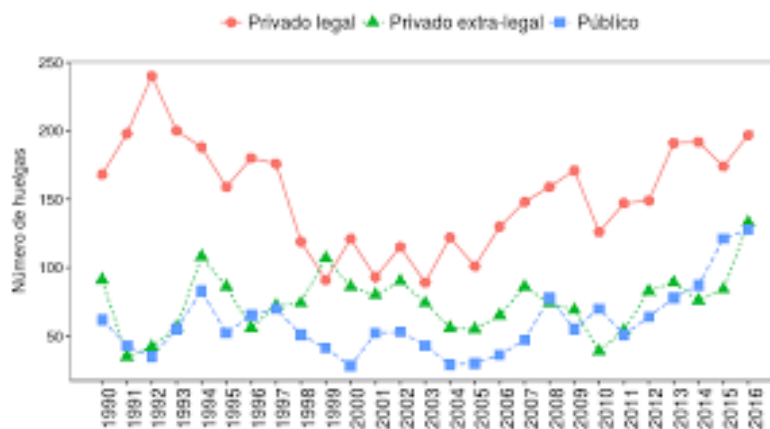
2.2 Acción sindical

Una de las consecuencias más destacadas que se desprenden de las políticas y transformaciones estructurales implementadas por el Régimen Militar desde los años 70 es el sustantivo debilitamiento del movimiento sindical como actor político y social. Los dilatados perjuicios que trajeron consigo el Plan Laboral y el Código del Trabajo el año 1970 solo se han visto parcialmente revertidos durante los últimos años, principalmente desde el convulsivo año 2011, en los que la baja afiliación sindical, la despolitización, la desarticulación y pasividad que caracterizó a los trabajadores, se ha visto alterada por un ascenso de la conflictividad sindical y la generación de nuevos recursos organizacionales y discursivos¹. Este progresivo desarrollo de la conflictividad en la organización de trabajadores ha dejado su impronta tanto en huelgas legales como ilegales, que parecen

¹ Datos extraídos de los Informes del Observatorio de Huelga Laborales (OHL) desde el 2015 al 2018.

distinguirse por una mayor radicalidad en sus demandas especialmente entre aquellos sectores donde la “cuestión laboral” está marcada por la precarización del trabajo, vale decir, los sectores de trabajadores subcontratados, temporarios o con condiciones laborales inseguras. Como se puede observar en el siguiente gráfico, el número de huelgas en el país, tanto del sector público como del sector privado, ha ido creciendo de manera ascendente.

Cuadro 1



Fuente: Informe del Observatorio de Huelgas Laborales 2016, Universidad Alberto Hurtado, Santiago.

Considerando que los sindicatos y asociaciones juegan un papel significativo, como expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad, en el marco de lo que se entiende por las relaciones laborales (Hyman, 1989), el sindicalismo juega un rol clave en la mediación del conflicto social y la relación salarial capital/trabajo (Antunes, 2005), en su incidencia creciente como sujeto/actor de políticas públicas en materias laborales en distintos contextos. La multidimensionalidad de éste fenómeno configura la consolidación de la asimétrica estructura de las relaciones laborales, la cual fortalece una herramienta de control en la sindicalización y de disciplinamiento en la acción sindical, ya que no permite constituir un libre ejercicio de la afiliación, la libertad sindical, la acción y la negociación colectiva, limitando ésta última su margen de acción a términos estrictamente relacionados con las remuneraciones salariales, bonos y beneficios empresariales (Julián, 2012).

Hyman (1997), a su vez, ha desarrollado un modelo útil para analizar al sindicato y los conflictos que a partir de él se desarrollan, a través de tres preguntas: la primera es la pregunta por el “quién”, apuntando al sector de la fuerza de trabajo que entra en conflicto; la segunda es el “qué”, y se refiere a los ámbitos posibles de la acción sindical; la tercera, a su vez, remite al “cómo” de la acción sindical, y permite indagar en aspectos como la forma organizativa del sindicato, las capacidades que pone en juego en un conflicto y la forma en que las dirigencias resuelven la “administración del malestar” combinando representación con legitimidad.

Por su parte, Morris (1998) ha analizado el fenómeno de estancamiento del movimiento sindical estudiando el alcance y las características de los sindicatos que se encuentran inactivos o en receso, encontrando entre las causas externas la desadaptación de los sindicatos a las nuevas relaciones laborales con la empresa, la carencia de redes territoriales, la dependencia de ayudas externas; y a nivel interno, la atomización de la fuerza de trabajo, la falta de prestación de servicios, los roces dirigenciales, y la estratificación entre los trabajadores por su calificación que genera diferencias de posición, salario y trato.

La llamada “crisis del sindicalismo en América Latina” (Zapata, 2004), tuvo su correlato en Chile. Ésta crisis se extendió por dos décadas (1990-2010) hasta la actualidad, caracterizada principalmente por bajas tasas de afiliación sindical, la tendencia a la inactividad de los sindicatos, el escaso crecimiento de la tasa de negociación colectiva, la fragmentación del mundo del trabajo e individualización de las relaciones laborales, con una respectiva heterogeneización y complejización de las formas de trabajo y composición de la clase trabajadora (Antunes, 2003) a partir de los cambios en el mundo del trabajo. En este sentido, desde la perspectiva de Julián (2012a) existen diversos factores estructurales o tendencias que determinan el actuar sindical en Chile, los cuales pasaremos a detallar:

- a) ***Tendencia I. Las bajas tasas de afiliación sindical:*** creemos que la escasez de un aumento en las tasas de sindicalización constituye uno de los síntomas de la falta en el imaginario de los/as trabajadores/as, en cuanto a concebir al sindicalismo como una herramienta colectiva de acción, organización y representación eficiente de sus intereses en el mundo del trabajo, lo cual es un fenómeno que comporta una multidimensionalidad de características, que detonan algunos de los núcleos problemáticos del sindicalismo en la actualidad.
- b) ***Tendencia II. El decrecimiento de la negociación colectiva:*** si consideramos el total de la fuerza ocupada en Chile al último trimestre de 2011, es decir 4,560 mil (Julián, 2012a), lo cual exhibe el nivel de desprotección e individualización de las relaciones laborales en el país, y el contexto asimétrico que el sindicalismo debe afrontar con el fin de asegurar mejores condiciones de trabajo.
- c) ***Tendencia III. Fragmentados y atomizados:*** lo que señalan en términos generales los datos es que el crecimiento del número de sindicatos no está relacionado con el crecimiento de la tasa de afiliación sindical, sino que habla de una tendencia de la fragmentación y atomización de la población sindicalizada en sindicatos cada vez de

menor tamaño, lo cual representa un limitante para el poder colectivo de los trabajadores organizados.

- d) **Tendencia IV. La conflictividad laboral y el consenso:** según López (2009) “es probable que en vez del predominio de la acción política –centrada en los intentos de influir en las decisiones gubernamentales y legislativas-, estemos presenciando un nuevo protagonismo de la acción directa sobre las empresas en la agenda sindical, sobre todo protagonizada por colectivos que hasta ahora no habían logrado un reconocimiento cabal de sus propios intereses en las habituales instancias de representación sindical”. Creemos que éste diagnóstico acompaña la tensión entre el proyecto corporativo, dominante en el sindicalismo chileno de las dos últimas décadas, y un proyecto sociopolítico con rasgos movimientistas (Moody, 2001; Julián, 2013), que define lo político “más allá” de las relaciones partidarias e institucionales, encuentra su soporte ético en “lo comunitario”, “lo ciudadano” y en la acción de los actores sociales, reordenando simbólicamente el carácter del trabajador y el trabajo (Julián, 2012).
- e) **Tendencia V. Flexibilidad y precariedad:** la flexibilidad laboral manifiesta la existencia de una heterogénea variedad de relaciones laborales, las que van desde aquéllas que externalizan al máximo la relación con el trabajador y debilitan el compromiso ligado a la relación laboral clásica, hasta otras que, conservando las obligaciones entre empleador y asalariado, introducen cambios en el contrato que afectan el desempeño laboral y la calidad del empleo asalariado de manera significativa. Esto va sumado a condiciones atípicas de trabajo, en un contexto de flexibilización laboral y de trabajo indecente que potencian la incertidumbre, la vulnerabilidad y el miedo como factores subjetivos estructurales en el proceso de sujeción en el trabajo, apuntando a un compromiso moral, en un contexto de flexibilidad de las relaciones laborales.

En definitiva, en base a estos 5 focos de tensión del sindicalismo en Chile, es que pretendemos abordar el problema de los conflictos laborales y la construcción de los marcos de la acción colectiva que se desprende de ellos, para los sindicatos de estibadores del Puerto de Valparaíso. En este sentido, el entender la evolución de los sindicatos en Chile de acuerdo a las distintas etapas sociopolíticas y económicas que se han dado en el país se convierte en algo prioritario, para posteriormente entender y configurar los sentidos de identidad, agencia y los marcos de injusticia. Por tanto, nos posicionaremos desde una perspectiva comparativa para entender las cualidades intersubjetivas que se dan dentro de los sindicatos, y así indagar en las continuidades y divergencias que surgen entre las distintas organizaciones sindicales.

2.3 Teoría de la acción colectiva: el enfoque constructivista

Desde la Sociología de los Movimientos Sociales, surgen desde mediados de los 80' nuevos enfoques teóricos, debido a la influencia de los giros lingüístico y cultural, los que han reintroducido la dimensión cultural y las perspectivas de los actores en los estudios de la movilización social. En este sentido, autores como Alberto Melucci señalan que es en el campo cultural donde se llevan cabo las negociaciones de códigos, normas, identidades, derechos, en definitiva, estructuraciones simbólicas que afectan al sistema como un todo. La principal crítica de este enfoque hacia los estudios tradicionales de movimientos sociales, consisten en que se hace necesario investigar las causas y los procesos de construcción de los movimientos sociales, no solo verlas como un dato dado, homogéneo y unitario, sino que el nuevo contexto global requiere entender los fenómenos desde un enfoque multipolar, indagando en las distintas dimensiones que se presentan.

“Los movimientos sociales son entendidos como desafíos simbólicos, ya que operan como signos en las sociedades de la información. Generan nuevas identidades y estilos de vida. La tarea del analista consiste en explicar cómo se construye colectivamente un actor y cómo configura su identidad, cómo se mantiene esta y como podría cambiar en el tiempo” (Melucci, 1994b, Pág.125; citado en Paredes, 2014)

Adentrándonos ya en la teoría propiamente tal, siguiendo a Melucci, entenderemos la acción colectiva como una construcción social y simbólica de acciones que tienden a la organización, por parte de un grupo determinado de actores que comparten objetivos, intereses, recursos y obstáculos. Según la propuesta del autor, el análisis de la acción colectiva comprende las siguientes dimensiones analíticas:

- a) **Solidaridad:** se entiende como la capacidad de los actores para compartir una identidad colectiva, ósea la capacidad de reconocer y ser reconocidos como parte de una misma unidad social, unidad que a su vez, es heterogénea en su conformación.
- b) **Conflicto:** se refiere a la preponderancia de un objetivo común disputado entre actores antagónicos, objetivos que generalmente se refieren a la lucha por los recursos disponibles. En el caso particular de esta investigación, al tratarse de luchas laborales-sindicales, los conflictos surgen principalmente en los aspectos económicos, políticos y derechos sociales que les son negados o aplicados precariamente a los trabajadores.

c) **Ampliación o ruptura de los límites del sistema:** este ítem nos indica la capacidad que poseen los movimientos sociales de tensionar o incluso sobrepasar rangos estructurales del sistema, ya sea en el ámbito laboral o de un sistema político-económico si lo apreciamos desde una perspectiva macro-social. Por tanto, los conflictos estructurales y las tensiones sociales chocan en un punto, desbordando los márgenes pre-establecidos, obligando a tener que tolerar más, o incluso provocando cambios de mayor o menor envergadura, que permitan resguardar el orden y la organización interna de un sistema. Aun así, dependiendo de los repertorios de acción de quienes se enfrentan, las lógicas institucionales y normativas pueden variar bastante o incluso ser obviadas en casos de ruptura de los límites establecidos. Ejemplificando en relación a nuestra investigación, es posible apreciar esta dinámica en los casos de huelgas ilegales, que se dan al margen de la legislación laboral vigente, o las acciones colectivas de protesta que alteren el orden, ya sea marchas no autorizadas, mítines callejeros o paralización de la producción, por mencionar algunas. Siguiendo a Tarrow, el repertorio de movimientos de protesta ofrece 3 tipos básicos de acción colectiva: violencia, disrupción y convención. Los 3 incorporan en mayor o menor grado las propiedades de desafío, incertidumbre y solidaridad.

2.4 Construcción de Marcos de acción colectiva

Las definiciones que dan los actores de manera conjunta, sobre los significados de la acción colectiva que realizan, es lo que se ha denominado marcos de la acción colectiva, donde el énfasis radica en conocer los procesos desde donde los individuos confieren sentido a su acción colectiva de manera que se pueda entender por qué las personas participan en ellos. Lo anterior exige “centrar el análisis en los procesos de interacción mediante los cuales se construyen marcos de significado con los que interpretan y se identifican las y los seguidores de un movimiento, y considerar así el impacto que estos tienen en su concepción de sí y de los demás” (Delgado Salazar, 2007; Pág. 45)

Importante ha sido el aporte de la corriente teórica del interaccionismo simbólico para la elaboración de esta conceptualización, cuya hipótesis basal nos dice que “a través de la adaptación recíproca entre los diferentes individuos que interactúan en un grupo, surge la acción conjunta. La acción colectiva es fruto de un constante proceso de interpretación de las relaciones humanas por parte de los actores” (Gódas i Perez, 2007; citado en Paredes, 2014). En este sentido, desde la perspectiva de Goffman, a partir de sus estudios sobre marcos de referencia o *frame-analysis* (1974), es que se concibe el concepto de “marco”, entendido como “esquemas de interpretación que habilitan los individuos al localizar, percibir, identificar y etiquetar los hechos de su espacio de vida y del mundo en general” (Goffman,

1974, en Snow et al., 1996). En vista de lo anterior, el marco se configura a partir del conjunto de orientaciones mentales que permiten organizar la percepción y la interpretación de hechos sociales significativos en los actores sociales.

Por tanto, situándonos precisamente en la definición de lo que es un marco de la acción colectiva, siguiendo la orientación cultural en los nuevos enfoques de análisis de los movimientos sociales, diremos que este enmarcamiento se refiere a un esquema interpretativo de significación, que simplifica y condensa la realidad social en conflicto, a través de las operaciones de selección, indicación y codificación de situaciones, eventos, experiencias y secuencias de acciones relacionadas con la definición de la situación por parte del movimiento social, acciones relacionadas al pasado, presente y futuro (Snow y Benford, 1992).

En tal sentido, el poder movilizador del marco no radica en los valores, las creencias y las normas de individuos particulares que se agregan para impulsar la acción, sino “en los entendimientos y sentimientos que de manera intersubjetiva se configuran en asociación durante el mismo proceso de la acción colectiva, acudiendo a la sabiduría popular, al conocimiento de la experiencia y a los repertorios de las culturas políticas que circulan por los medios de comunicación” (Delgado Salazar, 2007; Pág.48)

Siguiendo los planteamientos de Gamson (1998), un marco será efectivo si es capaz de articular el registro personal y el registro público, entendiendo esto tanto en las características internas como en los factores externos de la organización colectiva movilizadora, en este caso los sindicatos de trabajadores movilizadores. Como señala el autor, “una movilización y un movimiento no sólo se constituye por la existencia de recursos simbólicos o materiales y oportunidades políticas, sino que principalmente por la capacidad de los activistas y participantes de la movilización de definir e interpretar la situación” (J.P. Paredes, 2013; Pág.21). De acuerdo a esta idea los marcos que legitiman y sustentan acciones colectivas, y son producto de un proceso de construcción social que según Gamson (1992a), pasa por 3 dimensiones fundamentales: la construcción del sentido de injusticia, de identidad colectiva y el sentido de agencia. Por tanto, procederemos a definir y detallar cada una de estas características que conforman el marco de la acción colectiva, que serán las dimensiones principales en torno a las que interrogaremos y analizaremos la situación de los sindicatos de trabajadores movilizadores a investigar en este estudio.

- a) **Construcción del sentido de injusticia:** los marcos de injusticia, que designan el inventario de orientaciones cognitivas y afectivas que un actor o movimiento social define y utiliza para comprender una adversidad como una situación de inequidad, se

relaciona con situaciones experimentadas a partir de la existencia de contradicciones estructurales y tensiones de ellas derivadas, que en definitiva, establece antagonismos, conflictos y repertorios de acción. De esta forma, se define el sentido de injusticia como una interpretación de los actores respecto a los acontecimientos, en un determinado contexto de interacción social (ámbito laboral para los fines de esta investigación), basado en la conclusión de la existencia de un sistema de autoridad que sobrepasa los límites tolerables de abuso y atropello a los principios y valores de los trabajadores, plantándose frente a ellos como un enemigo a adversario en común.

En este sentido, siguiendo a Gamson (1992) resulta imprescindible que las personas se sientan agraviadas por una situación determinada y crean que la acción colectiva puede contribuir a solucionar dicha situación. Por ende, esta perspectiva plantea que sin la posibilidad de establecer un marco interpretativo de injusticia resulta improbable que la gente se movilice, aun cuando cuente con oportunidades para hacerlo. En consecuencia, “para que surja la conciencia de pertenecer al colectivo de personas afectadas, se requiere transitar de la situación de desgracia hacia la configuración de un marco de injusticia entre ellas. Lo anterior demanda un cambio cognitivo en la manera como las personas perciben una condición problemática.” (Delgado Salazar, 2007; Pág.55)

Además, el autor propone el concepto de marco de injusticia como la capacidad de la movilización de interpretar la situación como dañina y que produce sufrimiento, es decir, “es la producción de un juicio moral con respecto a la situación [...] de los actos y condiciones que producen el estado de sufrimiento” (Chihu, 2006; Pág. 222, citado en Paredes, 2013). Una vez que se ha logrado definir la situación como moralmente injusta, los marcos permiten organizar la experiencia colectiva y guiar la acción social, es decir vinculan lo cultural o público, con lo personal.

Klandermans (1997) coincide con Gamson al considerar los sentimientos de indignación moral e injurias compartidas como aspectos centrales, los cuales emergen de un tratamiento desigual e ilegítimo respecto a un grupo social, sobre todo en lo que respecta a la imposición de agravios y violación de principios y valores. Para Snow & Oliver (1995) los marco de interpretación que le otorgan un sustento político e ideológico a la acción colectiva pueden ser de distinto tipo, siendo el de mayor importancia para los fines de esta investigación, los “marcos de diagnóstico” los cuales implican la definición de un problema susceptible de ser transformado, mediante la identificación de factores causales, unos más predominantes que otros.

En esta misma línea, Gamson señala que la indignación de los actores agraviados está estrechamente relacionada con la identificación de causas y responsables de las situaciones de injusticia, por lo que la identificación de los actores sociales antagónicos se hace más que necesaria.

De la misma manera, Klandermans (1992) destaca la identificación de un adversario responsable, lo cual debe ir de la mano con los objetivos del movimiento y las motivaciones de los actores, estos 3 factores se vuelven indisociables al momento de construir el marco de injusticia de un movimiento. Sabucedo (1996) también plantea que para que el descontento se traduzca en acción política una vez identificada una situación injusta, es necesaria la atribución de responsabilidad hacia algún “agente externo”, representado por la autoridad gubernamental u otro actor que converja en la situación de conflicto.

No obstante, subraya este autor (Gamson, 1992a, Pág. 31 - 33; 1995, Pág. 90- 92), identificar causas o responsables por los problemas sufridos no es una tarea fácil, principalmente por la abstracción del culpable que torna la responsabilidad humana invisible, o se alude a un sistema sin actores responsables por su existencia y mantenimiento. Definir responsables concretos por la injusticia, advierte Gamson (1992a: 33), presenta además problemas específicos como el oscurecimiento de las condiciones estructurales subyacentes que producen las situaciones problemáticas y la identificación equivocada de responsables. A pesar de estos matices, atribuir responsabilidades a un blanco concreto, aún cuando equivocado, es una condición necesaria para un marco de injusticia. Así, para apoyar la acción colectiva contra los blancos identificados por el marco se debe vincular, de forma eficaz, la dimensión abstracta con la concreta, conectando los determinantes estructurales más amplios con los actores sociales responsables por los agravios compartidos.

En definitiva, la eficacia simbólica de los movimientos sociales o grupos organizados en los procesos de cambio social, pasa por la capacidad de crear y renovar definiciones colectivas sobre las situaciones problemáticas que motivan la acción. Estas orientaciones sirven para evaluar problemas, interpretar sus causas, desarrollar estrategias para enfrentarlos, estimar los resultados de las acciones en el contexto del conflicto, al mismo tiempo que permite el sostenimiento de la acción en el tiempo.

- b) Construcción del sentido de agencia:** este concepto se refiere a la “capacidad de generar la consciencia de que es posible cambiar las prácticas sociales que producen la situación injusta, a través de la acción colectiva y la movilización” (Gamson, 1992;

citado en Paredes, 2013). Por tanto, configurar un sentido de agencia es uno de los mayores desafíos de las movilizaciones, debido a los obstáculos estructurales, culturales e individuales existentes en la sociedad.

En este sentido, Gamson (1992a), afirma que éste parece ser el marco más difícil de desarrollar, principalmente en la clase trabajadora, pues son muy pocos los trabajadores que comparten un sentido de agencia colectivo. Esto ocurre porque la estructura social no favorece la participación del ciudadano común en las instituciones que determinan sus condiciones de vida, y la cultura dominante promueve la inactividad y un sentido de impotencia donde solo parece posible una salida individual. Pero, a pesar de esta situación, no se puede afirmar, argumenta Gamson, que los significados transmitidos por la clase política sean aceptados ciegamente por la sociedad, pues existe entre los ciudadanos un escepticismo generalizado sobre la política y los políticos, además de todo tipo de resistencias individuales o colectivas hacia los grupos dirigentes, políticos y económicos

La capacidad de agencia se desenvuelve enfrentado los diversos retos que surgen en una situación de conflicto y el contexto político, y solo a partir de estos, los actores proyectan la acción y la sitúan en un horizonte de expectativas de éxito y eficacia. Esto alude a la creencia emanada de los marcos de interpretación de la realidad, sobre la posibilidad de que las condiciones adversas reconocidas como injustas puedan ser transformadas mediante la acción colectiva realizada por quienes están en contra de ellas. Sobre este aspecto Sabucedo (1996) llama la atención sobre el papel que desempeñan “los esquemas de acción colectiva para desafiar los sentimientos de inmutabilidad o fatalismo que pueden desarrollarse respecto a las situaciones sociales de precariedad y abandono” (Delgado Salazar, 2007; Pág. 60)

El proceso constructivo de la eficacia de la acción, requiere según Snow & Benford (1988) la construcción de un “marco de pronóstico” que implica la definición de criterios de acción para darle solución. Klandermans (1988) destaca con su aporte sobre la “movilización de consenso para la acción”, planteando que las expectativas de las acciones están relacionadas con las formas de movilizar apoyo, bajo dos modalidades: 1) La formación de consenso y 2) La movilización de consenso. Mientras la primera consiste en el intento deliberado por generalizar las visiones hacia un público más amplio, el segundo activa el compromiso interno, permitiendo la cohesión del grupo y genera consenso entre sus filas. Por tanto, la capacidad de agencia de los actores movilizados se hace extensiva tanto a la arena pública, como a las relaciones internas del colectivo.

Finalmente, una forma de difundir la experiencia y generar alianzas entre simpatizantes u otros actores que se enfrentan a situaciones conflictivas similares, es a través de los denominados “marcos maestros”, tipo de enmarcamiento de interpretación que aúna semejanzas de diversas experiencias de acción colectiva, influenciando a escala más amplia los marcos de acción de otros grupos o movimientos, funcionando como modelos de referencia para la acción. En este sentido, se plantea que al concebirse experiencias similares en las movilizaciones colectivas, con objetivos y adversarios comunes, generalmente asociado a reivindicaciones económicas y derechos sociales en el caso de los trabajadores movilizados, se da pie para una expansión de la consciencia de la capacidad de agencia de los actores, al haber registro empírico y discursos complementarios, potenciando y sosteniendo la acción colectiva en conjunto de variados actores, esto apoyando en el sentido común, el lenguaje del mundo popular, y una cierta memoria histórica compartida.

- c) **La construcción de la identidad colectiva:** se refiere a la definición de un nosotros en oposición de otro, responsable de la indignación moral y la situación de injusticia. Este marco de identidad se configura mediante la atribución de responsabilidades y siempre en relación a un antagonista. La identidad es la posibilidad de la movilización de autodefinirse en relación a la definición e identificación de otro antagónico y responsable (Gamson, 1992).

En otros términos, la identidad colectiva supone por parte de las y los asociados a las organizaciones de los movimientos sociales, definir y proporcionar aquellos vocabularios, marcas o rasgos distintivos que definen un sentido de pertenencia para que las y los participantes y simpatizantes construyan sus identidades individuales de forma que se unan entre sí, en un contexto más amplio como el que ofrecen las experiencias colectivas. “Además, podríamos decir que la identidad colectiva, como definición interactiva, ofrece símbolos y representaciones compartidas que permiten la construcción de relatos que dinamizan la memoria colectiva, afirmando y recreando permanentemente el sentido del «nosotros(as)»” (Delgado Salazar, 2007; Pág. 57-58)

Según Gamson es útil pensar que la construcción de las identidades colectivas en los movimientos sociales se basa en tres categorías o fuentes de identidad entrecruzadas que pueden variar en su grado de integración: las organizaciones, los movimientos y los grupos solidarios. La categoría “organizaciones” incluye las organizaciones promotoras de los movimientos y otras organizaciones como los sindicatos o los partidos políticos, por tanto, para fines de nuestra investigación, hablaremos

principalmente de organizaciones. La categoría “movimientos” incluye los movimientos sociales como un todo, con sus organizaciones formales e informales. Y la categoría “grupo solidario” incluye categorías sociales más amplias basadas en la posición social, como los trabajadores, las mujeres o los negros. Los activistas que están definiendo su identidad colectiva suelen dar distintas prioridades a estas categorías o fuentes de identidad. No obstante, es frecuente que estas tres fuentes de identidad sean consideradas separadas, como por ejemplo cuando la clase trabajadora se identifica con el grupo de trabajadores pero no se identifica con las organizaciones sindicales y piensa que el movimiento obrero ya no existe más.

Siguiendo a Snow y Benford (1994), hablarán de “campo de identidad” como resultado del proceso de enmarcado, es decir, la relación de los procesos de configuración de marcos de referencia y la construcción de identidades relevantes para la acción colectiva, en donde es posible definir 3 grandes grupos de identidades, estas son: a) Los protagonistas, que promueven y simpatizan con los valores, metas y prácticas de la movilización, y son los que se benefician –o se ven afectados- por las acciones del movimiento; b) Los antagonistas, conjunto de personas y colectivos que parecen estar unidos para oponerse a los esfuerzos de los protagonistas; c) La audiencia, son los observadores no comprometidos con la acción colectiva, ni protagonistas ni antagonistas (Hunt, Benford & Snow, 1994).

El campo identitario de los protagonistas, es el más significativo para efectos de nuestra investigación, y consiste en una serie de significaciones que sustentan la identidad de los individuos, líderes y seguidores de base, que se corresponden con los principales fines de la organización, permitiéndole la conformación de una identidad pública.

Basándonos en Melucci, por identidad colectiva entenderemos “... una decisión compartida mediante procesos continuos de activación de relaciones sociales que conectan a los actores” (1999, Pág. 38). El contenido de la identidad colectiva en tanto marco de interpretación y definición de valores compartidos, según el autor se estructura en función de 3 tipos de orientaciones:

- 1) *Definición del sentido y la finalidad de la acción colectiva:* referida a orientaciones colectivas sobre el sentido y los fines que se pretende conseguir mediante la acción.

2) *Definición de los medios de la acción*: orientaciones colectivas sobre las estrategias y canales de viabilización de la acción.

3) *Definición del entorno de la acción (espacio/tiempo)*: orientaciones colectivas sobre los alcances de la acción y su proyección en el tiempo.

En definitiva, los participantes de una acción colectiva, construyen sus identidades de manera intersubjetiva, lo cual lleva a concebir las identidades colectivas como entidades interactivas, derivadas de relaciones de intercambio y negociación entre sus miembros. Implica también que los miembros del grupo definan y creen vocabularios, rasgos distintivos, símbolos y sentidos de pertenencia.

Como vimos, la construcción de marcos de acción colectiva es una tarea compleja debido a: 1) la naturaleza colectiva y polémica de su contenido que retarda el consenso sobre la definición de sus componentes; 2) la probabilidad de asociarse otras emociones distintas de la indignación en la definición del componente injusticia; 3) la abstracción del culpable o responsable por los problemas sociales que torna la responsabilidad humana invisible; 4) la inactividad y la ausencia de un sentido de agencia colectivo promovidos por la cultura dominante; 5) el individualismo y la falta de integración entre las diversas fuentes de identidad disponibles, y 6) la frecuente ausencia de un sentido de nosotros bien definido y en oposición a un adversario claramente identificado. En torno a estos conceptos, es que se nos abre el camino para poder construir los marcos de la acción colectiva dentro de los sindicatos de estibadores movilizados en nuestra región.

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Tipo de Estudio

Como se desprende de la formulación, el estudio propuesto requiere de un diseño metodológico capaz de caracterizar la naturaleza de las formas, perspectivas y relaciones que adquiere la conflictividad, por un lado, y la conformación de una identidad común, por otro, al interior de las organizaciones de trabajadores portuarios. En este sentido, nuestra investigación adoptará una perspectiva de investigación cualitativa, enfocada al análisis de discursos.

Por tanto, la presente investigación se enmarca en un estudio de tipo descriptivo, debido a que al ser un análisis de marcos de la acción colectiva, lo que se busca es indagar en las principales dimensiones que se manifiestan en un grupo humano organizado y movilizado, con el fin de generar un relato detallado que describa ciertas representaciones sociales, significados comunes, motivaciones y expectativas.

En este sentido, el análisis descriptivo permitirá adentrarnos en las orientaciones subjetivas de los actores, referidas principalmente a 3 propiedades claves: 1) La construcción de marcos de injusticia en los sindicatos movilizados, en donde las variables de solidaridad interna de grupo e identificación de un adversario común son dimensiones fundamentales a describir; 2) Definición de la identidad colectiva del sindicato, la cual se trabajará sistemáticamente a partir de la identificación de memorias y representaciones comunes entre los trabajadores de los sindicatos estudiados; y 3) Definir la capacidad de agencia y proyecciones de los trabajadores, la que es posible visualizar principalmente en los repertorios de acción y protestas que se llevan a cabo al momento de ejecutar una huelga.

Para la realización de este ejercicio descriptivo, es que se seleccionaran distintos casos de sindicatos de estibadores portuarios que hayan estado movilizados durante el año 2014 y 2015 en la ciudad de Valparaíso, este será nuestro criterio común de selección. Los sindicatos de estibadores movilizados que cumplan con los criterios de selección serán nuestra muestra representativa del universo de todos los estibadores del puerto de Valparaíso.

Por otro lado, la unidad de observación a quien se le aplicaron los instrumentos de producción de datos, en cada caso fue el dirigente principal de los sindicatos (o la organización de trabajadores) involucrados en el conflicto, en el entendido de que se trata de un actor clave que puede entregar la información más relevante, al ser quien tiene, por necesidad y por su posición misma en la organización, el mayor conocimiento de la situación.

3.2 Tipo de diseño

El diseño de ésta investigación corresponde a uno de tipo cualitativo, semi proyectado, no experimental y transversal. El adoptar un diseño cualitativo de investigación, responde principalmente al objetivo general y nuestro concepto central de marcos de acción colectiva, el que busca comprender las significaciones de la acción desde la intersubjetividad del colectivo en cuestión, en este caso los sindicatos de estibadores movilizadas en el puerto de Valparaíso. Bajo esta consideración, la opción cualitativa resulta coherente con nuestro propósito, en la medida que implica "... descubrir la naturaleza del mundo social a través de la comprensión de cómo la gente actúa y da sentido a sus propias relaciones vitales" (Alonso, 1998; Pág. 27)

El carácter semi-proyectado de este diseño, se refiere a que el desarrollo de la investigación, tanto en sus tiempos como en sus etapas, estará siempre susceptible de sufrir modificaciones, debido a causales externas, como dificultades propias del investigador a la hora de llevar adelante el trabajo de campo. En palabras de Morgan (citado en Valles) "virtualmente toda investigación cualitativa está basada en un conjunto de elecciones de diseño iniciales y emergentes". Esta planificación previa en el desarrollo de la investigación es la que podrá variar de acuerdo a distintos motivos contingentes.

Además, se trata de un diseño No experimental puesto que no se construye ninguna situación provocada o manipulada por el investigador, en la cual se busque intervenir una variable; más bien, las variables independientes ya están presentes y superan ampliamente la capacidad de control del investigador.

Finalmente, la decisión de un diseño transversal, responde a que los marcos de interpretación de la acción colectiva serán estudiados desde las representaciones que se tengan de la acción colectiva en el presente. Siguiendo a Koselleck (1993), abordamos la experiencia presente como vinculación concreta entre el pasado y el futuro, brindándonos el acceso a experiencias de acontecimientos, mientras que al mismo tiempo permite acceder a la configuración de expectativas y motivaciones de los actores, a partir de los acontecimientos en curso.

3.3 Técnicas de producción de la información

Con la finalidad de poder obtener y recabar información de manera ordenada y acorde a los objetivos específicos de ésta investigación, se ha optado por la opción de producción de datos primarios y la recolección de fuentes secundarias:

- a) **Producción de información primaria:** la técnica utilizada para elaborar datos in situ, fue la entrevista en profundidad semi-estructurada, mediante la utilización de un guion temático previo que permitiera orientar de manera fluida y a partir de tópicos, la conversación entre el investigador y el sujeto de estudio.

Por otro lado, también hemos recurrido a técnicas de observación participante, referida a la asistencia a jornadas de paralización de los estibadores de Valparaíso, Congresos de la UPCh, asambleas y procesos de elecciones del sindicato n°1 de TPS. En estas instancias se pudo entablar conversaciones y debates con grupos de trabajadores de base, pertenecientes a distintos sindicatos del puerto, como también adentrarnos en la cotidianidad de la asignación de turnos para los trabajadores, participando de las conversaciones informales que se dan día a día en la espera de asignación de un turno laboral.

La elaboración del instrumento debe corresponder a un constructo comunicativo que surja a partir del dialogo entre los interlocutores en un contexto determinado, a través del cual pretendemos acceder a las vivencias, símbolos y representaciones que conforman el sistema de vida cotidiano de los actores, en este caso, en un ambiente laboral precarizado. Estas construcciones colectivas, son a la vez comunicativas y lingüísticas, por tanto se hacen operativas en el discurso de los actores entrevistados como realidad intersubjetiva dentro de un sistema organizacional como es el campo del trabajo. De acuerdo a esta perspectiva, las narrativas o testimonios de vida, que se inscriben dentro de la tradición del análisis de discurso, sobre las vivencias que anteceden a las acciones colectivas de protesta y los relatos sobre las experiencias de las acciones conjuntas serán el vehículo para la comprensión de la construcción significativa de la acción colectiva, a partir de los motivos, intereses, expectativas y relaciones que establecen los actores. En términos de Alonso (1998):

“La entrevista en profundidad es, pues, un constructo comunicativo y no un simple registro de discursos que hablan al sujeto. Los discursos constituyen un marco social de la situación de la entrevista. El discurso aparece, pues, como respuesta a una interrogación difundida en una situación dual y conversacional, con su presencia y participación, cada uno de los interlocutores (entrevistador y entrevistado) co-construye en cada instante ese discurso. La construcción discursiva es siempre singular y difícilmente reproductiva en sus aspectos de sintaxis lógica interna” (Alonso; 1998, Pág. 229)

En definitiva, mediante un proceso de entrevista en profundidad, transcripción de las entrevistas, codificación de las mismas a través de un software diseñado para esa función (NVivo 8) y posterior análisis de la información recogida, se puede acceder de manera sistemática al problema de investigación planteado, sustentándonos en nuestros objetivos específicos, que delimitan de manera coherente las dimensiones a abarcar, los alcances de la investigación, y los niveles de análisis a los que se pretende llegar.

- b) **Recolección de datos secundarios:** en este ámbito, se utiliza la técnica de recolección de documentos, ya que proporciona los insumos y las fuentes directas de información sobre quienes han trabajado el tema del sindicalismo en Chile y los movimientos de estibadores en general. Los documentos secundarios son concebidos como datos que se encuentran ya disponibles y que han sido producidos en circunstancias y por razones que no tienen nada que ver con los requerimientos de la información señalada, sin embargo, nos resulta sumamente útiles para acceder a acontecimientos pasados (Valles, 2003), que en este caso corresponde a los conflictos laborales sindicales ocurridos durante el bienio 2014-2015.

Específicamente los documentos e insumos consultados para la investigación fueron, investigaciones anteriores sobre movimientos sindicales en Chile, principalmente en 3 momentos históricos distintos: Unidad Popular, Régimen Militar o Dictadura y desde el retorno de la democracia neoliberal hasta estos días, investigaciones que se han desarrollado bajo el alero de Centro de investigaciones académicos, de la Universidad de Chile por ejemplo, los cuales han sido de utilidad para realizar una revisión de antecedentes que nos permita tener un panorama general de la evolución de los movimientos sindicales en Chile, las cuales se encuentran mencionadas en la bibliografía. También se recurrirá a artículos de prensa para tener una visión general de los conflictos que se estén desarrollando y que se hayan desarrollado en el periodo comprendido para esta investigación.

Para reconstruir parte de la historia de los estibadores de Valparaíso, hemos considerado necesario hacer un recorrido histórico lineal. Para ello, la fuente más completa que identificamos correspondió a la prensa oficial escrita de la región de Valparaíso, dado que no existían otro tipo de documentos, ni dentro del sindicato de estibadores, ni en la historia, que nos permitiera reconstruir de manera consecutiva algunos aspectos de la historia de los estibadores. “La prensa oficial, en este caso nos permitirá observar diversos sucesos que van más allá del

relato de los estibadores y nos ayudarán a tener una panorámica de los cambios en la historia de los trabajadores y del puerto mismo. Sin embargo, no consideramos estos datos como aislados, sino los ubicaremos en un contexto social e ideológico” (Leal & Aguirre, 2013)

En definitiva, se recurrió a todo aporte documental y audiovisual que permita acceder de manera clara y precisa a nuestro problema de investigación.

3.4 Universo y muestra

El criterio principal que se debe considerar al momento de estructurar nuestra muestra pasa por la definición del universo de estudio, correspondiente a los estibadores agrupados en sindicatos en el Puerto de Valparaíso, que se hayan movilizado durante el periodo 2014-2015. Teniendo en consideración este universo, la elaboración de la muestra se realiza de acuerdo a los criterios de Vázquez, Ferreira, Mogollón et al. (2006), para la obtención de “información rica, profunda y completa. A partir de la propuesta de los autores, el muestreo se realiza bajo los siguientes criterios.

- **Intencionado y razonado:** se refiere a la elección de criterios de representatividad significativos, que respondan de mejor manera a la pregunta de investigación y permitan conocer el fenómeno en profundidad, en sus variadas dimensiones.
- **Acumulativo y secuencial:** referido a la obtención de información suficiente para dar respuesta a las preguntas y objetivos planteados, teniendo en consideración los márgenes de saturación de la información.
- **Flexible y reflexivo:** esto responde a criterios de flexibilidad muestral, ante la posibilidad de que surjan informantes más idóneos, permitiendo variaciones en el plan de trabajo inicial.

Siguiendo a Vázquez (2006), el tipo de muestreo seleccionado será de tipo teórico ya que “(...) el estudio de la muestra se realiza según un constructo teórico que acompaña el cuerpo de estudio, y la selección de las unidades de muestreo se lleva a cabo siguiendo tipologías o perfiles definidos conceptualmente” (citado en K. Poblete, 2014). Mientras que la estrategia de muestreo propuesta corresponde al muestreo por criterio, ya que “... todas las unidades

de muestreo han de cumplir unos perfiles definidos en el diseño muestral, que en general representan variables discursivas del fenómeno” (idem, 2014).

La muestra que nos propusimos fue emergente, de manera que quedó delimitada cuando consideramos incorporadas las mayores voces y la saturación de la información. En definitiva, realizamos una entrevista grupal semi estructurada, definida como grupo natural, en la cual simulamos la naturalidad y la espontaneidad de una conversación; lo fundamental consistía en generar un clima de confianza para que surgieran temas y experiencias relevantes. En esta instancia participaron cerca de 20 estibadores de 6 sindicatos distintos, en entrevistas y conversaciones que se desarrollaron en distintos contextos, como por ejemplo asamblea, marchas callejeras y conversaciones informales fuera del sindicato de estibadores.

Y además, realizamos entrevistas individuales, donde consultamos a 3 dirigentes correspondientes a las federaciones de estibadores más importantes de la ciudad, y otros 3 dirigentes representantes de distintos sindicatos empresas dentro del puerto, quienes accedieron a participar libremente y con resguardo de sus identidades. Las entrevistas se realizaron mediante pautas elaboradas con estructuras abiertas para el caso de los estibadores, las que contemplaron; aspectos de su iniciación en el trabajo de estiba, elementos de trabajo específico y sus cambios; tópicos específicos del sindicato, historia, estructura interna, liderazgos, transformaciones y conflictos. Por último, la entrevista exploró en la vida social que se desarrollaba en el barrio puerto y las subjetividades asociadas a éste puerto y al patrimonio.

Las entrevistas fueron analizadas mediante un análisis de contenido sociológico, ya que este “permite conservar el lenguaje original de los sujetos, indagar su definición de la situación, la visión que tienen de su propia historia y de los condicionamientos estructurales” (Serbia, 2007, citado en Leal & Aguirre, 2013). A través de esa información, el investigador posteriormente construye el dato, lo ordena, organiza y saca conclusiones. También fue complementado por aspectos del análisis de discurso, para lograr una mayor profundidad, con el propósito de descubrir procesos en que los sujetos construyen argumentaciones, realidades, defensas ideológicas, etc.” (Orlandi, 2012 citado en Leal & Aguirre, 2013). Por tanto, la distribución y criterios de la muestra será la siguiente:

- a) **Sector de la economía y la producción:** como ya hemos indicado, esta distinción es fundamental para los fines de nuestra investigación, ya que nos permitirá indagar de manera precisa en las distintas orientaciones que toman las acciones colectivas de acuerdo al sector al que corresponda. En este sentido podemos señalar que existen sectores productivos claves que debido a su importancia estratégica generan una real

paralización de actividades, como es la actividad minera y la actividad portuaria. Por tanto, se hace necesario indagar en las distintas orientaciones que toman los conflictos laborales, de acuerdo al sector de la producción que representan.

- b) Tipo de sindicatos investigado:** esta distinción la realizaremos con el fin de identificar similitudes y diferencias en los procesos de movilización de los distintos sindicatos y federaciones de estibadores que podemos encontrar dentro del puerto de Valparaíso. Mientras que, existen grandes federaciones que aglutinan a una parte importante de los trabajadores portuarios, y que mantienen décadas de tradición sindical; también podemos observar pequeños sindicatos empresas, con menor número de afiliados, y que tienen una cantidad menor de años de funcionamiento, debido a que este sistema es nuevo y responde a la ley de subcontratación.
- c) Posición en la estructura organizativa:** siguiendo a Tarrow (1997) no existe un modelo único respecto al tipo de organización de la acción colectiva, sin embargo es posible identificar posiciones de liderazgo y bases participativas que varían en función de cada tipo de organización o movimiento. En este sentido, realizaremos esta distinción con el fin de obtener una visión más amplia de la realidad organizativa y social interna que se da dentro del grupo movilizado colectivamente, esto en concordancia con lo establecido para la construcción de marcos de la acción colectiva.
- **Liderazgo:** para nuestra investigación, este liderazgo lo personificaremos en alguno de los dirigentes de los sindicatos escogidos, entendiendo que al ser el líder de la organización, escogido democráticamente por sus pares, posee un mayor conocimiento de las situaciones y procesos legales que debe llevar a cabo para guiar las soluciones de los conflictos generados. Además nos proporcionará una primera mirada a las relaciones internas que se dan dentro del sindicato, que como dirigente representa.
 - **Bases participativas:** corresponde a los participantes de la experiencia de acción colectiva, que para el caso de nuestra investigación serán los estibadores de sindicatos movilizados en el puerto de Valparaíso durante el periodo 2014-2015, sindicatos que serán definidos en el muestreo por criterios. De esta forma, se pretende indagar en las dimensiones social y cultural que percibiremos de los mismos trabajadores, así como también indagar en las percepciones que tienen los trabajadores en torno a las luchas sindicales, sus demandas y expectativas para/con el sindicato, y una evaluación sobre el desempeño de sus líderes sindicales.

Cuadro 2: Muestra Proyectada

| Sector | Sindicatos investigados | Posición en la estructura organizativa | |
|------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|
| | | <i>Liderazgo</i> | <i>Bases participativas</i> |
| <i>Portuario</i> | Sindicato n° 1 TPS (Comach) | 1 | 4 |
| | Cotraporchi | 1 | 4 |
| | Congemar | 1 | 4 |
| | Sindicatos empresa | 3 | 4 |

Fuente: elaboración propia.

3.5 Técnica de análisis

De acuerdo a las necesidades de análisis de nuestra investigación, hemos seleccionado el análisis de contenido en investigación cualitativa, entendiendo este como el conjunto de procedimientos interpretativos para el constructo discursivo, ya sean estas narraciones, textos, registros históricos anteriores o grabaciones (Valles; 2003); para la posterior transcripción, categorización y codificación de los datos recogidos. En este sentido, señalar que la técnica de análisis de contenido sociológico corresponde a la de tipo “categorial”, al cual a grandes rasgos consiste en la asignación de códigos y clasificación de éstos en categorías. La definición de las categorías debe corresponder con los objetivos generales y específicos de nuestra investigación, con el fin de agrupar de manera ordenada los datos empíricos, para así simplificar la representación de los mismos. Finalmente, cabe mencionar que dado el sentido deductivo que posee este tipo de análisis, la elaboración del instrumento de producción de datos, que para nuestro caso será la entrevista en profundidad y la observación participante, se organizará a partir de los distintos tópicos y categorías que hemos desarrollado a lo largo de este proyecto, con el fin de facilitar la operacionalización de los datos en el software NVivo.

3.6 Consideraciones éticas

Debido al contexto de conflictividad y antagonismos que presentamos en esta tesis de grado, donde como hemos mencionado, se enfrentan trabajadores, empresarios y el Estado en distintas luchas laborales, que dan forma a la dialéctica de capital/trabajo, hemos considerado tomar algunos resguardos éticos al momento de afrontar las entrevistas y recabar la información y datos que construyen esta investigación.

En este sentido, hemos decidido mantener el anonimato de los dirigentes y trabajadores entrevistados, resguardando sus nombres y datos personales, con el fin de no generar conflictos ni disputas entre los sujetos entrevistados. Si bien, existen señalamientos y acusaciones públicas en contra de importantes dirigentes de las federaciones de estibadores, no nos hacemos cargo de las acusaciones y denuncias efectuadas por los entrevistados, sino que son de exclusiva responsabilidad de quienes las emiten.

Del mismo modo, cada entrevistado firmo un acuerdo de consentimiento informado en donde se le informa que la entrevista será grabada, y que la información de allí extraída será personal y confidencial, siendo utilizada solo para fines académicos. Se le informa detalladamente de todas las condiciones e implicancias que tiene la entrevista para la investigación. Finalmente se le informa que su participación es de carácter voluntaria, y que no conlleva ningún costo ni beneficio directo, dejando estipulado todas estas condiciones con la firma del entrevistado.

En definitiva, ningún entrevistado en esta investigación fue llamado por su propio nombre, sino que se le asignó un número, y solo en algunos casos, se hace referencia a la organización de estibadores que representa.

Capítulo IV: Modernización portuaria en el Puerto de Valparaíso: Transformación laboral y rearticulación sindical.

Para poder examinar de manera minuciosa la actual conformación del escenario laboral dentro del puerto de Valparaíso, debemos comenzar por definir cronológicamente las etapas que progresivamente han ido configurando las dinámicas internas del sector portuario. Estas dinámicas han ido evolucionando a propósito de distintos factores que se han conjugado, tales como variables económicas, políticas, sociales y tecnológicas, tanto a nivel nacional, como a nivel internacional. Para fines de análisis de esta investigación, tomaremos como punto de partida la creación de la Empresa Portuaria de Chile (Emporchi) el año 1960, hito que marca un punto de inflexión en la administración estatal de los puertos nacionales. Del mismo modo, describiremos los procesos de modernización llevados adelante en todos los puertos públicos del país, durante los años 1981 y 1997, procesos que vinieron a privatizar las actividades y los recintos portuarios.

De esta forma, se pretende tener el panorama general en el que se encuentra actualmente el Puerto de Valparaíso, siendo uno de los puertos insignia en lo que se refiere al proceso modernizador ya ejecutado prácticamente en su totalidad. En vista de este escenario es que se podrá describir cómo funciona actualmente la actividad portuaria, adentrándonos en las funciones, herramientas, y contratos que poseen actualmente los trabajadores portuarios, y la nueva infraestructura y maquinaria a la cual han debido adaptarse. Finalmente pasaremos a describir en términos generales, la actual conformación y correlación de fuerzas sindicales presentes en el Puerto de Valparaíso, esto con el fin de dilucidar la situación en que se encuentra la organización sindical actualmente, y así permitir adentrarnos posteriormente en las complejidades del conflicto capital-trabajo, y los marcos de la acción colectiva de los trabajadores portuarios movilizados.

4.1 Creación de la Empresa Portuaria de Chile – Emporchi (1960)

En un contexto en el cual el Estado hace ya un par de décadas estaba tomando un rol protagónico en la administración y desarrollo de la industria nacional, y de un ascendente clima de politización y movilización de las clases obreras y campesinas, nace durante el gobierno de Jorge Alessandri la Emporchi, evento que marca un hito dentro de la historia portuaria del país, ya que significó que el Estado por primera vez se hacía cargo formalmente de la administración de los puertos públicos, aunando toda esta labor en un solo organismo fiscal. Hasta ese entonces, los puertos se encontraban en un evidente estado de deterioro, prácticamente sin inyección de recursos, con trabajadores poco calificados que debían lidiar

con múltiples empresas navieras, tanto nacionales como extranjeras, para realizar las maniobras propias de la actividad, y sin una fiscalización ni una normativa clara para el sector. En este sentido, Emporchi se hace cargo de diez puertos estratégicos a nivel nacional, ubicados estos en: Arica, Iquique, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Talcahuano/San Vicente, Puerto Montt, Chacabuco y Punta Arenas.

El sistema por el cual operaban estos puertos era bajo un esquema mixto, entre el Estado y los trabajadores. La Emporchi se hacía cargo de las faenas portuarias, sobretodo en el área de transporte, almacenaje y gestión de las exportaciones e importaciones; mientras que los trabajadores, mediante los distintos sindicatos y federaciones, se encargaban de las actividades de carga, descarga y muellaje de las naves, siendo ellos mismos los encargados de la división interna del trabajo. Como veremos más adelante, aludiendo a la ineficiencia y a lo costoso que era mantener este sistema, gradualmente se fue modificando este sistema de operaciones portuarias, mediante modernizaciones a la normativa, las que en un proceso que duró aproximadamente tres décadas, cambio absolutamente el panorama de los puertos de Chile en general, siendo el caso particular del Puerto de Valparaíso el más claro ejemplo de esta transformación, proceso que pasaremos a detallar a continuación.

En virtud de comenzar a reconfigurar el escenario laboral y sindical dentro del puerto de Valparaíso, nos debemos remontar a dos grandes reformas legislativas que se dictaron precisamente para el sector portuario, con el fin de dar un nuevo cuerpo jurídico a la actividad, como también una nueva forma de administración y gestión de los recintos portuarios nacionales. Estas dos grandes transformaciones quedaron plasmadas en la promulgación de la ley n° 18.032 de 1981, y posteriormente con la ley n° 19.542 de 1997. En primer lugar, nos adentraremos en el contexto en el cual surge la primera ley señalada, identificando sus principales cambios y especificidades, para luego situarnos en el segundo momento de reformas importantes del sector portuario, ambas orientadas y justificadas en la necesidad imperiosa de modernizar los puertos nacionales, ante la evolución global de las dinámicas comerciales y económicas.

4.2 Ley 18.032: Formalización y control de la gestión en la actividad portuaria (1981)

Como ya mencionamos, esta ley fue promulgada el año 1981, en plena época de régimen militar, y tenía como principal objetivo el regularizar las labores portuarias de muellaje, estiba y desestiba. En términos concretos, esta legislación consignaba lo siguiente:

“Las labores de carga y descarga de toda nave deben ser ejecutadas por una empresa de muellaje a través de trabajadores portuarios habilitados. Esto es, por

dependientes que cuentan con un permiso para desempeñarse como tales, tras haber aprobado el curso básico de seguridad en faenas portuarias” (Ley 18.032, art. 2)

En vista de lo expuesto se pueden detectar varias transformaciones que surgen en contraste al periodo anterior, las cuales procederé a enumerar:

- 1- Se establece una reglamentación que obliga a realizar las actividades de estiba y desestiba mediante empresas privadas de muellaje. Con esta entrada se produce el primer proceso de privatización dentro de los recintos portuarios, en este caso enfocadas en las labores propias del trabajo portuario, y se excluye a los propios trabajadores de este proceso, quienes históricamente habían tenido el control de éste.
- 2- Los trabajadores portuarios pierden dos de sus principales herramientas de gestión y control del proceso productivo. De partida pierden sus derechos de matrícula, lo cual significa un claro retroceso, ya que hasta ese momento eran los mismos trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales y federaciones, quienes autorizaban y capacitaban a los recién empleados para desempeñarse como trabajadores portuarios. Con la entrada en vigencia de esta normativa, los registros de trabajadores pasan a estar en poder de las empresas privadas de muellaje. Y en segundo lugar, los trabajadores pierden una de sus herramientas históricas de autonomía, la “nombrada”. Básicamente, esta consistía en que eran los propios sindicatos y federaciones de trabajadores, quienes mediante el registro de matrícula, distribuían diariamente las labores dentro del puerto, además de generar un sistema de turnos rotativos llamado “redondilla”, el cual permitía que todos los trabajadores inscritos tuviesen un acceso equitativo al trabajo, además de permitir una cierta flexibilidad en la asignación de turnos. Esta herramienta de control obrero, también fue paulatinamente pasando a control de las empresas privadas tras la promulgación de esta ley.
- 3- Con esta nueva normativa, los trabajadores portuarios debían aprobar un curso básico de seguridad que los certificara como trabajadores capacitados para desempeñarse en labores portuarias. Este curso comienza a ser implementado por la Directemar (Dirección general del territorio marítimo) dependiente de la Armada de Chile, y además debía ser aprobado por un organismo de certificación de la Cámara Marítima y Portuaria de Chile, asociación que actualmente reúne a las directivas de una parte importante de las empresas portuarias concesionarias del país. Por tanto, podemos observar como las labores de capacitación y calificación pasaron del control obrero – mediante los sindicatos y federaciones- hacia el control de las fuerzas armadas y el

mayor organismo gremial de empresas portuarias, potenciando el claro desequilibrio de fuerzas entre capital y trabajo.

Sin lugar a dudas, esta serie de medidas no pasó desapercibida para los trabajadores portuarios, quienes hasta ese entonces, según sus propias palabras “eran dueños del trabajo”. Sin embargo, debido al restrictivo contexto socio-político que se daba en el país, con el asentamiento en el poder del régimen militar y una oligarquía empresarial, fue en realidad mínima la resistencia y oposición que pudieron generar los trabajadores para contrarrestar el oprobio que significaba la entrada en vigencia de esta ley. De hecho, el Puerto de Valparaíso, el que para ese entonces era el puerto más grande del país, fue uno de los primeros en aplicar prácticamente en su totalidad esta normativa. No así como en otros puertos de la región, como en el caso de San Antonio, que lograron mantener parcialmente sus derechos de matrícula y nombrada hasta no hace muchos tiempo.

Asimismo, la aplicación de esta ley traía aparejada otra gran problemática. Las nuevas empresas de muellaje que se hicieron cargo de la gestión en la estiba y desestiba de mercancías, comenzaron un proceso de modernización de la maquinaria y los procesos logísticos, aplicando nuevas tecnologías, implementando nuevos sistemas de grúas y transportes, además es en este periodo donde comienza a nivel mundial la contenerización de las exportaciones e importaciones. Este hecho es bastante relevante, ya que se pasa de un modelo de cargas parcializadas, en donde las mercancías venían en cajas o sacos, y cuya estiba o desestiba se realizaba principalmente mediante la fuerza bruta de los trabajadores portuarios; a un modelo estándar a nivel internacional de almacenaje en containers y pallets, donde la carga y descarga de estos pasa paulatinamente a ser ejecutado mediante maquinaria y medios de transporte especializados, por lo que la cantidad de mano de obra necesaria fue disminuyendo, mientras que se requería una mano de obra cada vez más calificada.

Este fue uno de los principales argumentos que sustentaron este primer proceso de modernización de los puertos, ya que se necesitaba de la entrada de capitales privados que se hicieran cargo de las nuevas necesidades tecnológicas y logísticas que requería el sector, necesidades que no iban a ser cubiertas con capitales fiscales a través de Emporchi, debido a la orientación liberal y de reducción del Estado que estaba llevando a cabo el gobierno del general Pinochet. Es más, con la liberalización de los mercados difundida por el régimen militar, era necesario dotar de eficiencia y competitividad a los puertos nacionales, para hacerlos rentable y atractivos para la inversión de capitales extranjeros. Cabe señalar que este lenguaje neoliberal comienza a ser empleado frecuentemente desde este periodo hasta la fecha, en todo lo que tiene que ver con la administración y gestión de las empresas portuarias,

lo que deja en evidencia el claro giro economicista que adopta el sector desde la década de los 80' en adelante.

En definitiva, a pesar de que este primer proceso modernizador de los puertos nacionales significó un mejoramiento en la infraestructura portuaria, un aumento en la capacidad movilizadora y de almacenaje, un mayor rendimiento y eficiencia en los procesos logísticos, y mayores índices macro-económicos referidos principalmente al comercio de importación y exportación con el resto del mundo; en termino laborales y humanos significó una gran reducción en las plazas de trabajo dentro de los recintos portuarios, dejando en la cesantía a extensos grupos de trabajadores que se habían dedicado durante décadas exclusivamente al trabajo portuario, sobre todo los trabajadores con más de 55 años, quienes en su mayoría pasaron por un proceso de jubilación anticipada, sin tener ninguna gratificación o finiquito por sus años de servicio, generando una profunda crisis socio-económica en estos grupos de trabajadores y sus familias. Si bien, este proceso no fue exclusivo de Chile, sino que corresponde a una reestructuración global de los procesos productivos del capitalismo a nivel mundial, en nuestro país no se aplicó ninguna política social compensatoria eficaz para hacer frente a esta problemática.

Sumado a las pérdidas en el derecho de matrícula y la nombrada, el panorama para los trabajadores portuarios que se mantuvieron en actividad tampoco fue muy esperanzador, ya que pasaron de un modelo de contrato colectivo eventual por turnos manejado por los propios trabajadores, en el cual a través de los distintos sindicatos y federaciones mantenían ciertos derechos sociales garantizados, a un modelo de contrato eventual individualizado, con turnos de 7.5 horas, sujeto ahora a las dinámicas propias del mercado, en la mayor parte de los casos sin acceso a derechos laborales básicos de salud, previsionales, de bonificaciones, ni vacaciones.

4.3 Ley n° 19.542: Modernización del sector portuario estatal (1997)

Tras las modificaciones a la normativa portuaria que acabamos de detallar, se produjo una gran entrada de empresas privadas encargadas de modernizar los procesos productivos dentro de los distintos puertos del país. Este proceso fue gradual, siendo Valparaíso uno de los precursores en llevar adelante dicho proceso. Paulatinamente se fueron sumando los demás puertos, y ya para la década de los 90', en pleno proceso de transición a la democracia, la nueva legislación se encontraba vigente en prácticamente todos los puertos del país.

Las cifras reflejaban el impacto positivo que había tenido esta modificación en el comercio marítimo nacional. Para mediados de la década de los 90', cerca del 95% del intercambio

comercial del país se realizaba por vía marítima, lo cual representaba cerca del 60% del PIB nacional². Las modernizaciones en las maquinarias y los procesos logísticos llevados a cabo desde 1981 hacia la fecha habían convertido a los puertos nacionales en activos competitivos dentro del mercado mundial, además de hacer más eficientes las labores de carga, descarga y muellaje de las naves. Incluso, la entrada de estos capitales privados permitió un aumento gradual en las remuneraciones de los trabajadores, ajustándose relativamente a los estándares internacionales para trabajadores portuarios.

Pese a todo, los vertiginosos cambios que se dan en el ámbito comercial a nivel mundial, los acelerados cambios en los procesos y en las tecnologías requeridas para el sector, y la ascendente demanda de infraestructura portuaria proyectada, hacían cada vez más necesario una nueva reestructuración modernizadora al sector, ahora mucho más profunda, ya que se buscaba la descentralización de los puertos, en vista de que Emporchi se veía sobrepasada en sus capacidades frente a las nuevas dinámicas comerciales que se visualizaban, además del escaso interés que mantenían los nuevos gobiernos de la Concertación en fortalecer la estatal, ya que sus prioridades se centraban en otros ámbitos de la esfera pública nacional. En este sentido, durante el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle se hace explícita la necesidad de buscar inversores privados que se hagan cargo de la expansión del sector portuario a nivel nacional, buscando transitar de un modelo portuario principalmente multi-operado, en el cual coexistían numerosas empresas de muellaje dentro de un mismo terminal portuario; a un modelo mono-operador, en la cual un único grupo económico se hiciera del control total de las actividades portuarias dentro de un determinado terminal.

Luego de casi tres años de discusión parlamentaria, el 6 de diciembre de 1997, fue promulgada la Ley 19.542 de “Modernización del Sector Portuario Estatal”, publicada el 19 de diciembre de 1997 en el Diario Oficial, la cual plantea dos objetivos centrales:

- Impulsar y dinamizar el proceso de inversión en infraestructura, tecnología y gestión portuaria.
- Promover la competencia en el sector, incorporando la participación del sector privado para incrementar la eficiencia y la inversión.

A través de estas modernizaciones se busca mejorar la posición competitiva del comercio exterior chileno. Para cumplir con estos propósitos, la ley se articula sobre tres pilares:

² Cifras extraídas del documento SEP: “Modernización portuaria en Chile: bitácora 1998-2005”

1. **La descentralización de la Empresa Portuaria de Chile:** para este fin, se dividió la propiedad de la empresa en sus 10 filiales a lo largo del país, manteniendo su propiedad estatal. El objeto principal de estas empresas es la administración, explotación, desarrollo y conservación de sus puertos y terminales, así como de los bienes que posean, incluyendo todas las actividades conexas necesarias para el logro de esta finalidad, pudiendo cumplir este objetivo directamente o a través de terceros.
2. **La participación de los privados en el desarrollo de los puertos estatales:** esta ley promueve la participación de privados en la explotación de los frentes de atraque de los puertos a través de un sistema de concesión de sus terminales. Así es como comienza un proceso de licitaciones públicas, lo que llevaría a que empresas privadas concursaran por la concesión de estos puertos, proceso que debía realizarse en no más de un año, a la fecha de publicación de la ley.
3. **La modernización de los aspectos laborales:** en este punto, es que se dan las actuales condiciones laborales que poseen los trabajadores portuarios a nivel nacional. Tras un proceso de reajuste de personal que pasaremos a detallar, se vuelve a revincular a un grupo sobreviviente, de la desde ahora extinta Emporchi, a las filas de las nuevas empresas privadas concesionarias del sector, aunque a partir de ese momento, con un nuevo tarifado de remuneraciones, nuevos contratos –dejando a cerca de un 80% de los trabajadores como eventuales- , y nuevas condiciones de trabajo. También los sindicatos se vieron envueltos en esta reconfiguración, ya que tuvieron que rearmarse a partir de la nueva estructura de empresas presentes en el sector, teniendo que reajustar sus estatutos de acuerdo a las normativas establecidas por cada empresa.

En este punto, cabe señalar que los trabajadores de la estatal Emporchi deben pasar por un nuevo proceso de jubilación anticipada, o retiro voluntario como se llamó. En este sentido, se da pie a este nuevo proceso para generar un recambio generacional en la plana de trabajadores que ahora pasarían a estar a cargo de quienes se adjudicaran las licitaciones en cada puerto. Además que la actualización en las maquinarias y cadenas logísticas nuevamente requerían un número menor de mano de obra, por lo que a estas alturas se hacía necesario un reajuste de personal. En enero de 1998, Emporchi contaba con cerca de 1.715 trabajadores. Tras la descentralización, los trabajadores de todas las empresas portuarias estatales sumaron cerca de 450. Al menos en esta ocasión, el Estado si intentó hacer frente a la problemática que significó dejar a cerca de 1.300 trabajadores y sus familias en la cesantía, creando planes compensatorios para quienes se acogieran a éste retiro voluntario, además de permitirles

escoger el sistema previsional por el cual se iban a jubilar. La siguiente tabla muestra de qué manera se ejecutó este proceso:

Tabla 1: Trabajadores portuarios desvinculados tras la modernización de 1997

| Empresa | Dotación al 31/12/97 Desvinculación en 1998 | | | | | | |
|---------------------|---|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | INP | AFP | Total | Jubilados | PRV* | Continuaron | Total |
| Arica | 60 | 68 | 128 | 60 | 27 | 41 | 128 |
| Iquique | 40 | 72 | 112 | 40 | 34 | 38 | 112 |
| Antofagasta | 122 | 69 | 191 | 122 | 32 | 37 | 191 |
| Coquimbo | 7 | 24 | 31 | 7 | 12 | 12 | 31 |
| Valparaíso | 281 | 348 | 629 | 281 | 208 | 140 | 629 |
| San Antonio | 125 | 135 | 260 | 125 | 41 | 94 | 260 |
| Talcahuano | 34 | 131 | 165 | 34 | 91 | 40 | 165 |
| Puerto Montt | 13 | 37 | 50 | 13 | 18 | 19 | 50 |
| Chacabuco | 8 | 20 | 28 | 8 | 14 | 6 | 28 |
| Punta Arenas | 21 | 35 | 56 | 21 | 16 | 19 | 56 |
| Dirección | 47 | 10 | 57 | 47 | 10 | 0 | 57 |
| Totales | 758 | 949 | 1707 | 758 | 503 | 446 | 1707 |

Fuente: Documento SEP "Modernización portuaria en Chile: Bitácora 1998-2005"

*PRV: Programa de Retiro Voluntario

Las estrategias del gobierno para hacerse cargo de los trabajadores que quedarían sin su fuente laboral histórica fueron acordadas con algunas de las confederaciones más grandes de trabajadores portuarios de aquella época, principalmente la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (Cotraporchi) y la Confederación Marítima de Chile (Comach). Estos acuerdos consistieron principalmente en bonos de incentivo al retiro, los cuales rondaban entre los 4 y 5 millones de pesos por trabajador; un sistema de pensiones de gracia equivalentes a 2 sueldos mínimos; además, se ofrecieron programas de capacitación y fondos de capitales para el emprendimiento para quienes desearan seguir su vida laboral en otro ámbito económico. Sin embargo, cabe señalar que estos planes de compensación fueron adjudicados solamente a los trabajadores contratados permanentes de la Emporchi, quienes negociaron a través de Cotraporchi y la Comach sus opciones de salida, Confederaciones que hasta el día de hoy mantienen sus actividades, en un vínculo directo de negociaciones colectivas con la gerencia empresarial, y con un no menor número de afiliados en sus registros a nivel nacional. Aun así, son insuficientes los datos para ratificar si estas medidas compensatorias fueron ejecutadas a cabalidad, y en qué tiempos y condiciones. De todos modos, señalar que es en respuesta a este escenario previsional y de jubilación de una parte importante de la fuerza trabajadora de la industria y el comercio nacional, que comienza el auge de las grandes empresas de caja de compensación en el país.

Sin embargo, hubo un amplio espectro de trabajadores que fueron excluidos de estas medidas compensatorias, fundamentalmente quienes poseían contrato de eventuales, los cuales se opusieron tajantemente a esta nueva reestructuración del sector, y ellos junto a numerosas organizaciones sindicales portuarias (de menor tamaño que las confederaciones ya mencionadas) formaron un fuerte movimiento de resistencia. En este sentido, al ser trabajadores que no poseían un vínculo formal ni con la empresa, ni con el Estado, no se podían acoger a los programas de retiro voluntario ni a ningún plan compensatorio. Estos trabajadores quedaron en la total incertidumbre, en el sentido de si continuarían sus labores portuarias, ahora para las empresas privadas concesionarias; y en el caso de ser desvinculados absolutamente, no podían optar a ninguno de los beneficios señalados.

Además, existían numerosas pequeñas y medianas empresas portuarias en el sector, que ofrecían servicios a las empresas navieras y de muellaje dentro del puerto, las cuales con este proceso de modernización quedarían al margen de poder competir en las licitaciones, ya que no poseían el suficiente capital inicial que era exigido en las bases. Por tanto, se produce una monopolización en la explotación de los frentes de atraque por las empresas que se adjudicaron los contratos de concesión, lo que coincide con el esquema mono-operador que comienza aplicarse en los puertos a nivel nacional.

En este contexto, y situándonos en el caso puntual del Puerto de Valparaíso, es que se lleva a cabo durante el mes de Julio de 1999 el conocido “Puertazo”, en el cual se reunieron numerosas asociaciones sindicales del puerto opositoras al proceso de modernización, juntos con diversas agrupaciones sociales, estudiantiles y comunitarias de la ciudad, con la clara consigna de defender el puerto frente a la entrada de nuevos actores económicos que vendrían a monopolizar el sector portuario de la ciudad, y como consecuencia dejarían a un alto número de trabajadores sin acceso a su fuente laboral histórica, aumentando los ya altos índices de cesantía de la ciudad. Según estadísticas del INE del año 1999, Valparaíso registraba una tasa de desempleo del 13,4%, siendo la más alta del país en aquella medición, esto significaba que existían cerca de 75.900 desocupados.

4.4 Consolidación del proceso modernizador: EPV y TPS (1999-2005)

Durante 1999 se llevaron a cabo las primeras licitaciones de frentes de atraque estatales del país, a través de un proceso simultáneo y coordinado entre las empresas portuarias de Valparaíso, San Antonio y Talcahuano - San Vicente.

Desde un punto de vista de políticas públicas, este proceso se orientó a liberar al sector portuario de las limitaciones que históricamente habían inhibido la inversión, generando un marco de incentivos para que actuara la iniciativa privada de empresas con experiencia portuaria y respaldo financiero. Con ello, se lograría un aumento importante de la productividad del sector, a través de inversiones en tecnología y gestión, y a futuro, en nuevas obras de infraestructura.

El rol que desempeña EPV desde su creación en 1998, fue en primer lugar, el generar las bases y las condiciones necesarias para que se efectuara el proceso de licitación pública. En este sentido, la estatal tenía la misión de adjudicar la Terminal 1 del puerto de Valparaíso - junto con otros espacios destinados a la ampliación portuaria-, a la propuesta que redujera lo más posible los costos de operación portuaria, que proyectara una fuerte inversión al área, y que reportara el mayor nivel de aportes fiscales al Estado; en definitiva, se rigió por conceptos de eficiencia y competitividad para concesionar el puerto.

Cabe señalar, que desde su creación, la EPV se constituyó como una sociedad anónima, por tanto se rige por el derecho privado, pese a ser una entidad estatal; es decir, el Estado no es dueño directamente de los puertos, sino que es dueño de las empresas portuarias, o sea el Estado es un dueño “indirecto” de los bienes y recintos portuarios a lo largo del país. Esta empresa se relaciona con el Estado a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, y mediante la Corfo a través de un comité llamado SEP (Sistema de Empresas Públicas), el cual designa a los integrantes del directorio y su presidente. En términos laborales, esto significa que sus trabajadores se rigen por el Código del Trabajo, a diferencia de lo que sucedía con la antigua Emporchi, en la que sus empleados eran funcionarios públicos regidos por el estatuto administrativo.

En definitiva, la EPV (y todas las empresas portuarias estatales) cumplen distintas funciones, por ejemplo se encarga de regular las importaciones y exportaciones de otras industrias claves a nivel nacional, principalmente mineras, forestales o agropecuarias, en alianza con empresas como Codelco o la CAP por ejemplo. También se encarga de generar los planes de ampliaciones y modernizaciones de los puertos, a través del desarrollo de un “plan maestro” cada cinco años, y un itinerario de inversiones anuales. Pero su función principal es la de generar recursos fiscales mediante el arrendamiento o concesión de los recintos y bienes portuarios a empresas privadas. Como se puede visualizar en el siguiente cuadro, los montos involucrados corresponden a millones de dólares anuales:

Tabla 2: Pago al Estado de Chile por las concesiones portuarias.

| Puertos | Índice Tarifario US\$/Ton | Canon Anual US\$ | Pago UpFront Inicial US\$* | Pago Adicional US\$ | Concesionaria y Principales Accionales US\$ |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------|----------------------------|---------------------|---|
| Valparaíso TPS: Terminal N°1 | 7,29 | 5.700.000 | 10.000.000 | 90.600.000 | Terminal Pacífico Sur: Participan Inversiones Cosmos Limitada (Grupo von Appen) 90,9%, HHLAS Hamburger Hafen und Lagergesellschaft GmbH 5% y Deutsche Investitions (Financiera estatal alemana) 4,1%. |
| Terminal Pasajeros | | 150.000 | 600.000 | 0 | VTP: Valparaíso Terminal de Pasajeros. Es propiedad 100% de AGUNSA (Grupo Urenda). |
| San Antonio Molo Sur | 7,05 | 7.619.232 | 10.000.000 | 121.252.062 | STI. San Antonio Terminal Internacional. Participan SAAM (Grupo Claro) con 39,98%, SSA (Stevedoring Services of America) con 51,03% e IFC (International Finance Corporation) Filial Banco Mundial con 8,98%. |
| Terminal Norte | 2,72 | 246.598 | 1.000.000 | 8.369.123 | Puerto Panul: En enero de 2006 se registró una Oferta Pública de Acciones (OPA) Valorada en US\$ 17,7 millones, que modificó la estructura propietaria del consorcio. La sociedad Graneles de Chile, controlada por Gonzalo Vial Concha es el nuevo accionista mayoritario del terminal, con el 40%, Inversiones Feld con el 11%, e Inversiones Portuarias con el 20%. El 29% restante permanece en manos de los anteriores accionistas de Panul, Empresas Ariztia y Soprodu, empresas que son usuarios del terminal. |
| San Vicente | 6,62 | 6.687.523 | 6.000.000 | 47.057.000 | SVTI: San Vicente Terminal Internacional. Participan: SAAM (Grupo Claro) con 50%, SSA Marine (Stevedoring Services of America) también con 50%. |
| Iquique | 9,50 | 1.600.000 | 0 | 2.000.000 | ITI: Iquique Terminal Internacional. Participan: SAAM (Grupo Claro) con 60% y Dragados Servicios Portuarios y Logísticos S.A. con 40%. |
| Antofagasta | | 3.365.000 | 1.000.000 | 198.114 | ATI: Antofagasta Terminal Internacional. Participan SAAM (Grupo Claro) con 35%, AGUNSA (Grupo Urenda) con 35% y FCAB Embarcaciones (Grupo Luksic) con 30%. |
| Arica | 8,00 | 1.300.000 | 4.000.000 | 3.200.000 | TPA: Terminal Portuario Arica. Participan: Inversiones Cosmos Limitada (Grupo von Appen), 40%, Compañías Navieras S.A. (Grupo Urenda) 25%, RANSA S.A. (Grupo Romero) 20% y SAAM (Grupo Claro) 15%. |
| Totales | | 26.668.353 | 32.600.000 | 272.678.299 | |

* Canon mínimo por año. Se reajusta por USPI - Factor de ajuste del IPC de USA. Al canon mínimo reajustado hay que sumarle el variable en función de las toneladas transferidas.

Fuente: Documento SEP “Modernización Portuaria en Chile: Bitácora 1998-2005”

Como se logra apreciar en el cuadro, la administración del Puerto de Valparaíso fue adjudicada por la alianza chileno-alemana del grupo Von Appen, mediante la compañía Ultramar, en colaboración con HHLAS Hamburger Hafen und Lagergesellschaft y Deutsche Investitions. Aquí como en otros puertos del país, se dio esta figura de asociación entre compañías portuarias nacionales junto a capitales extranjeros transnacionales, quienes vieron en estos procesos de licitación una gran oportunidad para invertir en mercados cada vez más competitivos e insertados en el circuito mundial de comercio marítimo. En general, estos grupos económicos ganadores de las licitaciones portuarias, tanto los nacionales como las internacionales, poseen otras empresas dentro del rubro marítimo, como son empresas navieras, empresas de contenedores, empresas de muellaje, transporte y almacenaje de

mercancías, por lo que se observa que poseen el monopolio de la cadena logística en el sector de comercio marítimo-portuario, constituyéndose en grandes conglomerados que funcionan a nivel transnacional en distintos puertos del mundo, haciendo más expedito y desregulado el tráfico mundial de comercio naviero.

Además, es posible observar en el recuadro, que son principalmente tres los grupos económicos que monopolizan la administración de los puertos fiscales a nivel nacional: el grupo Von Appen a través de la empresa Ultramar, con presencia en Valparaíso y Arica; el grupo Luksic, quienes con la reciente compra de las empresas SAAM y la Compañía Sudamericana de Vapores (CSAV) tienen presencia en San Antonio, San Vicente, Iquique y Antofagasta; y en tercer lugar el grupo Urenda a través de su empresa AGUNSA, dedicada principalmente al transporte marítimo de pasajeros, con presencia en Arica, Antofagasta y Valparaíso.

En el caso de Valparaíso, a fines de 1999 se resolvió concesionar por un período de 20 años extensible a 30, el Terminal 1, que comprende los sitios del 1 al 5 (contenedores y multipropósito). Esta licitación fue adjudicada al consorcio comandado por el grupo Ultramar. Esta modernización significó que los puertos chilenos registraron un aumento en las transferencias de carga, a la vez que los frentes concesionados incrementaron su participación en el negocio, producto de las inversiones en tecnología y gracias a las economías de escala alcanzadas. Estos hechos significan un importante impulso para el comercio exterior de nuestro país, que comienza a contar con tarifas razonables, competitivas y con un aumento de las velocidades de transferencia de la carga y disminución de las horas de espera por falta de sitio. En este sentido, los puertos públicos y privados se han situado en lugares cada vez más importantes a nivel mundial, es así como durante el 2002, Chile se ubicó en el segundo lugar de América Latina en movimiento de carga (**Cuadro 3**), registrando más de 70 millones de toneladas de carga anual, luego de Brasil y liderando el movimiento de carga en contenedores en el Pacífico Sur de Latinoamérica. La mayoría de los puertos nacionales vio aumentado su índice de movilización de contenedores (**Tabla 3**), gracias a las inversiones en tecnología y capacidad de gestión en el sector, tal como lo reflejan los siguientes datos:

Cuadro 3: Movimiento de carga en América Latina año 2002

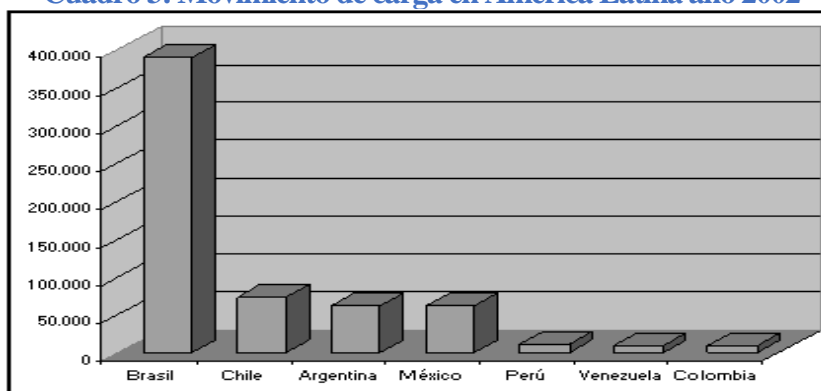


Tabla 3: Movimiento de carga a nivel nacional

| PUERTOS | VOLUMEN (TON 2002) | % VARIACIÓN RESP. 2001 |
|-------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Arica | 979.480 | -3,7% |
| Iquique | 1.552.578 | 13,1% |
| Antofagasta | 3.260.673 | 7,2% |
| Coquimbo | 278.815 | 11,0% |
| Valparaíso | 4.665.458 | 4,4% |
| San Antonio | 9.274.509 | 4,8% |
| Thno-San Vicente | 3.425.599 | -8,5% |
| Puerto Montt | 925.815 | -13,5% |
| Chacabuco | 554.772 | -6,2% |
| Punta Arenas | 457.762 | -7,2% |
| Total | 25.375.461 | 1,89% |

Fuente: Documento SEP "Modernización portuaria en Chile: Bitácora 1998-2005.

Tal como se puede apreciar en la Tabla 3, los puertos de la región – Valparaíso y San Antonio- son los que registran los mayores índices de movilización de carga a nivel nacional, ambos con una variación positiva en la capacidad de movilización de carga con respecto al año anterior. En este sentido, cabe resaltar que debido a su ubicación geográfica estratégica (los más cercanos a la capital del país) y a su amplia capacidad portuaria, estos fueron los primeros puertos considerados para llevar adelante el proceso privatizador.

Algunos de los hitos importantes que vale destacar durante este primer periodo de consolidación del proceso modernizador en el Puerto de Valparaíso son:

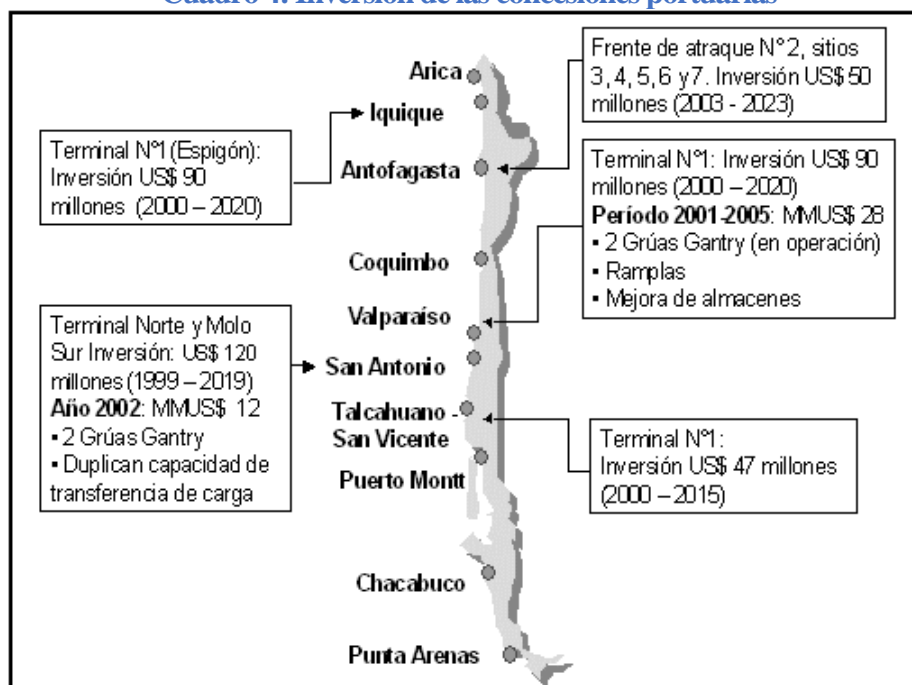
- En el año 2000, año en el que inicia sus operaciones la Sociedad Terminal Pacifico Sur S.A (TPS), se produce la demolición de los almacenes del espigón, liberando una superficie cercana a los 5.000 mts³ para el almacenamiento de contenedores. Cabe señalar que estos almacenes eran propiedad de la Armada de Chile, y se encontraban protegidos por el Patrimonio de la Humanidad.
- En el año 2001 se inicia el diseño de la Zona de Extensión de Actividades Logísticas (ZEAL) en el futuro acceso sur, que permitiría un aumento del área de apoyo operacional en las inmediaciones del puerto.
- También en el 2001, el concesionario Terminal Pacífico Sur (TPS), invierte en 2 nuevas grúas pórtico, las actuales grúas móviles que operan en el Terminal 1 del puerto.

- En el año 2002, se adjudica la concesión del primer terminal de pasajeros de cruceros del país, Valparaíso Terminal de Pasajeros S.A (VTP)
- En el año 2003, el Presidente de la República, Ricardo Lagos Escobar, inauguró Valparaíso Terminal de Pasajeros (VTP), obra licitada y adjudicada a la Sociedad Agunsa y Tesco S.A. en el año 2002. Además se inaugura en Muelle Barón el encuentro APEC 2004 por el Presidente de la República.
- Año 2004, Certificación ISPS a Puerto Valparaíso como el primer puerto de Latinoamérica en obtener este sello, otorgada por la U.S. Trade and Development Agency (USTDA), en representación del gobierno de los Estados Unidos de América. Además el volumen de carga registra un crecimiento del 18,6%, el más alto anotado desde 1998.
- Finalmente en el 2005, arriban los primeros componentes de las nuevas grúas de pórtico RTG, adquiridas a fines de 2003 por TPS en alrededor de US \$ 2,5 millones, lo que permitiría aumentar aún más la capacidad de movilización de carga en el puerto⁴.

En definitiva, la entrada de estas empresas concesionarias al sector portuario nacional, dotó al rubro de un nuevo empuje modernizador, sumando nuevas maquinarias y procesos logísticos, con el fin de convertir a los puertos nacionales en altamente competitivos a nivel internacional, mejorando la eficiencia y el control de los sistemas productivos e insertando a nuestro país en el comercio globalizado de tránsito naviero. Objetivos que claramente fueron siendo cumplidos gradualmente, gracias a las altas inversiones que se produjeron en el sector, sobretodo en el Puerto de Valparaíso, ejemplo nacional de cómo se desarrolló este proceso privatizador y modernizador, que pese a haber perdido competitividad en relación con el Puerto de San Antonio –que durante los 90’ y 2000 se convertiría en el puerto más importante del país- mantenía su importancia estratégica a nivel nacional. Como lo muestra el siguiente cuadro (**Cuadro 4**), estos puertos mostraron los más altos niveles de inversión realizados en los distintos puertos del país:

⁴Hitos extraídos del documento SEP “Modernización portuaria en Chile: Bitácora 2000-2005”

Cuadro 4: Inversión de las concesiones portuarias



Fuente: Documento SEP “Modernización portuaria en Chile: Bitácora 1998-2005.

4.5 Recientes Proyectos de Expansión Portuaria: Licitación de Puerto Barón, ZEAL y Terminal 2 (2006-2013)

Gracias a la consolidación del proceso modernizador en Valparaíso, se dio pie para que se continuara con el proyecto de expansión portuario, esto bajo la lógica de ampliar la capacidad de movilización portuaria, para competir con los demás puertos a nivel nacional – principalmente el Puerto de San Antonio- y así elevar las tasas de ganancia de las empresas concesionarias, en un esquema proyectado de crecimiento sostenido de la actividad y de la economía nacional e internacional. En este sentido, es que surgen tres proyectos de gran escala, en busca de cumplir estos objetivos propuestos por el Estado de Chile mediante la EPV; estos proyectos han consistido en:

1. **Construcción del puerto y mall Barón:** este proyecto se licitó el año 2006, siendo adjudicado por el conglomerado Mall Plaza S.A, controlado por la familia Solari mediante el grupo Bethia. Este contrato de concesión se extiende por 30 años, en donde se le asignan 12 hectáreas del borde costero de la ciudad, con el objetivo de recuperar dicho borde costero mediante el desarrollo de un gran proyecto inmobiliario y comercial para el área. En términos generales, este proyecto consiste en transformar el sector del muelle Barón, en el cual hoy se encuentran emplazadas varios galpones de almacenaje y bodegaje, además de la terminal de pasajeros marítimos de Valparaíso (VTP). En su reemplazo, se pretende desarrollar un polo comercial e inmobiliario, con la construcción de un gran centro comercial (Mall Barón), y amplios espacios públicos, principalmente zonas peatonales costeras y áreas verdes.

2. **ZEAL (Zona de Extensión de Apoyo Logístico):** este proyecto licitado y ejecutado entre los años 2006 y 2008 se constituye en una plataforma de control logístico, donde se coordina la entrada y salida de las cargas desde y hacia los terminales de Puerto Valparaíso. Operada bajo un modelo de concesión por ZEAL Sociedad Concesionaria S.A. (ZSC), perteneciente a un consorcio de capitales españoles llamado grupo AZVI. Las principales áreas de gestión de estos recintos consideran actividades como fiscalización, coordinación y control del tráfico a los terminales de Puerto Valparaíso para procesos de importación y exportación. También se constituye en una zona destinada al almacenamiento, guarda, inspección y servicio a la carga que aún no ha sido liberada por el Servicio Nacional de Aduanas. Además posee una unidad logística que presta servicios integrales para el transporte y distribución de mercancías, otorgando valor agregado a la cadena logística de sus clientes. Por lo demás, es debido a la construcción de esta zona extraportuaria, que se debieron realizar las obras de acceso sur a la ciudad de Valparaíso, obras que conectan directamente la ruta 68, el camino La Pólvora y el ZEAL, con el recinto portuario, a través de un túnel que se extiende por aproximadamente 5 kilómetros, obra de infraestructura que permitió descongestionar en gran medida el tránsito de camiones por el centro de la ciudad.

3. **Terminal 2:** es un terminal de carga y pasajeros, ubicado a un costado del muelle Prat, operado desde diciembre de 2013 por el concesionario Terminal Cerros de Valparaíso (TCVAL), empresa correspondiente al grupo Transnacional OHL (Obrascón Huarte Laín), de capitales españoles al igual que ZEAL. Tras adjudicarse la explotación y el desarrollo de esta terminal por un plazo de 30 años, se dieron a conocer detalles sobre la inversión que permitirá construir un nuevo terminal que duplicará la capacidad actual de transferencia del Puerto de Valparaíso en su conjunto, pasando de 11 millones a más de 22 millones de toneladas anuales, sumando 2 frentes de atraque adicionales. Además se pretende soterrar el tránsito de camiones por el muelle Prat, convirtiéndolo en un paseo exclusivamente peatonal. Se proyecta que el inicio de estas obras debiesen partir el año 2017, tras aprobar la serie de regulaciones urbanas y de infraestructura que se exigen.

Sin duda que esta serie de proyectos vienen a cambiar radicalmente la fisonomía urbana de la ciudad de Valparaíso, y del puerto en general, orientando toda su infraestructura hacia el perfeccionamiento de la actividad portuaria, con el fin de beneficiar económicamente al grupo de empresas concesionarias presentes en la zona, que como hemos descrito, en muchos

casos ni siquiera corresponden a Chile. Es en este contexto, en el que se ha articulado un gran frente de oposición ciudadana en defensa del Patrimonio de Valparaíso. Innumerables organizaciones sociales ciudadanas, en las que confluyen actores de todos los ámbitos y segmentos sociales de la ciudad, han levantado grandes manifestaciones, campañas informativas, recursos de protección, y en definitiva una gama de acciones colectivas en pos de resguardar el patrimonio material e inmaterial de la ciudad, e impedir que algunos de estos proyectos se realicen, al menos en sus proyecciones actuales.

Es así como por ejemplo, se ha creado un amplio frente ciudadano de oposición al mall Barón, el cual ha realizado numerosas manifestaciones, han levantado acciones judiciales para detener o al menos retrasar la construcción de éste, se han reunido con autoridades comunales y regionales para que adopten medidas frente a este tema, además de extensas campañas de información y concientización al resto de la ciudadanía. Hasta el momento, estas acciones han logrado frenar el inicio de las obras, mediante trabas administrativas y judiciales que aún están en curso, sin embargo, las proyecciones de la EPV y la concesionaria Puerto Barón se mantienen, buscando a toda costa la implementación de esta expansión portuaria. Es más, actualmente gran parte de las dependencias del sector Barón se encuentran cercadas, y en espera de la aprobación definitiva del proyecto para comenzar las obras.

Con respecto a la oposición al ZEAL, estas han venido principalmente de los trabajadores portuarios del Terminal 1 TPS, esto en vista de que se han aprobado una serie de medidas, especialmente las de almacenaje de cargas limpias, las cuales le otorgan al ZEAL la exclusividad en el manejo y gestión de cierto tipo de cargas. Esto significa que el Terminal 1 dejará de administrar un número importante de contenedores, lo cual repercute directamente en la cantidad de mano de obra necesaria, sobretodo en la actividad de transporte y almacenaje, y por ende, se producirá una clara reducción de turnos/hombre en el Terminal 1. Señalar que los trabajadores se mantuvieron movilizados durante el año 2016 en busca de una solución real a este conflicto, donde incluso paralizaron en su totalidad las faenas portuarias en el Terminal 1, después de más de 15 años sin paralizaciones. Sin embargo, en Noviembre de este año, la Corte Suprema decidió otorgar la administración de estas cargas en su totalidad al ZEAL, significando una clara derrota para el movimiento sindical portuario de Valparaíso.

Finalmente, con respecto a la construcción del Terminal 2 del puerto, también ha surgido un amplio movimiento en contra del actual proyecto, tomando forma en un Comité en Defensa de Valparaíso, en el cual convergen diversas organizaciones sociales, culturales, de trabajadores y profesionales del área urbana. En términos generales, este proyecto pretende extender el área portuaria desde el espigón en muelle Prat, hasta la altura de calle Freire, con

el fin de instalar dos grandes grúas tipo pórtico como las existentes en el Terminal 1, y ampliar la capacidad de almacenamiento de containers, tal como se aprecia en las imágenes 1 y 2. La concreción de este proyecto significaría que gran parte del borde costero quedaría con una alta muralla de containers, que obstaculizarían la típica vista hacia al mar de Valparaíso.

Imagen 1 y 2: Actual proyecto de expansión T2



Incluso, uno de los argumentos expresados por las organizaciones opositoras al T2, consiste en que la gran muralla de contenedores que se almacenará en las dependencias portuarias, son un potencial riesgo en caso de catástrofes naturales como las que suelen ocurrir en nuestro país. En caso de Tsunamis, estos contenedores se convertirían en proyectiles directos hacia la ciudad con gran capacidad destructiva, situación que ya ha sucedido, como en el caso del Tsunami del 2010 en Talcahuano.

Actualmente, el proyecto de expansión del T2 se encuentra en curso, pese a las resistencias ciudadanas, que al igual que en el caso de Puerto Barón, hasta ahora han conseguido frenar en parte la construcción de estos proyectos, pero sin lograr aún la derogación completa de éstos, manteniéndose dentro de la carpeta de proyectos a realizar por la EPV.

4.6 Consecuencias de la modernización en la división del trabajo portuario

Como ya hemos revisado, el proceso de modernización ha generado una notable transformación en las actividades propias del trabajo portuario, no solo en los puertos

concesionados de Chile, sino que a nivel mundial. Debido a los grandes avances tecnológicos que cada vez más se han ido aplicando en las instalaciones portuarias a nivel nacional, se ha producido un proceso de cambio constante en las labores portuarias de estiba y desestiba, transporte y almacenamiento; y no solo en las labores estrictamente portuarias, ya que las labores de administración, gestión y control de toda la actividad portuaria también han evidenciado una ascendente tecnologización e informacionalización de los procesos. En este sentido, en primer lugar nos centraremos en describir la evolución que presentan las actividades estrictamente portuarias, de carga y descarga de las mercancías, para luego adentrarnos en el proceso de implementación de los nuevos sistemas de administración y gestión, que en nuestro país debutaron tras los procesos de concesión ya descritos, ejecutados a fines de los 90’.

Para comenzar, resulta primordial señalar que la entrada de nuevas maquinarias y tecnologías han transformado en gran medida las actividades portuarias, sobre todo en lo que se refiere a la cantidad de mano de obra y el esfuerzo físico necesario para las labores de carga, y descarga, transporte y almacenaje, planificación y registro. Estas modificaciones han significado una alta inversión en maquinaria y tecnología de punta, además de capacitaciones para calificar a los operarios de estas herramientas laborales de gran magnitud. Principalmente esta modernización apunta a la entrada de nuevas grúas de muelle, grúas horquillas, camiones y medios de transporte, la misma unitización en *container* o *pallets* de los productos, nuevos sistemas computacionales de planificación de las labores y la digitalización de los sistemas de registro y control; nuevos elementos de la actividad portuaria que procederemos a detallar a continuación:

- Con respecto a las nuevas grúas de muelle, estas han venido a reemplazar las antiguas grúas de nave, propias de los barcos cargueros, que poseían su propio sistema de monta-carga, operado en general por los mismos tripulantes de los barcos. O en caso de no contar con estas grúas de nave, las labores de estiba y desestiba se realizaban de forma manual, ya que eran pocos los puertos que poseían grúas de muelle, las que a su vez eran bastantes lentas y no tenían acceso a la totalidad de la nave. Estas grúas o *winches* como se le conocen en la jerga portuaria, operaban de la siguiente forma: el *winchero*⁵ en cooperación con un *portalonero*⁶ se encargan manualmente y mediante señas de enganchar la carga a la grúa, tras esto, la carga era depositada en el patio de muelle para ser desenganchada manualmente, y así ser transportada. El resto de la carga que no venía unitizada, sino que venía fraccionada en sacos y cajas (esquema tradicional

⁵ Operador de las grúas

⁶ Trabajador cuya función es guiar al operador de la grúa, para así acoplar la carga.

del transporte de carga marítima antes de la invención de los *containers*), o a granel como se le conoce, debía ser cargada y descargada manualmente por los *estibadores* o *movilizadores*.

Con la entrada en operaciones de las nuevas grúas tipo pórtico o *gantry*, o grúas tipo pluma, las labores de estiba y desestiba se simplificaron bastante, ya que no requerían tanto esfuerzo físico, y una considerable disminución en la mano de obra necesaria. Por otro lado, el perfil de los estibadores y operadores de grúa ha tendido cada vez más a la profesionalización y especialización. Estos procesos se han ido perfeccionado cada vez más, en primer lugar gracias a la estandarización mundial del transporte de carga marítima en *containers*; y segundo, debido a la automatización progresiva de los sistemas de monta-carga, que no solo incluyen grúas, sino que también transpaletas, horquillas, y otros sistemas móviles y de comunicación. En el caso del Puerto de Valparaíso, se reemplazó la única grúa de muelle existente tipo Hitachi -la cual operó desde 1984 hasta el 2005- por tres grúas tipo pórtico *gantry*.

Grúa tipo Hitachi



Grúas tipo pórtico Gantry



- Otra de las grandes transformaciones de la actividad portuaria, consiste en la implementación de nuevos sistemas motorizados de transporte de carga. Pese a la existencia de camiones, antiguamente estos eran mucho más reducidos, tanto en número como en capacidad, además gran parte de la carga fraccionada o a granel debía ser movilizada manualmente por sistemas móviles no-motorizados. En este sentido, es que actualmente han surgido nuevas funciones laborales, como los operarios de tracto-camiones, los horquilleros y transpaleteros, quienes han debido capacitarse y certificarse en el uso de estas nuevas maquinarias. Además, estas labores de *porteo*, como son conocidas en la jerga portuaria, han debido ajustarse a las velocidades de trabajo, las que han aumentado considerablemente debido a la gran capacidad movilizadora de las nuevas grúas. Con la instalación

de las grúas tipo *gantry* se ha pasado de un promedio de movilización de 15 *containers* por hora, a un promedio de casi 40 *containers* por hora.

Tracto-camiones intra-puerto



Grúas portacontenedores o Spreaders



- Por otro lado existe un sinnúmero de tareas de documentación ligadas a actividades logísticas como por ejemplo, la llegada y salida de camiones, la recepción y el despacho de carga, el acopio y almacenaje, el stacking, el monitoreo de contenedores de refrigeración, así como la transferencia, estiba y desestiba de todo tipo de carga. A principios de los años 90, la computarización llegó al sector portuario, sobre todo en el área administrativa.

Por ejemplo en el caso de las exportaciones agrícolas, la estandarización de las etiquetas de los exportadores de fruta había llegado a un nivel que permitía a varias empresas de estiba introducir la captación automática de datos. Los dispositivos que capturaron los códigos de barras de las cajas paletizadas eran portátiles y tenían un chip que se reemplazaba para la transferencia de los datos en el sistema computacional. Los trabajadores involucrados tuvieron que aprender a manejar estos equipos si querían seguir siendo empleados, lo cual costó gran esfuerzo a muchos e hizo necesario cursos de capacitación. A mediados del decenio se extendieron también capturadores de datos con teclados para ingresar a mano los códigos numéricos de los contenedores, aparte de esto teniendo características similares a los capturadores para códigos de barras. Todos estos sistemas móviles solo se emplearon en pasos aislados del proceso logístico, casi exclusivamente en la carga y descarga de la nave. Por ello, el uso de dichos dispositivos se limitaba a trabajadores que desempeñaron la función del tarjador o tallyclerk, el cual cumple la función de documentar el proceso de transferencia, registrando informáticamente todas las cargas que entran y salen del puerto, además de las que aún no salen del recinto portuario, y se encuentran en situación de transporte o almacenaje.

Asimismo, la entrada de dispositivos de comunicación por radiofrecuencia, ha permitido una comunicación fluida y simultánea entre todos los trabajadores presentes en el proceso logístico portuario. A través de estos dispositivos se tiene un cierto grado de control sobre los trabajadores, pese a encontrarse en espacios distintos y distantes. Generalmente, son los supervisores y los capataces quienes van entregando las órdenes y directrices de cómo se debe llevar el trabajo portuario y resguardar que se cumplan los tiempos.

La siguiente tabla refleja cómo se distribuyen jerárquicamente los salarios de acuerdo a la función que se desempeña dentro del trabajo portuario. La siguiente enumeración muestra funciones típicas del trabajo portuario con sus niveles salariales (en miles de pesos chilenos) correspondientes a los valores del 2003. Adicionalmente a estos valores turno, en los diferentes puertos existen complementos y beneficios como por ejemplo, bonos de movilización, incentivos de calidad, dinero para una colación, bonos de noche, y, por supuesto, recargos del 50% para horas extraordinarias, domingos y festivos.

Tabla 4: Salario de acuerdo a función (2003)*

| Función | Salario Promedio por Turno (\$) |
|---|---------------------------------|
| Movilizador/Estibador (Tareas manuales) | 11.800 - 16.200 |
| Tarjador (Documentación) | 12.500 - 16.300 |
| Chofer (Camionero - Horquillero) | 13.500 - 16.400 |
| Gruero de nave | 13.500 - 18.500 |
| Capataz | 13.900 - 19.700 |
| Supervisor | 24.000 aprox. |

*A la fecha, el salario por turno de un estibador ronda los \$40.000

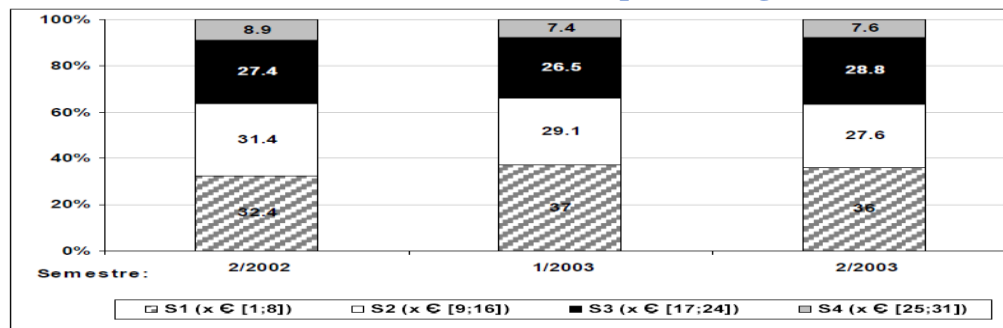
Fuente: "Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral"; A. Raithelhuber; J. Weller; CEPAL, División Desarrollo Económico; Santiago, 2005.

Del mismo modo, en términos contractuales, también se ha producido una clara segmentación de los trabajadores portuarios. Como ya hemos mencionado, los trabajadores portuarios poseen una forma contractual bien particular, siendo el contrato eventual por turno la normativa que los rige. Este tipo de contrato tiene una duración de 7.5 horas, con la posibilidad de extenderse por 2 horas más o hasta que se finalice la faena diaria. Por tanto, los trabajadores que poseen este tipo contrato no registran un vínculo formal con la empresa contratista o concesionaria, por lo que se elude toda responsabilidad laboral, previsional, de seguridad y de compensación con respecto al trabajador portuario. Desde las modernizaciones de 1981 y 1997 hasta hoy, ha proliferado este tipo contractual, convirtiéndose en una fuerte herramienta empresarial de atomización laboral y fragmentación

sindical, ya que se busca individualizar a cada trabajador para así negociar personalmente las condiciones laborales de cada uno.

Además, ha sido posible constatar que existen distintas listas de trabajadores eventuales, las que han sido creadas según antigüedad y preferencia hacia el acceso al trabajo. En el caso del Puerto de Valparaíso, existen 2 listas de trabajadores eventuales preferenciales, y 3 listas de trabajadores eventuales no-preferenciales. Esto quiere decir que, hay trabajadores a los que se les asigna más turnos al mes, siendo los preferenciales quienes tienen acceso a la mayor parte de las faenas portuarias, mientras que las listas no-preferenciales son requeridas cuando la demanda portuaria aumenta y se necesita mayor mano de obra auxiliar. Como lo refleja la siguiente gráfica (**Cuadro 5**), los trabajadores eventuales representan casi el 60% del total de la dotación de personal dentro del Puerto de Valparaíso, donde el Segmento 1 (S1) representa a los trabajadores eventuales no-preferenciales, y el Segmento 2 (S2) representa a los trabajadores eventuales preferenciales:

Cuadro 5: Distribución de la dotación de personal según contrato



Fuente: Cálculos propios basados en datos de Directemar (anexo 2).

Según los datos recogidos, los trabajadores eventuales no-preferenciales serían quienes realizan entre 1 y 8 turnos mensualmente, situándose en el S1, mientras que los trabajadores eventuales preferenciales realizarían entre 9 y 16 turnos mensuales, ubicándose en el S2. Por otro lado, el S3 representa a los trabajadores contratados permanentes, o de planta, que poseen ciertos días de descanso según contrato. Por último, el S4 representa a los trabajadores contratados permanentes que realizan entre 25 y 31 turnos mensuales, ya sea porque realizan más de un turno diario, o porque deben asistir a sus actividades prácticamente todos los días debido a la especialidad de su trabajo (por ejemplo grueiros de muelle, que son la función más especializada y más escasa). Como es posible observar, durante los años 2002 y 2003, años en los que comenzó a aplicarse formalmente la modernización portuaria, los trabajadores contratados permanentes no superaron el 35% de la dotación total de trabajadores.

A su vez, esta segmentación de los trabajadores repercute directamente en los salarios que consiguen los trabajadores mes a mes. Tal como ocurre con los trabajadores eventuales, los

trabajadores permanentes tienen dos figuras contractuales: primero están los que poseen una cantidad de turnos asignados y un sueldo fijo; y por otro lado, quienes tienen asignados un sueldo base, y el resto del sueldo deben hacerlo a través de turnos, cantidad que varía dependiendo de la demanda necesaria. Como lo expresa la siguiente tabla (**Tabla 4**) existen diferentes tipos de trabajadores portuarios, ya sea por función, o contrato de trabajo, lo que afecta directamente los ingresos de cada trabajador, como también los derechos sociales y laborales que les corresponden:

Tabla 5: Salario según tipo de contrato (en miles de pesos \$)

| Tipo de contratación | Sueldo/salario base | Salario/bono por turno | Ingreso mensual con 20-26 turnos |
|--|---------------------|------------------------|----------------------------------|
| Trabajador eventual | 0 | 17 | 340 - 442 |
| Trabajador permanente con salario base | 111 | 10 | 311 - 371 |
| Trabajador permanente con sueldo | 400 - 500 | 0 | 400 - 500 |

Fuente: Orientado en convenios colectivos y documentos empresariales vigentes en 2003; como salario base se asume el salario mínimo mensual, aunque está permitido pagar menos; 1.000 pesos chilenos valían los días 1 de enero de 2000-2004 entre 1,4 y 1,9 dólares (oanda.com)

En consecuencia, en vista de toda esta serie de cambios que se han aplicado al sector portuario con la entrada de los procesos modernizadores, se ha generado un nuevo tipo de trabajador portuario flexi-precarizado, con una alta inestabilidad laboral, dependiente de los vaivenes en la demanda portuaria del comercio nacional e internacional; un trabajador cada vez más calificado y especializado en sus funciones, pero cuya mano de obra es cada vez menos requerida debido a la ascendente tecnologización y automatización de los procesos logísticos; en definitiva, surge una figura de trabajador portuario que ha mutado bastante del trabajador portuario tradicional, los que debían realizar la estiba y desestiba de los buques prácticamente de manera manual, y los cuales se encontraban fuertemente cohesionados en sindicatos y federaciones del rubro.

Estas nuevas formas de trabajo, funciones y contratos laborales han dado lugar a una reestructuración en el ámbito sindical, ya que estas históricas organizaciones tuvieron que rearticularse tras los procesos modernizadores, respondiendo a la nueva organización administrativa del sector portuario. Por tanto, procederemos a analizar la nueva conformación sindical existente en el Puerto de Valparaíso.

Capítulo V: Conflictos laborales históricos en el Puerto de Valparaíso.

Como hemos revisado en el capítulo anterior, el proceso de modernización que vivió el Puerto de Valparaíso y el comercio marítimo portuario en general, significó un gran impacto para la ciudad y para los trabajadores portuarios, quienes en muchos casos vieron mermadas sus posibilidades de trabajo. Esto llevó a que se produjeran importantes conflictos entre trabajadores, empresarios y el Estado, luchas históricas que aún rondan en la memoria de sus protagonistas, y que hasta el día de hoy siguen marcando la pauta en las demandas y reivindicaciones históricas a las que aspiran actualmente los sindicatos dentro del Puerto.

Es bien sabido, que los trabajadores portuarios a nivel nacional, siempre han estado en la primera línea de batalla de la clase trabajadora, y es gracias al relato de estos sujetos, partícipes activos en las luchas que han enfrentado durante décadas, que podemos rememorar estos acontecimientos que han marcado a la ciudad de Valparaíso. Como hemos señalado, desde los inicios de la República de Chile que la actividad portuaria ha estado estrechamente relacionada con el desarrollo del país en 3 ámbitos fundamentales:

1. El desarrollo de las fuerzas productivas y tecnológicas aplicadas al comercio marítimo-portuario.
2. Los periodos de auge y decadencia del Puerto de Valparaíso, como punto estratégico del comercio mundial debido a su posición en el Pacífico Sur.
3. La influencia de la élite política del país, en relación al conflicto social por mayores niveles de remuneración y mejora en las condiciones laborales de los estibadores.

En este sentido, es que podemos observar en cada uno de los hitos y procesos que entraremos a detallar, la íntima relación que tiene la historia y las luchas sociales de los estibadores, con la historia económica, social y política de nuestro país. Por tanto, para fines analíticos, vamos a diferenciar 4 grandes hitos que marcan la historia de los conflictos laborales en el Puerto de Valparaíso, estos son:

1. Promulgación de la Ley 18.032 (1981- Gobierno de Augusto Pinochet)

2. Ley 19.542 de Modernización Portuaria Estatal - El Puertazo (1997-1999 - Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle)

3. Conflicto por la ½ hora de colación (2013 - Gobierno de Sebastián Piñera)

4. Reforma Laboral (2015 – 2do Gobierno de Michelle Bachelet)

5.1 Promulgación de la Ley 18.032 – “Ley Maldita” (1981- Gobierno de Augusto Pinochet)

5.1.1 Orígenes del conflicto

Como hemos señalado, la promulgación de esta ley en septiembre de 1981, en plena dictadura militar, fue el primer impulso privatizador de los puertos a nivel nacional. La llamada “Ley maldita” por los estibadores, vino a arrebatar la autonomía y los derechos de matrícula y rotación de turnos que mantenían los sindicatos hasta aquel entonces.

Desde la creación de Emporchi en 1960, los principales conflictos de los trabajadores portuarios ocurrían entre los estibadores y la Cámara Marítima, que era la intermediaria entre las empresas contratadoras (o de armadores) y los trabajadores del puerto. Debido a la numerosa cantidad de empresas de muellaje que operaban dentro del puerto, era la Cámara Marítima a través de Emporchi, quien gestionaba el conflicto entre trabajadores y el empresariado, por alrededor de 40 años, cumpliendo la labor de conciliación y arbitraje.

En ese entonces, el sistema de trabajo dentro del puerto estaba compuesto por empresas de muellaje, que hacían el enlace entre los buques y el recinto portuario, teniendo que recurrir a los distintos sindicatos y asociaciones de oficios marítimos para hacerse de mano de obra para las labores de estiba y desestiba, siendo estas agrupaciones de trabajadores autónomas en su funcionamiento interno y en la asignación de turnos. Durante este periodo, los trabajadores de los distintos Sindicatos Estibadores, Lancheros y Empleados de bahía se fueron unificando, manteniendo una postura política netamente gremial a la hora de enfrentar los conflictos, puesto que “mantenían un mismo pliego de peticiones que buscaba mantener sus beneficios, sin señalar una posición sobre el futuro del sector portuario como estratégico en la economía nacional, donde la única gran demanda era por mejoras salariales.” (Leal & Aguirre, 2013)

5.1.2 Cambio en la Legislación Marítimo-Portuaria

Pasando ya de lleno a los acontecimientos de 1981, podemos señalar que este año es el punto de inflexión para la actividad portuaria, con el cambio en la legislación marítima y el fin de una época dorada para los estibadores. El mes de Septiembre de 1981 comienza con el

anuncio de un cambio en la normativa para los marítimos, y como era de esperar, comienzan los rumores de despidos masivos.

El día 17 de Septiembre (El Mercurio de Valparaíso, 1981), se anuncia una multitud de despidos de 500 trabajadores, lo que se concretaría el 1 de Octubre. Y el día 24 se indica que Emporchi llegaría a tener una dotación de 1.500 trabajadores, siendo que a la fecha tenía 2.111, es decir más de 500 trabajadores serían despedidos utilizando la fórmula de *jubilación prematura*. Finalmente, el día 26 de Septiembre fue el golpe de gracia, las portadas de los diarios y una serie de noticias asociadas anunciaron la llegada de la nueva ley para el sector marítimo, Ley n° 18.032, amparada por la ideología de libertad de trabajo ante la ley. Es decir, libertad de los empleadores para contratar a sus trabajadores e igualdad de condiciones laborales para los trabajadores del mar y el resto de los trabajadores.

El mes de Diciembre de 1981 es uno de los más abundantes en noticias referentes a la transformación del Puerto y a las disputas entre la Cámara Marítima, Emporchi y los trabajadores portuarios. La mayoría de estas informaciones se focalizan en la “estructura obsoleta” que tenía el Puerto de Valparaíso, que contemplaba según la prensa, un retraso en términos de administración, infraestructura (mala adaptación de los espacios, falta de espacio, malas vías de acceso) y los altos costos de la movilización de ciertas cargas (como los frutícolas) para los exportadores.

He allí que quedan totalmente al descubierto las críticas a una empresa del Estado con lógicas que todavía respondían a un sistema económico protector, pero también se vislumbra una crítica a los trabajadores, ya que por su forma de dirigir el trabajo y tener preponderancia, entorpecían el funcionamiento del libre mercado. Lo que podemos observar en este proceso “corresponde a una maniobra para desacreditar a los trabajadores y a la empresa estatal en la opinión pública, se buscaba posicionar los ejes del nuevo *modelo multi-operado* en el Puerto, asumiendo que éstos serían la única vía posible y la opción para el desarrollo del país y la región”. (Leal & Aguirre, 2013)

5.1.3 Consecuencias de la Ley 18.032

Desde la gerencia de la Cámara Marítima hasta los altos mandos del Gobierno Militar comandados por el Comandante en Jefe de la República Augusto Pinochet se promovía constantemente las ventajas del nuevo sistema, estipulando que asumirían la responsabilidad total de la estiba y la desestiba (no teniendo como intermediarios a los sindicatos ni a los trabajadores tomando decisiones).

Después de 2 meses de conflictos entre trabajadores, empresarios y el Gobierno Militar, se llega a una resolución prácticamente unilateral del conflicto, donde las preguntas y demandas de los trabajadores quedaron sin resolver, y la ley se dictó de todas maneras. En definitiva, las respuestas y dictámenes fueron los siguientes:

1. **Sobre la matrícula:** las dotaciones de los puertos tendrán que ver con las necesidades de las faenas. Es decir, con las necesidades de los empresarios.
2. **Sobre las negociaciones colectivas:** estarían regidas bajo un principio de libertad individual por lo cual serán, principalmente particulares, y no por área, oficio ni sindicato.
3. Las compañías navieras pueden contratar personal de su preferencia.
4. Se puede permitir la constitución de entidades sindicales y negociaciones solo dentro de los marcos que permita la ley.
5. En pro de la generación de empleos no se prohibirá el cambio de banderas a naves nacionales.
6. Si se integran al nuevo sistema tendrán una compensación mayor (El Mercurio de Valparaíso, 18 de Octubre, 1981).

La ley contempló el cambio de matrícula por un permiso de trabajador portuario. También la ley derogó las normas que imponían limitaciones a la contratación de trabajadores portuarios y anuló el pago de beneficios por parte de los empleadores a los sindicatos. Igualmente, se eliminó el derecho a negociación colectiva y los contratos colectivos.

En palabras de Ramón Aravena, Presidente de la Federación de Marineros Auxiliares de Bahía, “Con esta legislación se terminan todas las conquistas de los trabajadores marítimos de orilla, se terminan con la matrícula y la nombrada, los convenios sociales que permitían ayudar al trabajadores cesantes, entregándole subsistencia a él y a su núcleo familiar, terminan con el tarifado, entregando a los trabajadores a la libre disposición de los empresarios” (El Mercurio de Valparaíso, 26 de Septiembre de 1981).

Finalmente el día 31 de octubre, se anuncia mediante la prensa local de la época que el Puerto vuelve a la normalidad, que los estibadores resolvieron poner fin al conflicto y reintegrarse a las faenas portuarias. Con esto se ponía fin a un conflicto, era la derrota para los trabajadores

marítimos y también de la organización que los agrupó durante varios años, la Comach, con la libertad de acción en que quedaron los gremios, ya nunca más volvería a suscitarse una lucha colectiva tan grande por parte de los portuarios.

En este sentido, podemos señalar que la prensa de la década de los 80, configuró una especie de violencia simbólica personalista y descarnada en torno a la figura del estibador, destacando sus aspectos negativos, con el claro interés de legitimar en la opinión pública los cambios en el sistema portuario y laboral, asociado al traspaso del monopolio cooperativo del trabajo que poseían los trabajadores a un nuevo monopolio corporativo empresarial transnacional. En opinión de un antiguo dirigente sindical:

“Si cuando descabezan el Puerto, y te meten la macana y te quitan todo es porque la ganancia se la pasan a los empresarios, ese es el cuento. Es decir, todas esas lucas pasa a los Urenda, pasa a los Claro, después los Von Appen, me cachai, ahí hay un temazo.” (Dirigente 1)

5.1.4 Aplicación de tecnología y maquinaria, La modernización del trabajo portuario:

A partir de la serie de cambios y modernizaciones que se comienzan a dar en el Puerto de Valparaíso desde 1981 hacia adelante, se destacan las comparaciones entre una época de baja intensidad tecnológica a una posterior, en donde el trabajo humano es reemplazado por las máquinas. Ahora bien, desde el golpe militar hasta 1981, los relatos ya tendían a un cambio; desde una valorización positiva se pasa a una negativa, emergen relatos desde la pérdida de beneficios, de protecciones.

Por un lado, uno de los aspectos positivos que se señalan de la época, tiene relación con la capacidad provisoria que dicen que tuvo Wenceslao Moreno, dirigente histórico de la Comach desde la década de los 60' a los 80'. Debido a los contactos que mantenía con las Federaciones internacionales de Estibadores, principalmente con los sindicatos Norteamericanos, tuvo la capacidad de adelantarse a los cambios que se realizarían posteriormente, a propósito de la entrada de nuevas tecnologías en el sector marítimo portuario y de una nueva organización del trabajo. Esto dentro del contexto de las nuevas disposiciones que se realizaron durante la década de los 80' en el conjunto del sistema portuario del país, donde se destaca la llegada de nuevas tecnologías, en particular, los *containers*, que modificaron radicalmente el trabajo en el puerto, ya que antes se descargaba por cajas y se proponía que este fuese reemplazado por contenedores para ser movilizados por grúas, como se detalló en el capítulo anterior.

Mientras que por otro lado, observamos una alta valorización realizada por los estibadores entrevistados, en torno al conocimiento técnico necesario para realizar las maniobras de estiba y desestiba a través de las maquinarias. Para ellos implicaba un conocimiento técnico específico, difícil de saber por cualquier persona, vinculado a personas más inteligentes que el promedio del gremio. Es en este nuevo contexto de modernización y reconfiguración, que se comienzan a gestar los primeros sindicatos empresas y Federaciones de trabajadores marítimo-portuarios, aun en tiempo de dictadura, generando los conflictos internos entre los trabajadores por diferencias en contrato, salario y oficio. En palabras del actual Presidente de la Cotraporchi:

“Nosotros hasta el año 1985 éramos trabajadores eventuales, y el año 1986 la empresa dijo se terminan los eventuales, bueno nos dijo, vamos a tener trabajadores contratados y eventuales, y nosotros pasamos a la planta el año 1986. Y formamos los sindicatos empresa que le llamamos. Nosotros fuimos de los segundos sindicatos formados en Valparaíso, contratados Report, y ahí se formaron los sindicatos Report, Cosen, Ultraport y varios sindicatos más. Y el año 1987 como están las cosas en el gobierno de Pinochet, era difícil formar sindicatos, era complicado mantener relaciones, y formamos la COTRAPORCHI (Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile)” (Dirigente 2)

5.2 Ley 19.542 de Modernización Portuaria Estatal - El Puertazo (1997-1999 - Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle)

5.2.1 Transformación de esquema multi-operado a esquema mono-operador.

Desde la entrada en vigencia de la Ley n° 18.032 en 1981, y durante toda la década de los 80's, se produjo un paulatino proceso de reestructuración portuaria a nivel nacional, transitando hacia un esquema multi-operado de los puertos, siendo Valparaíso uno de los más afectados por este proceso. Básicamente, este sistema consistió en que una serie de empresas navieras y de muellaje se harían cargo de las labores de estiba y desestiba dentro de los puertos nacionales, esto tras la aprobación previa de la Cámara Marítima Portuaria y la Emporchi. Por tanto, la regulación empresarial comenzó a ser estricta dentro del recinto portuario, y los trabajadores quedaron excluidos de cualquier toma de decisión con respecto a los turnos, las condiciones laborales y las faenas de trabajo.

Como ya detallamos en el capítulo anterior, este proceso se fue extendiendo a todos los puertos a nivel nacional durante la década de 1980, y fue consolidado durante los 90's ya con la vuelta a la democracia. Esto trajo consigo un alza considerable en la capacidad de movilización portuaria, en los ingresos económicos de la actividad y su aporte al PIB

nacional, por lo que este primer proceso de modernización portuaria fue visto con buenos ojos, tanto por los inversionistas nacionales como internacionales. Sin embargo, rápidamente este esquema multi-operador de los puertos se fue viendo sobrepasado en su capacidad, debido al acelerado proceso de globalización y modernización que se venía dando a nivel mundial. La permanencia de numerosas empresas trabajando simultáneamente dentro del puerto hacía dificultoso mantener un control de la gestión y la logística dentro del recinto portuario, además que el Estado, representado en Emporchi, se encontraba cada vez más ausente en lo que se refiere a fiscalización y mantención de la maquinaria portuaria.

En este sentido, es que durante el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle se vuelve necesaria la búsqueda de inversores privados que se hicieron cargo del control y la expansión del sector portuario a nivel nacional, buscando transitar de un modelo portuario multi-operado como el ya detallado; a un modelo mono-operador, en la cual un único grupo económico se hiciera cargo del control total de las actividades portuarias dentro de un determinado terminal, y así ponerse a la altura de los nuevos tiempos.

Como ya hemos señalado, este nuevo proceso modernizador de los puertos a nivel nacional, significó nuevamente un perjuicio para un amplio grupo de trabajadores marítimo-portuarios, dejando a muchos sin su fuente de trabajo histórica, mediante un Plan de Retiro Voluntario. Por otro lado, quienes mantuvieron sus matrículas de trabajo portuario, tuvieron que ajustarse a las nuevas condiciones que imponían las empresas concesionarias del sector, teniendo que reagruparse en sindicatos por empresas, y generando una nueva jerarquía entre los trabajadores, diferenciando entre contratados (trabajadores de planta) y eventuales.

Sin embargo, hubo un amplio espectro de trabajadores que fueron excluidos de estas medidas compensatorias, fundamentalmente quienes poseían contrato de eventuales, los cuales se opusieron tajantemente a esta nueva reestructuración del sector, y ellos junto a numerosas organizaciones sindicales portuarias (de menor tamaño que las confederaciones ya mencionadas) formaron un fuerte movimiento de resistencia. En este sentido, al ser trabajadores que no poseían un vínculo formal ni con la empresa, ni con el Estado, no se podían acoger a los programas de retiro voluntario ni a ningún plan compensatorio. Estos trabajadores quedaron en la total incertidumbre, en el sentido de si continuarían sus labores portuarias, ahora para las empresas privadas concesionarias; y en el caso de ser desvinculados absolutamente, no podían optar a ninguno de los beneficios señalados.

Además, existían numerosas pequeñas y medianas empresas portuarias en el sector, que ofrecían servicios a las empresas navieras y de muellaje dentro del puerto, las cuales con este proceso de modernización quedarían al margen de poder competir en las licitaciones, ya que no poseían el suficiente capital inicial que era exigido en las bases. Por tanto, se produce una

monopolización en la explotación de los frentes de atraque por las empresas que se adjudicaron los contratos de concesión, lo que coincide con el esquema mono-operador que comienza aplicarse en los puertos a nivel nacional. En palabras de uno de los dirigentes de la época:

“Entonces, el planteamiento fue que nosotros como organización social, como trabajadores, no podíamos permitir la concentración monopólica del actividad portuaria. ¿Por qué? Por una simple razón, simplemente era que nosotros teníamos en Valparaíso cerca de 300 empresas que trabajaban ligadas al Puerto, la mayoría de ellas de estiba y desestiba. Por lo tanto teníamos 300 gerentes, teníamos 300 sub-gerentes, 300 jefes de operaciones, 300 señoras que hacían el aseo, 300 compadres que servían el café... es decir, había trabajo. Cuando tú concentras esa actividad, licitas y entregas a un solo operador, sin duda vas a tener eficiencia. Pero también vas a tener economía a escala, es decir de esas 300 organizaciones, te vas a reducir y vas a tener 1 gerente, 1 sub-gerente... entonces, Valparaíso queda deprimido en la cesantía.” (Dirigente 3)

Esta nueva realidad laboral, que se impuso de golpe mediante fuerza de ley, claramente generó nuevamente una serie de conflictos entre empresarios, el Estado y trabajadores, e incluso generó diferencias internas entre los mismos trabajadores, sobre todo entre quienes pudieron optar a un contrato de trabajo y quienes quedaron en la incertidumbre del trabajo eventual. Es más, las nuevas empresas concesionarias solo negociaron con 2 sindicatos, la Cotraporchi y la Comach (organización que pasaría a ser el actual Sindicato 1 de TPS), por lo que numerosas organizaciones sindicales y de oficios marítimos quedaron a la deriva sin tener siquiera la posibilidad de negociar las nuevas condiciones laborales. Como pasaremos a detallar, esto detonó en el llamado “Puertazo”.

5.2.2 El Puertazo

En este nuevo contexto de modernización portuaria y conflictos laborales, es que en la ciudad de Valparaíso se lleva a cabo durante el mes de julio de 1999 la mayor manifestación en contra de la privatización portuaria a nivel nacional, el llamado “Puertazo”, congregando a numerosos sindicatos que quedaron al margen del proceso de negociación con la Estatal EPV y la nueva empresa concesionaria del puerto TPS, entre los que podemos destacar:

- Sindicato portuarios espigón –actualmente Federación de Trabajadores Marítimos, Portuarios y afines (FTP)-

- Sindicato de trabajadores transitorios gente de mar (Sitratrim)
- Federación marítima de Chile (Femach)
- Confederación de gente de mar (Congemar)
- Asociación de Estibadores jubilados y montepiadas

A su vez, a esta jornada de manifestaciones se sumaron la CUT Provincial, la Coordinadora Marítimo-Portuaria, Organizaciones Pesqueras, Entidades Estudiantiles Universitarias, Empresarios por Valparaíso, Organizaciones Poblacionales, de Pensionados y del Transporte Terrestre se concertaron para organizar y convocar al "Puertazo", con la consigna clara de defender el puerto frente a la entrada de nuevos actores económicos que vendrían a monopolizar el sector portuario de la ciudad, y como consecuencia dejarían a un alto número de trabajadores sin acceso a su fuente laboral histórica. Como lo señala uno de los entrevistados:

*“El Puertazo era en definitiva, tratar de hacer el primer intento por visibilizar el conflicto de los universitarios, ese es un dato. Segundo, el tema de los viejos jubilados, que ya venían con enfermedades. Tercero, el tema de la ciudad, que tenía que ver con las promesas que había hecho Eduardo Frei Ruiz-Tagle y que no se habían cumplido, que eran los ejes transversales, incluso el Alcalde Pinto por fuera apoyó el Puertazo. Y lo principal tenía que ver con qué **No se privatizara el Puerto**”. (Dirigente 1)*

La convocatoria que generó este suceso fue bastante alta, siendo resaltada y con una amplia cobertura por parte de los medios de la época. Las movilizaciones, organizadas por la Coordinadora en defensa de Valparaíso se extendió durante toda una jornada y mantuvo agitada a la ciudadanía durante varias semanas, tiempo en el que se realizaron concurridas marchas callejeras, carnavales y batucadas; los trabajadores paralizaron y se tomaron dependencias del Puerto en Valparaíso, se produjeron acalorados enfrentamientos con fuerzas especiales de Carabineros y la Armada, se realizaron cacerolazos en extensos sectores de la ciudad, y en general fue un espacio de manifestación de toda la ciudad contra el avance neoliberal.

Como lo expresa un extracto del manifiesto ciudadano por el “Puertazo”:

“[...] el Manifiesto por Valparaíso, dado a conocer en el acto central realizado en el Parque Italia, y posteriormente entregado a las autoridades legislativas por las organizaciones convocantes al "Puertazo", contiene las aspiraciones de distintos sectores de las actividades local y regional. Se plantea, efectivamente, el congelamiento del proceso de licitación de los puertos que establece un sistema

monooperador. Pero además se rechaza la eventual privatización de las universidades estatales y la incertidumbre de los estudiantes de las universidades tradicionales que hipotecan la vida en pos de un sueño; la Ley de Pesca que, de hecho, significa la privatización de los peces, la monopolización del sector y la ruina de los pescadores artesanales; se rechaza también el denominado Plan de Protección al Trabajador Cesante (Protrac) que se basa en la eliminación del beneficio de indemnización por años de servicio; se reclama por una Ley de Regulación del Transporte que no sea sólo restrictiva y represora; una nueva forma de hacer justicia en lo concerniente a ferias y mercados; la urbanización de terrenos pertenecientes al Serviu, de manera de dar solución a la crisis habitacional que afecta a la zona. Además, que en todas las obras de construcción que se emprendan debe utilizarse mano de obra local. Se plantea en el Manifiesto, también, la necesidad de un ingreso mínimo digno para los jubilados y la condonación de las deudas y pagos de los servicios básicos de desempleados y cesantes”



FUENTE: Revista Punto Final - 23 de julio de 1999

5.2.3 Resolución del conflicto

Finalmente, pese a todo, el proceso de licitación continuo adelante, como manifestaron categóricamente las autoridades en aquel tiempo, el Intendente Gabriel Aldoney, los ministros de Transportes y Telecomunicaciones, Claudio Hohmann; de la Secretaría General de la Presidencia, José Miguel Insulza y, Jaime Tohá, ministro de Obras Públicas, en una

reunión realizada dos días después del "Puertazo" con los principales agentes involucrados en el tema. Según el relato de un dirigente de la época:

“La noche del 14 de julio de 1999 finalmente se reúnen, y al final el ministro Insulza lo que hace es corromper a los viejos dirigentes portuarios, se dieron vuelta la chaqueta. Walter Astorga, la comisión que tenían ahí que estaba el chico Muñoz, otro tipo más que se murió, los tipos reducen todo a plata. Entonces los viejos reciben 8 millones 100 mil y 7 millones 400 mil pesos.” (Dirigente 4)

Por tanto, las movilizaciones no lograron revertir el proceso de modernización del puerto que estaba en curso, ya que los procesos de licitación ya se estaban ejecutando, y pese a toda la oposición ciudadana, se llevaron a cabo exclusivamente entre el Estado –mediante la Empresa Portuaria de Valparaíso (EPV)- y la empresa concesionaria ganadora de la licitación por el Terminal 1, la empresa Terminal Pacífico Sur (TPS), correspondiente al grupo Ultramar, propiedad de la familia Von Appen; **esto se ejecutó sin la participación directa de ningún trabajador portuario o alguna organización ciudadana.**

Entre las organizaciones que subsistieron tras los procesos de licitación, están la Comach y Cotraporchi, confederaciones que se reestructuraron de acuerdo a los nuevos lineamientos de la Terminal 1 TPS, de hecho, los trabajadores afiliados a Comach, se transformaron en el sindicato n°1 de TPS, sindicato que abarca a los trabajadores permanentes de los sitios de atraque del 1 al 5; mientras que Cotraporchi se mantiene como una confederación portuaria a nivel nacional, manteniendo en sus filas a trabajadores de diversas especialidades, contratos y empresas. Como ya mencionamos, estas dos confederaciones fueron las que mayor diálogo y negociaciones mantuvieron con la estatal EPV cuando se realizó el proceso privatizador, por lo que fueron principalmente los trabajadores asociados en estas confederaciones quienes se acogieron a las políticas compensatorias y a los planes de retiro y jubilación que se ejecutaron entre 1997 y 1999. Esta situación tuvo en términos generales tres consecuencias notables: 1) Debido a la gran cantidad de trabajadores que tuvieron que jubilarse anticipadamente o acogerse a retiro voluntario (ver tabla 2), se generó un recambio generacional dentro de la plana de trabajadores, además de un recambio de los dirigentes sindicales; 2) Al ser las confederaciones encargadas directamente del diálogo y las negociaciones con la parte empresarial, muchos de los trabajadores, tanto antiguos como los nuevos, decidieron afiliarse a estas organizaciones sindicales con el fin de obtener algunos beneficios, cierta estabilidad laboral, y evitar prácticas antisindicales y represalias en su contra; y 3) Este alineamiento de las cúpulas sindicales con la contraparte patronal, significó un claro e irreconciliable quiebre entre las confederaciones ya mencionadas, y las demás organizaciones sindicales dentro del puerto –principalmente las de trabajadores eventuales- quienes siempre se opusieron firmemente a la implementación de los procesos modernizadores en el sector.

Como hemos señalado, estas distintas asociaciones sindicales se agrupaban de acuerdo a criterios de especialidad u oficio, o según el contrato que mantenían –eventual o transitorio, en oposición al contrato permanente-. Hay que señalar que estas organizaciones aún existentes, aunque algo más pequeñas que las confederaciones principales del sector, hasta el día de hoy mantienen su postura opositora a los procesos modernizadores en el puerto, además de mantener diferencias prácticamente irreconciliables con los dirigentes de Cotraporchi y la Comach, acusándolos de vendidos, corruptos y “apatronados”.

Como hemos ido relatando, el desarrollo de los hechos de 1999 marcaron una época dentro de la memoria de los trabajadores portuarios de Valparaíso, que fue derivando en la formación de 2 bloques dentro de la organización sindical portuaria, llevando a 2 relatos distintos sobre el mismo acontecimiento. Por una vereda se encontraban aquellos trabajadores que obtuvieron un contrato de trabajo indefinido, que los vinculaba formalmente con la empresa concesionaria y les permitía seguir trabajando; mientras que en la otra vereda se encontraban los trabajadores considerados como eventuales, que no poseen un vínculo formal con la empresa, junto a los trabajadores jubilados anticipada y arbitrariamente, quienes se opusieron firmemente a la privatización del puerto.

5.3. Conflicto por la ½ hora de colación (2013- 2014 – Gobierno de Sebastián Piñera)

5.3.1 Consolidación del esquema mono-operador

El reordenamiento de la organización interna más la modernización en la gestión dentro del Puerto de Valparaíso generó una multitud de percepciones entre los trabajadores sobre las consecuencias de este proceso y las características del nuevo esquema mono-operador. Si bien la mayoría coincidió en que el antecesor esquema multi-operado ya no daba para más, debido a la ineficacia del Estado para poder hacerse cargo del desarrollo portuario y las exigencias del comercio marítimo a nivel mundial en la era de la globalización. Ni la tecnología ni la maquinaria eran las adecuadas para los nuevos tiempos y ritmos que requería la industria, exigencias a las que Emporchi no podía dar abasto en un periodo de crecimiento exponencial del intercambio comercial entre Chile y las demás economías del mundo, esto beneficiado en gran medida por los acuerdo de Cooperación y Libre Comercio que se suscribieron con países de Asia, Norteamérica y Europa principalmente, durante los gobiernos de la Concertación.

Existe una valorización positiva de la modernización de 1999. La llegada de empresas privadas al sector generó una fuerte inyección de capital e inversión, lo que posibilitó la llegada de tecnología y maquinaria de última generación, mano de obra más calificada y preparada, en definitiva se produjo una sistematización y ordenamiento de toda la cadena

logística dentro del puerto, esto acompañado de un control más estricto e interconectado entre los distintos estamentos y departamentos. Como señala un trabajador entrevistado:

“Ahora estamos más preparados, yo creo que a quien le preguntes, a cualquier trabajador ¿si fue para mal? No fue para mal yo creo, y creo que fue para bien, porque se ordenó también el tema portuario, antes trabajaban muchas empresas en el puerto y pagaban lo que querían, ahora más menos la tarifa está regulada, y ha sido bueno.” (Entrevistado 7)

Además, tras años de negociaciones con la empresa y el gobierno, los trabajadores portuarios pudieron certificarse oficialmente en sus funciones y oficios, obteniendo un diploma acreditado por el Estado para desempeñarse como trabajador marítimo-portuario en alguna de las tantas **especialidades existentes, como por ejemplo, estibador, wuinchero, gruero, tarjador, planimetrista, orquillero u operador de maquinaria**. Para esto, son los mismos trabajadores más experimentados y con años de servicio quienes actúan de profesor y supervisor a la vez, para enseñar a los trabajadores más nuevos y menos preparados, velando para que se cumplan correctamente las distintas labores. Existe todo un proceso que dura entre 6 y 7 meses, donde los trabajadores son preparados teóricamente en un primer momento, para luego pasar al ámbito práctico del uso de la maquinaria, donde finalmente cursan una serie de exámenes prácticos, médicos y psicotécnicos, que al ser aprobados, habilita a los portuarios como trabajador calificado.

Por tanto, las conclusiones que saca un dirigente entrevistado sobre el proceso modernizador de 1999 son:

*“Pero bueno, al final llegaron empresarios chilenos, yo creo que lo han hecho bien ellos, y los puertos no son dueños de extranjeros, aquí hay chilenos con apellidos de más de 80 – 100 años acá en Chile, nuestros grupos son los Matte, los Urenda, pero bueno así es la cosa. Pero bueno, el pleito ya terminó, a los puertos llegaron nuevos dueños, ahora tu vez los puertos, **este puerto de Valparaíso es un puerto avanzado, con maquinaria moderna, los trabajadores tuvieron que capacitarse...**” (Dirigente 2)*

En definitiva, se presenta un nuevo contexto de competencia entre los distintos puertos del país, donde quien posee mayor nivel de infraestructura y entrega las mejores garantías de eficiencia, será quien reciba mayor cantidad de buques y movilizará mayor cantidad de contenedores. En este sentido, desde EPV y TPS han denominado este periodo iniciado entre el 1999 y 2000 (fecha en que se puso en operaciones la nueva concesión portuaria) como la “paz social”, ya que según ellos, a la fecha llevan 15 años de operaciones ininterrumpidas,

donde no se ha generado ningún conflicto laboral de proporciones, que haya obligado a paralizar las faenas debido a paros y movilizaciones.

Si bien han existido conflictos laborales en todo este periodo, ninguno ha tenido la fuerza para detener las labores dentro del Puerto, como sí ocurrió durante el Puertazo, y pese a que hay trabajadores que sí han paralizado funciones, los principales sindicatos, alineados con las gerencias empresariales, han mantenido a su contingente funcionando durante jornadas de paros y protestas.

Esto claramente ha generado mayores diferencias entre trabajadores contratados y los trabajadores eventuales, profundizando las rencillas históricas entre los mismos trabajadores. En definitiva, este slogan de **“15 años de paz social en el Puerto de Valparaíso”** ha funcionado a la perfección para garantizar el funcionamiento ininterrumpido del puerto y el liderazgo competitivo de Valparaíso como puerto principal del país, puesto que hoy comparte con el otro gran puerto de la región, el Puerto de San Antonio, como pasaremos a ver a continuación.

5.3.2 Orígenes del conflicto 2013: Puerto Angamos – San Antonio

Como pasaremos a detallar, el año 2013 se produce un nuevo episodio de conflictos laborales en los puertos de este país. La relevancia que adquiere este conflicto se debe a diversos factores que procedemos a enumerar:

- 1- Es el primer gran conflicto que se produce desde el proceso privatizador de 1997-1999, tras prácticamente 15 años de estabilidad laboral y una relativa calma de los sindicatos.
- 2- Pese a que el conflicto se originó en el Puerto de Angamos en Mejillones, una parte importante de los puertos a nivel nacional paralizaron sus funciones en apoyo.
- 3- Significó la irrupción de la Unión Portuaria de Chile como Coordinadora de los trabajadores portuarios a nivel nacional, siendo protagonista en la negociación del conflicto y en el panorama sindical del sector.
- 4- Pese a que comenzó con demandas y exigencias bien específicas de cada puerto, se convirtió en la oportunidad para generar un pliego de demandas y reivindicaciones colectivas para una parte importante de los trabajadores portuarios en su conjunto.

- 5- Se convirtió en la paralización portuaria más extensa de los últimos tiempos, donde por cerca de 40 días los trabajadores portuarios se mantuvieron movilizados, impidiendo el comercio de importación y exportación marítima de prácticamente todo el país, generando pérdidas millonarias para los empresarios y exportadores.
- 6- Pese a su importancia estratégica a nivel nacional, el Puerto de Valparaíso se mantuvo al margen de este conflicto, movilizándose solo un pequeño grupo de trabajadores, sin paralizar en ningún momento sus funciones. Mientras que el Puerto de San Antonio fue protagonista de este conflicto a nivel regional y nacional.

Como vemos, este conflicto explota tras años de conflictos menores y discrepancias entre trabajadores y la parte gerencial de las empresas concesionarias. Si bien, el puerto de Valparaíso fue uno de los pioneros en el proceso de privatización, implementando completamente su modernización al año 2003, los demás puertos a nivel nacional fueron ejecutando este proceso paulatinamente, cada cual según su nivel de importancia estratégica y su capacidad de captar la inversión privada. Por tanto, muchos de los puertos nunca desarrollaron jornadas importantes de protestas y oposición contra la privatización de sus puertos, como la que se vivió en el Puertazo en Valparaíso. Esto generó un agravio y un descontento en los trabajadores portuarios, que se fue acumulando hasta reventar el año 2013, oportunidad en que numerosos puertos en conjunto vieron la posibilidad de manifestarse y presentar sus exigencias a la contraparte empresarial.

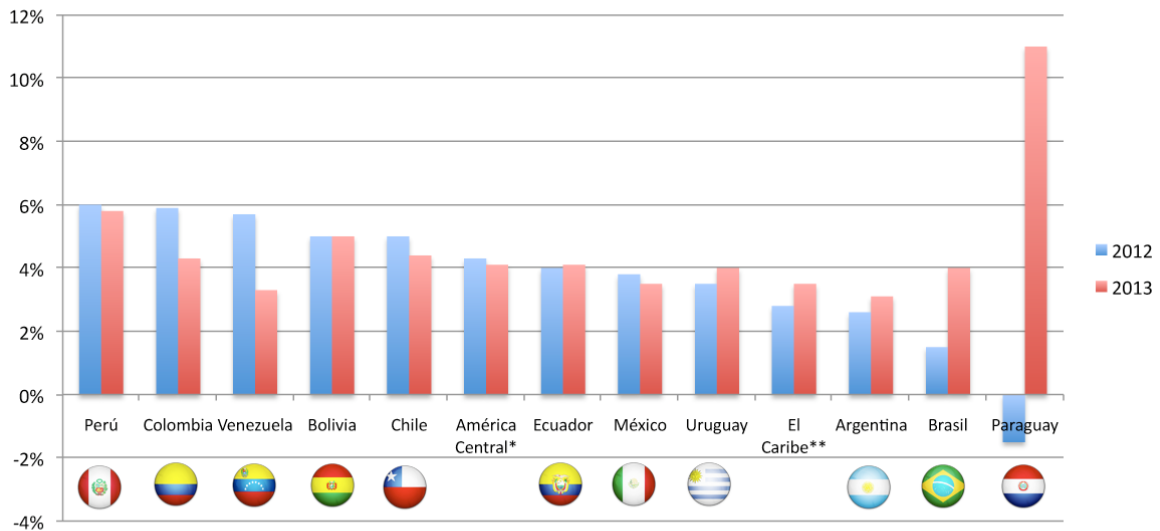
Otro factor importante en el origen de este conflicto, tiene que ver con la llegada a la Presidencia de la República de Sebastián Piñera el año 2011, convirtiéndose en el primer gobierno de derecha en Chile después de más de 50 años. Debido a la inclinación ideológica de izquierda de los gobiernos de la Concertación, los sindicatos de trabajadores portuarios optaron más por el diálogo que por el enfrentamiento al momento de resolver los conflictos, además que muchas organizaciones de trabajadores veían con buenos ojos la comunicación con el oficialismo, sobre todo con los agentes del Partido Socialista, y tenían una apreciación positiva del proceso de modernización del sector.

Mientras que durante el gobierno de Piñera, muchos de estos canales de comunicación se vieron cortados por motivos ideológicos, sumado a la falta de preocupación por generar beneficios e incentivos a los trabajadores del sector portuario, por parte de la Ministra del Trabajo en ese periodo, Evelyn Matthei. Esto en tiempos que se publicaban cifras record de crecimiento macroeconómico y actividad comercial marítimo-portuaria (en lo que respecta al comercio exterior, las exportaciones crecieron 4,3% y las importaciones, 2,2%, observándose en ambos casos crecimientos en bienes y servicios), lo que derivó en que desde

los trabajadores portuarios se viera al oficialismo de derecha como un antagonico más que un aliado.

Tabla 7: Proyecciones de crecimiento del PIB 2012 -2013 - Latinoamérica

LATIN AMERICA HOY FMI: Proyecciones de crecimiento del PIB 2012 y 2013



latinamericahoy.es

Fuente: Fondo Monetario Internacional, a octubre de 2012

Como ya hemos mencionado, este gran conflicto que se expandió a nivel nacional, tuvo sus orígenes en el Puerto Angamos de Mejillones, y respondía a una causa bien específica: el día 11 de marzo un grupo de trabajadores del Sindicato N° 2 de Ultraport -empresa propiedad de la familia Von Appen, que administra el puerto Angamos-, liderados por Enrique Solar y Richard Orellana, llamaron a sus trabajadores a tomarse media hora de almuerzo. En los puertos de Iquique y Antofagasta comenzó a suceder lo mismo.

Días antes Ultraport había llegado a un acuerdo con una de las federaciones nacionales de trabajadores portuarios, Cotraporchi, de la que forman parte tres de los cinco sindicatos de la empresa, en la que establecen un incremento de la remuneración por la media hora de colación, de \$3.200, aplicable a todos los trabajadores. El Sindicato N° 2 -que no forma parte de Cotraporchi, sino que de otra federación nacional, Unión Portuaria- no estuvo de acuerdo, pues sintió que no fue considerado en la negociación y decidió tomarse la media hora para almorzar.

El problema de fondo, dicen en la empresa, estuvo en que estos trabajadores se tomaron la media hora de colación sin reponerla al final de la jornada: estaban trabajando 7 horas y no las 7,5 horas que corresponden. Según la compañía, unos días después los trabajadores comenzaron a tomarse hasta una hora de colación.

Luego, el 16 de marzo, Ultraport envía una carta a los trabajadores del sindicato señalándoles que su determinación de tomar media hora o una hora de colación, sin recompensarla al final de la jornada, es ilegal y que por lo tanto les serán descontadas. A raíz de esto, ese día sábado 16 de marzo, a las 15:30 horas, comienza el paro y ningún barco más zarpó desde Mejillones. La situación se torna violenta cuando la empresa intenta ingresar personal que sí quería trabajar -los otros cuatro sindicatos de la compañía no estaban de acuerdo con el paro-, los cuales son amenazados. El 19 de marzo hay una protesta, hay catorce detenidos y el dirigente Enrique Solar es herido.

Esto generó que numerosos dirigentes de diferentes agrupaciones sindicales del país (Portuarios y no portuarios⁷) viajaran a Mejillones en apoyo de la huelga, entre ellos dirigentes de las confederaciones de Valparaíso y San Antonio. Ya para esta fecha, y para solidarizar con Angamos, otros puertos comienzan a unirse al paro: lo hacen Antofagasta, Iquique, y los de la Región del Biobío, todos los cuales, junto al Sindicato N° 2 de Angamos, forman parte de la Unión Portuaria, que encabeza el dirigente de San Antonio, Sergio Vargas. Esta organización es rival de la Cotraporchi, que dirige Sergio Baeza, de la que forman parte Valparaíso, Arica y Coquimbo, entre otras, las cuales han estado por rechazar el paro.

"No estamos dispuestos a aceptar que sigan trabajando en condiciones indignas, sin poder comer ni ir al baño", subraya el dirigente Jorge Bustos, de Valparaíso, al explicar el apoyo a sus pares de Angamos.

Pero Juan Alcayaga, presidente del Sindicato N° 1 Contratados de Angamos -que junto a otros tres sindicatos llegó a acuerdo con la empresa-, señala que la nacionalización del conflicto tiene que ver con un "aprovechamiento de la oportunidad para plantear problemas particulares". De hecho, los dirigentes de los otros puertos paralizados reconocen que han hecho sus propios petitorios y que seguirán negociando, aunque se llegue acuerdo antes en Mejillones.

Se produjeron largas jornadas de negociaciones con la empresa y el gobierno, y acalorados enfrentamientos con Fuerzas Especiales de Carabineros durante días y semanas completas, y aun así no se podía destrabar el conflicto. También se sumaron trabajadores de otras ramas de la producción, como la minería, aludiendo a la solidaridad de clase:

⁷ La CTC (Confederación de Trabajadores del Cobre), representado en su dirigente Cristian Cuevas, apoyó activamente ésta movilización, debido a la cooperación estratégica entre el Puerto Angamos y las extracciones mineras al interior de la Región de Antofagasta (como Mantos Blancos o Radomiro Tomic), correspondiente a la cadena de transporte – carga – exportación del recurso minero. De ahí la importancia estratégica de este puerto.

“Los trabajadores del cobre hemos manifestado nuestra solidaridad con los trabajadores portuarios, estuvimos con ellos en puerto Angamos, en Mejillones, y coincidimos con sus dirigentes en no aceptar más la prepotencia del empresariado. Y si el sector frutícola piensa tomar venganza en los temporeros, no nos vamos a quedar de brazos cruzados, que se vaya acostumbrando a la unidad de los trabajadores” (Cristian Cuevas, marzo 2014)

Y fue frente a la escalada de violencia y represión policial, sumado a la intransigencia de la empresa Ultraport a dar respuesta a las peticiones de los trabajadores, que el conflicto se expandió hacia los demás puertos y regiones del país, en solidaridad a las peticiones de los dirigentes portuarios que pedían mayor presión para enfrentar la situación

Es en este contexto que irrumpe con fuerza la postura de la Unión Portuaria de Chile (UPCh), agrupación informal de trabajadores portuarios, que nace en los puertos de la Región del Bio-Bio (Talcahuano, San Vicente, Coronel y Lirquén) tras el terremoto de 2010 como coordinadora a nivel nacional, buscando agrupar y vincular fuertemente a los distintos sindicatos y organizaciones del país, orientándolos en una misma dirección común. Si bien esta coordinadora aún no se constituye como una organización formal de trabajadores, desde el 2013 en adelante ha ido adquiriendo relevancia en el actuar sindical de los portuarios, sumando cada vez más sindicatos y puertos que se pliegan a sus lineamientos.

Como bien hemos dicho, es desde el conflicto del 2013 que la UPCh adquiere importancia en las negociaciones con el gobierno y el empresariado respecto a la situación laboral y sindical en los puertos del país. Esta situación claramente generó molestia y desorden a los dirigentes de las demás Confederaciones de portuarios a nivel nacional, quienes históricamente habían manejado las negociaciones, y que mantenían una clara postura de no beligerancia y mantenimiento del status quo, lo que se evidencia en el constante dialogo de cooperación entre las cúpulas sindicales y las gerencias de las empresas, además de la permanente actitud de acatar las presiones y dictámenes del poder. Esto vuelve a manifestar la emergencia de conflictos internos entre trabajadores portuarios, como lo señala uno de los dirigentes entrevistados:

“Claro, levantaron el paro se arreglaron y se fueron. Entonces ellos dijeron que iban a poner de rodillas al empresariado y todo, y ellos ahora andan buscando trabajo, porque ahora nadie quiere darles pega, nadie se quiere arriesgar con esa gente, pero lamentablemente esos dirigentes los perjudicaron de forma atroz [...] Nosotros tenemos otra mentalidad los dirigentes, y ellos tienen otra mentalidad, la de ellos. Y la gente ya está cabriá de paros, esta cabriá de

movilizaciones, porque a las finales el único que sale perjudicado es el trabajador". (Dirigente 5)

Este conflicto con la UPCh se ha hecho mucho más patente en el Puerto de Valparaíso durante estos años, ya que las actuales dirigencias sindicales en Valparaíso se oponen firmemente a la entrada e influencia que ésta coordinadora pueda ejercer. Y claramente, los principales referentes de la UPCh están interesados en influir en los trabajadores del puerto de Valparaíso, debido a su evidente importancia estratégica, y así obtener alguna dirigencia sindical importante que se alinee con su postura. Precisamente este enfrentamiento sucedió en las elecciones de dirigencia del sindicato n°1 TPS el año 2016, proceso eleccionario que pasaremos a detallar en el capítulo siguiente.

Ahora bien, volviendo al conflicto de Puerto Angamos, tras la expansión de las movilizaciones a diversos puertos del país, se fue conformando un petitorio de demandas único a nivel nacional, que incluía las exigencias propias de cada puerto, en relación a las condiciones laborales y el cumplimiento de las normativas vigentes; pero también incluía reivindicaciones históricas y comunes para todos los trabajadores portuarios del país. Estas demandas las podemos resumir en el siguiente listado:

- 1- Reintegrar íntegramente a los trabajadores despedidos arbitrariamente antes y durante el conflicto.
- 2- El respeto a la ½ hora de colación, derecho irrenunciable de los trabajadores que en muchos casos no se cumplía, debiendo trabajar 8 horas diarias, y no 7,5 como corresponde según la ley n°20.273. Además del pago retroactivo de la ½ hora por los años en que no se ha respetado.
- 3- La creación de comités paritarios de seguridad, salud e higiene, que integre actores del ámbito gerencial-ejecutivo y de trabajadores marítimo-portuario, para en conjunto velar por el cumplimiento de la normativa.
- 4- La formalización del empleo para trabajadores eventuales, mediante un contrato de trabajo, y así tengan capacidad de negociación colectiva con la empresa.
- 5- La implementación de un sistema de pensiones especial para trabajadores portuarios, que reemplace el actual sistema de AFP, en el cual también fueron insertos arbitrariamente tras la promulgación de la ley n° 18.032 de 1981.
- 6- El pago de un bono de fin de conflicto.

5.3.3 Proceso de negociación con el gobierno⁸

Ya el **22 de Marzo**, ocurren las primeras reuniones en la Intendencia: participan, además del intendente Pablo Toloza, el seremi del Trabajo, Pablo García; el gerente de Ultraport Antofagasta, Francisco Gómez, y representantes de todos los sindicatos de la empresa. Se genera una discusión en la que los representantes del Sindicato N° 2 exigen la salida de los otros sindicatos. En un primer acuerdo, la intendencia solicita a los trabajadores que le permitan a los empleados que sí quieren trabajar, ingresar al puerto. Esta petición es aceptada por el sindicato N°2, sin embargo, nunca se materializa.

Por esos días la empresa escucha, por primera vez, el petitorio del sindicato. En cuanto al monto a pagar por la media hora de colación, si bien en un principio habrían hablado de una exigencia de \$4 mil brutos, tras unos minutos de deliberación, el sindicato sorprendió a la mesa al solicitar una compensación de \$6 mil. "Las peticiones fueron sufriendo varias mutaciones", dicen quienes han participado de las negociaciones.

La Dirección del Trabajo emite el esperado dictamen que aclara la situación de los empleados portuarios. Señala que "los trabajadores portuarios sea que se trate de permanentes o eventuales tienen derecho a que su jornada diaria se interrumpa por un lapso de a lo menos media hora para la colación, período éste que no se considerará trabajado para los efectos de enterar la duración de su jornada diaria. Sin perjuicio, las partes podrán convenir que se impute a la jornada en virtud del principio de autonomía de la voluntad".

Según el seremi García, este dictamen "vino a zanjar un derecho que a los trabajadores portuarios se les había negado hasta ahora". Explica que el texto permite a los trabajadores tomar a lo menos media hora de colación, siempre y cuando la repongan al final de la jornada y así cumplir con las 7,5 horas. El dictamen también da espacio para que empleador y empleado lleguen a acuerdo para que reciban una compensación económica a cambio de trabajar todo el turno de corrido, dejando la colación para el final de la jornada laboral.

Para el **25 de Marzo** la empresa se vuelve a reunir con el Sindicato N° 2, siempre con la mediación del seremi García. Los trabajadores bajan a \$4 mil su exigencia por la colación. A esas alturas, eso sí, su petitorio incluía otros puntos: que se habilitara un lugar especial para almorzar; que se dejaran sin efecto los recursos de protección presentados contra los dirigentes y que se recontratara a dos dirigentes de los empleados eventuales -Rodríguez y Portales-, que habían dejado de ser contratados por la empresa cinco meses atrás.

⁸ Fuente extraída del diario "La Segunda" con fecha 5 de Abril de 2013

El día **26 de marzo** llega a Mejillones el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, con el objetivo de acercar las posiciones entre la empresa y trabajadores. En ese entonces la empresa ya había accedido a levantar un lugar especial para la colación, espacio que, según la empresa, estaría habilitado desde el lunes 1 de abril.

Ya para el **28 de marzo** las reuniones eran diarias, y en ella también participaban los dirigentes nacionales, como Sergio Vargas, de Unión Portuaria. Diversas fuentes que participaron de aquellas negociaciones recuerdan que, el jueves 28 de marzo, Baranda convenció a Vargas de deponer la toma en San Antonio, el puerto más grande del país. De hecho, ese día el senador Francisco Chahuán publicó en twitter: "Puerto de San Antonio vuelve a las labores al segundo turno. Resuelto el conflicto en Mejillones. Felicitaciones a Bruno Baranda!". No obstante, Vargas aún no compartía este hecho con las bases, y al llegar a San Antonio, se encontró con el rechazo de sus trabajadores. El parlamentario borró el comentario de su cuenta de twitter.

El 1 de abril, pasada la fiesta de Pascua, el conflicto en Angamos era un detalle comparado con la situación a nivel nacional. Estaban paralizados Iquique, Antofagasta, San Antonio, Talcahuano, Lirquén, Coronel y Penco. El caso de San Antonio era el que más preocupaba a los exportadores de fruta, cuyos productos perecibles estaban "secuestrados" en los containers al interior de los puertos, sin poder viajar a sus destinos.

El problema se hacía aún más grave porque en el puerto de Valparaíso -única posibilidad que quedaba para embarcar mercadería- se agotaron las bolsas microperforadas, requisito para transportar la fruta a Estados Unidos. Los fruteros comenzaron a presentar querellas contra quienes resultaran responsables, y llegaron a solicitar al Gobierno que se aplicara la Ley de Seguridad Interior del Estado, opción que fue rechazada por la autoridad.

El día **3 de abril**, los gremios agrícolas -Asoex y Fedefruta- criticaron al Gobierno por no dimensionar la magnitud que podía tomar este conflicto, y aseguraron que las pérdidas ya alcanzaban los US\$ 400 millones. A las quejas se unen con fuerza productores de cobre y celulosa. Fedefruta advierte que ante la imposibilidad de seguir guardando productos en las centrales de embalaje y frigoríficos, es necesario detener de forma transitoria la cosecha. Durante esta semana, además, cada sindicato, de cada puerto comenzó a realizar su propio pliego de peticiones, siempre considerando el tema de la colación, que cruza toda la industria. "Hoy, cada sindicato hace su propia exigencia. Hay quienes dicen que no quieren plata, sino un lugar para poder almorzar y otros al revés", dice una persona que ha participado de las negociaciones.

En la Subsecretaría del Interior, a cargo de Rodrigo Ubilla, se ha instalado la base de control donde, junto a Baranda, se negocia y se trata de acercar posiciones con cada sindicato.

5.3.4 Resolución del conflicto⁹

Con el objetivo de acercar posiciones y destrabar la paralización en el puerto de Angamos la ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, y el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, viajaron a la Región de Antofagasta. Y finalmente lo logran, ya que después de más de siete horas de negociación, la empresa Ultraport y los trabajadores del Sindicato N° 2 de Puerto Angamos -Mejillones- lograron un acuerdo, para poner fin a la paralización que se extendió por 21 días. Según fuentes del gobierno, con el acuerdo, los portuarios de Mejillones retomarían sus labores a partir de las 8.30 horas del día siguiente. La ministra Matthei actuó de garante del acuerdo.

El presidente del Sindicato N° 2 de Angamos, Richard Orellana, explicó que la empresa accedió a entregar un bono de \$ 3.600 en compensación por la media hora de colación. Además, se conformaría una mesa entre el Ministerio del Trabajo y los representantes de la Unión Portuaria de Chile -a la que pertenece el Sindicato N° 2- con el fin de incorporar la media hora de colación que pedían dentro de la jornada laboral de 7,5 horas. Con ello, se aclararía el dictamen de la Dirección del Trabajo, que dejó al arbitrio de la empresa si la media hora se consideraba dentro o fuera del período de trabajo.

El acuerdo también contempló la reincorporación de dos trabajadores del sindicato y el retiro de los recursos de protección interpuestos por esta movilización. Asimismo, la compañía expresó que no tomará represalias en contra de los trabajadores y dirigentes del Sindicato N° 2 que lideraron el movimiento y del resto de los sindicatos de Ultraport.

Con este acuerdo se esperaba que los restantes 10 puertos que mantenían paralizadas sus funciones empezaran a retomar la normalidad, debido a que se movilizaron en solidaridad a las demandas de Angamos. Sin embargo, Orellana explicó que los sindicatos suscribieron un pacto de unidad, en el que se comprometen a estar vigilantes ante la posible aplicación de sanciones por parte de los operadores. Si algún puerto materializara este tipo de práctica, retomarían las movilizaciones.

⁹ Fuente extraída del diario “La Tercera” con fecha 6 de Abril de 2013

Agregó que esta situación es especialmente clave en San Antonio y en el único sindicato paralizado de Valparaíso, los que mantuvieron sus movilizaciones a la espera de que las empresas dieran las garantías que pedían. “Si las empresas de los sindicatos de Valparaíso y San Antonio no logran acuerdo este fin de semana, nuestro compromiso es solidarizar con ellos y retomaremos las movilizaciones”, dijo Orellana.

El vocero de la Unión Portuaria de Chile, Robinson Avalos, confirmó el término de la movilización y añadió que “el movimiento sindical ha hecho historia”.

El gerente general de Ultraport, Matías Laso, indicó que “desde el inicio, la empresa realizó los esfuerzos para que los trabajadores retomaran sus funciones, a través de la formulación de distintas ofertas que fueron cubriendo una a una las demandas solicitadas”. Asimismo, añadió que “queremos dejar en claro que nuestras puertas siempre han estado y están abiertas al diálogo, y hacemos un llamado a nuestros trabajadores a utilizar esos canales para evitar en el futuro situaciones tan delicadas como esta”, afirmó.

Mientras que el puerto de Valparaíso, que recibía las naves redirigidas desde San Antonio, operó a media capacidad, luego que los trabajadores eventuales del Espigón -a cargo de la Empresa Portuaria de Valparaíso, EPV- adhirieron a la movilización. La operación de Valparaíso estuvo concentrada en el Terminal 1, operado por Terminal Pacífico Sur (TPS), que reportó estar funcionando de manera “ininterrumpida, pero con recursos limitados dada la contingencia nacional”.

En definitiva, en Valparaíso, que se mantuvo al margen de las paralizaciones nacionales de la Unión Portuaria de Chile, acordaron establecer un valor de \$3.600 por la ½ de colación, pagándose retroactivamente desde el 2005 en adelante. Si bien hubo voces dentro de los sindicatos de Valparaíso que expresaban que la ½ hora era un derecho irrenunciable e invaluable para los trabajadores, lo cual se encontraba estipulado en el Código Laboral y en los decretos de la OIT, finalmente terminó primando el factor económico, y los trabajadores decidieron darle un valor monetario a este tiempo de colación para así recibir bono, calculado en 1.5 a 2 millones de pesos. Sin embargo, señalar que hasta el año 2016 aún no se había pagado a la totalidad de los trabajadores esta cantidad. Como señala un dirigente entrevistado con respecto al paro:

“Nosotros llegamos a un acuerdo con el gobierno, conversamos sobre el tema, veníamos conversando con los empresarios también sobre el tema de la ley corta, fuimos de los primeros que arreglamos eso, pusimos el valor, pusimos el precio y de ahí todos se agarraron del tema. Yo creo que este era un tema que no merecía paro, merecía más dialogo, pero aquí lamentablemente hay dirigentes que les gusta, dirigentes políticos que usan a la gente, la usan y ahora tu vez ha bajado un poco el tema de los paros. Por ser, cuando la Unión Portuaria llama a paro, ya son muy pocos los puertos que van, porque están defendiendo su trabajo, defienden su puerto.” (Dirigente 5)

No obstante, desde el lado disidente de los trabajadores portuarios, se expresa firmemente que el fin de la movilización se pactó a puertas cerradas entre las dirigencias nacionales de sindicatos aliados de estibadores y el gobierno, representado en la Ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, debido a la gran presión estatal y empresarial por reanudar las funciones. Se acordó el valor que se le daría a la ½ hora, se acordaron un par de puntos a resolver en futuras reuniones y negociaciones, y se dio fin a la movilización a espaldas de los trabajadores de bases. Incluso se acusa el pago de sobornos a dirigentes y la formación de grupos negociadores paralelos de estibadores que si querían reintegrarse a las funciones portuarias. Esto finalmente derivó en el despido de muchos trabajadores y dirigentes involucrados activamente en la movilización, listas negras de trabajadores y rencillas internas entre ellos. Así lo señala uno de los trabajadores afectados:

“Entonces todos nosotros quedamos fuera, nos hicieron mierda, este gobierno. Cortaron al líder, a los 5 líderes de puerto Angamos, hicieron mierda a los líderes de San Antonio, y aquí [Valparaíso] nos cortaron a nosotros dentro de esos yo. Ese es el Estado, ese es el Ministerio del Trabajo”. (Dirigente 1)

5.4 Reforma laboral (2015 - 2do Gobierno de Michelle Bachelet)

5.4.1 Necesidad de reformar el Código Laboral

Tras las movilizaciones portuarias del 2013, quedó en evidencia la importancia estratégica del sector, quienes paralizaron parte importante de la economía nacional durante prácticamente un mes completo, y quedó demostrado el poder de negociación de los trabajadores, quienes lograron poner en la agenda nacional sus demandas y reivindicaciones. Esto sumado a diversos factores como las distintas movilizaciones y paros que estuvieron presente durante gran parte del gobierno de Piñera, el clima de malestar ciudadano

generalizado y la deslegitimación de la clase política en general, debido a los numerosos casos de corrupción y escándalos que salieron a la luz pública, permitió que Michelle Bachelet llegara a un segundo mandato presidencial, con la responsabilidad de llevar adelante las diversas reformas y expectativas que venía reclamando la ciudadanía y los trabajadores.

Desde el mundo de las organizaciones sindicales había un claro consenso de que se debía reformar el antiguo código del trabajo, aunque las razones y motivaciones para hacerlo en muchos casos eran disimiles. A partir de las orientaciones políticas o los beneficios que se podían obtener a partir de esta reforma, era la opinión que mantenían los dirigentes sindicales con respecto a ésta, al menos algo era común, y era la necesidad de generar una normativa laboral acorde a los tiempos actuales.

En las siguientes citas se puede ver reflejado claramente las 2 posturas con respecto a la reforma del Código Laboral:

| | |
|--|--|
| <p>“No hay temas de fondo, la nueva constitución, la gente de la CUT y la discusión que hoy se viene, de los ministros, de los dirigente sindicales, los socialistas, los comunistas, todos en general es reformemos el Código Laboral. Pero no po, si el Código Laboral es hecho, impuesto a sangre y bala, con secuestros, con asesinatos a nuestros dirigentes, con desaparición de nuestros dirigentes, eso ya no puede existir, aquí lo que hay que hacer es un nuevo Código Laboral.” (Dirigente 1)</p> | <p>“Yo creo que lo que se está discutiendo ahora es bueno, es favorable para nosotros. El Código está muy antiguo, el Código tiene cuantos años que no le han hecho reformas, yo creo que se necesita la reforma laboral, porque está muy añejo. Se comprometieron muchos gobiernos, que a los trabajadores nos iban a mejorar las condiciones con la ley laboral. Yo creo que es favorable para el trabajador” (Diregente 2)</p> |
|--|--|

Como se puede inferir del análisis, existe una postura cargada de memoria histórica con respecto a las imposiciones legales de la dictadura, que afirma la ilegitimidad política del Código Laboral existente. Mientras que por otro lado, existe la visión de que el Código debe reformarse para regular aspectos que se le escapan, o para incorporar nuevas variables que han surgido con la modernización del trabajo.

Pese a la clara necesidad de reformar el Código Laboral, existe en los trabajadores un clima de incertidumbre con respecto a los lineamientos y orientaciones que tomará la futura reglamentación laboral, y existen un abanico de expectativas sobre los alcances que esta ira

a tener. En este sentido, los años 2015 y 2016 fueron especialmente cargados de conflictos laborales en todo el país, según el Observatorio de Huelgas laborales de la Universidad Alberto Hurtado, durante el año 2016 se registró un alza del 20% en la cantidad de huelgas laborales¹⁰, tanto en el ámbito público como privado. Esto se vio reflejado en un aumento de las manifestaciones callejeras, marchas, paro de las actividades, mítines y diversas formas de manifestación y huelgas.

El proceso de tramitación de la Reforma Laboral en el poder legislativo, que comenzó en el transcurso del año 2015, en varias oportunidades fue puesta en tela de juicio, con críticas desde el mundo social, el ámbito empresarial y sindical, e incluso dentro del mismo poder político se generó un conflicto de intereses en virtud de quien imponía sus condiciones y necesidades. Tanto la derecha política como el empresariado, pujaban por mantener sin mayores cambios el antiguo Código Laboral implementado en el Gobierno Militar, mientras que desde los partidos de la Concertación o ahora llamada “Nueva Mayoría” y las altas cúpulas de la CUT, se buscaba una reestructuración paulatina de la normativa laboral, que permitiera más derechos y mejores condiciones para los trabajadores, pero que no perjudicara la economía ni las inversiones privadas.

Mientras que por el lado de los trabajadores portuarios (y los trabajadores del sector público en general) se pretendía que esta reforma los integrará dentro de la normativa. En este sentido, hay que señalar que el Código Laboral solo reglamentaba las relaciones laborales dentro del ámbito privado, regulando los conflictos mediante negociaciones colectivas entre empleador y empleado, dejando al Estado aparte en cada negociación, siendo solo un garante o un árbitro en caso de conflictos mayores sin soluciones, lo cual se realizaba mediante la Dirección del Trabajo. Por tanto, todos los trabajadores del sector público, y otros tantos casos particulares de trabajadores, entre ellos los portuarios, no se regían por el Código Laboral, sino que debieron crear de manera particular sus estatutos y reglamentos internos, basándose en la experiencia y luchas propias de cada sector.

En este sentido, el proceso de reforma laboral que se estaba llevando a cabo, se convirtió en la oportunidad para poner en la agenda sus demandas y reivindicaciones históricas, y así ser considerados como sujetos con derecho a huelga, a beneficios sociales y previsionales, y una serie de nuevos estatutos que los unificaran como trabajadores públicos, dependientes del Estado, status que fue totalmente cercenado tras las modificaciones laborales aplicadas durante el Gobierno Militar. Por tanto, pasaremos detallar algunas de las demandas y

¹⁰ Informe de Huelgas laborales 2016; Gutierrez. F, Medel. R, Pérez. D, Velásquez, D; Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social COES; Santiago; 2017.

exigencias que se proponían desde el sector público en general, y desde el sector portuario en particular.

5.4.2 Demandas de los trabajadores.

Como ya hemos señalado esta reforma laboral generó altas expectativas e incertidumbre dentro de los grupos de trabajadores, tanto en el sector público como en el sector privado. Sin embargo, los conflictos de intereses y las ambigüedades que presentaba el proyecto de ley, generó muchas posturas distintas con respecto a los beneficios y alcances que traería esta reforma a los trabajadores.

Durante el año 2015 que fue cuando se estuvo tramitando la reforma en el congreso, se produjeron en el país numerosas paralizaciones y protestas de trabajadores, principalmente en el sector público. Las que tuvieron mayor revuelo mediático y convocatoria fueron por ejemplo, la paralización nacional del Registro Civil, que mantuvo interrumpidas sus funciones por alrededor de 1 mes, o los llamados a marcha nacional que convocaban periódicamente los funcionarios de la ANEF (Asociación Nacional de Empleados Fiscales). Conocidas son también las paralizaciones del área de la salud pública, como la Fenats (Federación Nacional de Empleados de la Salud) y la Confusam (Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipal) quienes frecuentemente convocan a paralizaciones nacionales por mejoras en el sistema de salud pública, sobretodo en temas de cobertura, atención, implementos e insumos médicos.

Como ya hemos mencionado, el antiguo Código Laboral no incorporaba en sus regulaciones a los trabajadores del sector Público, sino que se trataba más que nada de una guía de procedimientos para negociaciones colectivas entre empleadores privados y sus trabajadores, y donde el Estado solo mantenía un rol mediador y de árbitro a través de la Dirección del Trabajo. Esto significó que durante décadas, desde la creación del Código Laboral en 1981, todos los trabajadores del sector público-fiscal de nuestro país, quedaron **excluidos** de la normativa regulatoria de las relaciones laborales, generando un vacío legal al momento de buscar reajustes salariales o demandar mejoras en los servicios. Esto se debió a la política reduccionista del Estado que imponía el Régimen Militar, y a la flexibilización de las relaciones laborales que obligaba el nuevo modelo neoliberal impuesto en nuestro país.

Por tanto, durante años los distintos servicios públicos de nuestro país, debieron reconfigurar su organización interna y estatutos propios, tuvieron que volver a conformar y oficializar su organización, y poco a poco en el transcurso de los años fueron creando federaciones y confederaciones dentro de las distintas ramas de la producción y los servicios públicos,

buscando unificarse. Pese a todo este esfuerzo combinado, la situación laboral de estos trabajadores se mantuvo con inestabilidad contractual y sus protestas y paralizaciones siempre estuvieron al margen de la ley, ya que la normativa vigente no les permitía derecho a huelga efectiva. En definitiva, esta situación particular de los trabajadores del sector público, fue lo que propició el ambiente para que los trabajadores se manifestaran a favor de reformar completamente el Código Laboral, ya que vieron ahí la posibilidad de integrarse a la regulación general del trabajo, y para que el Estado se hiciera al fin cargo de sus responsabilidades como empleador.

Mientras que por el lado de los trabajadores portuarios, la situación laboral y contractual también es bastante particular, y no se rige completamente por el Código Laboral. Como hemos señalado en los capítulos anteriores, las empresas portuarias tras los procesos de modernización llevados a cabo durante las décadas de 1980 y 1990 sufrieron una transformación importante en su organización interna y en los procesos logísticos, generando un modelo particular de administración mixta, donde el Estado mantiene un control importante dentro de los recintos portuarios, al ser terrenos de propiedad fiscal y marítima de la Armada, además del control aduanero; y por otro lado, cuentan con una administración a cargo de la logística portuaria y del comercio marítimo internacional de tipo privada bajo el sistema de concesiones.

Esto llevó a que las negociaciones colectivas pactadas cada cierta cantidad de años sea la única vía de comunicación formal que existe entre el empleador, en este caso Compañías Transnacionales multimillonarias, y los trabajadores portuarios. Y esto solo si consideramos a los trabajadores contratados indefinidamente, ya que un gran número de trabajadores mantienen un tipo de contrato eventual, lo que significa que su contrato laboral solo dura el turno trabajado, el cual es de 7.5 hrs.

Esta situación repercute en varios aspectos que pasaremos a enumerar:

- 1- Jerarquía y desigualdad entre trabajadores contratados por la empresa y los que mantienen contrato de eventual.
- 2- Los eventuales no pueden optar a vacaciones, beneficios sociales ni previsionales garantizados por el empleador.
- 3- Inestabilidad laboral y competencia por los turnos disponibles.

- 4- Falta de implementos y capacitaciones en seguridad y prevención de riesgos para los trabajadores.

Bajo este escenario es que se han llevado a cabo las relaciones laborales y sindicales dentro del Puerto de Valparaíso durante los últimos 20 años, desde la entrada en vigencia de las concesiones portuarias hasta hoy en día, estas han sido las condiciones laborales de los trabajadores portuarios, sin tener mayor injerencia en las decisiones y determinaciones que emanan desde la gerencia.

Ahora bien, esta nueva configuración del contexto laboral y sindical dentro del puerto ha generado posturas disímiles entre los grupos de trabajadores. Si bien hay un alto número de trabajadores, sobre todo los que mantienen contrato de eventual, que consideran que las políticas laborales de las empresas concesionarias son deficientes y no los toman en cuenta al momento de las mejoras salariales o beneficios sociales, existe un grupo importante de trabajadores que están conformes con las medidas que se toman desde la gerencia, por lo general son beneficiados con los reajustes salariales, capacitaciones y una serie de beneficios sociales y de bienestar, por lo general estos son trabajadores que poseen un vínculo formal con la empresa mediante un contrato de trabajo indefinido.

En definitiva, las demandas reales de los trabajadores portuarios responden a luchas históricas que han mantenido durante años, y a reivindicaciones y exigencias que vienen demandando durante varios gobiernos y administraciones. Demandas que no han recibido respuestas satisfactorias, y que por lo general se van diluyendo en el tiempo con el pasar de las distintas administraciones. En términos generales, las demandas principales que han mantenido los trabajadores durante todos estos años son:

- 1- Formalización del empleo para trabajadores eventuales.
- 2- Nivelación del tarifado en el valor turno, tanto entre los mismos trabajadores, como con respecto al valor internacional.
- 3- Fin a la AFP, y creación de un fondo especial de previsión para trabajadores portuarios.
- 4- Regularización y cumplimiento de la normativa de seguridad y prevención de riesgos.

5.4.3 Consecuencias de la Reforma Laboral – Ley n° 20.940.

Finalmente, tras varios años de discusión y legislación parlamentaria, más una revisión adicional del tribunal constitucional, el mes de agosto de 2016 se aprueba en la cámara del Senado la “Ley n° 20.940 de Modernización de las relaciones laborales”, o más conocida como Reforma Laboral. Pese a las trabas legislativas y constitucionales, y un debate que tuvo enfrentados a oficialismo y oposición por cerca de 3 años, la ley entró en vigencia el 1 de abril de 2017.



Ceremonia de promulgación de la ley – 01/04/17 (Fuente: Emol)

Como manifestaron la Presidenta Michelle Bachelet y la Ministra del Trabajo Ximena Rincón, el espíritu de la reforma es mejorar las relaciones laborales entre empleadores y empleados, otorgar más derechos a los trabajadores y aumentar la tasa de sindicalización, entregando mejores garantías a los trabajadores para que se organicen y lleguen a acuerdos con sus empleadores.

Capítulo VI: Identidad Colectiva del Estibador Portuario de Valparaíso.

A partir de los relatos e interpretaciones que logramos recoger desde la voz de los propios actores, es que hemos podido reconstruir en esta investigación un sentido de identidad colectiva en los trabajadores sindicalizados del Puerto de Valparaíso, sentido identitario cargado fuertemente por la memoria histórica que envuelve a este puerto.

Según la información recogida, mediante entrevistas personales, grupales, e intervenciones participantes en congresos y procesos eleccionarios del sindicato, es posible interpretar un cierto sentimiento de privilegio o de oportunidad particular al acceder a trabajar como estibador de Valparaíso; “existe en el imaginario colectivo un rango o status que daba a los estibadores una superioridad o valorización por sobre el resto de los trabajadores de la ciudad” (Leal & Aguirre, 2013)

“...la matrícula de nosotros era muy interesante porque no cualquiera tenía matrícula de estibador porque al llegar a estibador había que pasar de pinchero, suplente y una pila de cuestiones, sus 3 a 5 años. Entonces ya cuando pasaba a la planta y tenía su matrícula por medio de la gobernación marítima, pucha era algo importante, ya éramos de planta, no podían echarnos” (Dirigente 5)

En este sentido, tal y como lo señala Parker (1985), los estibadores son descritos como una agrupación de trabajadores privilegiados, una especie de élite proletaria en relación al conjunto de beneficios sociales y sindicales que obtuvieron en una época dorada, y que aún hoy siguen recibiendo, al menos quienes poseen contrato formal de trabajo. Se han ido transformando en un núcleo distinto, alejado de la realidad del trabajador medio del país, y de las dinámicas políticas del periodo.

Además en los relatos, podemos encontrar un imaginario bohemio porteño como expresión del trabajo portuario, una cierta nostalgia por el pasado, por el puerto histórico y el Valparaíso que fue. Este sentimiento de pérdida se visualiza como eje central en los relatos y en la cultura popular porteña, por ejemplo en la literatura y en la música. La propia arquitectura y urbanismo nos dan cuenta de esta misma situación, con la decadencia social y económica que vemos actualmente en el barrio Puerto, sector histórico de la ciudad donde se desarrollaba pujantemente el comercio, incluso el comercio sexual y de entretenimiento, y donde los trabajadores pasaban su tiempo de ocio y esparcimiento después de terminados los extenuantes turnos de trabajo. Actualmente la realidad es sumamente distinta y precarizada,

donde solo nos queda el imaginario sensible de la bohemia porteña, con su propio toque de expresión artística, que no se basa en datos cuantificables. Como lo señala uno de los entrevistados:

“... en nuestro caso, el impacto social y personal en los estibadores, producto de los cambios tecnológicos, marítimos – portuarios y políticos en el año 1981, tiene un carácter de dolor colectivo, expresado en pérdidas sociales, culturales y gremiales del propio sindicato. El puerto de Valparaíso es simbolizado como un fantasma vacío, el cual murió producto de la dictadura militar” (Dirigente 6)

6.1 Marcos de acción colectiva – Memoria Colectiva.

Ahora bien, procederemos a definir y configurar los marcos de la acción colectiva dentro de los trabajadores sindicalizados del puerto de Valparaíso. Como lo expresamos en el marco teórico, esta conceptualización proveniente del Interaccionismo simbólico y los estudios de *Frame Analysis* (Goffman, 1974; Gamson, 1992; Snow & Bedford, 1992; Delgado Salazar, 2007), nos permite identificar los márgenes de acción de los actores involucrados en acciones colectivas de protestas y movilizaciones sociales, permitiendo a los actores dar sentido a su acción en conjunto, a través de significados, memorias y lenguaje común. Esta herramienta conceptual la podemos definir en 3 niveles de análisis que pasaremos a detallar:

6.1.1 Sentido de injusticia

Según los análisis de marcos de acción colectiva, el primer nivel que define la identidad de un grupo movilizado colectivamente es la percepción de la injusticia, donde los actores perciben la adversidad y la inequidad que los hace movilizarse, y la personalizan en un antagonista, definido como una autoridad común que sobrepasa los límites tolerables de acción dentro del ámbito laboral.

En este sentido, para los fines de esta investigación, la parte antagónica es representada por 2 figuras según de quien estemos hablando. Si nos referimos al sindicato en su totalidad, la parte antagonista vendría siendo la gerencia de las empresas concesionarias que funcionan en el puerto de Valparaíso, ósea TPS y TCVAL. Mientras que si nos enfocamos en las relaciones internas dentro de los trabajadores movilizados, que como hemos dilucidado en el capítulo anterior, mantienen serias pugnas internas, la parte antagonista serían las cúpulas dirigenciales de los sindicatos más grandes que operan en el puerto, ósea la Comach y la Cotraporchi. En vista de esto, tenemos un doble diagnóstico que realizar para formular el marco de injusticia, diferenciando el conflicto entre trabajo y capital, y el conflicto interno entre trabajadores de base y dirigencias coaptadas.

En primer lugar, las causas que provocan que la gerencia empresarial se adjudique la imagen de antagonista por parte de los trabajadores portuarios, es historia vieja que proviene en la memoria de las luchas históricas que han llevado a cabo los trabajadores portuarios desde hace décadas, principalmente de los conflictos de 1981 de Formalización del Empleo Portuario en plena Dictadura, y el conflicto de 1997 de Modernización Portuaria, que ya hemos revisado en los capítulos anteriores. Como vemos, el agravio provocado por estos cambios en la normativa portuaria, cambios que se produjeron de manera unilateral entre gobierno y empresarios, sin la participación de los trabajadores, ha generado un imaginario de confrontación y enemistad con las directivas y gerencias de las empresas en que participan. Se convierte en un imaginario heredado de la memoria histórica del trabajador portuario, imaginario que es bien sabido por la parte gerencial, y que ha buscado cambiar mediante distintas estrategias empresariales, como lo señala uno de los trabajadores entrevistados:

“Después te dicen que ya no eres un trabajador, que eres un colaborador, entonces por lo tanto tú ya no eres de la clase, y te integran a un sistema en donde el patrón te dice, mira no te preocupes pero yo te voy a regalar una chaqueta con el logo de mi empresa para que tú te sientas bien, y te hacen charlas y te hacen gimnasia; los tipos se las llevan todas porque todo eso lo descuentan de impuestos después [risas]” (entrevistado 8)

Por otro lado, en relación a las pugnas internas dentro de los distintos sindicatos que operan en el puerto, como ya mencionamos, la imagen antagónica recae en las cúpulas directivas de la Comach y de Cotraporchi, federaciones que se adjudicaron este rol desde 1997, cuando según opinión de grandes grupos de trabajadores, accedieron a las imposiciones del gobierno y el empresariado, dejando a numerosos trabajadores cesantes y sin compensación alguna, y siendo acusados incluso de vendidos y corruptos. Si bien estas organizaciones mantienen dentro de sus filas miles de trabajadores afiliados al sindicato, muchos de ellos no se alinean con las directrices de la directiva, y han generado fuertes movimientos internos de oposición. Como lo señala un dirigente opositor entrevistado:

“La federación que yo formé o que soy parte, el primer presidente, tenía como objetivo enfrentarse a una no menor cantidad de dirigentes sindicales corruptos, cooptados por los gobiernos de la Concertación también patronales. Esa era la misión fundamental, y pelear por algunas cuestiones que nosotros creemos que en términos del lugar estratégico que cumplen los trabajadores portuarios a nivel nacional, debían empezar a pelearse” (dirigente 1)

Mientras que por parte de los demás sindicatos de menor tamaño que operan en el puerto, ven en estas directivas un antagonista que no permite la unidad de los trabajadores, y que solo vela por intereses propios asociados a reajustes salariales, beneficios recreativos, y bonos de fin de conflicto. Esta pugna es totalmente sabida y explicitada por uno de los dirigentes entrevistados:

“Aquí nosotros la Cotraporchi es diferente en ese sentido, a lo mejor te va a causar extrañeza, pero nosotros participamos de las actividades con los dueños, con los ministros, con el gerente de Ultramar, y mira tienes una actividad de Cotraporchi, un almuerzo que hacemos nosotros en la Armada. Nosotros tenemos un trabajo en conjunto, trabajamos bien con ellos, ellos van a los congresos nuestros, vienen todos los empresarios y participan, vienen los dueños y en otros lados no es así. Y mucha gente nos tiene envidia y nos dice que somos chupamedias y no es así.” (dirigente 2)

Por lo tanto, a partir de estos relatos podemos deducir que el sentido de injusticia se percibe en distintos niveles, tanto en la figura del empresario/capital como en una suerte de corporativismo sindical de sus propios dirigentes, figuras que en el imaginario del trabajador portuario de base han mermado las posibilidades de trabajo y ascenso dentro de la escala organizativa y no han significado un mejoramiento en las condiciones laborales y salariales para ellos. Por tanto la inequidad y el agravio que los empuja a movilizarse es personificado en estas dos figuras que hemos descrito.

6.1.2 Sentido de Agencia

Siguiendo con el análisis de los marcos de acción colectiva en los estibadores del puerto de Valparaíso, podemos adentrarnos en un segundo nivel descriptivo, que tiene que ver con la posibilidad de generar consciencia y cambiar las prácticas sociales que producen la situación injusta, a través de la acción colectiva y la movilización. El sentido de agencia se refiere a la potencialidad del movimiento de generar un cambio en la situación adversa que los lleva a movilizarse, donde los actores generan expectativas de éxito y eficacia de la movilización, proceso generado a través del consenso de los actores involucrados en acciones colectivas de protesta.

La construcción de este marco de acción proviene de un registro empírico de la realidad social investigada, en donde los actores mantienen un sentido común basado en el desempeño de una misma actividad laboral, un lenguaje similar proveniente del mundo popular porteño y

de la propia jerga portuaria, y además de una memoria histórica compartida, que como ya hemos señalado, está fuertemente cargada por las luchas laborales y sindicales que han desarrollado durante décadas, manteniendo un pliego de reivindicaciones y demandas históricas que aún hoy no han sido resueltas en su totalidad.

En este sentido, según el relato de los dirigentes entrevistados, la función más importante que tiene el sindicato es su función política y de protección al trabajador frente a los vaivenes del capital y del mercado. Si bien, la capacidad de influir en la política es una de los objetivos principales de los sindicatos, existe una desvalorización de la política formal y partidista. Más bien, su función política recae en la capacidad de organizar y movilizar a los trabajadores, de generar propuestas y demandar por mejoras en las condiciones laborales y salariales del grupo de trabajadores sindicalizados. Esto crea un sentido de pertenencia y una cierta consciencia de clase dentro de la colectividad organizada, pertenencia que esta permeada por la realidad histórica del rubro y las luchas pasadas de los colegas, imaginario que van aprendiendo desde la entrada al mundo portuario. Como lo señala uno de los dirigentes entrevistados:

“[...] en mi opinión la responsabilidad de los dirigentes sindicales que tienen formación política, y que entienden su posición dentro de lo que es la clase trabajadora, la misión nuestra no es solamente pedir plata, sino que tiene que haber como cresta nosotros como agrupación, como organizaciones del mundo social somos capaces de influir en la política, y mostrar; primero conocer donde estas parado, y después opinar e influir en la política” (dirigente 3)

Como se puede deducir de este relato, los dirigentes sindicales que llevan años en este espacio de luchas sindicales, están en conocimiento que las grandes luchas y demandas que ellos levantan, se ponen en juego y se deciden en el esfera de la política formal partidista, por tanto ahí radica la importancia de la preparación política, del sindicato como actor político. En este sentido, las demandas históricas que han mantenido los trabajadores portuarios tienen que ver con la formalización del empleo para los trabajadores eventuales, el tema previsional y de retiro para jubilados, el cumplimiento de las normas de seguridad, y en general reivindicaciones que vienen desde hace décadas luchando, y que los ha enfrentado en la arena política contra ministros del trabajo, seremis, la Dirección del Trabajo, y en general a todos los gobiernos de turno.

Por otro lado, una de las experiencias que más ha marcado la historia de las luchas sindicales en el puerto de Valparaíso es el conocido como “Puertazo”. Esta gran movilización que

congregó a la mayor parte de los trabajadores portuarios, juntos con numerosas organizaciones sindicales, sociales y estudiantiles de la ciudad, significó una demostración de la capacidad movilizadora y el poder de movilización de los trabajadores. Como detallamos anteriormente, esta movilización ocurrida durante 1999 tenía la clara consigna de **NO PRIVATIZACIÓN DEL PUERTO**, pero que como sabemos posteriormente, esto se llevó a cabo de todas maneras pese a toda oposición ciudadana.

Debido a la importancia histórica de esta gran manifestación, es que se ha creado un imaginario colectivo en memoria de dicho acontecimiento, aún hoy en día se sigue hablando del Puertazo como la mayor manifestación histórica del puerto de Valparaíso, y de hecho fue la última gran movilización que se dio antes de la privatización definitiva del puerto. A partir de ese momento y hasta hoy en día, desde la gerencia empresarial y las cúpulas dirigenciales de los sindicatos, se habla de la “paz social” en Valparaíso, que se refiere a que el puerto lleva desde el inicio de la concesión portuaria más de 15 años sin paralizaciones ni grandes jornadas de protestas. Si bien los trabajadores se han movilitado en ciertas ocasiones, nunca han podido volver a paralizar completamente las actividades al interior del Puerto, ni tampoco se han plegado todos los trabajadores, si no que siempre se mantiene un contingente de trabajadores en sus funciones.

De esta misma situación es que surgen los conflictos internos dentro de los mismos sindicatos de trabajadores portuarios, por un lado entre quienes apoyan las paralizaciones nacionales de portuarios y que se alinean con las orientaciones de la coordinadora Unión Portuaria de Chile; mientras que por otro lado tenemos a los trabajadores que no adhieren a paros ni movilizaciones, sino que consideran que mantener el puerto en funcionamiento y su puesto laboral seguro es lo más importante, además de estar alineados con las cúpulas dirigenciales de sus respectivos sindicatos. Un ejemplo claro de esto, es para la gran movilización portuaria de 2013 por la media hora de colación, Valparaíso fue de los pocos puertos que no paralizó y mantuvo en funcionamiento el puerto, perjudicando al vecino puerto de San Antonio. Como señala uno de los dirigentes entrevistados sobre dicha movilización.

“Yo creo que este era un tema que no merecía paro, merecía más dialogo, pero aquí lamentablemente hay dirigentes que les gusta, dirigentes políticos que usan a la gente, la usan y ahora tu vez un poco ha bajado el tema de los paros. Por ser, cuando la Unión Portuaria llama a paro, ya es muy poco los puertos que van, porque están defendiendo su trabajo, están defendiendo su puerto” (dirigente 5)

Como se puede observar en el relato, en Valparaíso existe una fuerte oposición hacia los paros, movilizaciones y sobretodo contra los llamados y convocatorias que realiza la

Unión Portuaria de Chile a todos los trabajadores portuarios del país. Esta coordinadora ha venido a remecer la hegemonía que mantenían los sindicatos de Comach y Cotraporchi, y ha puesto en tela de juicio el accionar de sus dirigentes, convenciendo a muchos trabajadores de base de que la unidad de todos los trabajadores es el camino para obtener respuestas a las demandas históricas. Profundizaremos sobre este tema cuando abordemos el tema del congreso de la Unión Portuaria en Valparaíso el año 2016.

En definitiva, el accionar de los trabajadores movilizados colectivamente tiene varias aristas que hemos revisado; por un lado tenemos al grueso de trabajadores que siente y vive la memoria histórica de las luchas anteriores que han librado sus colegas, y que hace honor a esas grandes movilizaciones, proyectando a futuro la reivindicación de sus demandas históricas; mientras que por otro lado, tenemos un grupo de trabajadores no concientizados en la historia de su oficio, que solo busca el beneficio propio y la estabilidad laboral, sin entrometerse en cuestiones políticas de fondo ni demandas por mejoras en las condiciones laborales y salariales.

6.1.3 Sentido de Identidad

Por definición, la construcción de un sentido de identidad colectiva corresponde a la formación de un nosotros en oposición a otro antagonista. Se forma un sentido de pertenencia con respecto al movimiento social que están encarnando, el cual se caracteriza por poseer un relato compartido, en este caso, sustentado en la memoria histórica del sindicato y sus luchas de reivindicaciones laborales. Además se logra distinguir un vocabulario propio, con sus propias jergas y expresiones para referirse a las herramientas, labores y oficios que tienen que desempeñar dentro del recinto portuario, creando toda una cultura colectiva propia.

Del mismo modo, la identidad colectiva de los trabajadores portuarios está cargada simbólicamente por la realidad de la ciudad de Valparaíso, siendo este el oficio característico de la ciudad, que como hemos revisado es significado como un privilegio y una oportunidad el pertenecer a los estibadores, siendo bien visto por los demás ciudadanos, al menos así ha sido históricamente. La identidad porteña envuelve a los sujetos, llevándolos a desarrollar una vida apegada al mar, al puerto, la pesca y la cultura popular de los cerros de Valparaíso. Pero como hemos revisado, con la precarización laboral que han sufrido estos trabajadores, su identidad y estabilidad ha sido corroída, al punto que el sentido de pertenencia de la nueva generación de trabajadores ya no se asocia tanto a su oficio ni a la pertenencia a la ciudad, sino que simplemente se asocia a la búsqueda de un trabajo estable que le permita subsistir. Como lo señala uno de los trabajadores entrevistados:

“No tienes vacaciones, no tienes derecho al año por despido, a los 11 meses que te tienen que pagar. En definitiva, de ser parte de la oligarquía de los trabajadores hasta 1981, pasaste a ser un paria, al final tienes contratos tal o peores como las empleadas de las casas” (entrevistado 9)

En vista de esto, según la definición de sentido de identidad que nos entrega Delgado Salazar (2013) con respecto al análisis de marcos de acción colectiva, se pueden distinguir 3 niveles de organización colectiva que están presentes en todo movimiento social, esto son:

1. **Organizaciones:** que para el caso de esta investigación corresponde a las Federaciones y Confederaciones formales de sindicatos que operan actualmente en el Puerto de Valparaíso, siendo las más reconocidas, la Comach y Cotraporchi como hemos mencionado.
2. **Movimientos:** se refiere a agrupaciones informales que surgen dentro de los sindicatos portuarios, que siguen una postura ideológica similar y se trazan objetivos comunes para influir dentro de la organización formal de trabajadores, que en este caso serían los sindicatos ya formados y de los cuales son socios participantes. Ejemplos de movimiento dentro de los sindicatos son la Unión Portuaria de Chile, que si bien en Valparaíso no se han formalizado como organización, poseen un poder de movilización y una cantidad de simpatizantes considerable. Otro ejemplo, que se planta como antagónico al movimiento de la UPCh, es el movimiento en defensa del Puerto de Valparaíso, formado por trabajadores de Comach y Cotraporchi que son afines a las orientaciones políticas de las dirigencias sindicales, ellos apelan por la defensa de los puestos de trabajo, se restan de apoyar paros y movilizaciones, y se oponen a las orientaciones unificadoras de la UPCh, apelando a la autonomía y competencia de cada puerto.
3. **Grupos solidarios:** esta tercera distinción corresponde a grupos de trabajadores que simpatizan por afinidad política, experiencias comunes o desempeñan funciones similares dentro del área laboral. Se caracterizan por generar lazos solidarios de apoyo, amistad y comunidad, sin ser agrupaciones formales ni con una orgánica interna, sino que simplemente se generan a partir de la experiencia cotidiana del trabajo, la memoria histórica colectiva, y un sentido de lealtad laboral con el compañero de trabajo. En este sentido, para fines de esta investigación podemos destacar los distintos oficios y funciones que desempeñan

los trabajadores portuarios, como aglutinador de individuos, y que pasaremos a detallar.

Como vemos, otro tema importante que se desprende de estos niveles de análisis, es el de las jerarquías y relaciones que se dan entre los distintos oficios y funciones portuarias. En este sentido, podemos señalar que existen una serie de funciones dentro del puerto, entre las que podemos destacar el estibador, planimetrista, tarjador, grueros, wincheros¹¹, movilizadores y extraportuarios, incluso en algunos sindicatos se integra a administrativos, oficinista y personal eventual y auxiliar. Por tanto, podemos observar que existe una diversidad de funciones y puestos, que forman una jerarquía interna dentro del ámbito laboral, lo que genera dinámicas de conflictos y alianzas dentro de los trabajadores. Si bien los sindicatos tienen dentro de sus objetivos aunar estas distintas funciones bajo un mismo alero, y demandan siempre por equiparar los salarios entre las distintas funciones al momento de las negociaciones colectivas, existen diferencias y características específicas de cada oficio.

Del mismo modo, son los mismos trabajadores más experimentados quienes tienen la misión de capacitar a los trabajadores más jóvenes en las distintas funciones y oficios que tienen que desempeñar. Históricamente ha sido así, siendo los sindicatos los encargados de calificar y entregar las competencias necesarias a sus socios para desempeñarse como trabajador portuario, siendo una disciplina que se va traspasando de generación en generación. Ahora bien, una de las ganancias más importantes que obtuvieron los trabajadores portuarios del país tras la última gran movilización del año 2013, fue la oficialización por parte del gobierno de una certificación de trabajador calificado, acreditada por el Semce, el Ministerio del Trabajo y la Cámara Portuaria de Chile. Desde este hito, que la capacitación que reciben los trabajadores portuarios por sus mismos pares es acreditada oficialmente por organismos del Estado, lucha que los trabajadores mantuvieron durante muchos años, consiguiendo así tener un grado técnico-profesional en su formación, y estar capacitados para trabajos de alto riesgo, con maquinaria pesada y alto nivel tecnológico.

Por otro lado, históricamente los sindicatos se han preocupado por el tema recreativo de sus socios, organizando jornadas de paseos familiares, beneficios para los asociados, encuentros deportivos y las salidas bohemias después de cada turno, que ya hemos señalado, se volvieron cotidianas para los trabajadores portuarios, que veían ahí un momento de ocio tras los extenuantes turnos. Si bien estas son características propias del trabajador portuario porteño, se relatan desde un sentimiento de nostalgia y pérdida de los valores tradicionales, donde ya no existe ese mismo lazo que los unía no solo en el trabajo, sino que en actividades extra programáticas. Como señala uno de los trabajadores entrevistados:

¹¹ Revisar glosario sobre las definiciones de cada oficio.

“Mira, la verdad es que hay sindicatos que se preocupan mucho del tema recreativo de los socios. En el sindicato mío, desde donde venía yo, donde fui socio y dirigente, teníamos becas para los cabros chicos, les pagábamos la inscripción para la universidad, la matrícula de los cabros, hacíamos paseos, teníamos clubes deportivos, teníamos mesas de ajedrez, pero el sindicato mío, era el sindicato de los jefes po, y es uno de los más antiguos que hay en Chile, tiene más de 83 años”
(dirigente 1)

En definitiva, el sentido de identidad colectiva se conforma en la conjugación de los medios y fines que se pretenden alcanzar, todo esto enmarcado en un contexto que opone a protagonistas contra antagonistas, dando vida al movimiento social. En este caso, el medio que poseen los trabajadores son tanto las organizaciones sindicales, como los movimientos políticos internos que de allí nacen, siendo la negociación colectiva la herramienta principal de lucha, pues como ya hemos señalado, al menos en el Puerto de Valparaíso, las manifestaciones y paralizaciones ya no reciben mucho apoyo de los trabajadores ni de los dirigentes. En este sentido, las reivindicaciones que se levantan desde los grupos de trabajadores movilizados, tiene que ver con demandas históricas que tienen que ver principalmente con las condiciones laborales y salariales que poseen actualmente y con la deuda que dejó la modernización con los trabajadores. Como pasaremos a detallar en el siguiente subcapítulo, los trabajadores han organizado congresos, charlas, conversatorios y procesos eleccionarios que buscan poner en discusión estas demandas, y buscar los caminos legales e informales que sean necesarios para hacer valer sus derechos, que como hemos señalado se han venido precarizando con el transcurso de las distintas modernizaciones que ha vivido el sector, dejando en la incertidumbre a los trabajadores durante décadas. Como lo señala uno de los trabajadores entrevistados:

“Entonces por lo tanto, el tema de la reivindicación de la formalización, tiene que ver con el tema de que tú tienes un trabajo, tienes un sueldo mínimo asegurado que te permite vivir, porque si no tú, en definitiva te transformas en un esclavo de las empresas, tienes que estar a las 7:30 am para ver si te nombran, y si no te nombran tienes que ir a las 12 del día para ver si ahora si te nombran, y así sucesivamente...”
(Entrevistado 9)

6.2 Congreso Unión Portuaria de Chile – Valparaíso 2016

A inicio del año 2016, en un proceso conyuntural donde recién se venía aprobando la Reforma Laboral de Michelle Bachelet, tras un intenso y acalorado debate parlamentario que duró varios meses, y estaba próxima a comenzar a aplicarse durante los meses venideros, se

realiza en la ciudad de Valparaíso el encuentro nacional más importante de los trabajadores portuarios del país. La Unión Portuaria de Chile reúne a cerca de 20 puertos de todo el territorio nacional, con representantes de numerosos sindicatos empresas y federaciones, que se reúnen cada un año para establecer objetivos y políticas comunes de conducción del movimiento social obrero que representan.

En este sentido, hay que señalar que el puerto de Valparaíso hasta la fecha no se ha plegado oficialmente a la Unión Portuaria de Chile ya que los dirigentes del sindicato 1 de TPS se oponen a la política unitaria de la UPCh, señalando que la apertura y comunidad con otros puertos resta competencia a Valparaíso, afectando los puestos de trabajo de los trabajadores locales. Por tanto, la idea de realizar el congreso aquí era principalmente para plantear las ideas y objetivos de la UPCh a los trabajadores, buscando adherente y simpatizantes para generar oposición a las cúpulas sindicales del puerto de Valparaíso, que se niegan a participar de la coordinadora que reúne a la mayor parte de los trabajadores portuarios del país. En este contexto nace el movimiento Portuarios Unidos por Valparaíso, la agrupación de trabajadores adherentes a la UPCh que existe en el puerto de Valparaíso, que son quienes traen a la UPCh a Valparaíso, y que está en conflicto con la dirigencia del Sindicato 1 TPS Comach, presidida por Roberto Rojas.

En estas instancias de investigación empírica, percibimos que se mantiene fuertemente la carga histórica y la memoria colectiva de las luchas laborales que han enfrentado durante décadas, incluso desde la dictadura militar, en donde han venido viviendo un paulatino proceso de precarización de sus empleos, inestabilidad laboral, despidos masivos, reemplazo tecnológico e incertidumbre previsional. Por tanto, la camaradería y la nostalgia en los relatos es un factor común en las sesiones de asamblea que se realizan durante el congreso.

El programa oficial de este congreso que se llevó a cabo los días 18 y 19 de Enero, estaba compuesto por un discurso de bienvenida entregado por la mesa directiva de la UPCh y el movimiento Portuarios Unidos por Valparaíso, quienes convocaron el congreso. Posteriormente, se pasaría a la exposición de diferentes actores portuarios sobre diversos temas contingentes a la situación actual del rubro, principalmente sobre la Reforma Laboral, la Comisión de Innovación para Puertos y Logística del Ministerio de Economía, la presentación de la situación particular por puertos de los distintos delegados, y el análisis de los alcances y desarrollo de los objetivos de la UPCh, junto con la revisión de la estructura y logros acordados en el congreso de Iquique el año anterior. Estos objetivos planteados como organización responden a una declaración de principios que tienen como trabajadores y que aborda las problemáticas y reivindicaciones históricas que vienen demandando como oficio. Estas las podemos resumir en los siguientes puntos:

- Tener incidencia en las políticas de los trabajadores portuarios.
- Fortalecer la unión entre los trabajadores
- Asociarse con otros sectores representativos de trabajadores de la producción en Chile
- Velar por los intereses de la sociedad en general
- Respeto y unidad ante las decisiones tomadas democráticamente dentro de la UPCh
- Compañerismo y efectivo compromiso dentro y fuera de la organización
- Transparencia

6.2.1 Origen de la UPCh¹²

La Unión Portuaria de Chile es una organización que nace a partir de lo que en algún momento se llamó la “Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile”, siendo este el primer intento de rearticulación sindical a nivel nacional, posterior a las modernizaciones y reestructuraciones que se dieron desde 1997 hacia adelante. El primer congreso de esta organización de estibadores acontece el mes de julio de 2004 en la ciudad de Huasco, y responde a los esfuerzos combinados de numerosos puertos, principalmente pertenecientes a la Unión Bio-Bio (Talcahuano – Coronel – San Vicente) de unificar los puertos del país en una sola coordinadora en conjunto.

En su declaración de principios, la UPCh tiene como visión “ser una organización democrática representativa de trabajadores portuarios, con una estructura fuerte, que sea capaz de disputar, incidir y de superar coyunturas desfavorables para sus asociados y el oficio marítimo-portuario en general”. Mientras que la misión corresponde a “defender los derechos e intereses de los trabajadores portuarios y de la clase trabajadora de Chile”.

En este sentido, uno de los aspectos más importantes de esta organización desde su fundación es la de fortalecer el pensamiento unitario del trabajador, y así afianzar los lazos de cooperación y comunidad dentro del oficio. Desde la modernización y reestructuración del

¹² Fuente extraída del portal web de la UPCh www.unionportuaria.cl

sector en 1997 hasta la fecha de formación de la coordinadora, se observa un diagnóstico de decadencia de los sindicatos, atomizados y con una reducción en su poder de negociación y la capacidad movilizadora, lo cual podemos identificar en aspectos tales como la precariedad de los contratos, teniendo al 80% de la plana de trabajadores en condición de subcontrato o eventual, o la corrosión en la identidad histórica del trabajador portuario, reemplazando principios básicos de clase y cooperación, por principios de competencia y asistencialismo. Por tanto, la coordinadora y posterior UPCh, busca ser el conductor de las demandas históricas orientándolas a un petitorio nacional común, con capacidad de incidir en las políticas internas empresariales, y negociaciones salariales. A continuación, presentamos un extracto del documento de discusión interna en el congreso de la Coordinadora portuaria de Chile en Huasco el año 2004:

“[...] el pensamiento unitario, esta enraizado en lo más profundo de la historia del sindicalismo chileno. La lucha por la defensa de los derechos generales de los trabajadores, ha estado siempre acompañada de grandes o pequeños esfuerzos, destinados a agrupar, unir, y organizar. Dotar de organización, pensamiento independiente y esperanzas comunes, a esos tremendos contingentes de hombres y mujeres que proporcionan la fuerza humana con que funciona la economía del país.

En el pasado no muy lejano, conocimos grandes instituciones obreras nacionales, efectivamente representativas y capaces de plantear las necesidades de los trabajadores ante sus empleadores y ante el conjunto de la sociedad, pero hoy, estas organizaciones son tan solo un recuerdo, o a lo mucho, una firma y un timbre desprovistos de fuerza.

La historia no ha pasado en vano, y las últimas dos décadas de economía neoliberal han tenido profundas consecuencias en el mundo del trabajador. Tal vez, uno de los efectos más importantes de las nuevas formas en que se organiza el capital y la producción, es que los trabajadores han ido quedando cada vez más divididos, reducidos a pequeños grupos dependientes, de una infinidad de pequeños empleadores directos, la mayor parte de ellos contratistas, prestadores de servicio o simples revendedores de personal.

Hoy día en Chile hay aproximadamente 6 millones de trabajadores, de los cuales está organizado en sindicatos tan solo el 11%, y de esos negocia solo el 7%. Las organizaciones sindicales en el presente tienen un promedio de 40 socios por organización. Estas cifras nos hablan de una dura realidad. El trabajador chileno

está desorganizado, ha perdido su conciencia, se ha vuelto individualista, está dividido y disperso tratando de sobrevivir.

Nuestro sector no es una excepción ante esta realidad. Sin embargo, estos últimos dos años está viviendo un proceso acelerado de reorganización, de recuperación de su capacidad de negociación y nuevamente la unidad comienza a instalarse en el corazón y la razón de los trabajadores portuarios de Chile.

La coordinadora de Trabajadores Marítimos-Portuarios de Chile, hoy agrupa a la inmensa mayoría de los trabajadores del sector, ha recuperado las banderas unitarias y representativas para apoyar las negociaciones salariales en todos los puertos del país y dar forma a un petitorio nacional, que resume las aspiraciones más sentidas de quienes laboran en los puertos de Chile”¹³

6.2.2 Logros de la UPCh

El nacimiento de la UPCh casi coincide en sus inicios con el gran terremoto y tsunami del 2010, por lo que en una primera instancia se abocó a mitigar los efectos en los trabajadores con los daños estructurales que habían sufrido los puertos consiguiendo que se le otorgara un Plan de Mitigación para Trabajadores Portuarios por el Terremoto y Tsunami, con cursos con manutención para 800 trabajadores y trabajadoras.

Pasada la emergencia se abocó los esfuerzos a dar solución problemas estructurales como:

- **Eliminación del cobro injusto del impuesto a la renta de los trabajadores portuarios (2011):** los trabajadores portuarios, tras la ley n° 18.032 generada en dictadura, se les empezó a cobrar el impuesto a la renta por turno, asumiendo que laboraban todos los días. Con ello pagan impuestos incluso cuando ganaban \$2.000 pesos al mes, mientras que el resto de los trabajadores asalariados lo hacía al ganar sobre \$500.000.
- **Oficialización del día 22 de Septiembre como día del trabajador portuario (2011):** los puertos de la UPCh desde el año 2011 conmemoraban el día 22 de septiembre como el Día del Trabajador Portuario, recordando a los dirigentes y trabajadores mártires que fueron asesinados por la dictadura militar en San Antonio ese mismo día del año 1973. A través de ellos se conmemoran a todos los trabajadores

¹³ Extracto del manifiesto de la “Coordinadora de Trabajadores Marítimo Portuarios de Chile” Huasco, 2004

portuarios del país que por más de 200 años de organización y lucha han buscado mejoras para la vida de los trabajadores y dado su vida por este país.

- **Devolución de impuestos injustamente cobrados a trabajadores portuarios (Ley 20.661, 2013):** después de 2 años de movilizaciones, se consiguió que el Estado reconociera su error y devolviera hasta 11 años de impuestos a la renta mal cobrados a los trabajadores portuarios.
- **Acuerdo de Pensiones de Gracia para Trabajadores Portuarios (desde 2012):** la industria portuaria es de mucho esfuerzo y riesgo en la actualidad, pero en tiempos recientemente pasados era aún peor, cargando sacos por 8 horas, en turnos muchas veces rotativos, sin implementos de seguridad y poco descanso dejó huellas imborrables en la salud de los trabajadores de esa generación. El pasivo accionar del Estado en regular esa situación provocó que esas situaciones se hicieran normales en los terminales, lo que conllevó a las movilizaciones de la Coordinadora entre el 2002 al 2006, pero tras las mejoras quedaron muchos trabajadores permanentemente dañados por lo que se demandaron Pensiones de Gracia para los trabajadores más lastimados primeramente en los puertos de Huasco, San Antonio-STI, Puerto Central, Panul, Coronel, Lirquén, San Vicente, Talcahuano, Muelle CAP y ahora para todos los puertos de la UPCh.
- **Obligación de creación de Comités Paritarios de Empresas de Muellaje (Ley 20.773, 2014):** las empresas de Muellaje (que es donde laboran los trabajadores portuarios) no tenían la obligatoriedad de tener Comités Paritarios (de ahí el enorme desgaste físico acumulado de los trabajadores portuarios). Con esa ley se obligó a la creación y funcionamiento de los Comités en las empresas de muellaje.
- **Obligación a dar media hora de descanso o colación a los trabajadores de empresas de muellaje (Ley 20.773):** a pesar de Chile haber ratificado el Convenio n° 1 de la OIT en 1919 sobre descanso obligatorio y efectivo para todos los trabajadores y trabajadoras, en las empresas de muellaje este no se daba. Tras una fuerte oposición a la demanda de que ese derecho fuera respetado y legalizado en los puertos de Chile, hubo que realizar una paralización total de los puertos que participan en la UPCh, paralización que contó con gran represión, pero que tras 21 días se logró llegar a un acuerdo que se materializó en septiembre del 2014.
- **Pago indemnizatorio por medias horas de descanso no entregadas a los trabajadores portuarios (Ley 20.773, Art. Transitorio, 2014):** tras años sin tener

media de hora de colación y descanso efectiva, los trabajadores de distintos terminales iniciaron sendas denuncias a la Dirección del Trabajo con nulos resultados. Ello obligó al año 2013 y 2014 a realizar paralizaciones para buscar normar ese descanso, pero además se consiguió un pago indemnizatorio equivalente a 7 años, como máximo, de medias horas de descanso trabajadas. Al ganarse, se inició el proceso de recepción de datos entre los meses de septiembre del 2014 y marzo del 2015 para acceder a ese beneficio el cual ya fue entregado en un 99%.

6.2.3 Organización interna

Con respecto a la organización interna de la UPCh, esta responde también al proceso de reorganización nacional de los trabajadores portuarios, teniendo una división territorial que abarca todo Chile. Se encuentran divididos en 5 grupos según zonas geográficas, siendo estas: Zona Norte, Norte Chico, Centro, Sur y Sur Austral. Cada zona posee un vocero por Comuna-Puerto, quienes forman el Comité Directivo de la UPCh. Señalar que no existe una directiva central, sino que se organizan en una asamblea general con todos los representantes de los distintos puertos, sin perder la autonomía propia de cada puerto.

Estos distintos representantes y delegados se reúnen según comisiones abocados a las distintas problemáticas y desafíos que se establecen a través del debate y el dialogo mutuo, con el fin de distribuir las tareas y funciones de la organización, la cual posee una importante actividad de elaboración, tramitación y negociación de acuerdos y proyectos de ley con la contraparte empresarial y estatal con el Ministerio del Trabajo según el Gobierno de turno.

La orgánica interna del trabajo en la UPCh se divide de la siguiente manera:

- **Comisiones**
 - Comisión negociadora
 - Comisión conflicto
 - Comisión prensa y comunicaciones
 - Comisión puertos menores
 - Régimen interno

- **Comisiones Temáticas**
 - Comisión de reglamento y tarjeta
 - Comisión de Alto riesgo

- Comisión de Estudios ergonómicos

- **Estructuras funcionales**

- Tesorería y financiamiento
- Secretaría
- Secretaría de acta político laboral
- Puertos menores

- **Reglamentos y marcos**

- Reglamento de disciplina
- Reglamento interno
- Reglamento de sala

Además, tras el congreso de Valparaíso, se propuso el establecimiento de comisiones temporales, compuestas por un integrante de cada Unión Portuaria para la elaboración de un borrador de la propuesta de Reglamento Portuario, punto clave en la elaboración de la ley larga portuaria, próxima a tramitarse en el Parlamento, y que pasaremos a detallar

6.2.4 Agenda laboral y legislativa de la UPCh

La Unión Portuaria ha estado afinando los últimos detalles de la agenda de los portuarios del país, que dará luz al proyecto de la “Ley Larga”, también conocida como “Reglamento Portuario”. Esto, debido a lo parcial de los puntos obtenidos en la “Ley Corta”, que dejó fuera de discusión temas de fondo tales como las definiciones de “recinto portuario” o “trabajador portuario”. La idea es que los delegados y dirigentes de los trabajadores adheridos a la Unión Portuaria, que representan a más del 80% de terminales del país, expongan los puntos pendientes por puerto, se expongan los aspectos técnicos de las nuevas propuestas, y se termine de afinar el programa que entrará en discusión parlamentaria y con los ministerios.

Entre los puntos en discusión están los incumplimientos de la Ley Corta, tales como devoluciones aún no hechas de las ½ horas de colación nunca pagadas entre el 2005 y el 2012, o la no constitución de Comités Paritarios. Cada puerto expondrá sus casos, que han venido discutiéndose largamente con el Ministerio del Trabajo desde el 2013.

A su vez, entran a afinarse nuevas propuestas, ante la falta de regulación legal en que se encuentran los trabajadores portuarios del país. Desde la dictadura, con la creación del

sistema de trabajo eventual, hasta los gobiernos de la Concertación, con las privatizaciones de los terminales del país, los trabajadores portuarios no han conocido hasta hoy un sistema de relaciones laborales que reconozca derechos, sino todo lo contrario, se han mantenido bajo una legislación que no otorga años de antigüedad, no da vacaciones, no proporciona la alimentación por parte de la empresa y prohíbe el paro constitucionalmente. Por ello, es que como organización les urge avanzar hacia un “Reglamento Portuario”, que genere un marco legal común a todos los portuarios, y no sea necesario hacer juicios, pedir dictámenes, ejercer presiones y hacer luchas parciales cada vez, por casos similares, en los diversos puertos. Para esto se requiere redefinir legalmente los conceptos de “Trabajo portuario”, “Trabajador portuario” y “Recinto portuario”.

Entre ellos, por ejemplo, la estandarización de las dotaciones mínimas por cuadrilla, que hasta hoy en muchos puertos aún está a criterio de cada operador de nave. También la obtención del derecho a vacaciones pagadas, que no existe, y cada trabajador individualmente debe estar pidiendo permisos o presentando licencias médicas para darse un tiempo libre. Y así como se obtuvo el derecho a media hora de colación y el casino en la Ley Corta el año 2014, la idea ahora es que las empresas otorguen la alimentación, como se hace en todos los demás rubros económicos.

Hay además temas más de fondo, como la nivelación de los valores turno. Es decir, que el turno valga lo mismo en todos los puertos del país, y no haya más diferencias inexplicables como hasta ahora, alcanzando el “Tarifado Nacional”. Así mismo, lograr la calificación de “trabajo de alto riesgo”, con lo cual se puede optar a la jubilación anticipada, a los 55 años. Esto, pues esa calificación abarca todas las especialidades, no sólo al “movilizador” como lo hacía la calificación de “trabajo pesado”. Esta propuesta implica la creación de un Fondo de Trabajo de Alto Riesgo para cubrir las cuentas de capitalización individual que no cuenten con suficientes montos, financiado por las empresas. Otras temáticas que abarca son los derechos de concesión marítima de los puertos privados, el canon portuario en los puertos licitados, el fondo social de administración pesquera, y el impuesto a forestales y mineras más conocido como *royalty*.

En términos simples, las reales demandas y objetivos que se plantean los trabajadores portuarios en el congreso de Valparaíso 2016 se pueden resumir en lo siguiente:

- Reforma total al sistema de pensiones – Reemplazo de las AFP
- Elaboración de propuesta laboral de “Reglamento Portuario” para ser presentado al Parlamento – Marco legal común.

- Conformación de Comités Paritarios de seguridad, salud e higiene por comuna-puerto.
- Revisión de propuesta sobre la situación de los pensionados 2016, mutualidad y futuros jubilados.
- Relacionarse con actores de los sectores estratégicos de la economía nacional.

6.2.5 Problemática previsional – Movimiento No + AFP

Como han señalado numerosos expertos en el tema, economistas, sociólogos, académicos y la sociedad civil en general, en Chile existe una profunda ineficiencia del sistema previsional, lo que lleva a la situación de pobreza e incluso indigencia de los trabajadores jubilados y tercera edad de nuestro país.

En el caso del trabajador marítimo portuario, este es desechado del mercado del trabajo, mucho antes de acumular los pobres fondos previsionales con que cualquier otro trabajador chileno enfrenta su incierta jubilación. Su vida laboral es más corta que la de otros trabajadores del país, lo que plantea una contradicción sustancial entre la oferta real de trabajo existente en el mercado y la legislación previsional vigente.

Algunos de los factores que concurren a dar forma a esta situación, son las altas exigencias físicas del oficio, la necesidad permanente de mantener un control efectivo de la accidentabilidad y la respuesta a los aumentos crecientes de la productividad. Un trabajador que no es capaz de superar con éxito estos factores, en un mercado del trabajo altamente competitivo, deja de interesar al empresario, y entra en una fase de deterioro creciente de sus ganancias, o debe aceptar su temprana marginación.

La acumulación de accidentes con el deterioro físico gradual que ello implica, una jornada de trabajo cada vez más intensa, rápida y peligrosa, el esfuerzo físico, el trabajo nocturno discontinuo, la exposición permanente a las inclemencias climáticas, el stress, el envejecimiento, entre otros muchos factores, condicionan una cruda realidad, donde el trabajador pasado los 55 años de edad, o antes, si se ha sufrido accidentes o enfermedades, comienza a ser excluido rápidamente del mercado del trabajo.

Con posterioridad al retiro del grupo más vulnerable de trabajadores, a través del programa de protección social acordado en 1999-2000 para los puertos de San Antonio, Valparaíso y

San Vicente, nuevos trabajadores han debido enfrentar esta situación, y seguramente muchos más lo harán en los años venideros. Si bien aún quedan unos pocos trabajadores activos con vigencia en el antiguo sistema previsional, la inmensa mayoría está constituida por trabajadores que, en su oportunidad fueron forzados a integrarse a las AFP.

En atención a las razones ya señaladas, estos trabajadores enfrentan un destino en extremo incierto. Lo que no es incierto, y sin duda ya es una realidad evidente y comprobable, es que quienes han debido enfrentar su retiro por intermedio de las AFP, están condenados junto a sus familias a la pobreza, con jubilaciones que pocas veces superan un sueldo mínimo. Condición absolutamente impropia para trabajadores de un sector estratégico de la economía nacional.

En vista de esto, es que desde la sociedad civil y diversos sectores de trabajadores movilizados, surge el movimiento No + AFP, ni privada, ni estatal cuya clara consigna ha convocado numerosos actores para poner fin al actual sistema previsional del país. Entre los motivos que se plantean como denuncia para erradicar el sistema de AFP podemos mencionar las siguientes:

- Forman un sistema de ahorro forzado, impuesta durante el Gobierno Militar.
- No entregan pensiones dignas, donde en promedio son menores al sueldo mínimo
- Su real función es acumular ganancias para los grandes grupos económicos, que utilizan estos recursos en fondos de inversión financiera en el extranjero.
- Muchos trabajadores y trabajadoras son discriminados y excluidos de este sistema por sus condiciones de precariedad laboral (horarios, subcontratos, etc.)

Por tanto, lo que se propone desde el movimiento social es la implementación de un sistema de reparto basado en los principios que debe tener un sistema de seguridad social, donde también se incluya la vivienda, la salud, la educación y los servicios básicos, y que sea reconocido internacionalmente por organismos como la OIT o el BID. Las características fundamentales que debe tener este sistema deben ser:

- **Solidaridad:** donde los trabajadores activos financien las pensiones de quienes jubilan.
- **Tripartito:** donde los empleadores y el Estado también aporten un porcentaje en las cotizaciones previsionales.

- **Universal:** donde exista una pensión universal digna y mínima para todos los trabajadores, sin discriminaciones.
- **Sostenible:** fortaleciendo el empleo y teniendo en cuenta que la tasa de ingreso al mundo laboral es de 6,6% versus la tasa de envejecimiento que es de 2,8%.

6.2.6 Manifiesto de cierre del Congreso UPCh Valparaíso 2016: sobre las necesidades y los derechos

“En definitiva, los trabajadores marítimos portuarios en su condición de productores, manifiestan que no pueden continuar viviendo al margen de la riqueza construida con su esfuerzo cotidiano y talento. No existen razones de ninguna índole que justifique la apropiación por parte del empleador, de cuotas desmedidas en los frutos que el trabajo colectivo genera. Ya están cansados de soportar sobre sus espaldas el peso de un sistema económico que acrecienta cuantiosas fortunas, mientras ellos nacen y mueren sin posibilidades reales de disfrutar del progreso material y espiritual que el desarrollo de la producción, la tecnología y la ciencia en esta sociedad prometen.

Los trabajadores de los puertos de Chile, rechazan categóricamente la lógica inhumana con que se establecen las relaciones laborales y se distribuyen los recursos en el mercado, y manifiestan:

- **En relación a sus empleadores**
 - El derecho a aumentar su participación en las ganancias que el negocio marítimo portuario genera, mejorando sus salarios, sin otro límite que la búsqueda permanente de la igualdad y la justicia social.
 - El derecho a desempeñar una jornada de trabajo estable, saludable y segura.
 - El reconocimiento de la experiencia, especialización, capacitación y formación técnica de los trabajadores.
- **En relación al Estado de Chile**
 - La regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital incorporado a la legislación laboral vigente, los principios básicos de protección del trabajo.

- La implementación de políticas sociales específicas, con carácter redistribuidor de la riqueza social, que den cuenta de las características sociales y económicas propias del sector.

- **En relación al conjunto de la sociedad**

- El derecho a construir un proyecto de vida estable con relaciones familiares y sociales sanas, sustentadas en el progreso material y espiritual de su grupo familiar.

- El derecho a debatir, comunicar, difundir, publicar, etc., dentro y fuera de los recintos portuarios, el pensamiento de los trabajadores.

- El derecho a organizarse, dentro y fuera de los recintos portuarios, recuperando el sentido unitario, los valores solidarios y los principios de ayuda mutua, propios de las verdaderas organizaciones obreras.

- El reconocimiento de los sindicatos, organizaciones locales, regionales y zonales, afiliados a la Unión Portuaria de Chile, sean estas de hecho o derecho, como representantes legítimos de los trabajadores marítimos portuarios del país.”

En términos generales, el congreso de la UPCh que se desarrolló en Valparaíso, fue una instancia fructífera para la organización y cohesión de los trabajadores portuarios a nivel nacional. Se fijó la hoja de ruta para todo el año, dando énfasis en la problemática previsional que afecta a los trabajadores ya jubilados y próximos a jubilar, y en general todos los puntos a tratar en la discusión parlamentaria que se viene con la “Ley larga portuaria”.

Otro de los temas contingentes que se trataron al cierre del encuentro fue la situación de 4 trabajadores del sindicato OPVAL perteneciente al Terminal 1 TPS, quienes fueron desvinculados de la empresa debido a prácticas antisindicales, por prestar su apoyo a la UPCh y estar encargados de la organización del congreso en Valparaíso. Esta situación la provocan los mismos dirigentes del Sindicato 1, quienes al oponerse a la realización del congreso en la ciudad, fueron amedrentando a los trabajadores simpatizantes de la UPCh, amenazándolos con quitarles turnos de trabajo, amenazas de violencia física y

despidos, amenazas que finalmente se convirtieron en realidad en 4 casos específicos, y que pasaremos a detallar a continuación.



Fuente: Elaboración propia, fotografías del Congreso de la UPCh en Valparaíso, 2016

6.3 Elecciones 2016 Sindicato n°1 TPS – Comach

Como bien hemos señalado, dentro del Puerto de Valparaíso se produce un importante conflicto político interno que se arrastra ya desde el proceso de modernizaciones de 1997 durante el gobierno del Presidente Frei Ruiz-Tagle. Este conflicto tiene múltiples dimensiones ya que enfrenta tanto a trabajadores organizados contra el capital empresarial que los emplea, como también enfrenta incluso a los mismos trabajadores organizados en sus propios sindicatos, generando discrepancias entre cúpulas y bases, o entre mismos compañeros.

Desde 1997 a la fecha se ha producido una renovación generacional en la plana de trabajadores, reduciendo los cohortes etarios, provocando una distancia identitaria entre los trabajadores más jóvenes y los más antiguos. Nuevas ideas y liderazgos políticos vienen a chocar con una tradición ideológica del oficio y una estructura rígida de liderazgos y

caudillismos que se han perpetuado en el poder durante décadas, siendo juzgados incluso de vendidos y corruptos por trabajadores de base y pares dirigentes de otros sindicatos.

Es en este contexto de conflictos y rivalidades internas dentro del sindicato que se origina la desvinculación de 4 trabajadores de la empresa OPVAL, que opera en el Terminal 1 TPS, semanas previas a las elecciones de directiva del sindicato n°1 TPS, principalmente por su apoyo a la UPCh en la organización del congreso en Valparaíso que ya relatamos, y sus aspiraciones de postularse como lista opositora en las elecciones, con el apoyo de la UPCh. El comunicado oficial del Movimiento Portuarios Unidos por Valparaíso señala:

“Han desvinculado de la empresa OPVAL a 4 trabajadores eventuales, Pablo Klimpel, presidente del Centro Cultural del Sindicato Estibadores; Francisco Baez, miembro del comité paritario de OPVAL, Hanz Gómez y a otro colega más. De Ultraport desvincularon a Álvaro Lártiga, director del Club Deportivo del Sindicato de Estibadores. Ultraport dice que Álvaro está congelado, OPVAL se justifica en que ha bajado la pega, pero todos sabemos que han entrado más de 20 personas nuevas.

Es lamentable y discriminatorio que un conflicto interno del sindicato esté afectando la libertad de trabajo. El hostigamiento y la discriminación de la que están siendo víctimas, atentan al mandato del legislador establecido en el art. 2 del Código del Trabajo, que prohíbe los actos de discriminación. Si dejamos que esto pase inadvertido, esto se convertirá en norma y nadie tendrá el trabajo seguro.

OPVAL ha despedido a 12 trabajadores contratados el 29 de Octubre y anteriormente, había despedido 7 trabajadores más. No respeta las especificaciones de contratos, no paga la media hora de descanso a los contratados como lo establece la ley 20.773 artículo segundo. La empresa OPVAL no dialoga con el sindicato de contratados, pero en cambio Roberto Rojas tiene el poder de negociar el reintegro de los trabajadores despedidos como eventuales, sin embargo, no es capaz de negociar el reintegro de sus propios socios, que no tienen fallas, ni dopping o alcolemia.

Queremos la ampliación del puerto y la profesionalización del trabajo portuario, pero dando estabilidad y seguridad laboral a sus trabajadoras y trabajadores.

¡Por democracia, por transparencia, por el reintegro de todos y todas!”



Fuente: panfleto del movimiento Portuarios Unidos por Valparaíso, 2016

Como vemos, semana antes de la elección ya se venía visualizaba un tenso ambiente entre los trabajadores, con acusaciones de castigos, listas negras y despidos injustificados por un lado, mientras que la empresa apela a faltas laborales para encubrir estas prácticas antisindicales, junto a la dirigencia del Sindicato 1 de estibadores como cómplice, quien se ha restado de las acusaciones y no tomó cartas en el asunto, manteniendo el castigo a los trabajadores afectados, impidiendo su entrada al recinto portuario, ni asignándoles turnos de trabajo durante meses.

Este conflicto interno tiene como origen una contienda electoral que podría ser histórica según sus protagonistas, en el mes de enero de 2016, los 750 trabajadores eventuales del Puerto de Valparaíso, aglutinados en el Sindicato de Estibadores, pasarían a definir a su nueva directiva por un periodo de 4 años. Por un lado Roberto Rojas, de 61 años, defenderá la presidencia del organismo frente a Pablo Klimpel (32 años), quien ha conformado una disidencia denominada “Portuarios Unidos por Valparaíso” (PUV), que cuenta con el apoyo de la Unión Portuaria de Chile.

En el contexto de este proceso, las listas comenzaron a mostrar una marcada diferencia. Por una parte, “la disidencia” busca reformar la estructura del sindicato a objeto de establecer una nueva relación entre los miembros de la organización, así como con las empresas del sector y, proponiendo un modelo de democracia directa dentro del sindicato, con delegados por área y con poder de voz y voto dentro de la asamblea directiva; mientras que por otro lado, la actual cabeza de los estibadores proponía seguir profundizando el modelo de gestión que ha permitido a Valparaíso contar con estabilidad laboral y paz social. Como señala Klimpel –quien se encontraba congelado en términos laborales- :

“Nosotros nos denominamos ‘Portuarios Unidos Valparaíso’ y somos una tendencia sindical dentro del sindicato de estibadores y trabajamos en conjunto con el Sindicato de Contratados de Opval, ya que tenemos problemáticas comunes dentro del terminal (T2). Como propuesta tenemos la reforma a la estructura de funcionamiento del sindicato con la incorporación más activa de las bases del sindicato, porque tenemos la estructura clásica que es el directorio, las comisiones y la asamblea, pero queremos agregar los delegados de faena para que cada uno de los sectores pueda llevar los problemas de su sección a una instancia directiva del sindicato”¹⁴

Profundizando en las propuestas de PUV, Klimpel afirmó que:

“nosotros queremos democratización en la toma de decisiones, por otro lado hay propuestas relacionadas a lo que está llevando a cabo la Unión Portuaria de Chile como el trabajo de alto riesgo, el tema previsional, la regulación de la salud laboral, seguridad laboral, la estandarización de las cuadrillas, la definición de trabajador portuario, recinto portuario y trabajo portuario que son cosas que hoy son confusas” (P. Klimpel, 2016)

En relación a la supuesta “falta de democracia en el sindicato”, Rojas aseguró que a la mesa que dirige no se le puede acusar de antidemocrática, pero reconoció que existen grupos de trabajadores que pueden no estar conformes con lo que ha realizado su directorio que incluso -dijo- ha defendido a quienes hoy día se le oponen:

“Creo que hay un descontento de un grupo de trabajadores que se sienten, no sé si será discriminados, pero eso lo hemos conversado y para eso estamos trabajando en términos del acuerdo, donde están incorporados los castigados y los disidentes, siendo nosotros opositores a ellos y ellos a nosotros; sin embargo, nosotros decimos que no vamos a marginar a nadie, porque si nosotros quisiéramos marginarlos ni siquiera los pondríamos en este listado” (Roberto Rojas, 2016)

Además, Rojas manifestó su molestia con la gerencia de OHL, quienes mantienen congeladas las negociaciones para la firma del acuerdo marco entre trabajadores y la multinacional española, al respecto señaló:

“Nosotros tenemos hoy día como proyecto terminar las gestiones que tenemos con la nueva concesionaria OHL o la empresa Opval, donde nosotros nos estamos

¹⁴ Fuente extraída de Portalportuario.cl, principal medio especializado de la industria portuaria en Chile.

suscribiendo a un acuerdo marco. Este acuerdo ha sido visado por los abogados nuestros, por los abogados de la empresa con la anuencia de la gerencia y de OHL España y ha sido presentado al Ministerio del Trabajo, siendo enviado a corrección a la Dirección del Trabajo y hoy está a disposición de firmarlo, pero lamentablemente vemos un doble estándar que no sé si tienen los asesores o el Ministerio, porque venimos trabajando ese documento hace más de un año y hoy se nos dice que está congelado por las elecciones en el sindicato. Este documento se va a firmar igual después de las elecciones con mi persona o sin mi persona y el objetivo del sindicato es la no discriminación del trabajador en el Puerto de Valparaíso y con esto concretamos con la empresa es que no haya trabajadores discriminados”

En el fragor de esta contienda que se inició con el llamado a elecciones, han surgido acusaciones cruzadas. Los integrantes del llamado PUV han dicho que la mesa de Rojas mantiene “listas negras” y que su labor ha sido pro empresa, lo cual es rechazado por el dirigente que -a su vez- denuncia que sus opositores están financiados por partidos políticos de izquierda y que solo buscan corroer la paz social que mantiene Valparaíso como puerto, y que la Unión Bio-Bio solo busca dismantelar la unidad sindical de la ciudad. Lo anterior; en tanto, es descartado por Klimpel.



Roberto Rojas –

Pdte del Sindicato n°1 de Estibadores



Lista PUV – Pablo Klimpel y su equipo

Bajo este contexto de conflictividad interna y rivalidad política electoral, es que se llevó a cabo el congreso de la UPCh en Valparaíso, semana previas a las elecciones del Sindicato n°1 de Estibadores, al que Roberto Rojas y sus adherentes se oponían fervientemente. Pues bien, con dos lienzos, una treintena de estibadores de Valparaíso se agruparon en las inmediaciones del Muelle Prat, ubicado al medio de los accesos a los terminales 1 y 2, con objeto de protestar en contra del Congreso de la Unión Portuaria de Chile que se llevaba a cabo en la ciudad porteña.

Los trabajadores portuarios de Valparaíso han dicho que se encuentran en “alerta” debido a dichos esgrimidos por el dirigente de la Unión Portuaria del Bio Bio, José Agurto, quien señalaba la oposición que tenían desde Valparaíso por la realización del congreso en la ciudad. Según Rojas, la Unión Portuaria intenta entrar a Valparaíso a objeto de desestabilizar la paz social del complejo portuario y ha acusado que es una maniobra para “llevarse las cargas a otros puertos”. Sobre esta situación, Roberto Rojas, presidente del Sindicato de Estibadores de Valparaíso, comentó que:

“nosotros no queremos intervenciones de ningún puerto acá en Valparaíso. Nosotros con todos los sindicatos que están constituidos en la mesa de Defensa del Puerto de Valparaíso, queremos decirle que no se van a llevar las cargas del Puerto de Valparaíso”.



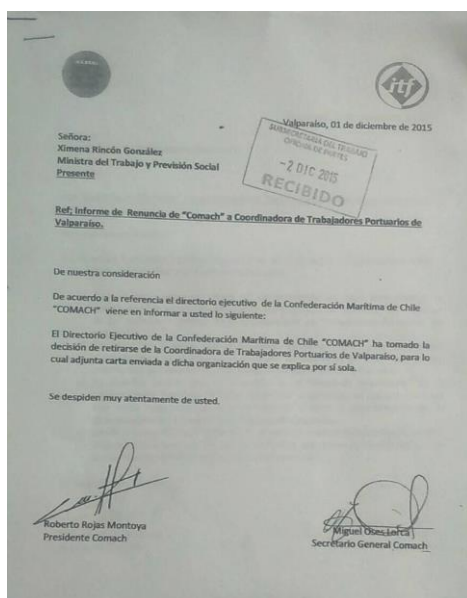
Fuente: Portalportuario.cl. Manifestación a las afueras del muelle Prat, enero 2016.

Pues bien, esta no es la primera vez que la Comach, junto con su Presidente Roberto Rojas se restan de instancias de coordinación y alianzas con otras entidades sindicales. Ya el año 2015, a través de una carta, la Confederación Marítima de Chile (Comach), en representación de más de 700 estibadores del puerto de Valparaíso, anunció su renuncia “irrevocable” a la Coordinadora Marítimo Portuaria de la ciudad, instancia que es además integrada por la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (Cotraporchi) y otras agrupaciones sindicales del sector.

En el escrito, los portuarios indican que, tras la última reunión de directorio ejecutivo realizada el 27 de noviembre, se analizó la permanencia de Comach en la instancia. En este sentido, la carta firmada por Roberto Rojas, presidente de la Comach, Miguel Oses, secretario general del organismo, y Carmen Mayorga, tesorera de la instancia sindical, concluye que:

“La decisión del directorio es la renuncia irrevocable de la Confederación Marítima de Chile a participar en futuras reuniones con otras organizaciones a nivel nacional y local y especialmente en la Coordinadora de Trabajadores Portuarios de Valparaíso. Desde la presente fecha Comach actuará de manera independiente

de otras organizaciones, tomando sus propias decisiones por el bien de los trabajadores del sector marítimo portuario a los cuales representa”



Fuente: Informe de renuncia de Comach a Coordinadora de Trabajadores Portuarios de Valparaíso

Finalmente, el día 15 de febrero, Roberto Rojas se impuso por un amplio margen en las elecciones del Sindicato Número 1 de Estibadores de Valparaíso, venciendo a la lista opositora, afín a la Unión Portuaria de Chile, la cual fue encabezada por Pablo Klimpel, quien resultó electo como Director tras el proceso. En total, en la elección votaron 638 trabajadores que, en cada papeleta, tenían que marcar cinco preferencias para conformar el nuevo directorio y la diferencia entre ambas listas fue de 210 votos. Tras el proceso, cinco cargos de la directiva saliente fueron renovados, quedando el sindicato conformado por Roberto Rojas, en la Presidencia, Iván Varas, como Secretario, Pedro Mancilla, como Tesorero, José da Costa, en la Vicepresidencia, Harry Santibáñez, como Protesorero, y Pablo Klimpel como Director sindical por el Sindicato de Trabajadores Transitorios Estibadores Portuarios de Valparaíso, y único representante de los trabajadores eventuales. La designación de Klimpel como director y miembro de la directiva no cayó de buena manera para Rojas, quien mantenía desvinculado del sindicato a Klimpel desde antes de las elecciones, como el mismo señaló tras su reelección:

“Es importante el reconocimiento de la gente, de los trabajadores a la directiva saliente. Hoy nos dan la confianza para seguir trabajando y seguir conversando con las empresas tal como lo hemos hecho a lo largo del tiempo. Se renovaron cinco cargos de la directiva antigua. Entra Pablo Klimpel, un dirigente que no trabaja hace siete mes en el puerto y mientras él no de las explicaciones al directorio nuevo del comportamiento errático que ha tenido respecto del proyecto del sindicato es que nosotros simplemente lo vamos a obviar, él tendrá que trabajar por su lado y

nosotros por el nuestro, porque ni siquiera queda en minoría, queda anulado hasta el 9 de septiembre, porque ha sido sancionado por el Comité de Disciplina y no puede ingresar al sindicato hasta que cumpla el castigo”

El triunfo de la actual mesa y la derrota de los llamados disidentes fue calificada por Rojas como un “gran revés para la Unión Portuaria”, organización que ha sido antagónica al modelo sindical establecido en Valparaíso durante los últimos años. De todos modos, Pablo Klimpel tuvo que ser reintegrado en sus labores dentro del puerto como miembro de la directiva del sindicato y gracias a la presión de los trabajadores que votaron por él, pese a la negativa inicial de Rojas y la gerencia de OPVAL.

Pese a todo, se sigue manteniendo una relativa paz social y la realización ininterrumpida de actividades dentro del Puerto de Valparaíso, donde incluso desde EPV se informó sobre un histórico acuerdo con trabajadores portuarios eventuales, donde tras 5 años de negociaciones, el 5 de diciembre se concretó la firma de un histórico acuerdo con las 17 organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores portuarios eventuales de la ciudad, según el cual se entregarán casi 10 mil millones de pesos en bonos de mitigación a los efectos del cambio del modelo de operación. Se trata del acuerdo más importante que se haya alcanzado en materia de programas de mitigación ligados a las concesiones de los puertos públicos del país, tanto por el monto de los recursos a entregar como por el universo de trabajadores beneficiados, alrededor de 1.260. Con esto podemos evidenciar que los procesos de modernización y despidos masivos se siguen realizando en el puerto.

6.4 Proyecciones al 2018: Terminal 2 TCVAl / Mall Barón.

Como hemos señalado, los proyectos de expansión portuaria han seguido su curso pese a la potente oposición ciudadana, y los estudios de impacto que señalan los aspectos negativos que pueden acarrear estos grandes proyectos de infraestructura.

Si bien, existen numerosos actores de la sociedad civil que están en contra de la realización de estos proyectos, la posición generalizada dentro del grupo de estibadores sindicalizados, tanto de base como las dirigencias, es que estos proyectos de ampliación son beneficiosos para los objetivos económicos y comerciales de la ciudad, y necesarios para aumentar el empleo y la asignación de turnos para los trabajadores de la ciudad.

Por tanto, desde la llegada de Jorge Sharp a la alcaldía de Valparaíso, se han producido desavenencia entre la municipalidad y el sector portuario, tanto con la parte empresarial como con los trabajadores. Por un lado, el sector portuario en su conjunto espera y necesita la aprobación de los permisos y estudios de impacto para comenzar las obras en el borde

costero, mientras que desde la alcaldía ciudadana y la sociedad civil de la comuna en general siguen poniendo trabas a la ejecución del proyecto.

Así quedó de manifiesto por el alcalde porteño Jorge Sharp, en la sede de la empresa portuaria cuando fue emplazado por un grupo de dirigentes portuarios respecto a su posición sobre la extensión del Terminal 2 –la iniciativa que lleva adelante Terminal Cerros de Valparaíso TCVAL- en el marco del acuerdo firmado para destrabar el conflicto por los cruceros. Donde señaló que “La ciudad tiene una vocación portuaria que se debe fortalecer, pero hoy tenemos un proyecto de terminal que no dialoga con los intereses de la ciudad”¹⁵.

Una posición que fue reafirmada ese mismo día, cuando el municipio ingreso al Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) un documento con las respuestas a la Adenda del mencionado proyecto, entregada por la filial de OHL Concesiones.

En el escrito, firmado por el jefe comunal, el municipio expone una serie de consideraciones por las cuales se ve obligado “por razones éticas, legales y de compromiso con la ciudadanía y los compromisos internacionales firmados por el Estado de Chile a rechazar el proyecto de expansión del Terminal 2 tal como está formulado”.

En esta línea, el alcalde tomando en cuenta la relevancia económica que tiene esta obra para hacer frente a la demanda del comercio exterior que se proyecta en los próximos años y entendiendo que es clave para que Valparaíso no vea mermada su capacidad como puerto, instó al gobierno a trabajar en una obra que sea consensuada entre los actores y que implique tanto cumplir las metas en materia comercial, pero tomando en cuenta a la ciudad.

“Considerando la importancia estratégica que tiene la política nacional portuaria, que busca generar el fortalecimiento y desarrollo futuro de la vocación portuaria de uno de los principales puertos del Pacífico Sur”, el municipio porteño invita al gobierno a trabajar en lo que denomino un “Proyecto Ciudad-Puerto sostenible” el cual posibilite el cumplimiento de los objetivos en materia portuaria del Estado para las próximas décadas, “como también garantizar un desarrollo equitativo del territorio comunal” especifica el escrito enviado al SEA. Para llevar adelante estas conversaciones, el jefe comunal propone un plazo de 30 días para crear un espacio de dialogo que posibilite materializar de forma planificada los objetivos mutuos.

El municipio recalca que las medidas propuestas por el titular (TCVAL) en la Adenda son insuficientes, y que no se adecuan a una serie de disposiciones como el Estudio de Impacto

¹⁵ Declaraciones extraídas del diario “El Mercurio de Valparaíso” con fecha 17 de agosto de 2017.

Patrimonial para el sitio denominado “área histórica” de la ciudad; el Plan Regulador Comunal (PRC) que indica la condicional de administrador del sitio patrimonial; la modificación del PRC y del Plan de Desarrollo Comunal (Pladeco), la Ley de Bases del Medio Ambiente; y la Convención sobre el Patrimonio Mundial Cultural y Natural ratificado por Chile en 1980.

De acuerdo al documento “ninguna de las medidas propuestas por el titular generan un efecto positivo alternativo sobre los 9 impactos negativos de carácter irreversible identificados por el titular”. En este ámbito, destaca que las medidas propuestas no solucionan lo que a juicio del municipio es el mayor impacto de la iniciativa portuaria que apunta a la altura que alcanza el acopio de contenedores el que sitúa en 14,34 mts.

Además señala que la intervención proyectada por un horizonte de 30 años –que es el tiempo de concesión- “altera las opciones de planificación del territorio comunal, en el sentido que impone cargas sobre el medio urbano, como por ejemplo la altura de acopio proyectada equivalente a un edificio de 6 pisos de altura”.

También sostiene que las medidas no mitigan ni compensan los impactos sobre el patrimonio cultural y el medio urbano, agregando que la actual alcaldía “propone una planificación de la Ciudad-Puerto que cautele las vocaciones portuarias y patrimoniales, de forma que estas se potencien de manera armónica y sustentable”

Entre las consecuencias negativas del proyecto, el municipio consigna el deterioro de un área significativa del sector afectando el carácter ambiental protegido de la Zona Típica del área y monumentos históricos debido al impacto causado por el transporte de materiales y obras en desarrollo; la afectación de las vistas, la congestión de las vías peatonales de conexión y el deterioro de las condiciones de habitabilidad asociada a la contaminación por aire y ruido. En definitiva, la alcaldía porteña rechaza el proyecto de ampliación del terminal 2 así como esta formulado y propone 3 puntos clave:

1. Propone la creación de una instancia de dialogo con el Gobierno central, que culmine en una iniciativa de consenso.
2. Se recomienda un plazo de 30 días, donde se espera que esta conversación permita alcanzar los objetivos mutuos.
3. Se rechaza la propuesta por razones éticas, legales y de compromiso con la ciudadanía y los acuerdos internacionales vigentes.

Por otro lado, con respecto al mall Barón, también tras una extensa y transversal oposición ciudadana, más una pugna de años en los tribunales de justicia, el 28 de diciembre de 2017, la Corte Suprema rechazó la construcción del Mall Barón, anulando los permisos de edificación otorgados errónea y fraudulentamente por la administración anterior. Con esta sentencia se puso punto final a un proyecto que llevaba cerca de 10 años tramitándose, y que generó diversas opiniones en la ciudadanía y los grupos empresariales interesados en el proyecto.

De todos modos, pese a la nulidad del proyecto, los terrenos donde se pretendía realizar el mall le siguen perteneciendo a la EPV, siendo ellos quienes decidan qué proyectos y obras realizar en sus instalaciones. En este sentido, durante el año 2017 se concretó la construcción del nuevo terminal de pasajeros (VTP) a la altura de la estación del metro Francia, moderno recinto portuario encargado de recibir a los numerosos turistas que arriban anualmente a la ciudad vía crucero. Este proyecto también se vio bastante entrampado judicialmente, pero finalmente vio la luz, con el fin de dar mayor competitividad a Valparaíso en la recepción de cruceros, y un aumento de la actividad turística de la región.

Asimismo, el evento portuario más importante del 2018 tendrá lugar del 7 al 10 de Octubre en Valparaíso, con la presencia de todo el liderazgo de la AAPA Continental, reafirmando la condición de Valparaíso como puerto principal del Pacífico Sur, y puerta de entrada del comercio marítimo portuario internacional.

Renombrados expertos internacionales animarán el debate portuario en la 107ª Convención de la Asociación Americana de Autoridades Portuarias (AAPA) que, por primera vez, se lleva a cabo en Sudamérica con Valparaíso como su puerto base.

Las tres intensas jornadas de discusión tendrán como temas centrales los efectos de la economía mundial sobre la industria marítima, las consolidaciones y alianzas y su impacto sobre los puertos, la ciberseguridad, el desarrollo de la fuerza laboral portuaria y la sustentabilidad en el sector.

Acerca de las razones que determinaron la realización de la Convención Anual de AAPA en Valparaíso, Rafael Díaz-Balart, coordinador de AAPA para Latinoamérica, destacó que este puerto “siempre ha sido muy activo en la Asociación”. Recordó, además, que el primer Congreso Latinoamericano de la AAPA se realizó precisamente en Valparaíso en el año 1993. Esta buena relación y sentido de pertenencia del Puerto de Valparaíso con AAPA, llevó a que hace 2 años, cuando se propuso ante el directorio de AAPA la posibilidad de que albergara la convención hemisférica, la idea tuviese una acogida prácticamente absoluta.

Conclusiones

Como se expresó en los capítulos anteriores, el largo proceso de modernización del Puerto de Valparaíso, proceso que comenzó oficialmente el año 1981 con la promulgación de la ley n°18.032, o llamada ley maldita, y que se ha extendido hasta la actualidad, ha significado en términos laborales una transformación de la actividad portuaria, tal como era concebida tradicionalmente antes de la modernización. A su vez, el tránsito de una administración portuaria multi-operada, a un sistema de administración mono-operador ha devenido en la monopolización del sector portuario nacional por un grupo reducido de conglomerados económicos, nacionales y transnacionales, que bajo la lógica de la eficiencia y la competitividad, han transformado la figura histórica del trabajador portuario y sus organizaciones sindicales.

En este sentido, con la disolución de Emporchi, y la entrada en la administración de las nuevas concesiones, se generó la fragmentación de algunas de las federaciones y sindicatos que existían en aquella época. Ya sea por desavenencias internas de los trabajadores durante el proceso de licitación, o debido a la nueva estructura organizativa empresarial de los puertos; las organizaciones de trabajadores tuvieron que adaptarse a este nuevo escenario, y comenzar a reorganizarse mediante sindicatos de empresa, sindicatos según especialidad, o sindicatos según tipo de contrato de trabajo. Esta situación derivó en que federaciones de años de tradición sindical fueron divididas y atomizadas en organizaciones más pequeñas, ajustándose a los intereses empresariales, mientras que algunas de las grandes federaciones y confederaciones que permanecieron vigentes, tuvieron que restituirse bajo el alero empresarial, teniendo que revisar y actualizar su listado de afiliados.

Entre las organizaciones que subsistieron tras los procesos de licitación, están la Comach y Cotraporchi, confederaciones que se reestructuraron de acuerdo a los nuevos lineamientos de la Terminal 1 TPS, de hecho, los trabajadores afiliados a Comach, se transformaron en el sindicato n°1 de TPS, sindicato que abarca a los trabajadores permanentes de los sitios de atraque del 1 al 5; mientras que Cotraporchi se mantiene como una confederación portuaria a nivel nacional, manteniendo en sus filas a trabajadores de diversas especialidades, contratos y empresas. Como ya mencionamos, estas dos confederaciones fueron las que mayor diálogo y negociaciones mantuvieron con la estatal EPV cuando se realizó el proceso privatizador, por lo que fueron principalmente los trabajadores asociados en estas confederaciones quienes se acogieron a las políticas compensatorias y a los planes de retiro y jubilación que se ejecutaron entre 1997 y 1999. Esta situación tuvo en términos generales tres consecuencias notables: 1) Debido a la gran cantidad de trabajadores que tuvieron que jubilarse anticipadamente o acogerse a retiro voluntario (ver tabla 1), se generó un recambio

generacional dentro de la plana de trabajadores, además de un recambio de los dirigentes sindicales; 2) Al ser las confederaciones encargadas directamente del diálogo y las negociaciones con la parte empresarial, muchos de los trabajadores, tanto antiguos como los nuevos, decidieron afiliarse a estas organizaciones sindicales con el fin de obtener algunos beneficios, cierta estabilidad laboral, y evitar prácticas antisindicales y represalias en su contra; y 3) Este alineamiento de las cúpulas sindicales con la contraparte patronal, significó un claro e irreconciliable quiebre entre las confederaciones ya mencionadas, y las demás organizaciones sindicales dentro del puerto –principalmente las de trabajadores eventuales– quienes siempre se opusieron firmemente a la implementación de los procesos modernizadores en el sector.

Esta nueva composición del escenario sindical dentro del Puerto de Valparaíso, refleja la clara fragmentación y atomización del movimiento que se comenzó a gestar desde 1981 hasta su consolidación el año 1998 con la promulgación de la ley de Modernización del Sector Portuario Estatal. Pese a que el sector portuario es una de las ramas de la producción con mayor tasa de sindicalización, la situación de sus trabajadores y organizaciones es bastante precaria y flexibilizada en sus contratos. Además, existe una clara división dentro de los mismos trabajadores, entre los que adhieren a los lineamientos gerenciales, y quienes históricamente han estado en oposición. En este sentido, pese a que los trabajadores portuarios y sus dirigentes históricamente han manifestado una orientación política hacia el Partido Socialista y al Partido Comunista, con el recambio generacional han comenzado a surgir nuevas corrientes políticas dentro de los trabajadores, principalmente los más jóvenes, orientados hacia tendencias de comunismo-libertario e incluso anarco-sindicalistas. Muchas de estas fuerzas políticas se encuentran en pugna contra las dirigencias, manifestándose en las asambleas y en la asignación de turnos, por lo que las divisiones internas aún persisten.

Un claro ejemplo de esto es la entrada de la Unión portuaria de Chile al Puerto de Valparaíso. Esta unión no es una organización formal, sino que se constituye en una coordinadora surgida en los puertos de la VIII Región del Bio-Bio, la cual busca la articulación sindical de todos los puertos de Chile, teniendo cada vez más influencia dentro de los trabajadores organizados. En este sentido, una parte importante de las nuevas fuerzas políticas al interior de las federaciones tradicionales del Puerto de Valparaíso han adherido a los planteamientos de la Unión Portuaria de Chile, lo que ha generado conflictos con la dirigencia y la misma gerencia de TPS, quienes se oponen fervientemente a la idea de negociar con esta nueva estructura de trabajadores organizados. Esta situación, actualmente en curso, ha devenido en una serie de despidos y suspensiones de turnos de los trabajadores involucrados, lo que ha generado mayores cuestionamientos y disidencias al actuar de los dirigentes.

En definitiva, teniendo en consideración lo anteriormente planteado, podemos notar como el proceso de modernización del Puerto de Valparaíso, comenzado el año 1981, perfeccionado en 1997 y aun en planes de expansión, ha venido paulatinamente a excluir a un amplio margen de trabajadores portuarios de sus actividades históricas dentro del puerto. Con la creciente tecnologización y automatización de los procesos logísticos, la cantidad de mano de obra requerida para las labores portuarias es cada vez menos, a su vez que los trabajadores deben ser cada vez más calificados y especializados en sus funciones. Sin duda, esta es una de las grandes consecuencias de la reestructuración del sistema capitalista y la división del trabajo a nivel mundial, la cual toma forma claramente en el ámbito portuario debido a su importancia estratégica en el comercio nacional de importación y exportación, ósea el intercambio de mercancía a nivel global. Debido a esta misma importancia, es que se ha hecho necesario aumentar la eficiencia de los puertos, para así ajustarse a las velocidades y necesidades del comercio mundial.

Por otro lado, según los datos recogidos en base a la información proporcionada por las mismas empresas, son no más de 3 o 4 grupos económicos los que monopolizan la industria portuaria nacional. Estos son el grupo Ultramar, el grupo SAAM y el grupo Agunsa, quienes al adjudicarse la concesión de un gran número de puerto nacional, han logrado crear grandes conglomerados económicos en el ámbito marítimo-portuario. De hecho, estas empresas se han hecho de la propiedad de otras empresas, como navieras, empresas de muellaje o empresas de transporte, teniendo así prácticamente el control de toda la cadena logística de tráfico de mercancías marítimas a nivel nacional.

En contraposición, este proceso modernizador ha repercutido bastante en la figura del trabajador portuario. Por una parte, en términos positivos, ha significado un aumento considerable en los salarios de los trabajadores, quienes al estar más capacitados y especializados, pueden optar a un mayor nivel de remuneración; sin embargo, pese a los \$40.000 por turno, promedio actual del salario de un estibador, este aún es considerablemente bajo en relación a los trabajadores portuarios de otros países de la OCDE. Mientras que en relación a los aspectos negativos, este nuevo escenario ha significado una reducción considerable en la dotación de personal portuario, dejando a un gran número de trabajadores en la cesantía, sin ningún plan de mitigación por parte de la empresa o del Estado. Asimismo, los trabajadores que aún han mantenido funciones dentro del puerto, sobretudo quienes poseen contrato eventual, se encuentran en una situación de flexi-precariedad, donde no poseen derechos laborales básicos, ni estabilidad laboral, ni menos un salario mensual determinado.

En síntesis, y resituando nuestros resultados con los objetivos planteados inicialmente en esta investigación, podemos señalar lo siguiente:

- 1) Con respecto al eje de Modernización Portuaria se logró detectar un ascendente proceso de modernización y tecnologización del proceso logístico portuario. Como hemos señalado, esto si bien ha traído eficiencia y competitividad al sector, y mayor calificación laboral para los estibadores, también ha tenido como principal consecuencia la reducción considerable de mano de obra requerida para el funcionamiento óptimo del Puerto de Valparaíso. Para algunos dirigentes y trabajadores de base este proceso ha sido positivo, pero para muchos otros, principalmente los trabajadores desvinculados y quienes quedaron con un contrato de eventual, este proceso ha sido negativo en términos de oportunidades de empleo, pero todos coinciden con que es un proceso necesario e indetenible, ya que responde a los avances tecnológicos del sector y a las nuevas velocidades y ritmos que requiere el intercambio comercial internacional en la globalización.
- 2) Refiriéndonos a nuestro segundo eje de análisis de conflictividad laboral, podemos decir que tras repasar los 4 hitos más importantes de los últimos años, en lo que se refiere a luchas sindicales y paralizaciones nacionales, el Puerto de Valparaíso desde El Puertazo en 1998, se ha mantenido al margen de los conflictos laborales importantes del sector (como el del 2013-2014). Esto responde a la llamada “paz social” que defienden tanto desde la gerencia empresarial de TPS, como de las cúpulas dirigenciales de los sindicatos más importantes dentro del puerto (Comach – Cotraporchi). Esto claramente ha generado una fragmentación entre los trabajadores organizados, ya que un número importante de trabajadores adhiere a los lineamientos y llamados de los demás puertos de Chile agrupados en la Unión Portuaria. Estas desavenencias se hicieron más notorias en las elecciones de directiva del sindicato n°1 el año 2016, donde hubo claros enfrentamientos entre los mismos trabajadores, mandándose recados por redes sociales, y la aparición de listas negras de trabajadores que tenían prohibido el ingreso al puerto. En definitiva, tras 20 años, las rencillas internas siguen vigentes en el Puerto de Valparaíso.
- 3) Y en tercer lugar, en referencia a nuestro tercer eje de análisis, sobre los marcos de la acción colectiva, podemos señalar que la identidad de los trabajadores portuarios está muy permeada por la luchas históricas de los estibadores, y los grandes hitos en la historia de la ciudad de Valparaíso, ciudad que también le debe gran parte de su historia, a los estibadores y al puerto en general. La identidad de los estibadores se ha ido construyendo de la mano con la historia de la ciudad, en tiempos de auge del

comercio portuario, la ciudad y los estibadores vivieron años dorados, mientras que con la decadencia del puerto y la entrada de nuevas tecnologías, los trabajadores fueron quedando sin empleo, y la ciudad cayó en un deterioro que aún es visible en sus calles y antiguos locales donde se reunían. En fin, la historia de los estibadores es la historia del puerto, y a su vez es la historia de la ciudad de Valparaíso, de allí surgen las voces que pretenden entregar al estibador de la ciudad de Valparaíso, el título de patrimonio inmaterial de la humanidad.

Sobre posibles nuevas líneas de investigación que se abren a partir de esta, podemos señalar que esta investigación se enmarca, y recopila bastante información teórica y metodológica de la investigación “Estiba y Desestiba: la historia del Valparaíso que fue” de Valentina Leal, Socióloga de la Escuela de Sociología de la Universidad de Valparaíso. Al momento de realizar la recopilación y discusión bibliográfica, nos dimos cuenta que el tema Portuario es muy poco tratado en los estudios sociológicos, incluso, muchos estudios e informes que componen la parte bibliográfica de esta investigación, corresponden a estudios historiográficos y economicistas, por tanto creemos que es importante retomar el interés y generar investigaciones y estudios sobre la realidad portuaria del país desde la Sociología, para poder participar en el debate de un sector estratégico de la economía nacional. Esta investigación se enmarca dentro de la Sociología del Trabajo y de los Movimientos Sociales, por lo que busca ser un aporte en la incursión investigativa sobre el sector portuario, y el movimiento histórico de luchadores sociales y sindicales, que mantienen vigente un oficio que lleva siglos de actividad dentro del puerto, haciendo las labores de estiba y desestiba de carga.

Finalmente, con respecto a la realidad sindical existente en el Puerto de Valparaíso, como hemos señalado, esta se encuentra claramente fragmentada y atomizada. Las confederación y federaciones tradicionales de trabajadores portuarios pasaron por un complejo proceso de reestructuración y diseminación, plasmándose en la actual estructura de éstos, sindicatos pequeños, numerosos y poco articulados entre sí; con un par de organizaciones que se han adjudicado en complicidad con las gerencias empresariales, el control y la conducción de los trabajadores organizados.

Aun así, es posible vislumbrar un ascendente proceso de politización dentro de los trabajadores portuarios, principalmente los más jóvenes, quienes apuestan al recambio generacional, y a la articulación con movimientos de trabajadores portuarios de otras regiones, para generar un cambio a su favor en el actual panorama sindical. Si bien estos procesos están aún en desarrollo, probablemente lleguen a un punto de tensión tal que se expresarán en forma de manifestación en el mediano plazo.

Glosario de Vocabulario Portuario (Aguirre y Leal, 2013)

1. Cachero: Estrobo corto que utilizan los estibadores para amarrar los bultos.
2. Carboncillo: carbón pequeño, similar a la arena, que se trasladaba en lanchones.
3. Cuadrilla: grupo de hombres para trabajar, generalmente se componía de 9 (8 estibadores y un portalonero)
4. Chinguillo: malla de alambre o manila con forma de cuadrada que en cada esquina lleva un asa, las cuales se juntan y pueden ser levantadas por una grúa.
5. Chufly: trago que tomaban los trabajadores del puerto preparado con vino blanco o cerveza y agua ardiente.
6. Donke: del inglés “donkey”. Grúa que funcionaba a vapor de carbón.
7. Donkero: trabajador de muelle, maniobraba la grúa donke, era jefe de los fogoneros, carboneros o de los tripulantes de máquinas a bordo.
8. Empleado de bahía: personas encargadas del control de los barcos, también se les llamaba tarjadores.
9. Eslinga: del inglés “to sling”. Mercadería abultada.
10. Eslingada o linga: cualquier mercadería surtida para cargar y ser tomada por la grúa.
11. Falucho: lanchones de cargas, generalmente de carbón o mercadería.
12. Gancho: herramienta de estibadores para ayudar a levantar ciertos tipos de cargas que ayudaba, en cierta medida, a mitigar el esfuerzo corporal.
13. Grúa u horquilla: maquinaria que sirve para levantar y bajar mercadería.

14. Huachiman: del inglés “watch man”. Cuidador de barcos, lanchas y faluchos.
15. Huinche: del inglés “winch”, también se le llama pluma, Grúa (a vapor o eléctrica) que opera dentro del barco y moviliza la carga utilizando cadenas y cables, desde la bodega al muelle, o viceversa.
16. Huincherero: hombre que maniobre el huinche.
17. Nombrada: sistema de listados por el cual eran llamados los estibadores a trabajar por orden alfabético.
18. Marinero de Bahía: hombre que desempeña el trabajo de maniobras en la cubierta.
19. Matricula: carné que permitía el trabajo como estibador en el puerto, era entregada y controlada por el sindicato de estibadores.
20. Pico: puntal para nivelar que se ubica en el mástil mayor.
21. Pinchero: trabajador que desempeña un trabajo en forma eventual en el puerto, reemplazaba a un estibador quien le paga una remuneración. Era un paso previo para llegar a ser estibador matriculado.
22. Portalonero: encargado de dirigir la estiba y desestiba de la mercadería a bordo manda desde la cubierta al gruero.
23. Puro: barra de cobre larga y gruesa, pesaba aproximadamente 110 kg.
24. Redondilla: nombre usado para mencionar el sistema de rotación que existía en la nombrada.
25. Zorra: antiguo carro de 4 ruedas que funcionaba en vez de una horquilla.

Bibliografía

- Alonso, L. (1998). *La mirada cualitativa en Sociología. Una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- Antunes, R. (1996). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del trabajo*. Valencia: Piedra azul.
- Antunes, R. (2005). *Los Sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Barrera, M., Henríquez, H., & Selamé, T. (1985). *Participación sindicatos y Estado en el Chile actual*. Santiago: CES.
- Bauman, Z. (1999). *La modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevo pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Castel, R. (1999). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona : Paidós.
- Castells, M. (2005). *Globalización, desarrollo y democracia: Chile en el contexto mundial*. Santiago: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (2006). *La sociedad red*. Madrid: Alianza editorial.
- Castells, M. (2011). *La era de la información vol II: El poder de la identidad*. México DF: Siglo XXI.
- Chihu, A. (2006). *El análisis de los marcos en la Sociología de los movimientos sociales*. México D.F: UAM.
- De la Garza, E. (2001). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: Clacso.
- Gamson, W. (1992). *Talking Politics*. Cambridge: University of Cambridge Press.
- Gamson, W., & Meyer, D. (1999). Marcos interpretativos de la oportunidad política. En D. McAdam, *Movimientos sociales: perspectivas comparadas. Oportunidades políticas estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales* (págs. 389-412). Madrid: ISTMO.
- García-Canclini, N. (1995). *Consumidores y ciudadanos: Conflictos multiculturales de la globalización*. Buenos Aires.
- Garza, E. D. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, 9-17.
- Goffman, E. (2006). *Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*. Madrid: Siglo XXI.
- Hunt, S., Snow, D., & Benford, R. (1994). Marcos de acción colectiva y campos de identidad en la construcción social de los movimientos. En Laraña, & J. Gusfield, *Los movimientos sociales. De la ideología a la identidad* (págs. 221-249). Madrid : CIS.
- Hyman, R. (1989). *The political economy of industrial relations: theory and practice in a cold climate*. Hampshire: Macmillan Press.
- Hyman, R. (1997). Trade unions and interest representation in the context of globalisation. *European Review of Labour*

- and Research*, N° 3, 515-536.
- Julián, D. (2012). *Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile*. Santiago.
- Julián, D. (2012). *El presente del sindicalismo en Chile: Un panorama general de sus tendencias y divergencias*. Santiago: Fundación Emerge.
- Klandersmans, B. (1994). La construcción social de la protesta y los campos pluriorganizativos. En E. Laraña, & Gusfield, *Los movimientos sociales. De la ideología a la identidad* (págs. 183-220). Madrid: CIS.
- Koselleck, R. (1993). *Futuro pasado. Para una semántica de los tiempos históricos*. Barcelona : Paidós.
- Leal, V., & Aguirre, C. (2013). *Estiba y Desestiba: Relatos del Valparaíso que fue (1938-1981)*. Valparaíso: Universidad de Valparaíso.
- López, D. (2009). *El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: Nuevas acciones y liderazgos*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Melucci. (1985). *Las teorías de los movimientos sociales*.
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México D.F: El colegio de México.
- Moody, K. (2001). *Workers in a lean world. Union in a international economy*. Londres: Verso.
- Morris, P. (1998). *Sindicatos en receso: La otra cara de la estabilidad sindical*. Santiago: Dirección del Trabajo. Departamento de estudios.
- Sabucedo, J., Seoane, G., Ferraces, M., Rodríguez, M., & Fernández, C. (1996). La acción política en el contexto supranacional y los marcos de acción colectiva. *Revista de psicología social aplicada*. n° 6, 103-121.
- Salazar, G. (2010). *Historia Contemporánea de Chile*. Santiago : LOM.
- Salazar, R. D. (2007). Marcos de acción colectiva y sus implicancias culturales en la construcción de ciudadanía. *Análisis de los marcos de acción colectiva en organizaciones sociales de mujeres, jóvenes y trabajadores*, 41-66.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Snow, D., & Benford, R. (1992). Master Frames and cycles of protest. *Morris & Muller, Frontiers in social movement theory* New Haven, 133-155.
- Snow, D., & Oliver, P. (1996). Social movement and collective behavior: social, psychological dimensions and considerations. G. Cook, *Sociological perspectives on social psychology*.
- Sol, F. (2015). *Reforma laboral: ¿Pone fin al plan laboral de la dictadura o lo consolida?* Santiago: Fundación Sol.
- Tarrow, S. (1994). *El poder en movimiento*. Madrid: Alianza editorial.
- Tejerina, B. (2010). *La sociedad imaginada. Movimientos sociales y cambio cultural en España*. Madrid: Trotta.
- Tilly, C. (1998). Conflicto Político y cambio social. En P. Ibarra, & B. Tejerina, *Los movimientos sociales. Transformaciones políticas y cambio cultural*. (págs. 25-41). Madrid : Trotta.
- Touraine, A. (1997). *¿Podremos vivir juntos?*

- Valles, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid : Síntesis.
- Vásquez, Ferreira, Mogollón, Fernández, Delgado, & Vargas. (2006). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicada en salud*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Zapata, F. (. (2004). De la democracia representativa a la democracia 'protegida'. Movimiento obrero y sistema político en Chile. . *Revista Enfoques N°3* .