



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Postgrado

**CONFLICTOS LABORALES RECIENTES EN EL PUERTO DE
VALPARAÍSO Y VENTANAS: POSICIONES Y ACCIONES DE LOS
TRABAJADORES PORTUARIOS Y SUS ORGANIZACIONES
SUPRA-SINDICALES.**

Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales mención Sociología de la
Modernización

CAMILO ENZO NICOLINI LEIVA

Profesora guía: Helia Henríquez

Santiago, 2017

Esta tesis contó con el financiamiento de CONICYT a través del proyecto Fondecyt regular 1150860, “El conflicto sindical chileno: las modalidades que asume y el sentido que le imputan los actores”, dirigido por Helia Henríquez.

Agradezco a quienes contribuyeron directa e indirectamente al desarrollo de esta investigación.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1) ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.2) PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	13
1.3) OBJETIVOS	13
CAPÍTULO II: ESTRATEGIA METODOLÓGICA	14
2.1) TIPO DE ESTUDIO	14
2.2) TIPO DE DISEÑO	14
2.3) UNIVERSO Y MUESTRA	14
2.4) TÉCNICA DE PRODUCCIÓN DE DATOS	15
2.5) TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS	17
2.6) CONDICIONES ÉTICAS	18
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	19
3.1) ENFOQUES PARA COMPRENDER LA CONFLICTIVIDAD LABORAL	19
3.1.1) ENFOQUE UNITARISTA	19
3.1.2) ENFOQUE PLURALISTA	21
3.1.3) ENFOQUE NEOMARXISTA	21
3.1.4) FUERZA OBRERA Y POSICIÓN ESTRATÉGICA	27
3.2) PERSPECTIVA TEÓRICA DEL ESTUDIO	29
CAPÍTULO IV: DESARROLLO HISTÓRICO DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES PORTUARIOS Y SU RELACIÓN CON EL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES EN CHILE	31
4.1) INTRODUCCIÓN	31
4.2) TRAYECTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO PORTUARIO ENTRE 1890-1973 ...	31
4.3) NUEVOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES PORTUARIOS: TRANSFORMACIONES NEOLIBERALES Y CRISIS DEL SINDICALISMO	34
4.4) EL MOVIMIENTO PORTUARIO EN EL RENACER DE LA HUELGA OBRERA Y LA REARTICULACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO	40

CAPÍTULO V: CARACTERIZACIÓN DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES	45
5.1) PUERTO VALPARAÍSO	45
5.2) TERMINAL PACÍFICO SUR VALPARAÍSO (TPS)	48
5.3) TERMINAL CERROS DE VALPARAÍSO (TCVAL).....	50
5.4) PUERTO VENTANAS	51
CAPÍTULO VI: MOTIVOS, POSICIONES Y ACCIONES EN EL DESARROLLO DE CONFLICTOS LABORALES.....	53
6.1) INTRODUCCIÓN DE LOS RESULTADOS ANALÍTICOS	53
6.2) SÍNTESIS: IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS	54
6.2.1) Conflictos Laborales en Puerto Ventanas	54
6.2.2) Conflictos Laborales en Puerto Valparaíso.....	56
6.2.3) Conflictos Laborales transversales	57
6.3) DESCRIPCIÓN DE LOS CONFLICTOS.....	58
6.3.1) Conflicto Laborales en Puerto Ventanas.....	58
6.3.2) Conflicto Laborales en Puerto Valparaíso	68
6.3.3) Conflicto Laborales Transversales.....	81
6.4) BALANCE.....	93
6.4.1) Introducción	93
6.4.2) Síntesis de los conflictos identificados	94
6.4.3) Síntesis y caracterización de las formas de actuar por tendencia sindical	98
CAPÍTULO VII: A MODO DE CONCLUSIÓN	106
7.1) INTRODUCCIÓN	106
7.2) SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS	106
7.3) PREGUNTAS ABIERTAS	108
7.4) TENDENCIAS HISTÓRICAS DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: ¿HACIA UN NUEVO SINDICALISMO?	109
BIBLIOGRAFÍA.....	113
1. ARTÍCULOS Y DOCUMENTOS ACADÉMICOS	113
2. DOCUMENTOS DE ORGANIZACIONES	120

3. NOTICIAS Y REPORTAJES EN PRENSA	120
4. PERIÓDICOS DIGITALES	122
5. REFERENCIAS INSTITUCIONALES.....	122
ANEXOS.....	123
1. INSTRUCTIVO ANTI-COMUNISTA DE LA ORIT.....	123
2. CARTA DE LA UNIÓN PORTUARIA DIRIGIDA A ALEJANDRA KRAUS, MINISTRA DEL TRABAJO, 25 ABRIL 2017.	124
3. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN NUEVO REGLAMENTO DE TRABAJO EN FAENAS PORTUARIAS. UNIÓN PORTUARIA, ABRIL 2017.....	127
4. OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS IDENTIFICADOS	132

INTRODUCCIÓN

El año 2006, con la irrupción del paro de trabajadores subcontratistas del cobre, se inicia un nuevo periodo dentro del movimiento de trabajadores chileno, el cual fue comprendido como un renacer de la huelga obrera (Aravena y Núñez, 2009). Hasta ese momento, en los estudios del trabajo predominaba la percepción de que el sindicalismo pasaba por una crisis, producto de las transformaciones y ajustes estructurales que se generaron con la implementación del neoliberalismo. Sin embargo, con la emergencia de este rearme sindical, surgen discusiones en torno a la emergencia de un Nuevo Sindicalismo, el cual vendría a re-oxigenar el movimiento obrero nacional, hegemonizado únicamente hasta entonces por el liderazgo de la CUT y organizaciones sindicales tradicionales afines.

En dicho contexto, las investigaciones realizadas sobre conflictividad laboral se han remitido preferentemente al estudio de huelgas tradicionales y negociaciones colectivas regladas, desde una perspectiva cuantitativa. En vista de aquello, considerando los aportes y vacíos existentes en el campo de la sociología del trabajo y en particular respecto a los estudios sobre la conflictividad laboral, este proceso investigativo aborda los conflictos laborales en el sector portuario, aplicando un marco teórico principalmente neo-marxista, interpretando el objeto de estudio desde distintos niveles analíticos. En ese sentido, asumiendo que existe un antagonismo estructural en las relaciones productivas, a partir del empleo de metodologías cualitativas, esta investigación indaga en las acciones y posiciones políticas que tienen dirigentes sindicales de los puertos de Valparaíso y Ventanas, los cuales se encuentran influenciados por las orientaciones y agendas de las organizaciones supra-sindicales¹ que adscriben.

De ese modo, en el primer capítulo, se realiza el planteamiento del problema, donde se enmarca la investigación dentro de las discusiones recientes sobre conflictividad laboral y se formula la pregunta de investigación con sus respectivos objetivos. Luego, el segundo capítulo, refiere a la estrategia metodológica que se aplicó en el proceso investigativo, donde se alude al tipo de estudio, tipo de diseño, el universo y muestra que compone esta investigación, las técnicas de producción y análisis de datos, finalizando con las condiciones éticas que guiaron este estudio.

¹ De acuerdo a la revisión bibliográfica y al trabajo de campo realizado, las principales organizaciones supra-sindicales del mundo portuario que están vigentes en la actualidad son: la Unión Portuaria de Chile (UPCH) y la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI).

En el capítulo tercero, se presenta el marco teórico, donde se hace un repaso por las principales corrientes teóricas sobre la conflictividad laboral, dentro de las cuales se describe brevemente el enfoque unitarista y el pluralista, para después desarrollar con mayor exhaustividad el enfoque neo-marxista, a partir del cual se extraen las principales herramientas teóricas. Se finaliza este capítulo remitiéndose a la perspectiva teórica que tendrá el estudio, creando una matriz analítica.

Luego, en el cuarto capítulo se realiza una descripción histórica del devenir del movimiento de trabajadores portuarios en relación al movimiento obrero nacional, considerando el contexto económico y político donde se despliegan. De ese modo, se aborda un primer periodo que comprende desde el siglo XIX hasta el golpe de Estado de 1973; luego, se define un segundo periodo, donde se hace alusión a cómo las transformaciones neoliberales efectuadas en dictadura y democracia, generan una crisis al interior del movimiento de trabajadores, incluyendo los portuarios; y se finaliza con la revisión de un tercer periodo, que emerge con la irrupción de las paralizaciones de los obreros subcontractados de sectores estratégicos, dando paso a una rearticulación del movimiento obrero, fenómeno que es sintetizado bajo el concepto de Nuevo Sindicalismo. Posteriormente, en el capítulo quinto, se caracterizan los actores institucionales que forman parte del estudio, tales como las principales empresas que operan en el puerto de Valparaíso y de Ventanas, además de la empresa pública a cargo de administrar los puertos de la Quinta Región.

Enseguida, se da paso al sexto capítulo, en el cual se presentan los resultados de la investigación, donde se analizan los motivos, posiciones y acciones de los trabajadores portuarios en el desarrollo de los conflictos laborales identificados. De esa manera, el análisis parte con un resumen de los conflictos laborales estudiados, para posteriormente describir cada uno de ellos de acuerdo a los parámetros establecidos en la matriz analítica. Luego, se realiza un balance donde se lleva a cabo una categorización de los conflictos identificados, presentando sus principales características y anclajes institucionales, a partir de las similitudes y diferencias halladas en los puertos escogidos. Para finalizar, se caracterizan las posiciones y el accionar de las tendencias sindicales involucradas en los conflictos laborales, donde se identifica a la COTRAPORCHI con un sindicalismo de contención vinculado al accionar que ha tenido la Central Unitaria de

Trabajadores, y a la Unión Portuaria como una organización representante de esta nueva corriente sindical más disruptiva, conocida como Nuevo Sindicalismo.

En el último capítulo de conclusiones, se presenta un resumen de los principales hallazgos respecto a las dinámicas de conflicto laboral identificadas en los puertos de Valparaíso y Ventanas. Posteriormente, se reflexiona sobre algunas temáticas que podrían desarrollarse en futuros estudios, a partir de los resultados de esta investigación. Y se finaliza este capítulo, retomando la discusión respecto al modo de inserción que tienen los trabajadores afines a la Unión Portuaria, en la nueva tendencia dentro del sindicalismo nacional, denominada como Nuevo Sindicalismo.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1) ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La constatación empírica de la existencia de conflictos en el trabajo, tales como huelgas, marchas, tomas y otras formas de acción colectiva, ha instado a diversas corrientes teóricas a crear marcos de interpretación, que den cuenta sobre lo que sucede en dichos fenómenos. De ese modo, este proceso investigativo se inscribe dentro de los esfuerzos teóricos realizados desde la sociología del trabajo, por comprender las dinámicas de conflicto que tienen lugar en los espacios laborales.

Respecto a la relevancia de este estudio, cabe señalar que la investigación sobre la conflictividad laboral, se enmarca dentro de los ejes fundamentales de lo que ha sido el análisis del trabajo a nivel mundial y regional. En cuanto a las investigaciones realizadas en Latinoamérica, según Abramo y Montero (1995), la sociología del trabajo surge a fines de la década de los 50' estrechamente ligada y subordinada a la sociología del desarrollo, teniendo como foco de sus estudios, los problemas en torno a los procesos de modernización y las relaciones productivas, desde una perspectiva primordialmente estructuralista.

Sin embargo, desde los años 70', con la irrupción de los golpes de Estado y dictaduras cívico-militares, se genera un primer quiebre en los esfuerzos por comprender aquel objeto de estudio, debido a la represión por los gobiernos de facto. Es así como paralelamente a la paulatina implementación del neoliberalismo, surgen nuevos focos e intereses de estudio: La naturaleza de los nuevos regímenes dictatoriales y la posibilidad de su derrota. Esta modificación en los enfoques e intereses teóricos, genera una segunda ruptura en la sociología del trabajo, en la cual, junto con emerger la perspectiva del actor, se amplían las temáticas investigativas, tales como estudios sobre las empresas, los procesos de trabajo y cómo la transformación productiva afectaba la composición de las clases sociales (Abramo y Montero, 1995).

En paralelo, respecto al campo de las ciencias sociales, durante la década de los ochenta, podemos apreciar que el surgimiento nuevas corrientes teóricas que relegaron los estudios sobre el trabajo, a un segundo plano. De ese modo y considerando el contexto político desfavorable

para la clase obrera, emergieron autores que comenzaron a cuestionar la relevancia del trabajo como eje articulador de la vida social y al proletariado como sujeto de transformación social, cuestionando incluso su existencia como clase (Offe, 1992; Gorz, 1982 y 1992; Habermars, 1989).

Las tesis sobre el fin del trabajo y del proletariado hegemonizaron gran parte de los noventa, situación que empieza a ser revertida principalmente desde inicios del siglo XXI, a partir de los balances y estudios de teóricos latinoamericanos, que actualizan la interpretación sobre el mundo del trabajo y la clase trabajadora, considerando el nuevo contexto del capital global, flexible y precario (Antunes, 1995, 2000 y 2005; De la Garza, 2001 y 2006; Neffa, 2001). En ese sentido, esta investigación se enmarca dentro de los estudios que buscan interpretar los conflictos laborales asumiendo los cambios estructurales a nivel productivo y por ende, una nueva morfología de la clase obrera, lo que implicaría considerar la posibilidad de que el desarrollo de conflictos laborales, se da de manera distinta al periodo anterior. En efecto, de acuerdo con Edwards (1990, 1993), se asume que el conflicto es inherente al sistema de relaciones laborales, por lo tanto, la pregunta es cómo se organiza.

En cuanto a los estudios del trabajo sobre conflictividad laboral, la forma de acción más estudiada es la huelga, entendida como la alteración negativa del proceso de trabajo con finalidad de reclamo o autotutela, organizada deliberadamente por un grupo de trabajadores (Ermida, 1999; Pérez, 2014). De esta manera, la mayoría de los estudios se concentran en el tipo de huelga tradicional², desestimando así otras formas de huelgas y conflictos, tales como huelgas de brazos caídos, huelgas por goteo, huelgas relámpago, huelga de ruedas cuadradas, etc. (Iturraspe, 1998; Ermida, 1999; Padilla, 2001; Rodríguez, 2006; Manzano, 2013).

En el caso chileno, también encontramos que los estudios sobre la conflictividad laboral están focalizados principalmente en huelgas tradicionales y en las negociaciones colectivas formales, a lo que se añade, el hecho que estas investigaciones son analizadas desde una perspectiva predominantemente cuantitativa. En ese sentido, los estudios sobre huelgas a nivel nacional (Armstrong, 1997; Armstrong y Águila, 2000, 2006 y 2011; Guzmán, 2004; Espinoza, 2007;

² Suspensión del trabajo por un tiempo indeterminado.

Pérez, 2014) o sobre las huelgas exclusivamente legales a nivel nacional (Salinero, 2006; Dussailant, 2008; López, 2009) son estudios cuantitativos que abarcan periodos extensos sobre la huelga de tipo tradicional. Por otra parte, las investigaciones cualitativas, son escasas y se restringen casi únicamente a la modalidad de huelga indefinida, particularmente las que tienen un carácter ilegal provocadas por los subcontratados primario-exportadores (Aravena y Núñez, 2009; Echeverría, 2010; Baltera y Dussert, 2010; Aguiar, 2011; Julián, 2012). Dentro de estos estudios, cabe destacar el reciente libro editado por Aguilar, Henríquez y Pérez (2017), el cual mediante la presentación de tres artículos escritos por investigadores vinculados al Núcleo de Estudios del Trabajo (NET), Fragua Investigaciones y el Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA), amplían la mirada respecto al concepto de huelga, nuevas formas de conflicto laboral y a los procesos de politización, en el mundo del trabajo.

A modo de balance de las investigaciones relativas a los conflictos laborales en el campo de la sociología del trabajo, se podría observar la inexistencia de estudios sobre el desenvolvimiento concreto y los sentidos que los trabajadores le atribuyen a un conflicto laboral, sea éste de carácter tradicional o atípico. De esa manera, teniendo en cuenta los aportes y vacíos investigativos, este estudio se propone analizar los conflictos laborales, considerando las diversas formas que podría asumir, desde una perspectiva cualitativa que permita indagar en los sentidos y subjetividades de dirigentes sindicales portuarios. Así, se pretende contribuir al entendimiento e interpretación de los conflictos laborales, desde una perspectiva que ha sido escasamente considerada: Utilizando una metodología cualitativa, y enfatizando no sólo en las huelgas y negociaciones colectivas regladas, sino que también teniendo en cuenta las diversas dinámicas de conflictividad existentes en el proceso de trabajo.

Cabe señalar que a pesar de que este estudio aborda el comportamiento concreto de los distintos actores involucrados en los conflictos laborales desde un nivel micro, se procura incorporar los niveles meso y macro, con el propósito de no perder el sentido de totalidad. En efecto, las dinámicas de conflicto específicas se dan dentro de un modo de producción determinado, el cual está influenciado por variables particulares e históricas, tales como la legislación vigente, las tradiciones de lucha, las orientaciones que tienen las distintas tendencias sindicales, los anclajes socioculturales, las alianzas existentes, etc. En ese sentido, además de considerar la fase actual

del modo de producción dominante, el análisis sobre cómo se organiza la conflictividad laboral, considera también el desarrollo histórico y actual de las distintas tendencias que operan en el sindicalismo portuario. En efecto, los alcances y despliegues de acciones en los conflictos laborales concretos del mundo portuario, están mediados por las tendencias sindicales, que en definitiva, orientan la subjetividad de los dirigentes sindicales, tal como lo demuestra el reciente estudio realizado por investigadores del CIPSTRA sobre politización (Brega, Iglesias, Rojas y Soto, 2017).

En dicha investigación sobre las diferencias en los grados de politización en las demandas de trabajadores de empresas estratégicas v/s empresas de retail, se concluye que si bien existe una diferenciación, ésta se debe al nivel de articulación organizativa que se da en cada rama productiva, siendo fundamental la existencia o no de organizaciones supra-sindicales, más que por la inserción del sindicalismo en la estructura económica nacional. En efecto, el nivel organizativo de los trabajadores portuarios y mineros, es la variable fundamental que explica un mayor grado de politización de demandas, en relación al sindicalismo del retail. De ese modo, este estudio también considera las discusiones actuales en torno al movimiento sindical nacional, las cuales giran en torno a la crisis y crítica a la Central Unitaria de Trabajadores, y al hipotético surgimiento de un Nuevo Sindicalismo.

Es necesario advertir que reconocer una contradicción estructural en el modo de producción, no significa que en las relaciones laborales ocurra una situación de conflicto abierto permanentemente. En efecto, la mayor cantidad de tiempo es posible observar una dinámica de colaboración donde cada cual ejecuta su tarea, de modo tal que las expresiones de conflicto manifiesto, donde la huelga es su forma más común, se constituyen en excepciones dentro de la normalidad colaborativa. En ese sentido, la contradicción estructural, la mayor parte del tiempo, es vivenciada en forma de tensión (conflicto latente), la cual convive con acuerdos y dinámicas de colaboración entre las partes involucradas. Un concepto explicativo de este fenómeno es el de “negociación del esfuerzo” (P. Edwards, 1990), el cual permite establecer conexión entre la base del conflicto y los comportamientos concretos, señalando que el contrato de trabajo posee indeterminaciones que se resuelven en la interacción cotidiana, generándose un área potencial de conflicto.

En definitiva, el foco de esta investigación está puesto en los sentidos y comportamientos concretos, que adoptan las acciones colectivas de los trabajadores de dos puertos de la Quinta Región: Valparaíso y Ventanas. En efecto, este estudio abordará el análisis de las relaciones de poder que se despliegan durante determinados conflictos laborales, entre las empresas y los trabajadores portuarios. De esta manera, se entenderá el espacio de trabajo como el teatro de operaciones donde se enfrentan las posiciones de las empresas a través de sus gerencias y los trabajadores portuarios mediante sus sindicatos. Por ende, este proceso investigativo se propone observar e interpretar las dinámicas que van ocurriendo durante un conflicto, en pos de mantener la iniciativa política que permita imponer o ganar terreno en la disputa por el control del espacio de trabajo, lo cual influye en las condiciones de trabajo donde se desarrolla el proceso de producción.

1.2) PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los conflictos laborales recientes en los puertos de Valparaíso y Ventanas, desde la perspectiva de los trabajadores portuarios?

1.3) OBJETIVOS

Objetivo general:

Interpretar los conflictos laborales recientes en los puertos de Valparaíso y Ventanas, desde la perspectiva de los trabajadores portuarios.

Objetivos específicos

- Caracterizar tendencias históricas del movimiento de trabajadores portuarios.
- Identificar y describir conflictos laborales recientes en los puertos de Valparaíso y Ventanas.
- Analizar posiciones y acciones de los trabajadores portuarios durante el desarrollo de los conflictos identificados.

CAPÍTULO II: ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1) TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio en esta investigación es interpretativo, debido a que busca analizar los discursos que los trabajadores portuarios sostienen respecto a sus posiciones y acciones en momentos de conflictos laborales, lo cual será cotejado en relación a los diversos contextos donde se encuentran inmersos.

2.2) TIPO DE DISEÑO

El diseño de investigación desarrollado en este estudio corresponde a uno de tipo cualitativo-discursivo. Esto implica comprender el proceso investigativo a partir de una planificación abierta y progresiva, donde el conjunto de decisiones establecidas en el proyecto de investigación, se organizan de acuerdo al rendimiento teórico-empírico que van teniendo. Según esta perspectiva, el objeto de investigación, la generación y procesamiento de unidades de información, se construyen de forma dialéctica, es decir, en un ir y venir constante, siendo un espiral cónico la figura que representa esta forma de diseñar una investigación. De esta manera, el diseño va más allá de un plan-proyecto, ya que incorpora las funciones estudio-ensayo y la señalética (Cottet, 2014).

En efecto, “diseñar significa, ante todo, tomar decisiones a lo largo de todo el proceso de investigación (...). Algunas de estas decisiones se tomarán al principio (...). Otras irán surgiendo sobre la marcha (...). El diseño no se estampa mediante un molde o modelo que sirvió una vez, sino que se moldea cada vez a partir de los criterios maestros generados desde las respuestas” (Valles, 2003: 78-79).

2.3) UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de esta investigación abarca la totalidad de los trabajadores portuarios que operan en el puerto de Valparaíso y Ventanas. Mientras que la muestra está constituida por los dirigentes de los sindicatos portuarios. Esta decisión metodológica se justifica en la alta tasa de sindicalización

existente en los puertos de Chile³ y porque los sindicatos son la plataforma de lucha histórica de la clase trabajadora. En efecto, en un estudio de tipo cualitativo-discursivo, el fundamento metodológico está dado por la “representación estructural” de los sujetos, por lo tanto, el tipo de muestra pertinente para esta investigación es la teórica. Esto significa que con este tipo de muestra, se busca representar el conjunto de posiciones desde las que se puede opinar en un colectivo, lo que conlleva la construcción de perfiles. De acuerdo a la bibliografía revisada, a los objetivos de la investigación y las limitaciones temporales, la muestra estuvo enfocada en indagar en el habla de los dirigentes que tuvieran o no, algún grado de simpatía o afiliación con alguna organización portuaria supra-sindical, tales como la Unión Portuaria de Chile (UPCH) y Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI)⁴. De ese modo, las variables que determinaron los perfiles fueron los siguientes: (1) Para trabajadores portuarios, ser dirigente de un sindicato u organización supra-sindical portuaria; estar vinculado puerto de Ventanas o Valparaíso; estar afiliado a la UPCH, COTRAPORCHI o sin militancia. (2) Para asesores, trabajar con algún sindicato portuario de Ventanas, Valparaíso o en alguna organización supra-sindical.

2.4) TÉCNICA DE PRODUCCIÓN DE DATOS

La técnica de producción de datos que se utilizó en esta investigación fue la entrevista focalizada o semi-estructurada, entendida como un proceso comunicativo donde el investigador extrae información de la biografía de su interlocutor, desentrañando así un conjunto de representaciones asociadas a los acontecimientos vividos por el entrevistado, proporcionando de ese modo una orientación e interpretación de su experiencia. A partir de la entrevista, se obtiene información de cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales (Alonso, 1998). A diferencia de otras técnicas conversacionales, la entrevista semi-estructurada, es una técnica de entrevista individual caracterizada por la existencia de una pauta de entrevista, lo que implica que el investigador posiciona ciertas

³ Alrededor del 90% según datos de la Cámara Marítima y Portuaria (15 de julio 2015): <http://www.camport.cl/sitio/camara-maritima-y-portuaria-expone-observaciones-relevantes-al-proyecto-de-reforma-laboral-en-comision-de-trabajo-del-senado/>

⁴ De acuerdo a la revisión bibliográfica y al trabajo de campo realizado, se pudo constatar que a pesar de existir aún la histórica Confederación Marítima de Chile (COMACH), su influencia en la política portuaria y en términos cuantitativos se ha reducido al punto de perder relevancia frente a las otras dos organizaciones que tienen mayor capacidad de maniobra, de marcar pautas y orientar la acción sindical: la UPCH y la COTRAPORCHI.

temáticas de acuerdo a sus intereses investigativos, tomando un rol más activo en la dirección de la conversación.

Los discursos de los sujetos deben ser comprendidos contextualmente, es decir, inmersos en la interacción social que los genera y a su vez, del método que los recoge, y no pensando que los discursos poseen existencia propia, ajena a los sujetos. De esa manera, el habla de los sujetos tiene referentes extradiscursivos (el discurso no se explica por el discurso mismo), que se anidan en prácticas sociales. En efecto, *“el discurso aparece, pues, como respuesta a una interrogante 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”* (Alonso, 1998: 230).

Para esta investigación fueron entrevistados⁵:

NOMBRE	PUERTO	TIPO DE CONTRATO	MILITANCIA SINDICAL	FECHA
Mauricio Díaz	Ventanas	Contratado en Puerto Ventanas S.A.	Momento de la entrevista: Unión Portuaria. Durante el periodo investigado fue posible observar un alejamiento de la Unión Portuaria y un acercamiento a la COTRAPORCHI ⁶ .	8 de enero 2016
Juan Pablo Pizarro	Ventanas	Momento de la entrevista: Eventual.	Unión Portuaria	10 de junio 2016

⁵ Cabe señalar que una de las principales dificultades de este proceso investigativo, fue la imposibilidad de concretar más entrevistas con dirigentes vinculados a la COTRAPORCHI y la COMACH, en particular de algún sindicato de Ventanas y el presidente del Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso, respectivamente. Sin embargo, fue posible acceder a sus posiciones y discursos respecto a algunos conflictos laborales identificados, mediante una triangulación con la prensa especializada.

⁶ En el siguiente reportaje de enero del 2017, se puede apreciar al dirigente realizando declaraciones en contra de un paro convocado por la Unión Portuaria y abogando por la Paz Social, concepto utilizado por la COTRAPORCHI (Empresa Océano, 12 de enero 2017): <https://www.youtube.com/watch?v=1PB2VYj3Bic>

		Desde julio del 2016, vive un proceso de internalización: Actualmente es contratado en AGMAC.		
Pablo Klimpel	Valparaíso	Eventual	Unión Portuaria	23 de noviembre 2016
Harry Santibáñez	Valparaíso	Eventual	Independiente	22 de febrero 2017
Gonzalo Díaz	Región del Biobío	Asesor de la Unión Portuaria del Biobío y a nivel nacional.	Unión Portuaria	9 de abril 2017
Alberto Ormeño	Ventanas	Asesor de los sindicatos afiliados a la Unión Portuaria en Ventanas	Unión Portuaria	11 de abril 2017
Sergio Baeza	Valparaíso	Presidente de la COTRAPORCHI	CONTRAPORCHI	2 de mayo 2017

2.5) TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

La técnica de análisis de datos escogida para esta investigación fue el análisis de contenido, con el objetivo de interpretar el sentido de los discursos. Lo primero que se hizo fue transcribir las entrevistas individuales, para posteriormente llevar a cabo el ejercicio interpretativo con ayuda del programa Atlas.Ti 7. De esa manera, se realizó un pre-análisis y luego se desarrolló el análisis en tres etapas: codificación, categorización e inferencia.

El pre-análisis es básicamente la lectura de las entrevistas y la preparación del material producido, dejándolo listo para ser analizado en el programa Atlas.Ti 7. Posteriormente, el análisis se inicia con una codificación de las entrevistas donde se nombra, tematiza e identifican los temas centrales por párrafo o por línea de acuerdo a las ideas claves que van surgiendo, asignándoles un código. Luego, se lleva a cabo la categorización, proceso analítico donde se

juntan y reorganizan los datos para así ir creando categorías. Por último, en la etapa de inferencia, se describe e interpreta el habla producida, con el marco teórico y los objetivos de la investigación. En este último momento, se decidió triangular los discursos de los dirigentes con prensa especializada en el mundo marítimo portuario, con el doble propósito de complementar las posiciones de discurso que no fueron posibles de cubrir mediante las entrevistas y por otra parte, contrastar los relatos de los dirigentes, principalmente en lo referente al desarrollo de los conflictos identificados.

En definitiva, se buscó combinar el nivel de análisis contextual, intertextual e interpretativo, donde los discursos se comprendieron como acontecimientos singulares, producidos por sujetos que se encuentran insertos en un espacio-tiempo concreto, un universo simbólico determinado y con intenciones discursivas propias. De ese modo, el habla se realiza en referencia al conjunto de discursos que se encuentran en el espacio social, asumiendo así que los discursos se encuentran en conversación con otros discursos en forma conflictiva o asociativa (Ruiz, 2009).

2.6) CONDICIONES ÉTICAS

Un elemento importante a tener en cuenta antes de la realización de una investigación, es dejar en claro las condiciones éticas del investigador. En ese sentido, a pesar de que la ética es una construcción social que varía de acuerdo a los contextos culturales donde un sujeto se encuentra inmerso, para las investigaciones sociales, existen criterios básicos que son aceptados y difundidos por la comunidad científica. Estos son el anonimato, la confidencialidad, el consentimiento informado y la no manipulación del estudio. Respecto al anonimato, esto significa que los sujetos que participan del estudio y no deseen o no puedan revelar su identidad, tengan la posibilidad de aparecer en el estudio como anónimos para resguardar sus intereses. La confidencialidad, que está ligada al anonimato, alude al hecho de que los datos van a ser leídos, sólo por individuos o entidades ligadas a la investigación en curso. En cuanto al consentimiento informado, implica que el investigador debe informar adecuadamente a los sujetos del estudio, tanto su voluntariedad en la participación, como la aclaración de los objetivos de la investigación. Por último, la no manipulación del estudio, corresponde al hecho de no condicionar deliberadamente, la producción de datos y el análisis, a favor de los intereses del investigador.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3.1) ENFOQUES PARA COMPRENDER LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

En cuanto a las herramientas teóricas que han permitido comprender el problema de investigación, podemos situarlas en la discusión acerca de cómo las principales corrientes teóricas han interpretado el conflicto laboral. Por una parte, está el enfoque unitarista, vinculado a la perspectiva estructural-funcionalista, el cual comprende el conflicto laboral como una anomia dentro de un marco de relaciones armónicas dadas entre los distintos sistemas. Por otra parte, el enfoque pluralista asume la existencia tanto de espacios cooperativos como de dinámicas conflictivas en las relaciones laborales, donde esta última debiese ser canalizada institucionalmente como condición para la estabilidad del sistema. Y por último, el enfoque neomarxista parte de la base de la existencia de un antagonismo estructural entre empresarios y trabajadores, que disputan el control sobre el proceso de trabajo, lo que tiene una expresión concreta en dinámicas de disciplinamiento y resistencia, las cuales pueden ser evidentes o más bien latentes.

Se entenderá por relaciones laborales al modo de gestionar el trabajo, en tanto ejecución práctica de una tarea, y el empleo, en tanto posicionamiento formal y contractual del trabajador en el escalafón interno de una empresa, dentro de un espacio laboral. Las relaciones laborales involucra varios elementos entrecruzados, tales como la división técnica del trabajo (maneras de asignar tareas y funciones al personal), formas de gestionar el mercado interno de trabajo, los tipos de relación contractual (avaladas por la legislación laboral), la fijación y composición del salario, los modos de evaluar el trabajo y al trabajador, la promoción y categorización de los trabajadores, los vínculos entre empresa-trabajadores, trabajadores-sindicato y sindicato-empresa, el rol del sindicato, y los saberes involucrados en la realización de una tarea (Drolas, Montes-Cató, Picchetti, 2007).

3.1.1) ENFOQUE UNITARISTA

Este enfoque se vincula a tesis estructural-funcionalistas, teniendo en John Dunlop, uno de sus representantes más relevantes. Dunlop (1978) considera a las relaciones laborales como un sistema autónomo del sistema político y económico, y mantiene su equilibrio en torno a un consenso entre los actores involucrados respecto a valores e intereses comunes: Hacer funcionar

el sistema productivo para así participar de sus beneficios. En ese sentido, el rol del sindicato sería contribuir a la formación de un conjunto de normas que permitan la reproducción del modelo laboral, siendo así un elemento funcional al devenir del sistema. Según esta corriente, las relaciones industriales se desarrollan en un marco armónico basado en la colaboración voluntaria de las partes involucradas, donde el conflicto constituye una expresión de irracionalidad frente al proceso de industrialización, principalmente en su fase inicial, tendiendo a declinar a medida que los obreros se van adaptando. Las huelgas serían entonces una anomalía cuya función se restringiría a llamar la atención sobre los puntos débiles de un entramado productivo, aportando así al mantenimiento del equilibrio del sistema mediante la autoregulación del conflicto (Montes Cató, 2007; Gil Rivero, 2012; Dithurbide, 1999).

Dentro de esta misma tendencia podemos agrupar también a la Escuela de Relaciones Humanas, la cual se fundamenta en los experimentos y publicaciones de Elton Mayo llevados a cabo entre la década del 20' y 40'. Esta escuela concibe una unidad de intereses entre los trabajadores y el capital, por lo que remite el conflicto laboral, por una parte, a problemas de adaptación e integración del individual al trabajo y vida moderna, y por otra parte, a fallas en la dirección empresarial. En ese sentido, explican la acción de protesta como una disfuncionalidad producto de percepciones individuales de privación y desarraigo, que genera frustración y agresividad (Montes Cató, 2007; Gil Rivero, 2012).

En cuanto a las críticas a este enfoque, se puede señalar el determinismo que posee la visión estructural funcionalista, donde el margen de acción de los actores sociales está constreñido a su rol dentro del sistema. Otra crítica relevante alude a la supuesta convergencia de intereses entre trabajadores y empresarios, desestimando la contradicción estructural entre capital-trabajo dada por la propiedad y el control de los medios de producción (Montes Cató, 2007). De ese modo, esta perspectiva al comprender la huelga como anomalía e inadaptación social, no es capaz de explicar las relaciones de poder que se ejercen en los conflictos laborales. No obstante las críticas, los unitaristas observan procesos de coordinación permanente, donde los sindicatos establecen grados de cooperación estables en el tiempo con la patronal, lo cual representa un fenómeno que neo-marxistas como Buroway, estiman necesario explicar (Gil Rivero, 2012).

3.1.2) ENFOQUE PLURALISTA

A fines de los años 60' y comienzos de los 70', se produce un auge de las luchas obreras que debilita a la corriente unitarista como teoría explicativa de los fenómenos que estaban aconteciendo. En ese contexto, toma fuerza el enfoque pluralista, el cual a diferencia de los unitaristas, asume tanto la colaboración como la conflictividad, como parte constituyente de las relaciones laborales. En ese sentido, si bien consideran la existencia de intereses contradictorios entre los actores productivos, señalan que la institucionalización del conflicto y la división social del trabajo, hacen posible la estabilización del sistema. De ese modo, el objeto de análisis se concentra en las negociaciones colectivas, entendidas como parte fundamental de la democracia industrial, y por consiguiente, el método más importante de regulación y equilibrio en las relaciones productivas, proponiendo así una nueva distribución funcional del poder en la sociedad. Un ejemplo del enfoque pluralista, vendrían siendo las corrientes neocorporativistas, que se caracterizan por la centralidad de sus análisis en la concertación social (Montes Cató, 2007; Gil Rivero, 2012; Dithurbide, 1999).

Se le critica a esta corriente, vinculada a la Escuela de Oxford, que al igual que los unitaristas, tampoco considera la raíz del conflicto laboral al no relacionarlo con la asimetría de poder entre las partes involucradas. Además, al centrarse únicamente en el conflicto institucionalizado, omite los conflictos cotidianos e informales que ocurren en las relaciones laborales. En ese sentido, el énfasis que le otorgan a la contención del “choque de organizaciones” mediante normas, obvia el proceso a través del cual se genera el conflicto, quedando en un segundo plano aspectos como el control del trabajo y su subordinación al capital. En efecto, no se consideran las desiguales posiciones de poder que poseen los actores sociales, las cuales están históricamente determinadas y que influyen a su vez, de manera diferenciada, el ejercicio del poder a nivel económico y político. Por último, se le critica que presuponen la existencia a priori de grupos de trabajadores organizados, en vez de considerar las condiciones que posibilitan su presencia o ausencia (Montes Cató, 2007; Gil Rivero, 2012; Dithurbide, 1999).

3.1.3) ENFOQUE NEOMARXISTA

Respecto a la perspectiva neomarxista, podemos situar como hito fundacional el texto de H. Braverman (1978) *Trabajo y capital monopolista*, escrito en el año 1974, donde pone en

manifiesto la necesidad de observar las dinámicas de dominación que se ejercen al interior de un proceso productivo. En dicho libro, el autor explica una tendencia hacia la homogenización y descualificación de la fuerza de trabajo en el capitalismo monopolista, considerando la organización del trabajo como espacio de control. De esa forma, la Administración Científica del Trabajo es fundamental para comprender la dominación que ejerce sobre el trabajador, al separar la concepción de la ejecución del proceso productivo, generando una por un lado, descualificación y degradación de la fuerza de trabajo, y por otro lado, una concentración del conocimiento y planificación en la gerencia (Trejos, 2007; Gil Rivero, 2012; Montes-Cató, 2008).

Asimismo, Braverman (1978) critica el excesivo economicismo que hasta entonces había tenido la corriente marxista, la cual al no haber puesto atención sobre lo que sucede en las relaciones laborales mismas, ni siquiera se había preocupado por tener una teoría acerca del sindicalismo⁷. Braverman inaugura una escuela que enfoca su mirada en el modo en que se expresa el conflicto en el proceso de trabajo, teniendo gran influencia en los debates posteriores que se desarrollaron a partir de esta perspectiva. De ese modo, otros neomarxistas continúan la discusión abierta por Braverman criticando que aún sigue observando la realidad social desde un determinismo estructural que no da espacio a la subjetividad, al no considerar la respuesta de los trabajadores ante el control patronal, por lo que sus continuadores van incorporando la resistencia, el consenso, la negociación y las subjetividades presentes en los conflictos laborales (Trejos, 2007). Por otra parte, la tesis sobre la descualificación de la fuerza de trabajo, también es discutida, ya que ésta no sería absoluta, sino parcial y diferenciada según las categorías de trabajador, incluso llegando a procesos de recualificación (Montes-Cató, 2008; Katz, 2000).

En efecto, R. Edwards (1979) reconoce la existencia de una respuesta organizada desde los trabajadores frente al poder que ejerce la gerencial, el cual estaría vinculado con el tipo y tamaño de empresa, distinguiendo así tres formas de control. Por un lado, se encuentra el control simple basado en la forma más directa de control y que se da principalmente en pequeñas empresas. Por otro lado, está el control estructural, que surge a propósito de la resistencia de los obreros y del crecimiento de las empresas, el cual se subdivide en el tipo de control técnico y el burocrático. En

⁷ A excepción de textos de orden más bien políticos escritos por Lenin, Gramsci y Luxemburgo, por ejemplo.

cuanto al control técnico, se halla en las industrias de producción masiva, donde la maquinaria propia de una cadena de montaje, dirige el proceso de trabajo y su ritmo. Mientras que el control burocrático, se constituye en la implementación de una estructura social administrativa que establece un reglamento-institucionalidad que supervisa la producción (Trejos, 2007).

En un sentido similar, Friedman (1982) afirma que el control sobre la producción, no sólo es ejercido de forma despótica como señala Braverman, sino que va modificándose a la par con las etapas del capitalismo, la acumulación de capital y la incorporación de tecnología. En ese sentido, diferenciándose de Edwards (1979), Friedman caracteriza las forma de control gerencial, a partir de los modos en que se establecen las relaciones con los trabajadores, lo que se traduce en la existencia de dos tipos de control: directo y autonomía responsable. El control directo es el que se ejerce desde la supervisión directa, no generando espacios de responsabilidad a los trabajadores. Mientras que la autonomía responsables, ha sido implementada a medida que fueron aumentando el tamaño y complejidad de las empresas, buscando ganar la lealtad y cooptar las organizaciones obreras mediante el otorgamiento de estatus, autoridad y responsabilidad a los mismos trabajadores (Trejos, 2007).

Respecto a esta última modalidad de control gerencial, cabe destacar el rol que ha tenido el management empresarial, donde las políticas de implicación subjetiva emanadas desde las oficinas de Recursos Humanos (RRHH), es clave. En efecto, se busca que los trabajadores se impliquen subjetivamente con los valores y objetivos de la empresa, principalmente a través de espacios de socialización y compensaciones simbólicas basadas en el reconocimiento y grados de autoridad sobre el resto de la fuerza de trabajo. De ese modo, la gerencia intenta construir un trabajador implicado y fidelizado con la empresa, la cual pasa a ser un punto central de referencia, creando una pertenencia identitaria (Drolas, Montes-Cató y Picchetti, 2007; Montes-Cató y Pierbattisti, 2007; Montes-Cató, 2008).

Las consecuencias de la aplicación de técnicas de management en el mundo del trabajo, ha sido un debilitamiento de los sindicatos, puesto que la oficina de RRHH se apropia y re-significa espacios de socialización e identificación que antiguamente llevaban a cabo las organizaciones obreras. De esa manera, la implicación subjetiva del trabajador con la empresa, ha generado una

dificultad para volver inteligible el conflicto de intereses entre el capital y la fuerza de trabajo, construyendo cuerpos dóciles más susceptibles a la (auto)explotación. A su vez, estas técnicas de control han incidido en una profundización de la atomización de la fuerza de trabajo, al aumentar los conflictos intra-obrero debido a la asignación de funciones de supervisión-vigilancia entre trabajadores de un mismo equipo, y al diferenciar a los trabajadores de acuerdo al grado de implicación que demuestren con la empresa⁸ (Montes-Cató y Pierbattisti, 2007; Drolas, Montes-Cató y Picchetti, 2007; Montes-Cató, 2008).

M. Buroway (1979) también se refiere a la producción de consentimiento como una táctica de control patronal. En efecto, el autor a la coexistencia de conflicto y consenso, distinguiendo tres procesos que ocultan la extracción de plusvalor: los juegos, que son reglas informales para cumplir metas de producción; el mercado interno de trabajo, que da la posibilidad a los trabajadores de ascender en la estructura laboral; y el estado interno de la organización, donde se generan espacios de coordinación de intereses entre sindicato y gerencia. Lo que se busca es generar identificación por parte de los trabajadores con los intereses de la empresa, a costa de lesionar la pertenencia y solidaridad con la clase trabajadora (Trejos, 2007).

Otro autor que aporta al cuerpo teórico del neomarxismo es R. Hyman (1981), el cual alude a la naturaleza contradictoria y conflictiva de las relaciones industriales, debido a la existencia de dos clases fundamentales⁹ con intereses contrapuestos. Este conflicto de tipo estructural, se expresa en conflictos abiertos o latentes entre empresarios y trabajadores por el dominio de las relaciones de trabajo, de modo tal que *“la frontera de control en un momento determinado representa un compromiso insatisfecho para ambas partes, y podemos esperar que se realicen intentos para*

⁸ Basándose en el texto de Huete (1997), es posible identificar 4 tipos de trabajadores: Por una parte están los apóstoles, quienes están implicados subjetivamente con la empresa mostrando altos niveles de satisfacción, constituyendo el modelo de trabajador ideal; los terroristas, que sería quienes poseen menor grado de satisfacción con la empresa, conspiran contra los intereses de la empresa y tienen actitudes negativas, por lo cual hay que excluirlos (en esta categoría caben los sindicalistas); los rehenes, que serían los que están insatisfechos con la empresa, pero que no atentarían contra ella; y por último, los mercenarios, que están satisfechos con la empresa, pero va donde le paguen mejor. Sobre estas dos últimas categorías, las gerencias focalizan las políticas de implicación subjetiva (Montes-Cató y Pierbattisti, 2007).

⁹ *“Por una parte los que trabajan en variedad de ocupaciones manuales, en puestos administrativos, como técnicos o en posiciones de supervisión secundarias (...). Por otra parte, están aquellos cuyas propiedades les permiten vivir del trabajo de los demás; y los niveles altos de dirección, que poseen importantes intereses como accionistas de las sociedades que controlan, como si no, se pagan a sí mismos sueldos que exceden con mucho la contribución que puedan hacer al proceso productivo”* (Hyman, 1981: 33)

modificar esta frontera siempre que una de las dos partes piense que las circunstancias están a su favor” (Hyman, 1981: 38).

En un sentido complementario, P. K. Edwards (1990) retoma el concepto de negociación del esfuerzo, desarrollado por P. Baldamus¹⁰ en los años sesenta, el cual permite interpretar conflictos de carácter latente o cuando éstos no tienen manifestaciones evidentes, como lo son las huelgas. El concepto de negociación del esfuerzo remite entonces al hecho de que los contratos de trabajo, no explicitan todos los elementos que forman parte de las relaciones productivas, por lo tanto, existe una indeterminación respecto al trabajo efectivo, que se resuelve en la interacción cotidiana. Por consiguiente, sería en esta interacción no institucionalizada, donde se desarrolla una permanente negociación del esfuerzo, generándose así un potencial área de conflicto en torno al trabajo a realizar. En definitiva, al momento de analizar conflictos laborales, habría que considerar la existencia de negociaciones continuas durante el proceso de trabajo, la cual gatilla dinámicas de control-resistencia que no son evidentes a simple vista (Montes-Cató, 2007).

De ese modo, P. K. Edwards (1990) critica las perspectivas que sólo clasifican los tipos de conflicto sin conectarlo con el sistema productivo y con los comportamientos, enfatizando en la necesidad de considerar las formas que adquiere el conflicto laboral, en relación al contexto de producción y a los significados que tienen las acciones. En ese sentido, por ejemplo, una ausencia injustificada sería expresión de conflicto, en la medida que los actores laborales lo perciban como una manera de presionar una negociación del esfuerzo, por lo que de esa forma, los significados de estas acciones tanto para los trabajadores como para los empresarios adquiere relevancia explicativa. En consecuencia, más que el estudio de las manifestaciones concretas, el autor enfatiza en la necesidad de analizar los sentidos considerando el contexto social donde se produce y los significados que los sujetos participantes le otorgan a las acciones mismas (Montes-Cató, 2007; Gil Rivero, 2012).

¹⁰ Autor que forma parte de la corriente teórica conocida como “radicales”. El enfoque radical y el neomarxista comparten el marco teórico, pero se diferencian en aspectos metodológicos. En cuanto a los presupuestos sobre el conflicto laboral, la corriente radical afirma que: (1) Está asociado a la desigualdad de poder en la estructura social, teniendo un carácter permanente; (2) el conflicto de intereses entre trabajo-capital es un antagonismo estructural; (3) el conflicto laboral se expresa de diversas formas, tales como de manera formal, informal y latente; y (4) pretende teorizar en torno a los conflictos latentes mediante estudios empíricos.

Con el objeto de sistematizar la complejidad que tienen los conflictos laborales, P. K. Edwards (1990) propone tres niveles de estudio: (1) El primer nivel es denominado “antagonismo estructurado”, el cual alude a la existencia de un conflicto a nivel estructural en la medida que haya apropiación de la plusvalía de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores, es decir, hace referencia al modo de producción lo cual no necesariamente tiene expresiones manifiestas. (2) El segundo nivel está la “organización de las relaciones laborales en el centro de trabajo”, momento en el que aparece la cooperación entre empleadores y trabajadores, sin la cual no sería posible llevar a cabo cualquier proceso de trabajo, lo cual remite a los anclajes nacionales y regionales, donde las acciones del Estado, las tradiciones de lucha y el posicionamiento de los actores sociales, toman relevancia analítica. (3) Y por último está el tercer nivel que alude al “comportamiento concreto”, donde es preciso analizar qué formas de comportamiento son expresivas de un conflicto o hasta qué punto representan maneras de adaptación a las dinámicas laborales, lo cual está influenciado por sectores o actividades que potencian o desalientan determinados tipos de conflicto. Esta diferenciación analítica es relevante en la medida que advierte sobre la necesidad de no inferir que los conflictos concretos derivan directamente del antagonismo estructurado (Montes-Cató, 2007; Gil Rivero, 2012).

En relación a estos tres niveles de estudio, P.K. Edwards y H. Scullion (1987), construyen tres categorías de conflicto, donde el énfasis está en los significados que tienen determinadas acciones para los sujetos participantes. (1) La primera categoría alude al nivel de comportamiento, la cual se subdivide en abierto y no dirigido. El conflicto abierto implica que es reconocido por las partes involucradas y las acciones tienen un lugar para ser expresadas. Mientras que el conflicto no dirigido alude a la existencia de un comportamiento colectivo litigioso, pero que no es interpretado como acciones propias de un conflicto, lo cual es pertinente para analizar el desarrollo y los efectos de conflictos latentes. (2) La segunda categoría se refiere a las instituciones encargadas de regular el conflicto, lo cual remite al reconocimiento, formal o informal¹¹, que tiene un conflicto laboral. En efecto, la forma que asume la institucionalización del conflicto, afecta el modo y el alcance del mismo, ya que las normas de comportamiento están definidas a priori por las partes involucradas, teniendo en cuenta que los controles institucionales varían de acuerdo al grado de formalidad que tenga la institución. (3) La tercera categoría está

¹¹ Tales como un acuerdo formal, una norma de costumbre o incluso una práctica aceptada tradicionalmente.

vinculada con un nivel más estructurado donde el conflicto es implícito. En ese sentido, el conflicto es tácito cuando hay choques de intereses reconocibles, pero aquello no conlleva una expresión reconocible. La importancia teórica está dada por la posibilidad de responder por qué algunas contradicciones propias de las relaciones laborales logran manifestarse o no en ciertas ocasiones (Montes-Cató, 2007).

3.1.4) FUERZA OBRERA Y POSICIÓN ESTRATÉGICA

Una herramienta teórica que facilita la comprensión del poder disruptivo de los trabajadores portuarios, remite al concepto de “fuerza obrera y posición estratégica”. En ese sentido, de acuerdo a Womack (2007), la clase obrera cuenta con una fuerza de negociación asociada a ciertas posiciones estratégicas, derivadas de ubicaciones en lugares claves de la producción, lo cual puede ser observado a nivel de empresa, rama productiva, economía nacional e incluso internacional. En efecto, el autor hace alusión a la existencia de un poder socio-técnico vinculado a una posición en un determinado proceso de trabajo y la capacidad de ciertos obreros de detener la producción de mercancías de toda una fábrica o industria. De ese modo, apoyándose en la argumentación que Dunlop había hecho en la década de 1940, afirma que *“quizás por ciertas calificaciones –aunque explícitamente no debido a ellas-, pero siempre dentro de un “marco tecnológico”, es decir, “dentro del proceso productivo”, sus “posiciones estratégicas” eran cualesquiera que les permitiera a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda la economía, como los torneros o los estibadores en 1941-1945”* (Womack, 2007: 50).

Esta perspectiva devela el carácter estratégico de ciertos trabajadores en distintos niveles (empresa, sector económico y economía nacional), lo que se fundamenta en el hecho de que habrían determinados puestos de trabajo y empresas que son más relevantes que otras, dado el potencial poder disruptivo que disponen. Cabe señalar que identificar los sectores neurálgicos de un proceso de trabajo y a partir de ello, elaborar una estrategia de confrontación, no implica necesariamente una victoria proletaria. En ese sentido, el desenlace de una confrontación, depende de otros factores que trascienden la posición estratégica que ocupan ciertos obreros. Por lo tanto, el concepto de posición estratégica y fuerza obrera, remite a un potencial que si es

utilizado con astucia, puede implicar relevantes avances para la clase trabajadora o un sector de ésta.

En el mismo sentido y a contrapelo de las teorías que anunciaban el fin del trabajo como fuerza motriz de cambio social, Womack (2007: 52) reposiciona la centralidad de la clase obrera en relación a otras fuerzas que son más fácilmente reemplazables: *“si desaparece la fuerza obrera, en cambio se abre un vacío que ninguna otra fuerza, (sin ser obrera) puede llenar; al hacer que disminuya la producción, se impone sobre las corrientes culturales, comerciales, políticas y demás, activa unas, anula otras. Únicamente la negación obrera tiene tal fuerza definitoria, a la vez crítica y decisiva”*.

Otra lectura en torno a las posiciones estratégicas de los trabajadores y que se desprende de una interpretación del libro de Womack (2007), podemos hallarla en Aguiar (2009, 2010), el cual vincula el concepto con el posición estratégica, al peso de los sectores de la economía respecto al PIB, advirtiendo que aquello es más relevante que la cantidad de trabajadores que aglutinan las ramas productivas. En ese sentido, considera que los trabajadores estratégicos, se encuentran en la minería, servicios financieros e industria. En definitiva, estos obreros serían: mineros, de la industria forestal, temporeros, portuarios, procesadores de alimentos (especialmente los salmoneros) y de los servicios básicos como la electricidad. Cabe advertir que a pesar de afirmar que los servicios financieros conforma un sector estratégico, al momento de mencionar más específicamente a los trabajadores estratégicos, no nombra ninguno que forme parte de aquella rama.

Por consiguiente, la importancia estratégica que posee el trabajo portuario en lo referente a la circulación de mercancías, queda en evidencia al tener en cuenta que, históricamente los puertos se han constituido en espacios articuladores fundamentales para intercambio económico entre países y pueblos. Más aún, esta perspectiva adquiere sentido considerando la orientación hacia los mercados mundiales que ha tenido la economía nacional desde sus inicios, donde el flujo de mercancías para la importación y exportación de materias primas y productos, es vital en la actualidad. De acuerdo a cifras provenientes de la Cámara Marítima y Portuaria de Chile (2015), *“en nuestro país, a través del sector marítimo se moviliza más del 90% del comercio exterior y*

desde esta perspectiva los puertos desempeñan un rol fundamental para el crecimiento económico de Chile". Por lo tanto, históricamente, la paralización de los trabajadores portuarios ha significado la interrupción de la producción de otros sectores que dependen del funcionamiento de los puertos, lo que los posiciona en un lugar estratégico dentro del entramado productivo.

3.2) PERSPECTIVA TEÓRICA DEL ESTUDIO

La perspectiva teórica que permitirá interpretar este estudio, se fundamenta principalmente en los aportes realizados por diversos autores pertenecientes al enfoque neomarxista. Lo esencial de esta corriente está dado por el reconocimiento de una contradicción estructural entre los intereses de los empresarios y los trabajadores, lo que implica asumir una situación de conflicto permanente. Sin embargo, que sea un aspecto estructural, no significa que haya conflictos abiertos todo el tiempo, sino que también es necesario contemplar conflictos "no dirigidos" o no tan evidentes como son las huelgas.

Asimismo, se asumirán algunos elementos del esquema analítico propuesto por P. K. Edwards, que permiten situarse desde un punto de partida adecuado para comprender el conflicto laboral en sus aspectos estructurales y comportamientos concretos. En efecto, los tres niveles de análisis se traducen en una revisión del modo de producción vigente, tendencias, tradiciones de lucha y desarrollo del sindicalismo, lo cual permitirá establecer un contexto macro y meso, para luego analizar comportamientos concretos en casos específicos, de acuerdo a si son conflictos abiertos o no, su grado de institucionalización, además de la interpretación de las acciones de presión desplegadas por los actores.

Otro concepto que facilita la interpretación de los conflictos laborales, es el de negociación del esfuerzo, el cual alude a los potenciales conflictos que ocurren a propósito de los aspectos que forman parte del proceso productivo, pero que no están determinados claramente por el contrato. En efecto, la dinámica productiva está atravesada por la existencia de acuerdos, que hacen posible llevar a cabo el proceso de trabajo, sin embargo, es necesario considerar su carácter temporal y en permanente tensión, debido a que constantemente los límites intentan ser modificados por alguna de las dos partes.

En síntesis, con el objeto de interpretar los conflictos laborales suscitados en los puertos de Valparaíso y Ventanas, se creó una matriz analítica que contempla tres momentos. En primer lugar, describir los conflictos laborales revelados por los entrevistados, identificando: (1) motivos del conflicto, (2) actores involucrados, (3) Grado de institucionalización y (4) si hay o no reconocimiento del conflicto por las partes en disputa; (4) analizar el desarrollo del conflicto, considerando (a) quién tuvo la iniciativa política, (b) identificación de aliados, (c) acciones de presión de los actores involucrados, y (d) resolución del conflicto. Luego, una segunda etapa del análisis, realizar un balance de los conflictos identificados donde se interpretan los conflictos descritos, creando una síntesis por categoría de conflicto observado. Y en tercer lugar, cotejar los conflictos identificados en relación a las principales tendencias que adscriben los dirigentes sindicales entrevistando, buscando así interpretar cómo se vinculan los comportamientos concretos con la adscripción a determinadas orgánicas supra-sindicales.

CAPÍTULO IV: DESARROLLO HISTÓRICO DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES PORTUARIOS Y SU RELACIÓN CON EL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES EN CHILE

4.1) INTRODUCCIÓN

Con el propósito de ir construyendo un marco que permita comprender las diversas estructuras y tendencias que operan en el desarrollo de la conflictividad laboral en los puertos, es necesario dar cuenta de ciertos elementos económicos, políticos, institucionales e históricos que influyen en el devenir de las acciones. En ese sentido, se comienza presentando la trayectoria del sindicalismo portuario entre 1890-1973, haciendo un contrapunto con el movimiento obrero nacional. Luego, se analizan los nuevos desafíos que tuvo el movimiento portuario, a partir de la implementación de políticas neoliberales, que decantó en la crisis del sindicalismo a nivel general. Posteriormente, se interpreta el renacer de la huelga obrera desde mediados de la década del 2000, como el inicio de la rearticulación del sindicalismo nacional y portuario, situación vigente hasta la actualidad.

4.2) TRAYECTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO PORTUARIO ENTRE 1890-1973

Los trabajadores portuarios desde el siglo XIX han sido protagonistas de protestas y huelgas por mejoras en su calidad de vida. Ya en la década de 1830, existen antecedentes de conflictos entre los gremios portuarios y la necesidad del Estado por imponer disciplina, los cuales se extendieron hasta fines de la década de 1850 (Rojas y Scappaticcio, 2014). Sin embargo, fue la primera huelga general en Chile, llevada a cabo en el invierno de 1890, donde se puede apreciar el rol y poder asociado a los obreros portuarios: *“La ‘huelga grande’ de 1890 marcó -de manera sangrienta- la entrada en la escena social de la moderna clase obrera, en vías de formación en las explotaciones mineras, los puertos y la industria fabril. Esta huelga permite apreciar el creciente protagonismo de los mineros, trabajadores portuarios y obreros industriales, el papel de vanguardia que irían ocupando progresivamente desde esa época”* (Grez, 1997: 2). En el mismo sentido, Santibáñez (2016b: 4) haciendo una lectura del historiador Julio Pinto, asocia el liderazgo de los portuarios a la conciencia que tienen de su posición estratégica: *“estos obreros, situados en ‘el nudo más estratégico’ de la economía tarapaqueña, contaban con una larga*

tradición organizativa gremial (gubernamentalmente tutelada), producto del cual habían adquirido conciencia no sólo de su importancia para el funcionamiento de la economía, sino también de las ventajas que la acción colectiva podría reportarles al hallarse situados en plena “válvula” del comercio regional”. Otro ejemplo que aporta a ilustrar la posición de avanzada proletaria de los trabajadores portuarios, fue la huelga de abril y mayo de 1903 en Valparaíso, que derivó en huelga general tras el apoyo de otras organizaciones (Estefane, 2015; DeShazo, 2007).

En este periodo inicial, podemos apreciar cómo las organizaciones obreras van madurando y transformándose al ritmo que va desarrollándose la lucha de clases. De esa forma, encontramos primeramente las sociedades mutuales o de socorros mutuos, que tenían como función la solidaridad y cooperación intra-obrera, haciéndose cargo de lo que actualmente se conoce como seguridad social -hoy en manos del Estado y/o corporaciones privadas-, tales como ayudas asociadas a la defunción de algún integrante, casos de cesantía, enfermedades, accidentes, eventos socioculturales, cooperativas de consumo e incluso en algunos casos jubilaciones. Este tipo de organizaciones son *“el precedente de las sociedades de resistencia (organizadas por oficio, y que privilegian el enfrentamiento directo con los empresario) y las mancomunales (que tenían una base territorial, y el propósito de la defensa social y la educación popular), donde el componente político e ideológico era más importante”* (Aravena, 2012: 203). Posteriormente, se puede observar la conformación de federaciones de obreros portuarios como la Federación de Gente de Mar en Valparaíso y la Federación Obrera Marítima en el norte del país, paralelamente a la creación de la Federación Obrera de Chile (1909), del Partido Obrero Socialista (1912) - primer partido obrero chileno-, además del surgimiento de la sección chilena de la organización anarcosindicalista IWW (1917), que tuvo gran presencia entre los trabajadores portuarios de Valparaíso y en menor medida en puertos nortinos (DeShazo, 2007; García y Muñoz, 2015; Ortiz, 2005; Santibáñez, 2015, 2016a, 2016b). De ese modo, la acción sindical se va orientando: (1) con el propósito de controlar el proceso productivo, el mercado del trabajo, y el acceso y permanencia en el trabajo; (2) para acceder a instancias políticas y lograr el primer objetivo a través del Estado, donde los partidos políticos tienen un rol de intermediarios (Zapata, 2003).

A su vez, es en este periodo, en el cual el conflicto capital-trabajo no estaba regulado institucionalmente, donde es posible hallar antecedentes respecto a las demandas que los trabajadores portuarios agitarán durante todo el siglo XX hasta la actualidad. Además de la demanda salarial, los trabajadores marítimos se esforzarán en luchar por el control del acceso al trabajo, en el contexto propio de un proceso productivo determinado por la variabilidad que implica la recalada de naves para su estiba y desestiba. Dicho fenómeno hace que la naturaleza del trabajo portuario sea intermitente y la eventualidad una parte constitutiva de este rubro. Frente a estas características, la exigencia en torno a la implementación y control de un sistema de turnos rotativos –conocido como redondilla o nombrada-, ha sido parte del repertorio de demandas del mundo obrero portuario, convirtiéndose así en objeto de disputa entre empleadores, gobierno y trabajadores, a lo largo de la historia. En efecto, el ciclo de huelgas portuarias entre 1916 y 1923, viene a sintetizar luchas de larga data, respecto a la posibilidad de hacerse cargo del acceso al trabajo sin intermediarios, puesto que es en este periodo donde se implementa la redondilla y se desatan disputas por su control (Santibáñez, 2015, 2016a, 2016b, García y Muñoz, 2015). Cabe señalar que el control obrero de la nombrada permite al sindicato blindarse de las habituales represalias patronales, puesto que anula el posible surgimiento de esquiroleros entre las propias filas durante las huelgas e imposibilita a la empresa tomar acciones revanchistas confeccionando listas negras. Bajo dicha modalidad de control obrero, el rol de la empresa portuaria en la contratación del personal, está reducido a solicitar al sindicato la cantidad de trabajadores y especialistas necesarios para la atención de una nave, los cuales suministran personal de acuerdo a un sistema de redondillas.

Años posteriores y producto de las presiones de la clase obrera, el sindicalismo fue institucionalizado en 1931 tras dictaminarse el primer Código del Trabajo en Chile, el cual decanta en la creación del Ministerio del Trabajo al año siguiente. Desde entonces y hasta el gobierno de la Unidad Popular, paulatinamente la clase obrera va copando el Estado mediante la acción institucional del Partido Comunista y Partido Socialista, que para ese entonces se hallaban en estrecha imbricación con los sindicatos (Angell, 1974). De ese modo, la trayectoria trazada por la clase obrera significó que *“el sistema rindió progresivamente una protección general y hacia 1966 derivó en un sistema de estabilidad relativa en el empleo, con la Ley 16.455, que indicaba la obligación de un permiso ministerial para despedir masivamente, el reintegro del trabajador*

si no hay una “causa justa”, un plazo uniforme de treinta días de desahucio y otras garantías generales para todos los trabajadores (Rojas, 2007: 197; Barriá Serón, 1967: 4)” (Observatorio Social de la Fundación Sol, 2014: 22).

En definitiva, para la década de 1970, gran parte del movimiento sindical se sentía identificado con el proyecto socialista de la Unidad Popular. En ese contexto, Angell (1974: 246) constató “*un grado bastante alto de conciencia de clase, en cuya creación desempeña un papel fundamental el sindicato. En este sentido el sindicato es un importante agente de politización y de movilización política de las bases*”. No obstante, el sector portuario comandado por la Confederación Marítima de Chile (COMACH), era una excepción. Según fuentes periodísticas de la época, la COMACH, afiliada a la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores, con sede en Estados Unidos, creada y manejada por la CIA)¹² y conducida tras bambalinas por el dirigente porteño demócrata cristiano Wenceslao Moreno, se prestaba para acciones sediciosas contra el gobierno de Allende y mantenía vigente prácticas mafiosas conocidas como el “medio pollo”. Dicha práctica consistía básicamente en que los trabajadores de planta, que poseen una matrícula otorgada por la Gobernación Marítima, pasaban su turno a pincheros¹³ a cambio de una parte del salario¹⁴. A lo anterior, se añadían prácticas intimidatorias a quienes osaban cuestionar el *statu quo*, además de la exclusión de trabajadores eventuales y pincheros de asambleas y votaciones del sindicato. Dicho escenario era denunciado como una realidad en la mayoría de los puertos del país (Justo, 1971), lo cual contrasta notoriamente con las prácticas disruptivas y solidarias que había llevado a cabo el sindicalismo portuario en sus inicios.

4.3) NUEVOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES PORTUARIOS: TRANSFORMACIONES NEOLIBERALES Y CRISIS DEL SINDICALISMO

Desde la década de 1930 hasta la década de 1980, podemos observar en Chile el desarrollo de una matriz sociopolítica “*estatal–democrático, nacional-popular y político-partidario, y podría*

¹² En anexos se adjunta fotografías de un documento inédito facilitado por un trabajador que pertenece al Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso, donde se puede apreciar un instructivo para boicotear las compañías navieras que comercializaban con Cuba.

¹³ Trabajadores ocasionales que llegan a los puertos que van esporádicamente a ver la posibilidad de salir nombrados, cuando hay mayor demanda de mano de obra. Están un escalón más abajo que los eventuales.

¹⁴ Los de planta se quedaban con la mitad del salario, por eso la denominación “medio pollo”. Aunque también había otro grado de subcontratación más paupérrima que se conocía como ¼ de pollo (un cuarto del salario).

caracterizarse por la imbricación entre política y sociedad civil, incluida la economía, con un rol preponderante y articulador en torno del Estado del sistema de actores políticos o sistema partidario” (Garretón, 2014: 160). Este tipo de sociedad estaba caracterizado por el modelo de desarrollo “hacia dentro” o de Industrialización por Sustitución de Importaciones, donde el crecimiento, producción y distribución de beneficios, se realizaba bajo el alero del Estado. No obstante, el intento de las clases populares, conducidas por el gobierno de la Unidad Popular, por aplicar en Chile un modelo de desarrollo de carácter socialista, fue violentamente truncado por un Golpe de Estado el 11 de septiembre de 1973, desarrollado y promovido por las elites económicas locales, en conjunto con el financiamiento y apoyo del gobierno y empresas estadounidenses. El resultado de este conflicto decantó en el primer experimento neoliberal a nivel mundial. En ese contexto, las principales contra-reformas económicas fueron:

“1) la apertura unilateral al comercio extranjero; 2) la amplia privatización de empresas estatales; 3) la remoción de regulaciones en mercados de bienes, servicios y trabajo; 4) la liberalización del mercado de capital, con amplia privatización de los fondos de pensiones; 5) el ajuste fiscal, basado en la drástica reducción del gasto público; 6) la reestructuración y reducción de los programas sociales, concentrándose éstos en esquemas compensatorios para los grupos más golpeados, y 7) el fin de cualquier forma de capitalismo estatal y la restricción del estado a la administración macroeconómica” (Díaz, 1996 en Portes, 1999: 22).

En cuanto a las relaciones capital-trabajo, desde la institucionalidad del Estado dictatorial surge el Plan Laboral, el cual se constituye como un nuevo código del trabajo que reemplaza al de 1931. *“En cuanto a su incidencia en las relaciones laborales, en su estructuración puede observarse un claro sentido pro empresarial, a partir de a la imposición de dos leyes que minaron el poder de la clase trabajadora: una sobre sindicatos (D.L. 2.756) y otra sobre negociación colectiva (D.L. 2.758)”* (Nicolini, 2015: 80). En ese sentido, si bien la huelga se encuentra reconocida legalmente por la actual legislación, su alcance se halla restringido por la posibilidad de reemplazar a los huelguistas, perdiendo así toda efectividad. En cuanto a la negociación colectiva, ésta se delimita a un marco sumamente reducido, dado que por una parte, está acotada al nivel de empresa dejando en la ilegalidad la negociación por holding o por rama, y por otra parte, confina lo discutible netamente al ámbito salarial, quedando prohibido negociar asuntos relativos al proceso de trabajo o temáticas más amplias como el sistema previsional, lo

cual está relacionado con la “despolitización sindical” que es promovida desde entonces. Por último, cabe señalar el paralelismo organizacional aún vigente, que se traduce en la posibilidad de crear más de un sindicato al interior de la empresa, o bien, conformar “grupos negociadores” que socavan el poder sindical¹⁵.

De esa manera, en la década de los 80’, a nivel nacional y mundial, comienza a hablarse de una crisis del sindicalismo, ligada a las profundas transformaciones económicas y sociopolíticas de orientación neoliberal, que han repercutido en las dos fuentes de poder del sindicalismo: el control del proceso de trabajo y los mercados de trabajo, y el acceso al poder político y al Estado (Zapata, 2003). Dentro de lo que es la re-estructuración de la economía, cabe destacar el rol que ha tenido la fragmentación productiva, entendida como el encadenamiento y/o subcontratación de micro, pequeñas y hasta medianas empresas con grandes conglomerados. Esto se ha traducido en la atomización de las grandes empresas en pequeñas unidades productivas –relocalizadas geográficamente o dentro de la misma empresa-, vinculadas mediante la subcontratación. Dicha situación repercute en los mercados de trabajo y en una diversificación de tipos de contrato, que ha conllevado a un aumento en la diferenciación y conflictos de intereses al interior de la clase obrera¹⁶ (Agacino, 2007; Zapata, 2003; Hyman, 1996). Por otra parte, en el caso chileno, la gran mayoría de los trabajadores están imposibilitados, práctica o legalmente, de ejercer los derechos de sindicalización y negociación colectiva, por lo que sus respectivas tasas han disminuido desde el retorno de los gobiernos civiles, avalando así empíricamente las tesis de crisis del sindicalismo¹⁷.

¹⁵ A pesar del intento del gobierno por eliminar dicha situación, el Tribunal Constitucional (uno de los enclaves dictatoriales aún vigente) lo declaró inconstitucional, por lo que aún perdura el paralelismo sindical. Más información: <http://www.latercera.com/noticia/tc-declara-inconstitucional-la-titularidad-sindical-en-reforma-laboral/> y <http://www.emol.com/noticias/Economia/2016/08/29/819506/Cuales-son-las-principales-modificaciones-de-la-Reforma-Laboral.html>

¹⁶ “La subcontratación sienta las bases para la constitución de un sindicalismo con intereses opuestos entre quienes poseen un vínculo contractual con la empresa mandante y quiénes no. Los trabajadores de planta, con relaciones laborales relativamente más protegidas (...) tienden a identificar sus intereses con los de la empresa y a ver un riesgo en los trabajadores subcontratados” (Delgado y Moya, 2015: 24).

¹⁷ La tasa de sindicalización en 1991 era de 18,2%, mientras que el 2013 tan solo de 14,2%. Por otra parte, se observan altos niveles de atomización sindical: el 50% de los casi 11 mil sindicatos activos en Chile tienen 37 o menos socios/as. Mientras que en materia de negociación colectiva, el peak se registró en 1992, con 12% de cobertura de los trabajadores asalariados, en comparación con el 2013 que llega a sólo 8,4% y en cuatro regiones del país no supera el 5% (Durán y Kremerman, 2015).

Otro aspecto que ha incidido en esta crisis, han sido los cambios en la estructura ocupacional. Por una parte, aumenta el sector servicios, paralelamente a la disminución de áreas otrora bastiones del sindicalismo tradicional, tales como la industria, el empleo público y la minera¹⁸. Por otra parte, la desregulación laboral ha generado la institucionalización de una flexibilidad a favor del empleador, quién posee mayores atribuciones para despedir y contratar, restringir los niveles de negociación colectiva, la naturaleza de los contratos (permanente, temporal, parcial), restricciones en el derecho a huelga, entre otros (Zapata, 2003). Por último, la masiva incorporación de la mujer al trabajo productivo, también ha sido entendido como foco de tensión intra-obrera, debido a la competencia que genera la llegada de nuevos sujetos al mercado laboral y el contexto patriarcal que vivimos actualmente (Julián, 2014). En definitiva, aquel conjunto de factores económicos han transformado los espacios tradicionales de desenvolvimiento de la acción sindical, imponiéndole nuevos desafíos.

En cuanto a los aspectos políticos que han incidido en la crisis del sindicalismo, Zapata alude al carácter de las transiciones políticas latinoamericanas, las cuales *“ha sido quizá tanto o más relevante para explicar la situación actual del sindicalismo en varias partes de la región”* (2003: 19). Por un lado, podemos observar las consecuencias de las privatizaciones de empresas estatales –espacio donde el poder sindical se había desarrollado con mayor fuerza-, lo cual contribuyó a romper con las formas corporativas de operación de la economía del periodo nacional desarrollista, reformulando las relaciones entre Estado-empresarios-sindicatos, que hasta ese momento estaban estrechamente ligados. En ese sentido, las implicancias políticas de las privatizaciones pueden ser incluso mayores que las connotaciones económicas.

Por otro lado, en los procesos políticos transicionales se puede apreciar una re-articulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos, que conllevó a una subordinación de las principales centrales sindicales a los gobiernos civiles latinoamericanos que han impulsado políticas neoliberales. En el caso chileno, esto se ha traducido en la exclusión política del liderazgo sindical por parte de los gobiernos de la Concertación, quiénes han privilegiado la relación con los empresarios, lo que ha significado la imposibilidad del sindicalismo chileno de superar las disposiciones legales creadas en dictadura y mantenidas por los gobiernos civiles (Zapata, 2003).

¹⁸ Para más detalles relativos a los cambios en la estructura ocupacional, revisar: Ruiz y Bocco, 2014.

Es así como varios estudios, se refieren al rol de contención y subordinación que ha tenido la Central Unitaria de Trabajadores respecto a los gobiernos de la Concertación, como uno de los factores principales de la crisis del sindicalismo chileno (Pérez, Medel, Velásquez, 2015; Aguiar, 2011; Feres, 2009; Agacino, 2007; Zapata, 2003; Aravena, 2012). En efecto, *“desde inicios de la transición el sindicalismo representado exclusivamente por la CUT (...) mantuvo una posición de colaboración con el Gobierno, priorizando la transición democrática por sobre la satisfacción de sus legítimas aspiraciones”* (Feres, 2009: 39). Dicho fenómeno se puede asociar al rol que han tenido los partidos de la Concertación en el devenir del sindicalismo post-dictadura: Es en las dirigencias de la CUT, confederaciones y federaciones de cada rama productiva, donde los partidos concertacionistas operan y focalizan su política sindical, *“concentrando sus esfuerzos en: electoralismo dirigencial, apoyo al conglomerado político respectivo, y socavamiento de conflictos laborales colectivos”* (Pérez, Medel, Velásquez, 2015: 7).

En síntesis, contrariando las tesis elaboradas por la intelectualidad de la Nueva Mayoría que plantean una separación entre lo político y lo social, es posible observar una rearticulación entre ambos mundos, donde por un lado, se aprecia una mayoría de trabajadores fragmentados con profundos grados de desorganización y despolitización –expresadas en las bajas tasas de sindicalización y negociación colectiva-, y por otro lado, opera una imbricación entre dirigencias sindicales de sectores estratégicos con mayor capacidad de maniobra, vinculados orgánicamente a partidos del conglomerado gobernante¹⁹ (Aguiar, 2011; Pérez, Medel, Velásquez, 2015). En definitiva, es posible observar un cambio en la orientación de la relación entre movimiento obrero y partidos políticos: Desde una perspectiva clasista y socialista hasta la Unidad Popular (Angell, 1974), pasando por una transformación del componente clasista al anti-autoritario en dictadura (Aravena, 2012), hasta llegar a ser una asociación que contiene el conflicto capital-trabajo, permitiendo una mayor gobernabilidad y administración del capitalismo en su fase neoliberal.

En cuanto al movimiento portuario en particular, en los 80´ y 90´, se ve enfrentado primeramente a la represión y luego a la privatización de los puertos. Cabe señalar que un eje relevante a destacar en el funcionamiento del neoliberalismo, lo constituye el rol del Estado, el cual si bien es

¹⁹ CUT, ANEF, CTC y hasta el 2016 el Colegio de Profesores, por mencionar las más relevantes.

cierto que ha cedido poder ante las entidades económicas supranacionales respecto a la planificación y orientación del desarrollo productivo, en Chile crea mercados para que luego los privados operen mediante subsidios y licitaciones. Estas empresas privadas actúan fundamentalmente en sectores que, en el modelo de desarrollo anterior, el Estado era propietario o tenía un activo rol. En efecto, desde un inicio, *“el experimento neoliberal de Chile no tanto liberó los mercados sino que los creó utilizando los recursos del Estado”* (Portes, 1999: 25). Este fue el caso de los puertos. Bajo el concepto de “modernización”, en diciembre de 1997 se promulga la ley 19.542, que permitió la entrada de empresas privadas vía concesiones a los puertos que había pertenecido a la EMPORCHI, ahora fragmentada en 10 empresas portuarias estatales de carácter autónomo y descentralizadas²⁰. Previo a eso, en 1981, se vivió un nuevo capítulo en la disputa por el control del acceso al trabajo, a partir de la promulgación de la ley 18.032, la cual estaba destinada a terminar con el control obrero de la nombrada, *“sin embargo, por la utilidad que le reportaba a las nuevas empresas que arribaron a los puertos, éste sistema se mantuvo, dejando, en la práctica, un cabo suelto que había sido atado en el papel”* (Santibáñez, 2015: 18).

Frente al proceso de privatización que comenzó el 1998 con la licitación de los tres principales puertos del país (Valparaíso, San Antonio y Talcahuano-San Vicente), el movimiento portuario recién vino a reaccionar el año 1999 cuando los hechos ya estaban consumados. Fue la gran protesta social –instada por trabajadores portuarios en oposición al proceso de privatización–, desarrollada en Valparaíso durante el invierno de aquel año, conocida como “puertazo”, el punto más álgido de la resistencia obrera. No obstante, este movimiento, liderado por la Coordinadora de Trabajadores Marítimo Portuarios, no pudo impedir las nefastas consecuencias sociales que implicó la implementación del sistema monooperador asociado a las concesiones privadas: El mercado de trabajo portuario se redujo, generando cesantía y pobreza, que no pudieron ser mitigadas con soluciones transitorias negociadas con el gobierno, tales como indemnizaciones, jubilaciones anticipadas y truncados procesos de “reconversión”, similares a los vividos en Lota con el cierre de las minas de carbón²¹.

²⁰ Estas son las Empresas Portuarias de: Arica, Iquique, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Talcahuano-San Vicente, Puerto Montt, Chacabuco (Puerto Aysén) y Austral (Punta Arenas).

²¹ <http://www.bordecostero.info/index200801.htm>

4.4) EL MOVIMIENTO PORTUARIO EN EL RENACER DE LA HUELGA OBRERA Y LA REARTICULACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO

Cabe señalar que la crisis del sindicalismo no es percibida como un fenómeno terminal, sino más bien, la acción colectiva de la clase obrera estaría sufriendo las consecuencias de un proceso adaptativo respecto a las nuevas condiciones económicas, políticas y culturales²², lo cual se expresaría “*en la ausencia de un proyecto estratégico que oriente su accionar*” (Núñez, 2012: 43). Por lo tanto, lo que estaría en crisis no sería el sindicalismo en sí, sino que un tipo de sindicalismo que respondía a otro periodo histórico. De ese modo, el movimiento obrero se ha visto desafiado a reorientar sus estrategias, de acuerdo a las nuevas condiciones impuestas por el modelo de desarrollo neoliberal (Aravena, 2012; Hyman, 1996; Zapata, 2003). Es así como, desde la década de los 2000, podemos apreciar determinadas expresiones de huelgas laborales, que permiten observar un rearme del sindicalismo nacional.

En ese contexto, desde fines de los 90´ y principios de los 2000, podemos observar un cambio en la perspectiva estratégica que había desarrollado la CUT desde el retorno de los gobiernos civiles, ligado a la política sindical que estaba impulsando el Partido Comunista (PC). De ese modo, a pesar de haber sido derrotados en las elecciones de la CUT el año 2000, el PC logra imponer su línea política para el periodo, la cual se fundamentaba en enfatizar el trabajo de base para así reactivar el movimiento de masas, donde los trabajadores tendrían un el rol de vanguardia, buscando superar así la política reducida al activismo en periodos electorales. En ese sentido, en el XXII Congreso del PC realizado el año 2002, respecto a la orientación que debían tener los dirigentes sindicales, se señalaba que “*asuman un rol mucho más politizador al interior de las organizaciones sindicales. Se plantea la necesidad de impulsar un nuevo sindicalismo, más vinculado con la base, más combativo, rupturista y basado en la movilización*” (Álvarez y Ponce, 2016: 113), para así lograr la democratización del país. Estos son los fundamentos de lo que se denominaría como sindicalismo sociopolítico (Osorio, 2015; Álvarez y Ponce, 2016).

Las primeras expresiones de dicho giro pueden apreciarse en la posición más confrontacional que la CUT tendrá el año 2003, en la primera protesta social y su apoyo a movilizaciones sindicales a

²² “*Exacerbado individualismo, la masificación del consumo, la emergencia de identidades sociales más frágiles*” (Núñez, 2012: 44)

nivel nacional. No obstante, debido a su imbricación con los partidos gobernantes, el apoyo al movimiento obrero será vacilante hasta la actualidad, por lo que sus resultados han sido más bien débiles (Aravena, 2012; Osorio, 2015). De ese modo, *“a pesar de los incipientes avances de la CUT por reformularse con discursos y estrategias más autónomas, su relación con el Gobierno no experimenta aún cambios relevantes. Paralelamente, emergen otras expresiones sindicales que, canalizando el amplio descontento social, logran perfilarse en posiciones más confrontacionales, críticas y preferentemente contestatarias al sistema socio-económico actual”* (Feres, 2009: 40).

Por otra parte, la línea política sindical del PC tendrá mayores repercusiones en sectores estratégicos donde tenía militancia, en vez del despliegue esperado a través de la CUT. En efecto, en el congreso partidario del 2002, el PC le asigna un rol clave a los trabajadores subcontratados (“desregulados”): *“Debemos ocuparnos de la organización del 66% de los trabajadores desregulados, impulsando con más fuerza la organización en aquellos sectores económicos donde predomina este tipo de trabajadores, tales como temporeros de la fruta, pesqueros, salmoneros, forestales y vitivinícolas”* (Álvarez y Ponce, 2016: 113). En un contexto de crecimiento económico producto del auge del precio de los *commodities*, trabajadores subcontratados de sectores estratégicos de la economía chilena, liderados por dirigentes, entre ellos de militancia comunista, abren un ciclo de huelgas que marcan un punto de inflexión en la historia reciente del sindicalismo chileno: En aquel año, trabajadores subcontratados de CODELCO y de Forestal Arauco logran llevar a cabo negociaciones inter-empresa con sus respectivas empresas mandantes, superando por primera vez, la fragmentación productiva y las reglas impuestas por el Plan Laboral (Álvarez y Ponce, 2016; Aravena y Núñez, 2009).

A partir de entonces, entre el año 2006 y el 2009, se puede observar un ciclo de paros laborales, lideradas por los trabajadores subcontratados y precarios de sectores estratégicos de la economía, que ha sido interpretado como un renacer de la huelga obrera (Aravena y Núñez, 2009). A las masivas, prolongadas y exitosas huelgas de los trabajadores del sector cuprífero y forestal²³, se añaden dentro del mismo ciclo, otras experiencias que tuvieron diversos resultados. Entre fines de 2007 y principios del 2008, temporeros de la III a la VI Región, protagonizaron huelgas que

²³ Que sufrió la muerte del joven obrero Rodrigo Cisternas (Ruminot, 2009).

decantaron en una negociación ramal, donde posteriormente se desconocen algunos acuerdos, desatando nuevas protestas. Por la misma fecha, desarrollan huelgas los trabajadores subcontratados de la industria del salmón, los cuales a pesar de mostrar importantes grados de fuerza sindical, no dispusieron de los apoyos políticos que tuvieron los mineros y forestales, lo que decantó en represión, una dura respuesta de la empresa y el declive del poder sindical en la X Región. Paralelamente en el sector del comercio y del retail, emergen coordinadoras y federaciones, que si bien no pudieron forzar una negociación inter-empresa o por rama, sirvieron para unir a los trabajadores, generando sentido de identidad y apoyos en negociaciones al interior de cada empresa (Aravena, 2012). En definitiva, los relevantes triunfos de los obreros de este periodo, incidieron en el plano subjetivo de otros sectores de trabajadores, que se animaron a realizar intentos orientados a superar la fragmentación productiva (Núñez, 2012).

En el caso de los trabajadores portuarios, es necesario remontarse hasta el año 2004, para encontrar los fundamentos de las paralizaciones de los años 2013 y 2014, que decantaron en un nuevo ejemplo de negociación inter-empresas. Fue durante el invierno de 2004 que la Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios, dio a conocer la “Propuesta Nacional de los Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile”, documento conocido entre los trabajadores como “la biblia”, la que por una parte, sintetiza un diagnóstico que describe las precarias condiciones laborales y de vida que tienen los portuarios bajo el régimen neoliberal, y por otra parte, presenta una serie de reivindicaciones de necesidades y derechos, resumidas en tres grandes demandas: modificación del código del trabajo, reglamentar la actividad portuaria y crear una administradora solidaria de fondos previsionales y ahorros (Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile, 2004).

Posteriormente a la disolución de la Coordinadora, surge la Unión Portuaria de Chile la cual adquiere relevancia nacional durante el desarrollo del ciclo de protestas abierto el 2011 y que se vivió con mayor intensidad en las paralizaciones de los veranos del 2013 y 2014²⁴. Esta organización, que partió en el puerto de Talcahuano-San Vicente el año 2010 y que adquirió

²⁴ Para mayor detalles de este ciclo de protestas del movimiento de trabajadores portuarios, recurrir al artículo escrito por Gaudichaud y Santibáñez (2017).

carácter nacional el 2011²⁵, podría comprenderse como la superación de las limitaciones mostradas por la Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios y una alternativa a la conciliadora Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI), logrando actualmente ser reconocida como un interlocutor válido por la institucionalidad, a pesar de ser una organización de hecho y no de derecho (Gaudichaud, 2015). Asimismo, a diferencia de las huelgas revisadas anteriormente que en su mayoría fueron conducidas por el PC, este movimiento portuario responde principalmente a una matriz política “rojinegra”²⁶. Esto demuestra que, si bien en un inicio la política de superar la institucionalidad laboral heredada de la dictadura mediante negociaciones inter-empresa en sectores subcontratados, fue promovida por el PC, en los años siguientes ha sido llevada a cabo por otros sectores obreros que no militan en aquel partido.

Entre los logros de la Unión Portuaria, se encuentra haber sido capaz de materializar una Ley Corta Portuaria y mantener una negociación con el gobierno en la actualidad respecto a la promulgación de una Ley Larga de Puertos, la cual debiese hacerse cargo del resto de las propuestas contenidas en “la biblia”, que no fueron incorporadas en la Ley Corta. En definitiva, con la Ley Corta se logró la obligación de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en cada puerto, terminal o frente de atraque en que trabajen habitualmente más de 25 personas; el derecho irrenunciable a descanso mínimo de 30 minutos, en cada jornada o turno de trabajo que exceda de 4 horas; el derecho al pago retroactivo de la media hora de descanso y colación; la contratación de trabajadores portuarios temporales (20 días o menos) vía Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo, que deberá hacerse con la garantía de turnos suficientes para asegurar, al menos, el equivalente a un ingreso mínimo mensual en cada mes calendario; que las faenas portuarias sólo puedan ser realizadas por trabajadores portuarios, con permiso vigente; y el 22 de septiembre como el día del trabajador/a portuaria/a, entre los aspectos más relevantes a destacar²⁷.

²⁵ Actualmente existe la Unión Portuaria de: Iquique, Antofagasta, Atacama (Tocopilla, Caldera, Huasco y Chañaral), Ventanas, San Antonio, Biobío (Lirquén, San Vicente y Coronel) y Austral (Puerto Montt, Calbuco, Aysén y Punta Arenas).

²⁶ El dirigente portuario Dante Campana, ideólogo de “la biblia” y de la construcción de la Unión Portuaria, fue militante del Movimiento de Izquierda Revolucionaria y el 2007 fundó la organización Comunidades Militantes. Otra organización presente en el movimiento portuario e impulsora de la Unión Portuaria es la Izquierda Libertaria – Organización Comunista Libertaria- (Gaudichaud y Santibáñez, 2017).

²⁷ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066836>

Sin embargo, los conflictos en los puertos no estuvieron exentos de complicaciones para los trabajadores. En ese sentido, el sindicato n° 2 del Puerto de Angamos (principal exportador de cobre del país), ubicado en Mejillones y administrado por Ultraport, propiedad del grupo Von Appen, fue desarticulado luego de casi un mes de paralización. Asimismo, una vez finalizado el conflicto, en Puerto Central (San Antonio), concesión ligada al grupo Matte, la gerencia se aprovechó de las disputas internas entre dirigentes, para dividirlos y marginar a Sergio Vargas, uno de los principales voceros de ese entonces de la Unión Portuaria. De igual modo, tras el extenso paro del 2014, la patronal aprovechó de cargar contra el poder sindical que otorga la nombrada, dedicando reportajes en los medios de comunicación y haciendo presiones para que los sindicatos dejaran de controlar la redondilla (Santibáñez, 2015). A excepción del caso en San Antonio donde lograron quitarle el poder de la nombrada a los trabajadores posterior a la marginación del dirigente Sergio Vargas, en ningún otro puerto los empresarios pudieron salir victoriosos, marcando así un nuevo capítulo en la historia de la disputa por el acceso al trabajo, esta vez, con resultados a favor de los asalariados en su mayoría.

CAPÍTULO V: CARACTERIZACIÓN DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES

5.1) PUERTO VALPARAÍSO²⁸

Los antecedentes del puerto de Valparaíso, se remontan a inicios del siglo XIX, donde en el sector de lo que en ese tiempo se conocía como el Cabo, un acaudalado comerciante había construido un muelle llamado “Villaurrutia”, frente a la cueva del Chivato donde hoy se encuentra el edificio del diario “El Mercurio de Valparaíso”. Posteriormente entre 1810-1831 se construyeron otros atracaderos y en 1832 se levantaron los primeros almacenes francos para el depósito de cargas. Entre 1870 y 1876 se erigió el Muelle Fiscal que prestó servicios hasta 1919 aproximadamente. Tras la apertura de este muelle se inició la construcción de un atracadero para el tránsito de pasajeros denominado Muelle Prat. En relación a la construcción del puerto actual, hay que remitirse a la aprobación de la Ley N° 2.390 que asignaba fondos para la construcción de los puertos de Valparaíso y San Antonio, además de disponer de la recién creada Comisión de Puertos, durante septiembre de 1910. De ese modo, en octubre de 1912 comienza en Valparaíso, el levantamiento de la actual infraestructura que posee el puerto, tales como el molo de abrigo, malecones, terminales de atraque, el Espigón y el Muelle Barón.

Actualmente, el puerto de Valparaíso es administrado por la Empresa Portuaria Valparaíso (EPV), creada en el contexto de lo que se denominó “Modernización Portuaria”, mediante la Ley 19.542, a principios del año 1998. La creación de esta empresa, continuadora legal de la Empresa Portuaria de Chile (EMPORCHI), significó la puesta en marcha de la lógica neoliberal de otorgar a entidades privadas la explotación, y el desarrollo de infraestructura, tecnología y logística de sectores estratégicos del país, mediante concesiones a largo plazo. En la actualidad, EPV mantiene vigente cinco contratos de concesión con diversas compañías en las distintas áreas que administra:

- **Terminal 1, concesionado a: Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS Valparaíso).**

Terminal de carga y pasajeros. Recibe naves Full Container, Refrigeradas, Multipropósito y Cruceros, con un área total de 14,62 ha., dividido en los Sitios 1, 2, 3, 4 y 5. En agosto del 1999 se adjudica la licitación por un plazo de 20 años con opción a extensión por 10 más, al

²⁸ Información obtenida de la página oficial de la Empresa Portuaria Valparaíso: <http://www.portvalparaiso.cl/>

concesionario TPS, controlado por el grupo Ultramar de la familia Von Appen, iniciando sus operaciones el 1 de enero del 2000.

- **Terminal 2, concesionado a: Terminal Cerros de Valparaíso (TCVAL).**

Terminal de carga y pasajeros. Recibe naves Full Container, Refrigeradas, Multipropósito y Cruceros, con un área total de 6.4 ha., dividido en los Sitios 6, 7 y 8. En abril del 2013 se adjudica la licitación por un plazo de 30 años al concesionario TCVAL, controlado por el grupo español OHL, iniciando sus operaciones el 16 de diciembre del 2013.

- **Zona de Extensión y Apoyo Logístico (ZEAL), concesionado a: ZEAL Sociedad Concesionaria S.A. (ZSC).**

Puerta de entrada y salida tanto física como virtual a Puerto Valparaíso, donde se coordina la entrada y salida de las cargas hacia y desde los terminales. En este lugar se desarrollan todos los chequeos de documentos e inspecciones de los servicios públicos. Además, cuenta con un área de servicios de valor agregado para las cargas. Su área total es de 29 ha. En diciembre del 2007, el grupo español AZVI, mediante la empresa COINTER Chile S. A. y ZSC, se adjudica la licitación, iniciando sus operaciones en mayo del 2008, por un plazo de 10 años.

- **Terminal de Pasajeros, concesionado a: Valparaíso Terminal de Pasajeros (VTP).**

Terminal a cargo del embarque y desembarque de pasajeros que arriban o parten desde Puerto Valparaíso en un viaje a bordo de un crucero, con un área total de 10.200 m², más 4.200 m² del área correspondiente al edificio y 6.000 m² de estacionamiento. En septiembre del 2002, VTP se adjudicó la licitación por un plazo de 30 años, iniciando sus operaciones en diciembre del 2002.

- **Puerto Barón, concesionado a: Plaza Valparaíso S.A. (PVSA)**

Centro urbano, comercial y turístico, ventana permanente de la ciudad al mar, con un área total de 11,2 ha. En octubre del 2006, PVSA se adjudica la licitación, sin embargo, debido a la oposición generada por agrupaciones ciudadanas, respecto a la construcción de un mall en dicho espacio, no ha podido iniciar las operaciones.

- **Muelle Prat, sin concesión.**

Paseo público, donde los visitantes pueden ver de cerca los grandes buques que recalán en Puerto Valparaíso y la operación de sus terminales de transferencia. Cuenta con locales de artesanía y servicio de paseo en lancha por la bahía de Valparaíso.

En cuanto a los proyectos en carpeta, se encuentran:

- **Ampliación del Terminal 2.**

Nuevo terminal de contenedores, con el propósito de ampliar la capacidad operativa mediante la extensión de los sitios de atraque. Este proyecto al igual que el Mall Barón, son resistidos por sectores de la ciudadanía y otros agentes empresarios con intereses contrapuestos a la ampliación del terminal.

- **Mejoramiento accesibilidad a Puerto Valparaíso.**

Contempla una intervención urbana y paisajista, mediante la construcción de un nuevo viaducto de tres pistas de bajada (2 para TPS y 1 para TCVL) y una de subida, y el soterramiento de camiones en interzona de Muelle Prat, con una plataforma de 95 m.

- **Nuevo Terminal de Pasajeros.**

Construcción de un nuevo terminal de pasajeros con infraestructura y tecnología de punta para atender las necesidades y el potencial crecimiento de la industria de cruceros que recalán en Valparaíso, en el sector concesionado a VTP.

- **Terminal 3: Terminal de contenedores Yolanda.**

En perspectiva de mediano y largo plazo según EPV, es necesario incorporar áreas de respaldo y de operación suficientes para satisfacer las necesidades de crecimiento del puerto y mantener un nivel de actividad y competitividad relevante tanto en la región como en la costa oeste de Sudamérica. La incorporación de estos desarrollos dependerá de la evolución de la demanda futura. En ese sentido, la empresa ha desarrollado diversos estudios y ha determinado que el Sector Yolanda en el Sector Nororiente de la Bahía cumple con todas las características para postular su emplazamiento. Un elemento central en la habilitación de este nuevo terminal es el

proyecto de acceso Cabritería desde la variante Santos Ossa, tanto para los camiones que ingresen directamente al terminal (sin interferir las vías urbanas), como también para contar con un nuevo ingreso a la red vial de la ciudad y descomprimir así las calles que representan el acceso actual a la ciudad.

En el puerto de Valparaíso trabaja un total de 2000 a 3000 trabajadores²⁹, teniendo en cuenta las variaciones de trabajadores eventuales, propios del rubro. En cuanto a las organizaciones sindicales, la más numerosa y antigua, es el Sindicato de Trabajadores Transitorios Estibadores Portuarios de Valparaíso³⁰, creado en el año 1928, cuenta con alrededor de 700 socios que prestan servicios tanto para TPS como para TCVAL. Este sindicato está afiliado a la FEMACH (Federación Marítima de Chile, una de las estructuras históricas sindicales del mundo portuario) y adhiere a la COMACH (Confederación Marítima de Chile) y a la CUT (Central Unitaria de Trabajadores). Cabe señalar que sólo un dirigente de este sindicato de eventuales, pertenece a la Unión Portuaria de Chile. Al interior de TCVAL, opera el sindicato de contratados de OPVAL, mientras que en TPS se halla el sindicato número 1 y número 2, y el sindicato de contratados de Ultraport. Además, están los sindicatos Uniport y UNIP que trabajan en Ultraport de eventuales y Sudem, sindicato también de Ultraport. De esos sindicatos, el n°1 y n°2 de contratados de TPS y el sindicato de contratados de Ultraport adhieren a la COTRAPORCHI, quienes se agrupan junto a la COMACH en la Coordinadora Marítima Portuaria de Valparaíso³¹.

5.2) TERMINAL PACÍFICO SUR VALPARAÍSO (TPS)³²

El Terminal Pacífico Sur es una empresa creada por el grupo Ultramar, perteneciente a de la familia von Appen y la empresa alemana HHLA que opera en el puerto de Hamburgo, vinculadas a través del consorcio Inversiones Cosmos Ltda. En octubre del año 1999, TPS obtuvo la concesión del Terminal 1 del puerto de Valparaíso, la cual comenzó a regir desde enero del 2000. El 2012, tras un acuerdo entre EPV y TPS, se prorroga la concesión por 10 años más y se pactó la

²⁹ Varía de acuerdo al movimiento de carga.

³⁰ Conocido también como el Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso.

³¹ A pesar de que formalmente la COMACH se retiró de la Coordinadora Marítima Portuaria de Valparaíso y señaló que no trabajará más con la COTRAPORCHI (Portal Portuario, 1 diciembre 2015), mediante el trabajo de campo y la revisión en prensa, fue posible observar que aún realizaban acciones en conjunto.

³² Información obtenida de la página oficial de TPS: <http://portal.tps.cl/>

ampliación del Terminal 1 en 120 metros, para así poder atender 2 naves Post Panamax simultáneamente. Dicha ampliación acaba de finalizar a fines del año 2016.

El Terminal 1 cuenta con una superficie mayor a 16 hectáreas, donde se emplazan cinco sitios con una longitud total de 985 metros. Esta infraestructura permite atender alrededor del 89% de la carga que se moviliza por este puerto, que hoy representa más de 10,3 millones de toneladas anuales. En septiembre de 2015 comienza a operar el sistema NAVIS, lo que es considerado por la empresa como un importante avance tecnológico en el último tiempo, que ha permitido aumentar la eficiencia a lo que se suma la adquisición de las tres grúas pórtico Liebherr. El 2015, el Terminal 1 se ubicó en el segundo lugar nacional (detrás de San Antonio) y 17° a nivel latinoamericano en lo que respecta a la transferencia de carga (Portal Portuario, 17 mayo 2016). A su vez, en las Memorias Anuales³³, la empresa TPS menciona un conflicto aún vigente en relación a las cargas limpias, pues consideran que es un obstáculo al desarrollo y competitividad a los actores logísticos, al imponer costos que otros puertos no tienen.

Desde que fue concesionado al grupo Von Appen, el Terminal 1 es monooperado por la empresa de muellaje Ultraport, la cual también pertenece al mismo grupo económico. Este modelo de negocio, se repite en los demás puertos concesionados del país, de los cuales el Terminal Puerto Arica, Puerto Mejillones, Puerto Angamos, Terminal Graneles Norte, Terminal Puerto Coquimbo y Puerto Coronel, además del TPS, son controlados por el grupo Ultramar³⁴.

El grupo Ultramar es liderado por los hermanos Sven y Wolf Von Appen, quienes en 1971 se hicieron cargo del negocio naviero después de haber fallecido su padre Albert. Wolf es propietario de la viña Terranoble, consejero de la empresa que genera opinión pública llamada Centro de Estudios Públicos y su hijo Richard es el presidente del directorio de Ultramar. En el caso de Sven, ha sido parte del directorio de Cencosud, de la Universidad Adolfo Ibáñez, de la Compañía de Acero del Pacífico, además de ser representante de la aerolínea Lufthansa. El holding también es propietario de las navieras Transmares y Ultragas, además de las agencias de servicios portuarios Ultramar, Ultraterra, Ultraport, Depocargo y Sintrans. Otras inversiones las

³³ <http://portal.tps.cl/memoria-y-estados-financieros-tps/tps/2008-04-10/102941.html>

³⁴ El grupo Ultramar controla otros 9 puertos: Puerto de Montevideo (Uruguay) y Terminal Puerto Rosario (Argentina).

tiene en predios forestales y agrícolas, minas de carbón y el 25% de la eléctrica Guacolda, donde es vicepresidente del directorio. Este patrimonio y posiciones de dirección en grandes empresas, los ha convertido en uno de los grupos económicos más poderosos del país. Respecto a su vida política, han sido acusados de dichos polémicos en redes sociales y de prestar la embarcación Kiwi para lanzar detenidos desaparecidos al mar en 1973³⁵.

5.3) TERMINAL CERROS DE VALPARAÍSO (TCVAL)³⁶

TCVAL es la sociedad concesionaria creada por el grupo de capitales españoles OHL, encargada de la operación del Terminal 2 del Puerto de Valparaíso. En Abril de 2013, TCVAL se adjudicó la licitación pública internacional formulada por la Empresa Portuaria de Valparaíso (EPV) para la financiación, construcción, mantención y operación del Terminal N°2 del Puerto por 30 años, iniciándose oficialmente la operación del T2 en diciembre del mismo año. De ese modo, TCVAL se convirtió en la primera empresa extranjera que obtiene el control de una concesión portuaria. La operación de TCVAL comprende la operación de los sitios 6, 7 y 8 del Espigón del Puerto de Valparaíso, el cual está destinado a la recepción de buques tipo CarCarrier, carga general fraccionada, seca y refrigerada en sus distintas modalidades. La empresa de muellaje que presta servicio es Operaciones Portuarias Valparaíso (OPVAL), filial de TCVAL.

La concesión a TCVAL contempla la ampliación del Terminal 2, con lo que se busca aumentar su capacidad para operar dos naves New Panamax lo que cubrirá las necesidades de tránsito marítimo del país para los próximos 15 años. De acuerdo a lo señalado por la empresa, la futura terminal de contenedores está diseñada para duplicar la capacidad actual de transferencia del Puerto, incrementando su competitividad y situándola entre los principales puertos de Sudamérica. Sin embargo, su puesta en marcha ha tenido la oposición de agrupaciones ciudadanas y de agentes económicos con intereses contrapuestos a la expansión del Terminal 2, lo que ha implicado una disputa judicial, retrasando el inicio de las obras.

TCVAL forma parte del grupo empresarial OHL³⁷ de capitales españoles (grupo presidido por Juan Miguel Villar Mir³⁸), el cual se dedica a desarrollar proyectos de infraestructura vinculados

³⁵ <http://www.lanacion.cl/noticias/economia/negocios/los-negocios-de-von-appen-el-empresario-que-postula-triunfo-de-la-izquierda-comunista/2013-05-16/152152.html#>

³⁶ Información obtenida de la página oficial de TCVAL: <http://www.tcval.cl/>

al transporte, tales como autopistas, ferrocarriles, puertos (Tenerife, Alicante y Valparaíso) y aeropuertos, alrededor del mundo principalmente en países americanos (Chile, México, Perú, Colombia, Estados Unidos y Canadá) y España. La actividad del Grupo OHL en Chile se remonta a los años 80' y desde entonces mantiene una presencia permanente en el país con numerosos e importantes proyectos en obra civil e infraestructura de transporte. En el sector de infraestructuras de transporte, OHL Concesiones Chile mantuvo entre los años 2002 y 2012 participaciones de control en las sociedades concesionarias Autopista del Sol, Autopista Los Libertadores y Autopista Los Andes. A partir del año 2013 OHL Concesiones Chile inicia un proceso de reinversión en el país con la adjudicación de nuevas concesiones: Terminal Cerros de Valparaíso, Autopista Vespucio Oriente, Puente Industrial y el Camino Nogales-Puchuncaví. Además construyó el nuevo Hospital Militar y trabaja en la ampliación del Metro de Santiago

En Chile, la empresa OHL es presidida por Roberto Durán, cuñado del ex presidente Ricardo Lagos, lo que ha generado cuestionamientos respecto al lobby que ha realizado y su cercanía familiar con el ex mandatario. Por otra parte, en España, OHL es conocido por estar vinculada al “Caso Bárcenas”, donde se revelaron sobornos por parte de la empresa a dirigentes del Partido Popular. Asimismo, la empresa también es cuestionada por sus relaciones con el Partido Socialista Obrero Español, debido que fue durante estos gobiernos donde el grupo Villar Mir se consolidó con la compra de empresas estatales a precios irrisorios³⁹.

5.4) PUERTO VENTANAS⁴⁰

El puerto de Ventanas fue construido el 1966 paralelamente a la construcción de la Central Termoeléctrica Ventanas, por parte de Chilgener (actualmente AES Gener S.A.), teniendo como propósito la descarga de carbón. Este puerto se caracteriza por movilizar graneles líquidos y sólidos, posee un muelle de 1.300 metros de largo con 4 sitios de atraque y tiene una capacidad para recibir naves de hasta 70.000 toneladas. Además de la estiba, desestiba, carga, descarga y almacenamiento, el puerto de Ventanas cuenta con un terminal ferroviario dentro de sus

³⁷ www.ohlconcesiones.com/ y www.ohlconcesiones.cl/

³⁸ <http://www.grupovillarmir.es/>

³⁹ <http://radio.uchile.cl/2016/11/17/ohl-la-empresa-que-demando-al-estado-chileno-y-que-se-vincula-a-ricardo-lagos/>

⁴⁰ Información obtenida de: <http://www.puertoventanas.cl/>

instalaciones y carreteras adyacentes que conectan el puerto con ciudades relevantes (a 132 km de Santiago y 320 km de Mendoza).

En abril de 1991, se crea Puerto Ventanas S.A. como empresa independiente, filial de Gener S.A. Posteriormente, el año 1994, Puerto Ventanas S.A. se convierte en propietaria de todas las instalaciones de tierra y mar, conjuntamente con la ampliación del puerto. Ya el 2001, AES Gener S.A. vende las acciones que poseía de la sociedad y se forma un pacto de accionistas entre 12 empresas, entre las cuales se encuentra Sigdo Koppers, quien el 2006 se transforma en el principal accionista con un 50,01%, mediante Sigdo Koppers S.A. y SK Inversiones Portuarias S.A. Antes de aquel movimiento, el año 2003, Puerto Ventanas S.A. compra un porcentaje importante de acciones de Ferrocarril del Pacífico (Fepasa), pasando a controlar así la empresa ferroviaria.

Sigdo Koopers⁴¹ es un grupo empresarial chileno, fundado en 1960, con operaciones en Norteamérica, Latinoamérica, Asia, Europa y Oceanía, dedicada a los servicios de construcción, montaje industrial, transporte, logística, industria minería, arriendo de maquinaria y comercialización de automóviles, entre los negocios más relevantes. Al igual que las demás empresas que administran los puertos escogidos en este estudio, podemos hallar vínculos con actores políticos. Por ejemplo, en su actual directorio, se halla el ex ministro de economía del gobierno de Piñera, Juan Andrés Fontaine, mientras que en el directorio de Puerto Ventanas S.A. está Oscar Guillermo Garretón, otrora MAPU, reconvertido en empresario.

En el puerto de Ventanas, también opera la empresa Agencia Marítima Aconcagua S.A. (AMAGC), también propiedad de Puerto Ventanas S.A., la cual está a cargo de suministrar personal eventual. El puerto de Ventanas opera con 218 trabajadores contratados, quienes se agrupan en el sindicato n° 1 y n°2, a lo que se añaden alrededor de 200 trabajadores eventuales organizados en el sindicato de la empresa AMAGC. El sindicato número 1 de contratados y el sindicato de eventuales forman parte de la Unión Portuaria de Chile.

⁴¹ Información obtenida de: <http://www.sigdokoppers.cl/>

CAPÍTULO VI: MOTIVOS, POSICIONES Y ACCIONES EN EL DESARROLLO DE CONFLICTOS LABORALES

6.1) INTRODUCCIÓN

A continuación se presentará el análisis de los conflictos laborales identificados en los Puertos de Ventanas y de Valparaíso, durante el periodo estudiado (2015 - 1º semestre 2017). En ese sentido, fue posible identificar cinco en el Puerto de Ventanas, seis en el Puerto de Valparaíso y tres conflictos transversales. De ese modo, en la primera parte del análisis, se presenta una tabla de resumen de los conflictos identificados, donde se presentan sus principales características, tales como el motivo del conflicto, los actores involucrados, el grado de institucionalización y el grado de reconocimiento. Posteriormente, se describe cada uno de los catorce conflictos, identificando qué es lo que está en disputa, quién tuvo la iniciativa política (acción ofensiva o defensiva), el reconocimiento de aliados, las principales acciones de presión tanto obreras como gerenciales, y la forma de resolución del conflicto atendiendo su grado de institucionalización y reconocimiento de las partes.

Por último, se realiza un balance de los conflictos identificados, vinculando el grado de institucionalización con el de reconocimiento, lo que significó la emergencia de dos tipologías de conflicto laboral: 1) Conflictos abiertos y canalizados institucionalmente, y (2) Conflictos no dirigidos y sin canalización institucional. Luego, se reflexiona sobre el tipo de conflictividad desarrollada en los puertos estudiados, analizando particularidades y aspectos en común. Para finalizar, se describen y analizan las formas de actuar y las posiciones políticas de las principales tendencias sindicales que operan en los puertos estudiados, considerando el grado de involucramiento y accionar en relación a los diversos conflictos. De ese modo, se caracteriza a la COTRAPORCHI como un sindicalismo de contención vinculado a la forma de operar de la CUT durante el periodo post-dictadura, y a la Unión Portuaria como parte de una nueva tendencia al interior del sindicalismo nacional, que aún no se termina de consolidar, denominada como Nuevo Sindicalismo.

Cabe señalar que además de considerar las entrevistas a dirigentes y asesores, se trianguló información principalmente acudiendo a la revisión de prensa especializada del mundo portuario, buscando complementar y ratificar las posiciones discursivas de los dirigentes. En ese sentido, las

declaraciones públicas y reportajes en formato escrito y audiovisual, también fueron consideradas para esta investigación.

6.2) SÍNTESIS: IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS

6.2.1) Conflictos Laborales en Puerto Ventanas

	Motivo del Conflicto.	Actores Involucrados	Grado de Institucionalización	Grado de reconocimiento	Fecha
1.	Desvinculación de dirigente sindical, a propósito de las elecciones en sindicato de eventuales + negociación de CPPT.	Sindicato Transitorio y Eventuales Estibadores Quintero-Ventanas; Empresa AGMAC.	Paro ilegal + mesa de mediación posibilitada el Estado + negociación de CPPT con empresa.	Conflicto Abierto.	1° semestre 2015.
2.	Internalización de trabajadores eventuales a planta.	Sindicato Transitorio y Eventuales Estibadores Quintero-Ventanas; Puerto Ventanas S.A; Empresa AGMAC.	Movilizaciones + negociación por un mejoramiento del contrato colectivo (ex CPPT) con empresa,	Conflicto Abierto.	Julio 2016.
3.	Establecimiento de una mesa de mediación por discriminación hacia sindicatos	Sindicatos de Puerto Ventanas, AGMAC y Santa Fe	Mesa de mediación posibilitada por el Estado.	Conflicto Abierto.	Diciembre 2016 (aún vigente).

	de la Unión Portuaria.	vinculados a la Unión Portuaria; Dirección del Trabajo; Ministerio del Trabajo; Puerto Ventanas S.A.			
4.	Creación de Sindicato en empresa contratista Santa Fe + negociación colectiva.	Sindicato de Empresa Santa Fe; Empresa Santa Fe Servicios Portuarios S.A.; Puerto Ventanas S.A.	Huelga Legal + negociación colectiva.	Conflicto Abierto.	Enero – abril 2017.
5.	Ciudad-Puerto: Disputa por impuestos y beneficios para Quintero-Ventanas, por parte de las empresas que funcionan en la bahía.	Trabajadores de Puerto Ventanas; Puerto Ventanas S.A. y otras empresas del sector; Estado central y municipio.	Inexistente.	Conflicto No Dirigido.	-

6.2.2) Conflictos Laborales en Puerto Valparaíso

	Motivo del Conflicto: Qué está en disputa	Actores Involucrados	Grado de Institucionalización	Grado de reconocimiento	Fecha
1.	Impedimento de hacer aforos en Puerto Valparaíso.	Trabajadores del Puerto de Valparaíso, TPS; Empresa Portuaria Valparaíso.	Paro ilegal + mesas de negociación.	Conflicto Abierto.	Junio 2015 – aún vigente.
2.	Desvinculación de trabajadores, a propósito de las elecciones en sindicato de eventuales.	Sindicato N° 1 Estibadores de Valparaíso; TCVAL-OPVAL.	Ninguna.	Conflicto No Dirigido.	Septiembre 2015 – abril 2017.
3.	Automatización del puerto y pérdida de puestos laborales.	Sindicato N°1 Estibadores de Valparaíso; TPS.	Ninguna.	Conflicto No Dirigido.	-
4.	Bono impago en Terminal 2.	Sindicato N° 1 Estibadores de Valparaíso; TCVAL-OPVAL.	Movilización + Mesa de negociación.	Conflicto Abierto.	Diciembre 2016.
5.	Entrega de turnos a otro sindicato por menor salario.	Sindicato N° 1 Estibadores de Valparaíso; TCVAL-OPVAL,	Movilización + Mesa de negociación.	Conflicto Abierto.	Febrero 2017.
6.	Dotaciones y	Sindicato N°1	Ninguna.	Conflicto No	-

	condiciones de seguridad.	Estibadores de Valparaíso; TPS; TCVAL; Dirección del Trabajo.		Dirigido.	
--	---------------------------	---	--	-----------	--

6.2.3) Conflictos Laborales transversales

	Motivo del Conflicto: Qué está en disputa.	Actores Involucrados	Grado de Institucionalización	Grado de reconocimiento
1.	Reglamentación portuaria (“Ley Larga”). Definiciones y regulación de: Trabajo, trabajador y recinto portuario.	Trabajadores portuarios: Unión Portuaria y COTRAPORCHI; empresas portuarias: Cámara Marítima Portuaria; Estado: Ministerio del Trabajo y DIRECTEMAR.	Mesas de negociación.	Conflicto abierto.
2.	Disputa en torno a las pensiones	Trabajadores portuarios: Unión Portuaria y COTRAPORCHI; Empresas portuarias: Cámara Marítima Portuaria; Estado: Ministerio del Trabajo y DIRECTEMAR.	Mesas de negociación.	Conflicto Abierto.
3.	Desprotección y control sobre la fuerza	Unión Portuaria; empresas	Variado.	Conflictos abiertos y no

de trabajo en los trabajadores eventuales.	portuarias; Estado.		dirigidos.
--	---------------------	--	------------

6.3) DESCRIPCIÓN DE LOS CONFLICTOS

6.3.1) Conflicto Laborales en Puerto Ventanas

Conflicto Ventanas 1: Desvinculación de dirigente sindical, a propósito de las elecciones en sindicato de eventuales + negociación de CPPT.

Este conflicto sucedió el año 2015, a raíz de la postulación de Juan Pablo Pizarro a la presidencia del sindicato de trabajadores eventuales de la empresa AGMAC, en cuyo discurso reivindicaba los derechos de los trabajadores. Aquello significó que la empresa lo dejara de nombrar y comenzara una lucha por la reincorporación del trabajador que fue escogido dirigente en las elecciones de ese año: *“me postulé para ser dirigente y a mí, automáticamente me desvincularon de la nombrada, dando excusas de que yo era una persona con fallas, que era una persona conflictiva, que tenía fallas desde el año 2014, siendo que estábamos desde el mes de marzo 2015 y ellos me estaban reclamando fallas del 2014. Por lo tanto, asumí la directiva, me reuní con Pablo Millar y Leonard Restovic, nos reunimos, me recuerdo todavía en “El Musical”, un local de acá de Ventana, nos tomamos unas cervezas y dijimos “ya, démosle con este asunto”. Y le dimos y yo ya estaba afuera, los compañeros me hicieron colecta, me juntaron como 150.000 pesos para yo poder subsistir afuera”* (J.P. Pizarro, 2016).

En ese contexto de conflicto, el dirigente electo buscó ayuda en otros puertos: *“Yo empecé a dar la lucha por fuera, en eso me contacté con Juan Díaz Echima, que es una persona que ha luchado en Valparaíso. Ahora él ya no se encuentra dentro de la federación y ellos me hicieron el nexo con la Unión Portuaria. En verdad... Juan con Osvaldo Campaña, con Jorge Gil, ellos fueron los primeros que nos ayudaron. Yo no voy nunca a desconocer. Y después fui conociendo los otros personajes de la Unión Portuaria. San Antonio, el Biobío, Antofagasta, Huasco, Iquique, ellos me fueron más o menos orientando de qué se trataba esto”* (J.P. Pizarro, 2016).

En el relato, se puede apreciar la aparición de la Unión Portuaria como un aliado en el conflicto, quienes fueron esenciales al momento de orientar, llegar al gobierno y presionar:

“Yo estando afuera, en una reunión, una vez que estuvo la Unión Portuaria, pude entrar al Ministerio, a la reunión de la comisión de Alto Riesgo, donde estaba Christian Luco, que es el asesor de la Ministra del Trabajo, Ximena Rincón. El asesor de todo lo que son los términos marítimos portuarios. Y yo rompí con la conversación. Le dije “sabe qué, ustedes que hablan tanto de esto, tanto de esto, en Ventana pasa esto, esto, esto, esto, esto”. Dejé la cagá en la reunión y todos se quedaron callados. Finalizando la reunión, se acercó Christian Luco y me dijo ¿qué pasa en el puerto? (...) Volviendo al tema de la Unión Portuaria, se habló con gobierno, la ministra tomó el caso de nosotros y empezaron las medidas de... y justo en ese tiempo, se nos accidentó Rodrigo Sanhueza, que se cayó en el patio de concentrados de tres metros sobre el nivel de altura, él estaba encarpando un camión solo, siendo que los procedimientos dicen que son cuatro. Los procedimientos de puerto, porque muellaje ni siquiera tenía sus procedimientos. Y ahí empezamos a darle con las denuncias y las demandas en la Inspección del Trabajo y en la Dirección del Trabajo. Jorge Andrewsich, el Director del Trabajo nos apoyó hartito, Christian Luco, no olvidar DIRECTEMAR, los dirigentes de San Antonio, harta gente nos apoyó porque realmente lo que estaba pasando acá en el puerto, era un abuso.” (J.P. Pizarro, 2016).

El punto de inflexión de este conflicto, provino con la ejecución de la medida de presión tradicional del movimiento de trabajadores: la paralización. *“Después en el paro sobre la reforma laboral que convocó la Unión Portuaria, nosotros nos sumamos al paro, en junio, fue el 14 de junio, no me acuerdo, pero fue en estos días. Y, ¿qué hicimos? En nuestro sindicato, en ese tiempo, éramos 70, se retiraron como 20, quedamos 50 y después cuando se dio la lucha, ahora somos 130. Mucha gente tenía el pensamiento de ir a la lucha por un tema de dignificación del trabajo portuario aquí en Ventanas. Ventanas, recordar que es una zona de sacrificio, una zona que del año 1994 se declaró con saturación de metales pesados y la vez... hemos trabajado por eso. Nuestro trabajo está acá y nosotros lo queremos mejorar. Y fuimos con el paro, nos empezaron a escuchar, empezaron las mesas y con eso se logró dentro de las mesas de mediación, mi incorporación al puerto, estuve aproximadamente 70, 80 días fuera, no me recuerdo bien, fuera de faena” (J.P. Pizarro, 2016).*

Este conflicto está tensionado también por los contactos con el gobierno y la forma de operar que tiene la empresa Puerto Ventanas S.A. respecto a los dirigentes sindicales. En ese sentido, además de reafirmar el rol de la Unión Portuaria en esta disputa, el asesor Gonzalo Díaz señala que: *“en el caso de Ventanas hay mucho personero tanto de la derecha como de la concertación metido dentro de los dueños. De hecho, el vicepresidente del directorio es Garretón, ex Mapu. Entonces, se da mucho que se hagan los tontos con algunas cosas, que miren para el lado, que sean demasiado laxos con la interpretación de la ley, que se hagan los lesos no más. Entonces el conflicto nace especialmente, revienta, cuando a través de esos abusos, los sueldos llegan a ser tan bajos que la gente dice, “sabes, ya no tengo nada que perder”, y revienta, como pasó en Ventana hace dos años atrás, en donde tenían el peor sueldo de Chile. (...) y era básicamente porque a los trabajadores se les obligaba a obedecer, a no cumplir la ley, a trabajar de forma ilegal y los sindicatos eran comprados, los dirigentes eran comprados. Cuando alguien trataba de sacar al dirigente, esa persona era desvinculada de la empresa. Se pudo sí, que la Unión Portuaria fue a hablar con los dirigentes de Ventanas y se le apoyó diciendo respecto a un dirigente que lo tenían fuera, que si no lo reincorporaban, iba a empezar una escalada. Ahí el gobierno ya no pudo seguir haciéndose el leso y tuvo que intervenir, porque una escalada, una paralización iba a demostrar toda la ilegalidad que existía. El gobierno no tenía como sacárselo y eso logro que se bajara un poco la conflictividad”* (G. Díaz, 2017).

En definitiva, las mesas de mediación establecidas por el paro, permitieron al sindicato de estibadores de AGMAC, negociar un Convenio Por Puesto de Trabajo (CPPT) que mejoró sustancialmente las condiciones de trabajo. *“Posterior a eso, se incluyó el tema del trabajo portuario, del horario portuario, de trabajar 8 horas pasamos a trabajar 7.5 horas, todos los EPP se mejoraron, la ropa se cambió completa, o sea, los mismos estándares de ropa de la gente de puerto, de planta, se le dio a AGMAC. Se nos extendió el tema del transporte que ocupaba planta. Había mucha discriminación con planta y muellaje. Pasa en todos los puertos. Por las mismas gestiones del sindicato, se implementó un sistema de transporte interno, ya que el muelle tiene 1 km. La gente antes tenía que entrar caminando a la faena y salir caminando de la faena. La gente se tenía que bañar y asear fuera del plazo de su turno, ahora no. Se hace todo dentro del turno. De las 7.5 horas se baña, se alista, todo lo demás. Como te lo decía, el tema de los*

EPP y el tema de la seguridad, se fortaleció demasiado. (...) Se fortaleció de la mano del sindicato el tema de sacar los procedimientos, los perfiles de cargo, las cuadrillas y cómo se iban a trabajar los buques. Antes trabajaba una empresa de muellaje aquí, que es la San Francisco, que trabaja en Valparaíso y San Antonio, que hacía el cemento, hacía el cemento, el asfalto y el fierro. Ahora esas faenas las tomamos nosotros.

Conflicto Ventanas 2: Internalización de trabajadores eventuales a planta.

El siguiente conflicto transcurrió durante el mes de julio del 2016, donde Puerto Ventanas S.A. toma la iniciativa de contratar a los trabajadores eventuales que operan en el Puerto de Ventanas, incluyendo su filial AGMAC. La primera respuesta del sindicato de estibadores eventuales fue negativa, debido a que la legislación laboral chilena tiene vacíos que permiten un mayor margen de maniobra al trabajador eventual en caso de conflicto. En efecto, de acuerdo al discurso del asesor del sindicato, la internalización de los trabajadores eventuales *“es una moneda con dos caras. En primera instancia el trabajador va a tener seguridad, va a tener estabilidad, va a recibir un sueldo fijo mes a mes, independiente del número de turno que pueda hacer, y tiene otra cara, que es que le quita poder de movilización justamente al trabajador eventual, que tenía mayor libertad para hacerlo dentro del mundo portuario, entendiéndolo que no se regula en base a negociación colectiva reglada, sino que tiene otro tipo de instrumentos (convenios de provisión de puesto de trabajo) y tiene mayor libertad en definitiva”* (A. Ormeño, 2017).

Sin embargo, la empresa comenzó a presionar al sindicato, particularmente a su presidente, encontrando en el gobierno un aliado, el cual también insta a los dirigentes a ceder en este conflicto. De ese modo, la empresa presionó al sindicato y a sus dirigentes de dos formas: amenazando a su presidente y contratando a 15 de los 130 socios que aproximadamente poseía el sindicato. *“Las amenazas que le llegaron a Juan Pablo en este caso, eran que si no se aceptaba eso, la empresa por cualquier forma iba a tratar de desvincularlo, y por tanto dejar de ser nombrado y eventualmente se hubiera tenido que judicializar el caso, pero con la incertidumbre que puedes ganar como perder. O sea estás arriesgando mucho en definitiva. Y sumado a las amenazas que le llegaron, AGMAC contrató, sin consultar a nadie, a 15 trabajadores del sindicato, trabajadores que quizás por temor, por miedo, aceptaron esta internalización. Pero en definitiva generó un quiebre dentro del sindicato. Se les vio de mala manera, como que*

traicionaron a la organización y eso comenzó a tensionar demasiado la asamblea, por lo que en definitiva deciden internalizarse y llegar a la situación actual” (A. Ormeño, 2017).

Las acciones de los trabajadores, fue en primera instancia movilizarse mediante marchas y entregas de carta donde manifestaban su rechazo al proceso de internalización. Sin embargo y considerando las presiones antes descritas, estrategia cambió: *“en ese momento ingreso yo como asesor, porque me solicitan ayuda para revisar bien este proceso, que sea limpio, que no se vean perjudicados. La estrategia que en definitiva utilizamos fue mejorar remuneraciones, o sea, “usted me internaliza, pero me sube el sueldo base, me sube ciertas bonificaciones que me estaba dando”, y que en definitiva ellos venían arrastrando de su convenio como eventuales. Se mejoró el CPPT, se le mejoró a la calidad que tenía los contratados y bueno la lucha fundamental que tiene la gente de AGMAC en Ventanas, es igualar los beneficios que tiene la gente que está contratada por puerto” (A. Ormeño, 2017).*

En cuanto a la reacción de los demás sindicatos, este conflicto significó una agudización de las diferencias que ya estaban teniendo con uno de los sindicatos hasta entonces vinculado a la Unión Portuaria⁴², y que en la actualidad se alinea con los postulados de la COTRAPORCHI: *“En realidad no se vio una solidaridad, por lo menos activa. Quizás testimonial, discursiva sí, pero en realidad este sindicato dio la pelea solo. Por un lado, porque es el sindicato con más socios dentro del puerto, y por otro lado que ya en ese entonces se estaba vislumbrando cierto quiebre entre dirigentes, sobre todo de la Unión Portuaria. Uno de ellos, el de Puerto Ventanas, ya derechamente hoy en día ha pasado hacia el otro lado digamos, mucho más pro empresa, participando en la COTRAPORCHI, que es otra organización diferente a la Unión Portuaria. Ya en ese entonces las diferencias se estaban agrandando y le aconsejaron a Juan Pablo en ese caso que se internalizara, que era lo mejor que podía hacer, porque si no lo iban a perseguir hasta sacarlo del puerto” (A. Ormeño, 2017).*

El resultado de este proceso fue la contratación a planta de la totalidad de los trabajadores eventuales, convirtiéndose así el Puerto de Ventanas, el primer puerto de Chile en eliminar en un 100% el régimen de eventualidad. De ese modo, la totalidad de los socios del sindicato

⁴² Sindicato N°1 de contratados de Puerto Ventanas.

internalizado cuentan con contrato indefinido, se les extendió los beneficios del convenio colectivo, además de recibir un bono por la internalización (Portal Portuario, 1 de agosto 2016).

Conflicto Ventanas 3: Establecimiento de una mesa de mediación por discriminación hacia sindicatos de la Unión Portuaria.

El siguiente conflicto comienza a evidenciarse con más notoriedad desde el mes de diciembre del 2016, cuando el sindicato N°2 de Puerto Ventanas S.A., el Sindicato Empresa Estibadores Puerto Quintero-Ventanas de AGMAC (ex sindicato de eventuales) y el Sindicato de Empresa Santa Fe Servicios Portuarios S.A., todos afiliados a la Unión Portuaria, acusan a Puerto Ventanas, su filial AGMAC y la empresa contratista Santa Fe de realizar tratos discriminatorios, privilegiando a otros tres sindicatos, de Puerto Ventanas, AGMAC y de la contratista Santa Fe respectivamente, que están vinculados a la COTRAPORCHI: *“había un cinismo por parte de la empresa o era muy hipócrita por parte nuestra, estar firmando acuerdos, por ejemplo, de política laboral, donde se hablaba del respeto a los derechos fundamentales a los trabajadores y evitar actos de discriminación, cuando en los hechos, a nuestro juicio, si se están realizando (...) por lo menos en Ventanas, siempre ha existido un canal abierto con la empresa. Sólo se quebró, yo diría, en diciembre del 2016, cuando ya se empezó a hacer más público este trato diferenciado que tenía la empresa con estos otros sindicatos. Es ahí cuando los sindicatos de la Unión Portuaria empiezan a cerrar los diálogos y comienzan a exigir trato igualitario o no se hablaba nomás. Y eso desencadenó en que terminaron pidiendo una mesa de mediación para retomar el dialogo”* (A. Ormeño, 2017).

Frente a ese hecho, los sindicatos de la Unión Portuaria tomaron la decisión de iniciar un diálogo con Puerto Ventanas, solicitando una mediación a la Inspección del Trabajo y así evitar una judicialización del problema interponiendo una denuncia en tribunales por prácticas anti-sindicales. Puerto Ventanas aceptó la mediación, incluso accediendo a conversar sobre el reconocimiento de la existencia de una sola unidad económica o multi-rut, buscando así evitar también llegar a una denuncia en tribunales. Cabe señalar que, a pesar de que se intentó involucrar al sindicato de la Unión Portuaria perteneciente a la empresa contratista Santa Fe, Puerto Ventanas no lo aceptó debido a que es la empresa mandante y jurídicamente no tiene relación.

En este caso, la unidad de los sindicatos que operan en el puerto de Ventanas y la experiencia de conflictos laborales anteriores, fueron relevantes para que la empresa canalizara una desavenencia a través de una mediación: *“El sindicato al cual yo asesoro, debe negociar ahora a fines de año, por tanto, es un proceso que está ahí latente. Pero efectivamente, yo creo que la empresa muestra este tipo de interés para solucionar esto pacíficamente, para evita conflicto. No hay que olvidar que, justamente este sindicato en su negociación anterior cuando aún eran eventuales, tuvieron una movilización bastante fuerte, justamente por las practicas anti sindicales cometida por la empresa en contra de ellos”* (A. Ormeño, 2017).

En la misma dirección, el asesor menciona un aspecto estructural que está presente en las dinámicas del conflicto portuario, lo cual habría influido a que la empresa atendiera las demandas de los sindicatos afectados, evitando así un aumento de intensidad en el conflicto: *“En realidad creo que la empresa está tratando de abrir canales para evitar cualquier tipo de conflicto, sabiendo que la dinámica de la organización portuaria, considerando a su nivel de precariedad o de desregulación legal, le permite que puedan movilizarse con mayor facilidad, que otros sectores de trabajadores del país”* (A. Ormeño, 2017).

En cuanto a la resolución de este conflicto, según el asesor, se han llegado a buenos acuerdos, tales como la creación de un protocolo de comunicaciones aplicable de igual manera a todas las organizaciones sindicales, el cual contempla plazos y requisitos que deben cumplir ambas partes. Una variable fundamental para el devenir del conflicto, ha sido que *“la empresa tiene mucho miedo a que se judicialice esto y exista alguna denuncia por prácticas anti sindicales, en cuyo caso arriesga perder los recursos que le da el Estado”* (A. Ormeño, 2017). Por último, habría que agregar la posición favorable a los trabajadores que ha tenido el Estado, el cual *“evidentemente en una mediación se busca ser imparcial, pero creo yo que la Dirección del Trabajo se la ha jugado para llegar a un buen acuerdo que favorezca a los trabajadores”* (Alberto Ormerño, 2017).

Conflicto Ventanas 4: Creación de Sindicato en empresa contratista Santa Fe + negociación colectiva.

Santa Fe es una empresa externa que presta servicios principalmente de maquinaria pesada a Puerto Ventanas y cuenta con 51 trabajadores. Según el relato del asesor de los sindicatos de la Unión Portuaria en Ventanas, las condiciones laborales de esta empresa eran bastante precarias, lo que generaba descontento entre los trabajadores, quienes luego de cuatro intentos, lograron constituir un sindicato. El conflicto emerge, de un modo más evidente, cuando la empresa crea otro sindicato paralelo bajo su dirección, inmediatamente después de haberse constituido el sindicato autónomo: *“Hubo cuatro intentos de constituir sindicato, en esos cuatro intentos fracasaron porque el empleador despidió a todos los cabecillas de esa instancia, y se logra, por fin en enero de este año, constituir un sindicato. Parte con ocho, que son los ocho soldados o guerreros valientes que se atrevieron a constituirlo, llegó a tener 15 o 16 socios si bien lo recuerdo, y ante ese hecho consumado, lo que hace la empresa, es armar un sindicato paralelo. Decimos que es la empresa quien lo arma porque, por información que manejamos, incluso la empresa colocó vehículos a disposición de esta gente para que pudiese venir a la Inspección del Trabajo a Viña del Mar a constituir el sindicato, y otras sospechas muy grandes es que el presidente de ese sindicato, era gerente de Santa Fe y baja su cargo a supervisor para poder ser parte de un sindicato y constituirlo”* (A. Ormeño, 2017)⁴³.

La constitución del sindicato paralelo, implicó una reducción de socios para el sindicato autónomo, volviendo a tener ocho trabajadores. No obstante, a pesar del golpe que significó la emergencia del sindicato paralelo pro-empresa, el sindicato autónomo presenta su proyecto de contrato colectivo a mediados de febrero, el cual fue desestimado por la empresa Santa Fe, en el transcurso de las mesas de negociación. Ese hecho influyó a que el sindicato decidiera hacer efectiva la huelga legal, la segunda semana de abril. Como medidas de presión, la estrategia de los trabajadores en este caso, se basó principalmente en la activación de alianzas claves y la paralización de la producción, buscando el involucramiento de la empresa mandante en este conflicto. En efecto, a pesar de ser solamente ocho trabajadores, el sindicato en huelga recibió el apoyo de la Unión Portuaria de la Quinta Región, principalmente de los demás sindicatos que

⁴³ En esta entrevista (Empresa Océano, 28 de febrero 2017), el presidente del sindicato acusado de ser pro-empresa, deja entrever su posición respecto a las relaciones laborales: <https://www.youtube.com/watch?v=qdzqH6pqj3c>

operan en Puerto Ventanas (Portuarios Unidos, 18 abril 2017) y realizó un piquete que afectó el funcionamiento del puerto:

“Hay varias estrategias pensadas, entre ellas más que nada afectar la producción del puerto, de manera que sea la empresa mandante quien presione a esta empresa contratista para que llegue a acuerdo, porque le está afectando el proceso en su totalidad. En realidad nosotros no estamos apostando, como dicen los viejos portuarios, a Mona Chita, sino que a Tarzán, quien es en definitiva el que maneja las platas, que se involucre directamente en esta negociación y que otorgue lo que están pidiendo los trabajadores (...) La idea es paralizar dos aspectos fundamentales: el ferrocarril que ingresa a puerto que trae material desde ENAP y un buque que llega el martes de la próxima semana que trae petcoke. En definitiva obstruir el ingreso a puerto para que los camiones no puedan ingresar” (A. Ormeño, 2017).

Después de siete días de huelga, la empresa Santa Fe accede a volver a negociar y los trabajadores obtienen gran parte de sus demandas, tales como la reajustabilidad del sueldo de acuerdo al IPC, mejoras en el servicio de alimentación, aguinaldos en fiestas patrias y navidad, mejoras en aspectos higiénicos, capacitaciones, bono por movilización, bono por término de conflicto, y la garantía de permisos para matrimonios, fallecimientos y labores sindicales, entre los aspectos más relevantes.

Conflicto Ventanas 5: Ciudad-Puerto: Disputa por impuestos y beneficios para Quintero-Ventanas, por parte de las empresas que funcionan en la bahía.

El siguiente conflicto sobrepasa lo que sucede estrictamente en el proceso de trabajo mismo, ya que involucra a la relación que el puerto y las demás empresas del cordón industrial emplazado en el sector, tienen con la comunidad. En ese sentido, las principales demandas que señalan ambos dirigentes entrevistados, apuntan hacia una mayor tributación del puerto y las demás industrias en la comuna, además del establecimiento de un aporte permanente a las organizaciones sindicales. Es decir, que el puerto y las industrias dejen recursos para fortalecer la labor sindical, y para mejorar la calidad de vida de los habitantes del sector, la cual tiene como trasfondo un grave problema de contaminación:

“El tema de las ciudades-puerto por ejemplo, es escuchar la comunidad. Por ejemplo, aquí en Ventanas no hay alcantarillado. La gente todavía no tiene alcantarillado, o sea, todos tienen pozo, tienen que ir con los camiones de fosa. Un borde costero realmente acorde, porque con las empresas, mataron el turismo en Ventanas (...) aquí hay mala salud. Acá, el tema del alcantarillado, el tema de la delincuencia (...) En Ventanas Alto hay caminos de tierra, en el invierno, un barrial. Las canchas aquí de fútbol son todas de tierra, siendo que existe pasto. O sea, las empresas tienen que hacer un poco de responsabilidad social empresarial con las ciudades y un porcentaje de la transferencia de carga, que sea para los trabajadores. Para las organizaciones sindicales o para los trabajadores. Anualmente. No sé po, por ponerte un ejemplo, 30 pesos por tonelada transferida, que vayan a las organizaciones sindicales. Para fortalecer. También como un método de mitigación por todo lo que te decía yo, de las cargas que son expuestas directamente a nosotros. O sea, nosotros trabajamos directamente con la carga” (J.P. Pizarro, 2016).

En un sentido similar, el otro dirigente menciona: *“Nosotros pedimos cinco especialistas 24/7 en la comuna. Cinco especialistas. Pedimos que rebajen a la mitad el suministro eléctrico. Tenemos 6 termoeléctricas, 4 a carbón y 2 a gas. Queremos bonos de, como de mitigación, por todo el tiempo que se ha movilizadado la carga a los trabajadores portuarios de aquí, lo otro es para la comuna” (M. Díaz, 2016).*

Como es un problema que involucra aspectos más amplios que el mundo laboral, los sindicatos del puerto de Ventanas buscan alianzas con otros sectores de la sociedad civil, tales como organizaciones medioambientales: *“nosotros la próxima semana vamos a tener reunión con instituciones medioambientalista en Quintero y vamos a empezar a organizarnos, porque vamos a empezar a trabajar para eso. Para que la gente de las empresas inviertan lucas en la comuna. Porque hay un programa que se llama “las ciudades puerto”, que lo están haciendo así encubierto los municipios, que están bien organizados, con los empresarios y gobierno. ¿Para qué? Para sacar el 0,07% de las cargas movilizadas de los puertos y de esa plata el 70% va a los municipios y el 30 a los consejeros” (M. Díaz, 2016).*

Este conflicto tiene un carácter implícito, ya que aún no ha habido manifestaciones ni sindicales ni del resto de la sociedad civil, que evidencien mediante mesas de negociación o formas de protestas visibles, la problemática presentada. Asimismo, este conflicto no dirigido, también afecta a otros puertos de Chile, tal como se puede apreciar en las siguientes citas: *“El tema de las ciudades-puerto, claro, va en eso, en Valparaíso, en San Antonio, todos los puertos. Lo que pasa es que yo me asocio más con los puertos que son parecidos a nosotros, que son Tocopilla, Huasco, Mejillones, Coronel y Ventanas, que tenemos termoeléctricas al lado. (...) es un tema de responsabilidad social empresarial. El puerto que produce, este puerto produce para todo Chile. Pero todo Chile se ve beneficiado, menos acá. Y es evidente”* (J.P. Pizarro, 2016).

“Eso es lo que nosotros queremos crear como organización. Eso es lo que quiere crear Puerto Ventanas acá, en comunión con los otros puertos que tienen termoeléctricas también. Pero lo que nosotros queremos para nosotros, es esto. Para los trabajadores y para la comuna. Y si hay que movilizarse con la comuna, la comuna tiene que salir a la calle. Ir a reclamarle al alcalde. Para que el alcalde se ponga los pantalones con la empresa y deje de coludirse para llenarse los bolsillos ellos. La plata tiene que ser administrada por nosotros” (M. Díaz, 2016).

6.3.2) Conflicto Laborales en Puerto Valparaíso

Conflicto Valparaíso 1: Impedimento de hacer aforos en Puerto Valparaíso.

El siguiente conflicto emerge en junio del 2015, por un dictamen de Aduanas a partir de una solicitud de la Empresa Portuaria de Valparaíso (EPV), el cual impide realizar aforos en el puerto de Valparaíso y señala que dicha labor debe ser realizada solamente en la Zona de Extensión y Apoyo Logístico (ZEAL). Cabe señalar que este conflicto, también conocido como “cargas limpias”, rebasa lo estrictamente propio de las relaciones laborales, ya que en la disputa participan también grupos políticos a través de la EPV y capitales transnacionales, tales como el grupo español AZVI⁴⁴ y el grupo Ultramar de los Von Appen. Sin embargo, el devenir de esta situación también afecta a los trabajadores, quienes se han hecho parte del conflicto, principalmente a través de la Coordinadora Marítima Portuaria de Valparaíso, encabezada por el

⁴⁴ El mismo grupo a cargo del puente Caucau.

presidente de la COTRAPORCHI, según el cual, representa al 95% de los trabajadores del puerto de Valparaíso⁴⁵.

En ese sentido, desde la perspectiva de los trabajadores, el problema no es entre ellos y la empresa donde operan, sino que contra la entidad estatal a cargo de velar por el funcionamiento de los puertos en la Quinta Región –EPV–, la cual decidió enviar los aforos al ZEAL, prohibiendo realizarlos dentro del puerto de Valparaíso. La totalidad de los dirigentes sindicales del puerto de Valparaíso⁴⁶, mencionan la pérdida de puestos de trabajo como la principal consecuencia que ha conllevado el impedimento de realizar aforos en el puerto, por tanto, lo que está en juego es la posibilidad de tener una mayor cantidad de turno: *“El tema de las cargas limpias ahora último, es el más relevante que nos ha perjudicado. A pesar de que fue judicializado, a pesar de que hay un dictamen de la Corte Suprema, el cual no nos favorece mucho, en realidad no nos favorece de nada, hay un tema social que es el que seguimos nosotros los dirigentes, que es en el cual creemos, que tenemos la convicción de que sí lo podemos lograr. Nos hemos visto perjudicados porque hemos perdido una gran cantidad de turnos que generan las cargas limpias y resulta que en estos momentos el Puerto de Valparaíso tenemos el Terminal 2, que tiene muy poca pega”* (H. Santibáñez, 2017).

En cuanto al origen del conflicto, el dirigente portuario de la COTRAPORCHI señala que: *“Hubo un paro de camioneros, hace como dos años atrás. Egido paró sus camiones porque ellos tenían que esperar como 27 hasta 30 horas para que les aforaran un contenedor, allá arriba. Entonces empezó a quedar la grande. Después implementaron un costo, que iban a cobrar de aquí de TPS para arriba a la ZEAL, un costo de 140 lucas y TPS dijo no, yo no puedo pagar las 140 lucas, ¿cómo voy a pagar 140 lucas? No, que tienen que pagar. No, si quieren hacerlo ustedes, páguelos el EPV. Y el EPV no quiso y se armó una hueá, ahí nos metimos nosotros, dijimos bueno. Y la aduana autorizó que se hicieran los aforos aquí en el TPS, los camiones se demoraban media hora, y 120 lucas se cobraba por contenedor, por aforarlo. Y después Aduana mandó una carta a TPS y les dijeron “señores, inviertan ustedes, hagan una estructura, hagan*

⁴⁵ Reúne a los sindicatos: Estibadores n°1, TPS1, TPS2, ULTRAPORT, UNIPORT y Auxiliares de Embarque.

⁴⁶ Cabe señalar, que el dirigente vinculado a la Unión Portuaria en la entrevista no menciona este conflicto. Sin embargo, en abril del 2017 realiza una declaración donde hace pública su posición, a favor de que hayan aforos en el Puerto de Valparaíso, particularmente en TPS (Portal Portuario, 13 de abril 2017): <https://portalportuario.cl/pablo-klimpel-cargas-limpias-regulaciones-trabajo-portuario/>

algo mejor, pongan cosas mejores, porque las condiciones en las que están trabajando no son buenas”. TPS invirtió 350 millones de pesos en algo extraordinario, puso una carpa preciosa y puso puros contenedores, los mandó a hacer. Contenedores con comedores, cocina, oficina, baños, con calefacción. Nosotros hicimos la pega 5 meses y movíamos 60 personas, 30 en la mañana y 30 en la tarde, movíamos gente. (...) Hacíamos los aforos y los camiones no estaban más de media hora. Teníamos el aforo, y el camión ¡pum! al amague porque teníamos gente preparada. Y EPV dijo “¿saben qué más? Hay que sacar todos estos aforos, se tienen que ir a la ZEAL” y le dijo a la Aduana, Aduana hizo caso a EPV y ahí empezó la hueá. (...) No hemos tenido solución y ya llevamos 3 años. (...) en Valparaíso es el único puerto en Chile donde no se puede aforar. El único. Tú vas a San Antonio y en todos los puertos se afora, pero aquí en Valparaíso no. Discriminación.” (S. Baeza, 2017).

En efecto, de acuerdo al reportaje realizado por el portal informativo Mundo Portuario, con la decisión de EPV de otorgar los aforos a ZEAL, el grupo AZVI y los transportistas salieron beneficiados: *“El concesionario de ZEAL, Grupo Azvi, ganó la licitación con una oferta inigualable (pagar a EPV un 101% de los ingresos brutos) para administrar la zona primaria aduanera y explotar una de servicios complementarios. Al transcurrir los primeros meses, el operador logístico no consolidaba su actividad y su arriesgada apuesta del 101% tenía en rojo los balances anuales. La medida de trasladar exclusivamente a ZEAL el aforo de cargas limpias benefició a la compañía española y a los transportistas. Los primeros ganaron un negocio de cerca de US\$ 240 (cifras Cámara Aduanera) por contenedor, mientras que los transportistas dejaron de perder eficiencia por estadías excesivas y a la vez generan un nuevo flete entre la Zona y muelles de atraque”* (Mundo Portuario, 6 de marzo 2017).

En este conflicto, las empresas y los trabajadores comparten el mismo interés, tal como se puede apreciar en las declaraciones del presidente de la COTRAPORCHI: *“TPS ha apoyado y nosotros hemos apoyado, porque ellos quieren lo mismo. La empresa quiere trabajo y la Empresa Portuaria acá no ha querido nada”* (S. Baeza, 2017). El dirigente independiente del sindicato n°1 de estibadores, apunta hacia lo mismo, señalando que *“las empresas de muellaje, tenemos por un lado la empresa OPVAL y ULTRAPORT. Claro que estamos unidos en este sentido, es una pura lucha. Sabemos que esto nos va a generar una cantidad de turnos importante y que va*

a mitigar, te vuelvo a repetir, la falta de trabajo acá, sobre todo para el Terminal 2. Ojo, y que esta parada, no depende de las empresas de muellaje tampoco. En esta parada estamos como sindicato. Como sindicato. Independiente de quienes sean los actores, los beneficios vienen directamente para este sindicato” (H. Santibáñez, 2017).

En el mismo sentido, el reportaje realizado por Mundo Portuario se afirma que trabajadores y la concesionaria coinciden en que la decisión de EPV afecta la competitividad del puerto de Valparaíso respecto al de San Antonio, debido a que se incorpora un sobrecosto a la cadena logística, además de ser el único puerto de Chile donde se impide aforar: *“Richard von Appen, presidente de Ultramar y TPS, en una de sus pocas declaraciones a la prensa, señaló en septiembre 2015 a revista Qué Pasa que “se nos está discriminando para participar en igualdad de condiciones con San Antonio. No queremos que la ZEAL deje de hacer estos servicios, sino que los clientes puedan elegir”. Mientras que en el caso de los estibadores, ellos cifran las pérdidas en 36.000 mil turnos anuales y 125 puestos de trabajo”* (Mundo Portuario, 6 de marzo 2017).

Por otra parte, el dirigente del sindicato de estibadores que milita en la Unión Portuaria, además de mostrarse a favor que los aforos puedan realizarse en TPS, agrega otro aspecto que también debiese considerarse en este conflicto. De ese modo, el dirigente alude a la necesidad de una mayor regulación del trabajo portuario en las zonas de extensión portuaria, como lo es el ZEAL: *“La no regulación del trabajo portuario en las zonas de extensión portuaria (reconociéndolas como trabajo portuario), la ampliación de las cadenas de distribución y almacenamiento, la incorporación de nuevas tecnologías y procesos automatizados, hacen que hoy se merme el trabajo portuario, y sin una regulación clara –en beneficio de los trabajadores y trabajadoras- nos hace perder turnos y trabajo, como por ejemplo, con el tema de los aforos y otras cargas -no tan solo en Valparaíso-, que sacan las cargas y mercancías fuera de los recintos considerados por la legislación vigente, como portuarios”* (Portal Portuario, 13 de abril 2017).

En efecto, la principal demanda de los trabajadores es que se permita realizar aforos en el puerto de Valparaíso y sea el cliente el que escoja dónde llevar a cabo el proceso. En ese sentido, Pablo Klimpel de la Unión Portuaria afirmó: *“Cuando como sindicato, hemos defendido el derecho a*

realizar los aforos en el puerto de Valparaíso y en particular hoy, en el TPS. Básicamente hablamos, de la libertad de que el cliente elija donde aforar y que nosotros como trabajadores portuarios, podamos hacer este trabajo dentro de los recintos portuarios, como una de las distintas ofertas y posibilidades que entrega el mercado y la cadena logística. (...) Es esto, lo que defendemos los trabajadores portuarios y no otra cosa: el derecho al trabajo” (Portal Portuario, 13 de abril 2017). “Que el cliente sea quién escoja en qué terminal lo va a hacer, bajo qué costos, bajo qué parámetros, que sea el cliente quien decida, pero que se pueda hacer acá en el puerto de Valparaíso” (H. Santibáñez, 2017). “Con el tema de los aforos, no queremos que se castigue a la ZEAL, queremos que el cliente elija donde es más barato. Porque yo no te puedo obligar a ti, si hay dos panaderías, a ir comprar en la más cara. Porque en los temas de los aforos, arriba vale 700 dólares y un container del extranjero vale 300 dólares. Sale más caro un aforo que traer un container de afuera para acá y no entendemos como la Empresa Portuaria no ha hecho nada” (S. Baeza, 2017).

En cuanto a las tácticas utilizadas por los trabajadores portuarios, se pueden mencionar gestiones como mesas de diálogo, apoyo a la demanda tribunales por discriminación, marchas, concentraciones, acciones de fuerza en las inmediaciones de EPV y otras formas de acción directa, tales como la realización de un piquete en la entrada del Terminal 1, con el objeto de entorpecer la atención de cruceros⁴⁷. Esta última medida adoptada por los trabajadores, ha generado un mayor impacto en la actualidad, debido a las consecuencias que conlleva esta acción para la industria turística porteña. En efecto, líneas de cruceros recientemente han anunciado que recalarán en el Puerto de San Antonio, lo que es mirado con preocupación por las autoridades políticas (Radio Biobío, 10 de julio 2017). *“Por eso, no atendemos buques de pasajeros, estuvimos parados tres horas con el buque de pasajeros y ¡quedo la cagá! Y se nos vinieron todos encima, la gente de la ciudad. ¿Qué? Nosotros somos fuertes también para defender nuestros derechos aquí po. Y si tenemos que enfrentarnos con alguien, nos vamos a enfrentar y vamos a sacar a todos los trabajadores a la calle, a cagar no más. Y ahí estamos, todavía estamos peleando. (...) nosotros hemos dicho que, si no hay cargas limpias, no hay aforo, no hay cruceros. Y los cruceros están programados, pero no quieren entender. Nos hemos echado a*

⁴⁷ Dicha acción es la única vez que se ha realizado un paro en el Terminal 1, desde que TPS tomó control de su administración, aunque no afectó su principal actividad que son las labores vinculadas a los buques de carga.

todas las autoridades encima. El Intendente nos mandó a la fuerza policial a que nos golpearán, en todas las cuestiones salieron a opinar. El Intendente trabajó en la Empresa Portuaria y no ha dicho nada, nada” (S. Baeza, 2017).

Por último, cabe considerar que de acuerdo con el representante de Aduanas, nunca se han realizado aforos en el puerto de Valparaíso, a excepción de un periodo de seis meses, producto de la alta congestión producida por el movimiento de carga: *“Efectivamente, nunca efectuaron esta labor, salvo durante seis meses de forma extraordinaria en un período de alta congestión y movimiento de carga, de acuerdo a sostenido por Felipe Santibáñez, presidente de la Cámara Aduanera, en entrevista con MundoMarítimo en julio 2015. Vieron que era una buena oportunidad de diversificar, mientras que ZEAL lo visualizó como una amenaza a su negocio” (Mundo Portuario, 6 de marzo 2017).*

Conflicto Valparaíso 2: Desvinculación de trabajadores, a propósito de las elecciones en sindicato de eventuales.

Este conflicto laboral trata sobre la desvinculación de varios trabajadores que formaban una tendencia sindical cercana a la Unión Portuaria, la cual pretendía disputar la dirección del Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso a los dirigentes afines a la COTRAPORCHI. Esta disputa se inicia en septiembre de 2015, cuando comienzan a desvincular a trabajadores pertenecientes a la Unión Portuaria: *“En las elecciones del sindicato, ahora en febrero, nosotros teníamos una tendencia sindical dentro del sindicato. Y de esa tendencia han cortado a siete compañeros. Incluyéndome. Nos empezaron a cortar de la pega uno a uno” (P. Klimpel, 2016).* A pesar de estar desvinculado, Pablo Klimpel igual salió elegido dirigente del sindicato de estibadores, sin embargo, su situación laboral no cambió:

“Después de las elecciones del sindicato⁴⁸, yo salí como dirigente, como somos sindicatos transitorios yo puedo seguir siendo dirigente aunque no esté trabajando en el puerto porque no me quieren nombrar. Y no me han dado ninguna justificación para no nombrarme (P. Klimpel, 2016).

⁴⁸ Los resultados de la elección del Sindicato N°1 de Estibadores de Valparaíso, fueron 5 dirigentes de la lista oficialista, uno de la Unión Portuaria y uno independiente.

El dirigente afectado señala que la empresa desvincula trabajadores sosteniendo argumentos que para él no son válidos: *“la empresa siempre te saca hueás po. A mí me dijo que estaba dentro de la política de recortar gente, porque habían muchos trabajadores. Pero en el área donde yo trabajaba, que era en el patio del puerto, éramos siete trabajadores y ahora son doce. Entonces por recortar puestos, no es así.”* (P. Klimpel, 2016). De ese modo, el dirigente de la Unión Portuaria acusa la existencia de una coordinación entre los dirigentes sindicales que controlan el sindicato y las empresas de muellaje, teniendo en consideración que a pesar de ser una disputa sindical, las gerencias se involucran desvinculando a los trabajadores de la tendencia contra-hegemónica: *“igual nosotros éramos de una orientación sindical distinta a la del sindicato. Entonces, ahí una sospecha de la coordinación entre uno y otro (...) Ahora, el sindicato hizo una campaña contra nosotros súper fuerte, por ser de la Unión Portuaria de Chile⁴⁹”* (P. Klimpel, 2016).

Las perspectivas de los distintos actores involucrados en disputa, se puede observar en la siguiente cita, donde el dirigente de la Unión Portuaria relata que los motivos de la desvinculación de su compañero de tendencia que participaba del Comité Paritario, estuvieron ligados a las dificultades que tenían los trabajadores de implementar los avances logrados a través de la Ley Corta, en el Puerto de Valparaíso:

“La implementación de la Ley Corta, asumía que los eventuales por primera vez íbamos a tener comité paritario de higiene y seguridad. Y habían dos figuras: El comité paritario de puerto, de la empresa de muellaje que trabaja en el terminal mismo y un comité paritario de puerto. (...) Entonces la Empresa Portuaria de Valparaíso, como representante del Estado, tiene que fiscalizar los funcionamientos de los comités paritarios de muellaje. Y mi sindicato, con la COTRAPORCHI, es decir, la COTRAPORCHI y la COMACH, junto con la empresa TPS, presentaron un recurso de protección e impugnó la implementación del comité paritario puerto, que no querían que el Estado fiscalizara los comités paritarios al interior del puerto. Porque decían que la empresa portuaria ya no trabajaba en el puerto desde hace muchos años y que no

⁴⁹ En este reportaje (Empresa Océano, 16 de febrero 2016), se puede apreciar la posición de Roberto Rojas, presidente reelecto del sindicato de estibadores, en la cual se opone a la Unión Portuaria y pregona seguir avanzando en mejores acuerdos con las empresas de muellaje mediante la paz social: <https://www.youtube.com/watch?v=juha4C8EdWs>.

tenían nada que hacer. El problema de fondo es que no querían la fiscalización del Estado. Y bueno nosotros como Asamblea nos negamos a eso. Dijimos que nunca nos habían preguntado y que no tenían por qué haber firmado una carta, ni una demanda, que por lo tanto, mis compañeros del paritario fueron a juntarse con la Empresa Portuaria de Valparaíso, para generar un marco de acuerdo de sí implementar el comité paritario. Y después de un rato, los echaron po” (P. Klimpel, 2016).

Debido a que la tendencia sindical opositora fue descabezada, no hubo margen de maniobra para presionar por la reincorporación de los trabajadores desvinculados desde la interna del sindicato. En cuanto a la Unión Portuaria, su accionar solidario no fue relevante tampoco como para lograr que los trabajadores se reintegren al trabajo. Recién en abril del 2017, solamente el dirigente electo, pudo retornar a las faenas después de haber presionado a la empresa a través de distintos medios, tales como el Ministerio y Dirección del Trabajo, medios de comunicación y de la Unión Portuaria.

Conflicto Valparaíso 3: Automatización del puerto y pérdida de puestos laborales.

La automatización y mecanización de los puertos es un conflicto identificado sólo por el dirigente de la Unión Portuaria: *“en TPS nos quitaron funciones. Implementaron un sistema que se llama NAVIS, que es un sistema de manejo logístico en el terminal y con eso nos quitaron tres funciones” (P. Klimpel, 2016).* Dicho dirigente menciona que a pesar de haber planteado el problema en asamblea, el resto de la dirigencia no le dio importancia, lo cual sumado a la rapidez con la que fue implementado esta tecnología, no se pudo realizar una oposición. En ese sentido, el resto de la dirigencia habría señalado que *“no podemos hacer nada contra la implementación de tecnología y nuevas maquinarias. Así, en sus palabras, es el modernismo, esa es la mano que se nos viene, y nosotros tenemos que sobrevivir solamente en este ámbito y ver qué hacemos. Y yo me oponía constantemente en las asambleas. Los trabajadores de base me apoyaban, pero con el susto de ser despedidos. Entonces no peleaban. Si bien se han dado hartas discusiones fuertes en la asamblea, no se corta el queque, quedan las discusiones ahí en el aire, pero nunca con la determinación de qué vamos a hacer. Y pasó que esa cosa fue tan rápida, fue en tres meses, alegamos y alegamos, empezamos a ver, y los dirigentes se hacían los huevones, y pasó” (P. Klimpel, 2016).*

En cuanto al dirigente de la COTRAPORCHI, si bien reconoce que la incorporación del sistema NAVIS ha afectado a los trabajadores, enfatiza en la existencia de conversaciones y acuerdos con la empresa, la cual se comprometió a reubicar a gente. Por lo tanto, dicha organización no percibe la mecanización de los puertos como un conflicto, sino que asume dicha tendencia, buscando una adaptación: *“Yo creo que la tecnología llegó, llegó pero de un viaje. Lo bueno es que nosotros tuvimos conversaciones con la empresa y no nos ha afectado tanto, hemos ido reubicando a la gente. (...) nosotros tenemos un compromiso con TPS, de que no seamos castigados muy fuerte, porque la tecnología llegó. (...) Ha afectado a algunos, pero nos vamos acomodando, vamos viendo donde podemos meter más gente. Ha afectado, pero no tanto como esperábamos que nos iba a afectar”* (S. Baeza, 2017).

Sin embargo, en otros puertos no fue posible implementar el sistema NAVIS, debido a que las empresas fueron incapaces de garantizar que no se perdieran puestos de trabajo: *“Por ejemplo, en Iquique se iba a implementar el mismo sistema, el NAVIS. Pero los trabajadores se opusieron. Le dijeron a la empresa que si no garantizaba que no bajara la cantidad de turnos y funciones, haciéndose un cálculo estadístico de seis meses para atrás a la implementación del sistema, se oponían. La empresa no pudo garantizar eso, así que no quiso. Aparte venían saliendo de una huelga, entonces no querían más conflictos. En Antofagasta pasó lo mismo”* (P. Klimpel, 2016).

En cuanto al Puerto de Ventanas, el otro dirigente de la Unión Portuaria se encuentra alerta ante la incorporación de tecnología y la posible pérdida de funciones y puestos de trabajo, sin embargo, aún no se han enfrentado a un conflicto de ese tipo. En ese sentido, frente a la modernización de los puertos, el dirigente señala *“que vaya de la mano la tecnología con resguardar los puestos de trabajo de los trabajadores. En el día de mañana, aquí en el puerto de Ventanas, trabajamos 400 personas, el día de mañana si viene una grúa o viene un sistema que pueda cortar gente, eso nosotros no lo vamos a permitir. No lo vamos a permitir. Los vamos a reubicar y los vamos a capacitar, de manera que todos tengan un puesto súper específico dentro del terminal. Porque eso es lo que va a pasar más adelante. Van a empezar nuevas tecnologías, nuevos sistemas de acopio, nuevos sistemas de embarque y desembarque del concentrado”* (J.P. Pizarro, 2016).

Conflicto Valparaíso 4: Bono impago en Terminal 2.

El siguiente conflicto surge a raíz de un bono que había prometido la empresa OPVAL en febrero del 2016, en el contexto de la firma de un acuerdo marco entre la empresa y el sindicato de trabajadores eventuales, el cual contó con la anuencia de la Dirección del Trabajo. La entrega de este bono por término de la negociación realizada, no quedó con una fecha clara, por lo que en septiembre, los trabajadores se movilizan, generándose un acuerdo de palabra con la empresa para que sea entregado el mes de diciembre: *“El otro problema lo tenemos ahora en TCVAL con un bono que la empresa prometió, pero lo prometió al aire y ahora no se está haciendo cargo, entonces es probable que tengamos un paro el 15 de diciembre”* (P. Klimpel, 2016). Según el dirigente de la Unión Portuaria, lo que sucedió fue que *“la asamblea presionó a los dirigentes de que si no estaba el bono prometido, se paraba. Se acató lo que se dijo en la asamblea, vamos a ver qué pasa”* (P. Klimpel, 2016).

El desenlace del conflicto tuvo como protagonista al dirigente de la Unión Portuaria, que para ese entonces seguía desvinculado de la empresa y sancionado por el sindicato, el cual negoció la entrega del bono con la empresa de muellaje, por lo que no fue necesario llevar a cabo una paralización. Sin embargo, una vez acordado el bono, los trabajadores hicieron un paro de tres horas dentro de un turno, para adelantar el pago del impuesto a la renta. El hecho de que el dirigente de la Unión Portuaria haya realizado las gestiones para resolver el conflicto, generó molestias en el presidente del sindicato Roberto Rojas, quien acusó a la empresa de quebrar las confianzas e incluso de realizar prácticas anti-sindicales, al haber negociado con un dirigente que estaba sancionado por el sindicato y que hace más de un año no había sido nombrado por la empresa para trabajar. En ese sentido, el presidente del sindicato reafirmó su compromiso con la paz social y condenó el hecho de que la empresa negociara con un dirigente que en ocasiones anteriores había llevado a cabo llamados a un paro nacional (Empresa Océano, 16 de diciembre 2016).

Conflicto Valparaíso 5: Entrega de turnos a otro sindicato por menor salario.

Este conflicto se desarrolla en febrero del 2017, en el Terminal 2 del Puerto de Valparaíso, producto de que OPVAL traspasó turnos de la estiba de buques de cabotaje a otro sindicato formado por trabajadores de temporada, pagando un menor salario. Ante este hecho y frente a la

no resolución del conflicto mediante el diálogo, un grupo de trabajadores liderados por el dirigente de la Unión Portuaria, realiza un piquete en los accesos a TCVAL, generando la interrupción de las actividades productivas y comerciales en el Terminal 2, y el consiguiente enfrentamiento con personal de seguridad de la Armada. En ese sentido, Pablo Klimpel de la Unión Portuaria señaló: *“No podemos nosotros soportar que se meta una agrupación de trabajadores por un valor turno inferior al de nosotros. Porque lo único que hace eso es precarizar el empleo”* (Empresa Océano, 7 de febrero 2017).

Posteriormente, el presidente y otros dirigentes del sindicato de estibadores se apersonaron en el lugar, donde Roberto Rojas hace un llamado a retomar el diálogo y a respetar acuerdos de la asamblea antes de proceder, no obstante, dejando en claro que si el conflicto no se resolvía en dos días, comenzaba un paro indefinido. De esa forma, el presidente del sindicato de los eventuales porteños, Roberto Rojas afirmó: *“Compañeros, espero que sean comprensivos. Yo quiero que entiendan que ustedes están mal. Valoramos lo que hoy día hicieron un grupo de trabajadores, que enfrentaron a la fuerza pública, lamentamos mucho los detenidos que hoy existen, pero entendemos compañeros, que la cosa no funciona así. La cosa funciona con acuerdo de asamblea y el sindicato somos 600, si no tomamos los acuerdos entre todos... compañeros, si no solucionamos este problema en dos días más, con esa gente, es que tendremos paro indefinido”* (Empresa Océano, 7 febrero 2017).

Respecto a esta situación, otro dirigente del sindicato de estibadores, al ser consultado por este hecho, señala que ni siquiera alcanzó para ser considerado como un conflicto, debido a que era un asunto ya reconocido por la empresa e iba a ser conversado, pero que sin embargo, un grupo de trabajadores tomó la iniciativa de llevar a cabo una trifulca: *“era un tema que nosotros como directiva habíamos atacado ya, habíamos solicitado con anterioridad a que ocurrieran los hechos de los que tú tienes conocimiento, habíamos estado solicitando una entrevista con el gerente de OPVAL para analizar, y uno de los temas en carpeta era ese. Lo que pasa que hay compañeros que son más efusivos y que lamentablemente no son del sindicato ahora, habían dejado de serlo antes del conflicto, por algunas faltas que cometieron fueron sancionados y fueron ellos quienes convocaron a esta trifulca por llamarlo así, pero nosotros ya habíamos tomado como directorio las medidas del caso. Estábamos esperando la fecha y hora para*

reunirnos y hablar del tema con la empresa, con el gerente y solucionarlo, sabíamos que este sartén lo teníamos por el mango. Te lo digo como dirigente y responsablemente, ese sartén lo teníamos por el mango. Hay acuerdos que estaban firmados que íbamos a hacer respetar y prevalecer” (H. Santibáñez, 2017).

En definitiva, independientemente de las apreciaciones subjetivas, lo que pasó fue que posteriormente a la realización de la manifestación, la empresa resuelve conversar con los dirigentes del Sindicato N°1 de Estibadores, donde acuerdan devolver los turnos al sindicato afectado, cerrándose así este conflicto.

Conflicto Valparaíso 6: Condiciones de seguridad precarias.

En el puerto de Valparaíso se pudo observar un conflicto en estado de latencia, el cual está relacionado con la composición de las dotaciones, la polifuncionalidad en un mismo turno y las condiciones de seguridad. El dirigente de la Unión Portuaria acusa a las empresas de muellaje de ahorrarse dinero convocando a menos trabajadores de los necesarios para llevar a cabo una faena, lo que en el peor de los casos ha terminado con accidentes y la muerte de algún trabajador: *“Entonces por ejemplo, se pide una cuadrilla de movilizadores para la carga o descarga de algún producto. Dando ese ejemplo nomás, sólo con los movilizadores. Piden 3, de 4 ¿cachai? Se cagan con uno. Con ese uno que se cagan, pagan los sueldos de todos los que están ahí y más encima están ganando más plata. (...) La OIT, en las políticas de salud laboral y de seguridad laboral, indica claramente las cantidades de trabajadores por faena, la estandarización de esas cuadrillas, las enfermedades asociadas al desgaste laboral y la empresa te caga y tienes accidentes, ¿cachai? Y después, ¿quién es el culpable de esos accidentes? El trabajador.*

Tengo el caso de un compañero que es control material, que es el que da los materiales al buque. Por ejemplo, se necesitan cadenas, cambiar ganchos, aceites, grasa, o cualquier cosa. A este compañero lo mandaron a terminar, a rematar unas faenas de los movilizadores y deberían haber pedido a mínimo dos movilizadores. No pidieron movilizadores. Rápidamente le pidieron que hiciera eso, salió de su puesto de trabajo y tuvo un accidente. Y luego lo culpabilizan a él. Entonces la empresa se trata de ahorrar el costo y esos costos de productividad, se los

responsabiliza a los trabajadores. Y así ocurren accidentes, ¿cachai? En vez de ahorrarse los accidentes, pedir la cantidad necesaria de gente y todos ganamos” (P. Klimpel, 2016).

Esa situación es reafirmada por Gonzalo Díaz, asesor de la Unión Portuaria, el cual advierte que en Valparaíso no se respetan las dotaciones, a diferencia de otros puertos de Chile que por un tema de seguridad, sí lo hacen: *“hace poco murió un trabajador en Valparaíso y eso es porque la persona estaba trabajando en dos faenas al mismo tiempo, dentro de un recinto cerrado con máquinas de 120 toneladas, en recintos estrechos, con muchas horas de trabajo. Esa persona simplemente no se dio cuenta y lo atropelló una máquina de 120 toneladas. Y eso fue por una responsabilidad de la empresa, que tiene costumbre de hacer que las personas trabajen en dos cosas al mismo tiempo. Entonces genera este tipo de cosas. (...)*

Generalmente en los otros puertos, cada trabajador hace una faena y se va para la casa. O sea, termina la faena y chao, te fuiste. Por un tema de seguridad, el estar haciendo muchas cosas al mismo tiempo, en un lugar donde tienes que tener los cinco sentidos atentos, te distraes y un segundo de distracción significa que se te cae un tarro de cuatro toneladas en la cabeza. Entonces, por esa razón, se dice que tiene que ser una sola faena, o a lo más dos cuando es una faena bastante sencilla. Pero esta persona estaba haciendo dos faenas bastante complicadas y al mismo tiempo, o sea ni siquiera había terminado una, las dos cosas las hacía al mismo tiempo. Entonces eso es jugar a la ruleta rusa” (G. Díaz, 2017).

Por otra parte, el dirigente de la COTRAPORCHI responsabiliza a los trabajadores de los accidentes, sin aludir a la problemática respecto a las dotaciones que señala el dirigente de la Unión Portuaria: *“Yo creo que los trabajadores somos muy confiados. Aquí están las instrucciones dadas, antes de que el buque empiece a funcionar a las 8 de la mañana. Cualquier turno, el supervisor tiene que dar una charla de 10 minutos, todo lo que viene, qué se va a hacer y todo. Por eso, es importante que el trabajador se cuide también. Somos muy arriesgados (...) Nosotros hemos hecho seminarios de eso, como tenemos que cuidarnos para llegar bien a la casa, como salimos de la casa y llegamos bien a la casa. Ese es el autocuidado que tienen que hacer los trabajadores, porque de repente nosotros nos arriesgamos también, así que por eso, te digo autocuidado no más” (S. Baeza, 2017).*

6.3.3) Conflicto Laborales Transversales

Conflicto Transversal 1: Reglamentación portuaria (“Ley Larga”). Definiciones y regulación de: Trabajo, trabajador y recinto portuario + pensiones.

Los dirigentes portuarios de Ventanas y Valparaíso también dieron a conocer conflictos relativos a la institucionalidad que rige el sistema de producción portuaria. En este caso, lo que está en disputa, es una actualización del reglamento portuario, donde trabajadores, empresarios y gobierno, disputan las definiciones de lo que es (1) trabajador portuario, (2) recinto portuario y (3) trabajo portuario, lo cual ha sido canalizado institucionalmente mediante mesas de diálogos: *“Cámara Marítima, el Estado con la Directemar y los sindicatos portuarios. Las tres tendencias que te nombré al principio. Ahí en la mesa de negociación se va a ver qué quiere cada cual, y quien tenga la mejor capacidad de negociar, de poner sus puntos en la mesa y ganarlos, va a hacer esa ley. Pero hay márgenes obviamente, que los da la legalidad. Pero eso es la ley larga. Nosotros definimos una cosa, la Cámara Marítima otra, y el Estado otra”* (P. Klimpel, 2016).

Estas negociaciones han sido denominadas por los trabajadores portuarios vinculados a la Unión Portuaria, como la “Ley Larga”, buscando rebasar las limitaciones que se imponen desde la institucionalidad y entendiéndola como continuación del proceso de negociación, iniciado a partir de las movilizaciones del 2013 y 2014, y que dieron origen a la Ley Corta. Sin embargo, cabe señalar que el gobierno a través del Ministerio del Trabajo, ha señalado que lo que está en discusión no es una ley, sino que lo que está en juego, tiene un carácter de reglamento, lo que tiene implicancias respecto a qué es posible negociar y qué no⁵⁰. En ese sentido, respecto a este punto, el presidente de la COTRAPORCHI reafirma que lo que está en discusión no es una ley, sino un reglamento y a su vez rechaza el primer documento enviado por el gobierno, en abril del 2017: *“Ésta no es una ley larga, este es un reglamento. Una ley es una ley, este es un reglamento que se va a discutir con el Ministerio del Trabajo y los trabajadores, no es ley. Cuando es ley va al parlamento. Entonces, claro, aquí hay varias cosas que nos mandó el gobierno en una minuta, donde hay cosas que a nosotros no nos gustó. Este documento lo rechazamos”* (S. Baeza, 2017).

⁵⁰ En este reportaje (Empresa Océano, 12 de abril 2017) es posible escuchar la distinción que realiza el gobierno, clarificando que lo que se discute es el reglamento portuario, el cual está constreñido por lo que indica la Ley 19.542, vigente desde el año 1997: <https://www.youtube.com/watch?v=HD3OVXAdKA>

En tanto, la Unión Portuaria si bien reconoce que lo que se discute es un reglamento, su estrategia apunta también a la modificación de la ley portuaria en un largo plazo⁵¹: *“los viejos le dicen la ley larga, pero en realidad es un decreto que viene a complementar lo que se logró con la ley corta. (...) el carácter que quiere darle la Unión Portuaria, y creo que es el correcto, es como ley larga, en realidad una legislación más a largo plazo del rubro portuario. La ley corta reguló sólo algunos aspectos, y esa es la gran pelea que se viene ahora yo creo, por parte de la Unión Portuaria. Y no solamente ellos, hay otras organizaciones ahí negociando con el gobierno, está la COTRAPORCHI por ejemplo, y otras organizaciones menores. Pero la que la lleva es la Unión Portuaria”* (A. Ormeño, 2017).

En cuanto a la definición de trabajador portuario, los trabajadores parten del diagnóstico que la entrega indiscriminada y con mínimos requisitos del carnet rojo⁵², ha significado una precarización de la fuerza de trabajo. Frente a eso, tanto los dirigentes de la CONTRAPORCHI como de la Unión Portuaria, aluden a la necesidad que haya una mayor regulación en la certificación del trabajador portuario, buscando una profesionalización de la labor y establecer claramente los perfiles portuarios. Dicha actualización implicaría eliminar las tarjetas rojas, buscando una mayor regulación sobre la cantidad de permisos que se otorgan. En ese sentido, el dirigente de la COTRAPORCHI menciona que *“no tiene validez ya esta tarjeta, la tiene cualquier persona. Y eso queremos mejorar, queremos que sea más estricto, que sea más profesional esta tarjeta, porque a nosotros nos costó ganarnos esta tarjeta”* (S. Baeza, 2017).

Por otra parte, el dirigente de la Unión Portuaria advierte que la entrega de una cantidad superior de tarjetas respecto al trabajo portuario que hay, genera un ejército de reserva que es aprovechado por las empresas portuarias para precarizar el trabajo mediante la creación de sindicatos “piratas” o derechamente rompehuelgas, haciendo que grupos de trabajadores se enfrenten entre ellos por

⁵¹ *“Esta propuesta reglamentaria nos parece insuficiente y consideramos que es solo el inicio de un debate nacional más serio y profundo para avanzar hacia una Ley general de puertos o ley laboral portuaria entendiendo que la propuesta reglamentaria es solo una recopilación de dictámenes que surgen como una forma de llenar vacíos de interpretación en la ley vigente, la cual es muy insuficiente. Una reglamentación tiene sentido cuando exista una ley que regule el trabajo portuario. Reconocemos una deuda que quedó plasmada en la ley 19.542 que establece la creación de una ley general de puertos y que 20 años después, aún está pendiente”* (Unión Portuaria, abril 2017a).

⁵² Certificación entregada por diversas OTEC que permite a una persona trabajar en un puerto.

un puesto⁵³: “eso hace que haya muchas personas con carnet rojo, pero que trabaje el 20% de eso. Entonces tienes un ejército de reserva. A veces ahí se forman sindicatos con estos trabajadores que han estado poco o fueron desvinculados, y genera otros que son más precarios, que pueden trabajar cuando pueden como piratas⁵⁴. (...) El punto es este: que los que tienen poca pega, siempre van a querer demostrarle al empleador que son mejores trabajadores que los que tienen pega estable. Entonces, por ejemplo, si yo como sindicato paro y tengo al otro sindicato esperando que el otro se equivoque para entrar en escena, paro el puerto y el otro por atrás, por la puerta chica, entra a trabajar por mí como rompe huelga”.

“A Antofagasta, hace poco se le metió un sindicato de mercenarios y ahí están peleando. En San Vicente, hace poco trataron de hacer lo mismo, un sindicato de puros pincheros, lo armaron y la empresa los recibió y la gerencia les decía que los sindicatos eran los que no los querían dejar trabajar y los cabros hicieron un paro afuera. El sindicato le dijo a la empresa que ellos habían creado ese sindicato, porque se demoraron años en tener una buena relación con la empresa y ellos lo consiguen en dos días. Entonces son lógicas perversas. Y el Estado que es responsable al darle permiso de carnet rojo a cualquiera. Es la lógica del ejército de reserva y mercenario. Y dado por la condición de eventualidad que no genera una condición contractual estable, más allá del convenio de puestos de trabajo que puede durar seis meses. Y los CPPT se los pasan por la raja. La cosa es que tú tienes que tener un buen control del puerto y eso es violento, enfrentamiento entre trabajadores” (P. Klimpel, 2016).

Otro punto sobre el trabajador portuario, está vinculado a la especificación relativa a los recintos portuarios y refiere a la inclusión/exclusión que se realiza sobre los trabajadores que operan en recintos considerados como extra-portuarios. En ese sentido, la posición del gobierno es no considerar a los trabajadores extra-portuarios como trabajadores portuarios, debido a que la ley 19.542 que rige la definición de lo que se entiende por recinto portuario y concesión marítima, está restringida a un perímetro que excluye a los recintos extra-portuarios.

⁵³ Un ejemplo de esta práctica es el conflicto n° 5 del Puerto de Valparaíso, que surgió cuando la OPVAL le entrega las faenas de cabotaje a un sindicato de trabajadores temporales, quitándole puestos de trabajo al sindicato de eventuales con el cual tienen convenio.

⁵⁴ “Antes se llamaba piratear, cuando eran multi operadores, cuando no existían las licitaciones en los terminales, habían múltiples empresas trabajando en el mismo muelle, entonces podías piratear, te echaban de una y podías ir a otra y así. Te podías mover, pero ahora ya no es así” (P. Klimpel, 2016).

Sin embargo, la posición de los trabajadores, tanto la CONTRAPORCHI como la Unión Portuaria, es que los trabajadores extra-portuarios sí deben ser considerados como portuarios debido a que realizan el mismo trabajo y son contratados por las mismas empresas de muellaje que operan en los puertos. Esta situación es ejemplificada por Manuel Díaz, dirigente de la COTRAPORCHI y presidente del Puerto de Mejillones, quien señala que un movilizador gana 40.000 pesos en el puerto y por realizar el mismo trabajo en un recinto extra-portuario, recibe 10.000-15.000 pesos de salario. En el mismo sentido, Jorge Pereira, dirigente también afiliado a la COTRAPORCHI y presidente del sindicato de la empresa AGMAC de Puerto Ventanas, además de reafirmar las diferencias en beneficios y salarios entre un trabajador portuario y extra-portuario, señala que teme que algún día se extingan los trabajadores portuarios y se conviertan todos en extra-portuarios, dada la tendencia a la automatización de los puertos (Empresa Océano, 12 abril 2017).

Una percepción similar tiene el dirigente independiente del sindicato de eventuales de Valparaíso, quien señala respecto a los trabajadores extra-portuarios que *“hacen prácticamente la misma pega que hacemos nosotros con la diferencia de que ellos no embarcan, o sea, me refiero a que no están en la orilla subiendo la carga al buque, pero sí hacen la demás pega, prácticamente lo que es trasvasije, lo que es desconsolidado o consolidado. Deberían ser considerados como trabajadores portuarios. Deberían serlo y tener los mismos beneficios que tienen los trabajadores portuarios. Eso también nos permitiría a nosotros, en algún momento, si es que algún compañero fuera desligado por abc motivo de la orilla, que pudiera ejercer su función en un extra-portuario”* (H. Santibáñez, 2017).

Mientras que la Unión Portuaria, en una carta dirigida a A. Krauss, actual ministra del trabajo, señala que en la discusión debiese centrarse en una ley portuaria, superando así el reglamento, y asumir la nueva realidad portuaria, considerando a los recintos y trabajadores extra-portuarios como parte de un nuevo concepto, que abarque ambas realidades: Zona Portuaria, la cual es comprendida *“como aquella que comprenden los recintos portuarios, aéreas de mar y tierra de los puertos, los terminales especializadas de graneles, líquidos, aunque se encuentren fuera de los límites de los puertos”* (Unión Portuaria, abril 2017b)

En cuanto a la discusión en torno al trabajo portuario, los trabajadores están solicitando una mayor especificación respecto a la composición de las cuadrillas, buscando estandarizar los procedimientos y la cantidad de trabajadores que se requieren para la realización de una faena. Sin embargo, de acuerdo al trabajo de campo y revisión bibliográfica, esta demanda fue posible reconocerla como propia de la Unión Portuaria, no registrándose un pronunciamiento de la COTRAPORCHI en relación a este tema. En esta ocasión, se puede apreciar cómo esta exigencia de una mayor regulación sobre el trabajo portuario, ha sido incorporada por el dirigente independiente, a diferencia de otras situaciones donde estuvo más alineado con los postulados de la COTRAPORCHI. En ese sentido, Harry Santibáñez también alude al vínculo entre una normativa respecto a las dotaciones por cuadrilla y la seguridad de los trabajadores: *“Me preocupa la dotación por cuadrilla, que ojalá se legisle respecto a ese tema, cosa de que no sea visto como un capricho de los dirigentes, sino que esté establecido en una norma para los trabajadores, eso. Sí, yo diría que es como lo más relevante en realidad, las dotaciones por cuadrilla, que regula y establece la seguridad de los trabajadores”* (H. Santibáñez, 2017).

Respecto a este punto, la Unión Portuaria, en la reunión que sostuvieron en Huasco a fines de abril para analizar la propuesta del gobierno sobre la actualización del reglamento portuario, destaca la necesidad de repensar la distribución de turnos no afectando la remuneración de los trabajadores. En ese sentido, esta organización, si bien reconoce que la prohibición de realizar turnos alternados -como propone el gobierno-, afecta los salarios de los trabajadores -como acusa la COTRAPORCHI⁵⁵-, la solución que propone es estudiar la posibilidad de redistribuir los turnos en 4 jornadas de 6 horas, haciéndose cargo del hecho que los turnos alternados afecta la salud y seguridad de los trabajadores (Unión Portuaria, abril 2017b).

Asimismo, bajo la misma lógica de buscar una mayor regulación del trabajo portuario, la Unión Portuaria está en contra de la polifuncionalidad y propone el reconocimiento de la polivalencia. En ese sentido, mientras que la polivalencia remite al hecho de saber más de una función

⁵⁵ *“Nosotros trabajamos por turnos alternados. Por ejemplo, un trabajador entra a las 8 de la mañana y sale a las 15:30, y después vuelve a las 11 horas y sale a las 6:30, y eso lo quieren quitar. Y eso para nosotros es malo porque nosotros no tenemos pega todo el año. Hay temporadas aquí, por ejemplo de repente, no hay buques, pasan los días sin buque y en todos los puertos. Entonces qué es lo que pasa, que el trabajador aprovecha de hacer su primer y tercer turno, y si nos quitan el turno alternado, va a ser más pobreza, más miseria”* (S. Baeza, 2017).

portuaria, la polifuncionalidad alude a la posibilidad de realizar más de una función dentro de una misma jornada de trabajo o turno, lo cual es rechazado por esta organización (Unión Portuaria, abril 2017b).

Por otra parte, ambas organizaciones coinciden en la necesidad de que el trabajo portuario sea reconocido como de alto riesgo, lo que implicaría que los trabajadores portuarios puedan optar a una jubilación anticipada: *“Yo creo que dentro de la Ley Larga, definir los perfiles, definir el trabajo, primero definir el trabajo como de alto riesgo. Ya teniendo eso certificado, el trabajo portuario como trabajo de alto riesgo, uno puede ya caminar para, para el tema de la pensión portuaria”* (J.P. Pizarro, 2016).

Por último, la Unión Portuaria en el contexto de esta discusión también propone mejorar la salud en los puertos mediante instalaciones de atención médica con profesionales idóneos; la fiscalización en los puertos creando un departamento especializado de la Dirección del Trabajo sobre trabajo portuario; garantizar los derechos sindicales de los eventuales respetando el fuero más allá del turno y extendiéndoselo también al presidente de los Comités Paritarios; mejorar estabilidad de los trabajadores eventuales, haciendo exigible el cumplimiento de los CPPT en tribunales; revisar la incorporación de la mujer en los puertos, relacionado con principios como la igualdad, autonomía, equidad y no discriminación en el trabajo, garantizando la protección a la maternidad y derecho a fuero maternal; y mejorar el rol de la DIRECTEMAR en la investigación de accidentes, instando a que tome en consideración las investigaciones de los comités paritarios de cada puerto, redefiniendo así los roles fiscalizadores y atribuciones en materia de seguridad e higiene de la entidad estatal (Unión Portuaria, abril 2017).

Conflicto Transversal 2: Disputa en torno a las pensiones.

En relación a las pensiones, el gobierno en la promulgación de la Ley Corta, se comprometió a pensionar a través del otorgamiento de pensiones de gracias, a una cierta cantidad de trabajadores portuarios, que por su condición de precariedad no han podido jubilar, a pesar de su edad y enfermedades. Sin embargo, los dirigentes portuarios consideran que son cifras insuficientes para la realidad portuaria que existe al respecto: *“A ver, lo que yo entiendo de eso, el gobierno quiere entregar 1500 pensiones de gracia, que son alrededor de 350.000 pesos de por vida, heredable,*

para que haya una jubilación anticipada de los portuarios. ¿Qué quiere decir? Que tú jubilas con tu pensión y a eso se le suman los 350. El gobierno te tiene que dar 350 pa que jubiles con 400 lucas. No estoy bien claro de las cifras, pero parece que rodea eso. (...) Son 1500. 1500 a nivel nacional. Eso quiere decir que Puerto Ventanas, con suerte va a recibir 4, de 2, 2 pensiones. Y viendo toda la plata que hay, nosotros podríamos pensionar 500 viejos anuales” (M. Díaz, 2016).

En cuanto a este mismo punto, debido a las definiciones vigentes en torno a qué se entiende por trabajador portuario, hubo trabajadores que, a pesar de realizar funciones que los dirigentes consideran portuarias, quedaron fuera de esta posibilidad de pensionarse: *“hay gente que no encasilla dentro de lo que regló la Dirección del Trabajo sobre quiénes eran portuarios y quién no. Los electromecánicos son portuarios porque intervienen directamente en la movilización de la carga. Pero como ellos encasillaron los electromecánicos, nuestra gente quedó afuera”* (M. Díaz, 2016).

Asimismo, la totalidad de los dirigentes manifiesta un descontento con el actual sistema previsional basado en las AFP: *“el tema del 5% que quiere poner el empresariado no debería administrarlo la AFP, porque estamos cansados que las AFPs nos roben, porque es un robo no más. Si ¿para qué estamos con cosas?, las AFPs han ganado cualquier plata, pero el trabajador siempre pierde”* (S. Baeza, 2017).

Tanto la COTRAPORCHI como la Unión Portuaria, buscan el reconocimiento del trabajo portuario como de alto riesgo, lo cual permitiría reducir la edad de jubilación. Sin embargo, sólo la Unión Portuaria tiene una propuesta más elaborada en ese sentido. En efecto, la Unión Portuaria además de rechazar el sistema previsional de las AFP, propone que el reconocimiento del trabajo portuario como de alto riesgo, está relacionado a la creación de un sistema de reparto solidario propio para los portuarios: *“nosotros buscamos, como Unión Portuaria de Chile, tener un sistema de que a los 13 años de servicio, los viejos se pensionen, se vayan para su casa, con el 80% del retorno de su sueldo y volviendo más que nada al antiguo sistema de reparto”* (J.P. Pizarro, 2016).

En ese sentido, la Unión Portuaria, le encargó a la Fundación Sol que hiciera un estudio para crear un sistema previsional propio. *“Nosotros queremos ser reconocidos como trabajo de alto riesgo, jubilación anticipada y mejoras en el sistema de pensiones, por lo tanto, también estamos de acuerdo con el movimiento No Más AFP, con un sistema de reparto solidario similar a lo que eran las cajas, pero en un sistema moderno. Las cajas que teníamos nosotros como gremio era la Triomar y la Capremar. Fundación Sol está haciendo un estudio sobre ese tema ahora”* (P. Klimpel, 2016).

Sin embargo, a pesar de coincidir en el diagnóstico y en parte de la solución, cuando la Unión Portuaria convocó en enero del 2017 a la realización de un paro nacional como una acción de presión por las pensiones portuarias, dirigente de CONTRAPORCHI, junto con el dirigente del sindicato n°1 de Puerto Ventanas que estaba afiliado a la Unión Portuaria y el dirigente independiente del Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso, rechazan públicamente dicha convocatoria y realizan llamados al diálogo mediante la paz social (Empresa Océano, 12 enero 2017).

Conflicto Transversal 3: Desprotección y control sobre la fuerza de trabajo en los trabajadores eventuales.

Los conflictos asociados al control sobre la fuerza de trabajo en el puerto, es un fenómeno que puede evidenciarse como una de las vetas históricas de confrontación en Chile entre la clase obrera y la burguesía. En ese sentido, las perspectivas de una franja de trabajadores portuarios respecto a los conflictos actuales de los trabajadores eventuales, deben considerarse como un capítulo más en la historia de la lucha de clases por el control sobre el proceso productivo marítimo portuario.

Frente a este hecho, si bien el presidente de la COTRAPORCHI reconoce una situación de perjuicio sobre las condiciones laborales del trabajador eventual, no problematiza en las causas y dinámicas de poder asociadas a este tipo de trabajador portuario. En ese sentido, su posición respecto a la internalización de los eventuales, señala que sería lo ideal, pero debido a las características inestables del trabajo portuario, es imposible prescindir de este tipo de trabajadores: *“jamás los vas a eliminar porque los eventuales son muy necesarios, son*

profesionales también. Tú vienes aquí y los eventuales son horquilleros, huincheros, operadores de pórtico, de RTG, no sí los eventuales son importantes también para el rubro portuario. Nosotros nunca hemos hecho ninguna discriminación. ¡Somos amigos con los eventuales! También tenemos eventuales acá. Yo te digo, por ser, Mejillones, Angamos, vivía mucho del cobre y ahora ha bajado el cobre. Faltaba mucha gente, ahora nos está sobrando gente, eso es un tema complicado. Si yo tuviera todos los días tres buques, seríamos todos... pero la empresa igual hace inversión con los eventuales, los prepara, los manda a curso, también ellos son certificados” (S. Baeza, 2017).

Por otra parte, el dirigente del sindicato de estibadores de Valparaíso que no tiene afiliación sindical, es claro al señalar su posición respecto a la eliminación de la eventualidad y la necesidad de tener un contrato de renta fija: *“un trabajador eventual no tiene vacaciones, hermano. ¿Quién se las paga? Nadie, nadie, no, acá y en el invierno, ¿qué pasa en invierno con el trabajador eventual? Si logra pasar el invierno... El contratado no. El contratado tiene un sueldo parejo todo el año, ¿me cachai? Aparte tiene horarios que cumplir. (...) Y ojalá que diosito me escuche, que muera la eventualidad, no solo en el puerto de Valparaíso sino que a nivel nacional. (...) el salario no te voy a decir que está mal, no, no. Que hay cosas que mejorar, claro que sí, son mínimas. Pero aquí el problema es que al ser nosotros trabajadores eventuales, nosotros firmamos el contrato y firmamos el finiquito inmediatamente ¿me entendí? Y resulta que quedas con la incertidumbre de cuándo te va a tocar trabajar de nuevo” (H. Santibáñez, 2017).*

En cuanto a la Unión Portuaria, si bien también reconoce la precariedad existente en las condiciones laborales de los trabajadores eventuales, apunta sus críticas y entiende situaciones de poder de un modo distinto a la COTRAPORCHI. Así por ejemplo, respecto a la inestabilidad del trabajador eventual, el dirigente de los trabajadores eventuales de Valparaíso de la Unión Portuaria, señala que *“un eventual es similar a lo que era un peón-gañán antes, porque te acostumbras a la inestabilidad, es tu condición, lo estable y lo inestable. No es como un trabajador que trabaja 45 horas a la semana fijo. Uno trabaja jornadas de 90 horas semanales, como de 10 horas semanales de repente. En una semana puedes hacer 10 turnos, como puedes hacer 3 turnos. Todo va a depender de la dinámica del comercio exterior, de la importación y la exportación. Entonces, uno se acostumbra a eso. Y también te acostumbras a no planificar tus*

días con mucha anticipación porque te pueden llamar a trabajar en cualquier minuto. Y eso tiene pros y contras. Un pro es que de repente tienes una semana completa libre y te sacas la chucha dos semanas y después descansas dos semanas, o una semana y un par de días. A diferencia de un trabajador, que sabe que tiene que ir de lunes a sábado a trabajar. Lo malo es la poca planificación personal de tu tiempo, de tu vida personal, eso es lo malo” (P. Klimpel, 2016).

Sin embargo, esta mayor movilidad del trabajador eventual está mermada por la precariedad de las condiciones laborales, las cuales están relacionadas principalmente a la desprotección que tienen los trabajadores eventuales para defender sus derechos o la correcta aplicación de la normativa respecto a las dotaciones por cuadrilla o casos de accidentes, como se ha descrito: *“Somos eventuales po. No somos contratados. Entonces, tenemos súper pocos derechos, o sea, nuestro contrato dura 7.5 horas y de ahí estamos cesantes. El fuero del comité paritario dura 7.5 horas. ¿De qué sirve un fuero laboral así?, ¿qué vamos a poder defender a nuestros compañeros, si el fuero es para tener la capacidad de defender y que no te echen? Entonces estamos totalmente desprotegidos. (...) si quedai sin pega, la Inspección del Trabajo te dice “tú ya estai cesante, entonces no te puedo defender, porque no tení una relación laboral directa con la empresa”. Tení que empezar a generar una jurisprudencia, una serie de hitos que te vinculen laboralmente, porque el hecho de que uno tenga una continuidad de turnos en el año, habla de que tú has tenido una relación laboral, más allá de que seai eventual. Pero va a depender de si el juez se moja el poto con esa tesis o no po. Entonces todavía estai muy sujeto a la variabilidad de la interpretación de tu condición de trabajo” (P. Klimpel, 2016).*

Asimismo, la Unión Portuaria relativiza la supuesta estabilidad que tiene el contratado, situando al trabajador eventual como la figura contractual que incluso podría dar más estabilidad. En ese sentido, la posición de la Unión Portuaria respecto a la contratación de los eventuales, el asesor del Biobío señala: *“Entonces la persona contratada de TPS está ahí porque tiene, no sé po, tres líneas de buque que llegan todos los meses. ¿Pero qué pasa si una de esas líneas se va? Y se va al frente. A ese contratado tienen que echarlo, pierde la pega. Entonces el contrato no da estabilidad en un sistema de competencia de los puertos. Lo único que da estabilidad es el eventual. Aunque suene ridículo, pero la verdad es que el eventual es el que da estabilidad” (G. Díaz, 2017).*

A su vez, a pesar de las precariedades, la Unión Portuaria destaca que los trabajadores eventuales tienen un mayor poder de negociación, la cual se fundamenta en que tienen mayores posibilidades de movilizarse y generar medidas de presión, debido a la desregulación institucional existente sobre este tipo de trabajadores. Este margen legal, ha permitido que los trabajadores eventuales hayan logrado victorias y avances, en base condiciones de fuerza logradas mediante la unidad y la acción directa: *“las pequeñas ganadas que se han tenido, han sido gracias a las movilizaciones nacionales que ha hecho la Unión Portuaria. Pero por la vía de los hechos, porque estamos fuera de la legalidad”* (P. Klimpel, 2016).

Además de tener una mayor capacidad de movilización, los eventuales también tienen otro elemento que se encuentra en constante tensión: el control sobre la fuerza de trabajo. En ese sentido, un trabajador eventual para poder trabajar, hasta el día de hoy, debe presentarse en el sindicato, el cual hace de mediador con la empresa. No así el trabajador contratado, que primero es empleado de la empresa y después se puede afiliarse a un sindicato. De esa manera, respecto a los trabajadores eventuales, *“el control del trabajo no está en manos de la empresa sino que está a manos del sindicato. Tú para trabajar, por ejemplo, en el mismo Valparaíso, tú tienes que presentarte al sindicato y el sindicato es el que te envía a trabajar. Aunque la nombrada la tenga la misma empresa, pero el sindicato es el que tiene la preferencia. Entonces la única forma de que pueda yo tener trabajo, es pertenecer al sindicato. Si no estoy en el sindicato, no tengo trabajo. En cambio los contratados yo no necesito estar en un sindicato para tener trabajo. Ahí primero me contratan y después me paso al sindicato. Pero en los eventuales es al revés. Yo primero soy del sindicato y después entro a trabajar”* (G. Díaz, 2017).

En efecto, la Unión Portuaria menciona que la política de internalización de los trabajadores eventuales, surge con la licitación de los puertos a propósito de que los empresarios que entraron a administrar los puertos, consideraron muy problemáticos a los trabajadores eventuales, por lo que decidieron tener una planta de trabajadores propios. Sin embargo, debido al vaivén propio del comercio internacional, financieramente es perjudicial para las empresas, debido al alto costo asociado a mantener una planta fija en un contexto por naturaleza flexible, a lo que habría que añadir, el aumento de costos vinculado a la rápida sindicalización de los trabajadores con

contrato. Por lo tanto, la lectura que tiene la Unión Portuaria respecto a las políticas de internalización impulsadas por los empresarios y el gobierno, es que están impulsadas más que por motivos financieros, por razones políticas, entendiéndose el hecho de que sin eventuales, el movimiento pierde capacidad de maniobra y negociación: *“los contratados ya entendieron eso, que sin eventuales tienen todo tipo de ventajas en negociaciones. Entonces tampoco están muy de acuerdo con el tema de la contratación, no es muy bueno el tema por las razones que se aplican. O sea, al final de cuentas, diciendo un discurso de que eso da más estabilidad, en realidad lo que da eso es menos estabilidad al trabajador”* (G. Díaz, 2017).

A su vez, el control que ejerce un sindicato de trabajadores eventuales sobre la fuerza de trabajo, puede ser incluso mayor, si es que además controla la nombrada: *“Tener el control de la nombrada, es una herramienta que te da poder, porque implica mantener el control del trabajo. La empresa te dice, en función del trabajo, cuántas personas necesita para realizar una tarea o una función y el sindicato los dota de gente. Entonces si el sindicato maneja eso, genera una condición de poder porque la empresa, en un conflicto, “bueno yo no te doy más trabajadores para trabajar y ¿con qué vas a echar a andar tus faenas?”. Es una condición de poder, tú eres dueño del trabajo, no al cien por ciento, pero sí en un aspecto”* (P. Klimpel, 2016).

Sin embargo, el mismo dirigente señala que la nombrada es un arma de doble filo, debido a que si ésta se encuentra en manos de un sindicato pro empresa, puede coartar a los demás trabajadores: *“en el fondo es quien decide, quién trabaja y quién no. Nosotros trabajamos de manera eventual y discontinua y los ritmos de trabajo no son siempre los mismos, por lo tanto, a veces no respetan las dotaciones, o como hacemos redondilla, a veces te saltan. Te toca trabajar y no te nombran, te pasan la rueda como se dice. Van en la letra K y de repente se saltan a la Z, y pasaron a un montón por encima, un ejemplo burdo, no se pasan a tanta gente, uno o dos, pero si tú controlas eso, tú lo armas. (...) también si el sindicato maneja la nombrada y es un sindicato autoritario de empresa puede manipular a los trabajadores con la obtención del trabajo. Como todo es un arma de doble filo, con quién esté, es como se maneje”* (P. Klimpel, 2016).

Cabe señalar que el documento estratégico que planifica lineamientos generales hasta el año 2030, creado por una Comisión ad hoc constituida por representantes del Estado, de los gremios empresariales y expertos académicos, reconoce la condición de eventualidad, como una situación de persistente conflictividad, recomendando avanzar hacia un nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales: *“la contratación de “eventuales” es la fórmula más extendida en el medio portuario. Sin perjuicio del debate sobre los orígenes de esta situación, la persistencia de este tipo de contratos puede generar conflictos que afectan la eficiencia de los puertos y sus cadenas logísticas. Considerando la necesidad de asegurar flexibilidad en las operaciones portuarias, debe superarse progresivamente esta situación. Ello debe traducirse en un acuerdo de los diversos actores del sector (trabajadores, empleadores, sector público y usuarios), para avanzar hacia un nuevo marco de relaciones laborales que, con el tiempo, se manifieste en la progresiva reducción de conflictos que paralizan los puertos y su logística, disminuyendo así los costos para la economía en su conjunto”* (Comisión Estratégica 2030 de Puertos y su Logística, 2015: 21).

6.4) BALANCE

6.4.1) Introducción

A continuación se realiza una interpretación de los conflictos anteriormente descritos, a partir del cruce entre el grado de institucionalización y el grado de reconocimiento, lo que arrojó la creación de dos tipologías de conflicto laboral: (1) Conflictos abiertos y canalizados institucionalmente, y (2) Conflictos no dirigidos y sin canalización institucional. Posteriormente, se realiza una reflexión sobre el tipo de conflictividad que se desarrolla en los puertos estudiados, destacando sus elementos comunes y particularidades. Para finalizar, se presenta el análisis sobre las formas de actuar y posiciones políticas de las principales tendencias sindicales identificadas, atendiendo a su grado de involucramiento en los conflictos y sus acciones frente a ellos. En este último punto, se caracteriza a la COTRAPORCHI como un sindicalismo de contención que se relaciona a la forma de operar de la CUT en el periodo post-dictadura, y a la Unión Portuaria como parte de una nueva tendencia más disruptiva al interior del sindicalismo nacional, pero que aún no termina de consolidarse, denominada como Nuevo Sindicalismo.

6.4.2) Síntesis de los conflictos identificados

		GRADO DE INSTITUCIONALIZACIÓN	
		CANALIZACIÓN INSTITUCIONAL	NINGUNA
GRADO DE RECONOCIMIENTO	ABIERTO	Vent. C1 Valpo. C4 Vent. C2 Valpo.C5 Vent. C3 Transv.C1 Vent. C4 Transv.C2 Valpo. C1 Transv.C3	-
	NO DIRIGIDO	-	Vent. C5 Valpo. C2 Valpo. C3 Valpo. C6 Transv. C3

Vent. = Puerto Ventanas; Valpo.= Puerto Valparaíso; Transv.= Transversal; C# = Conflicto número#

El siguiente cuadro muestra que, en el periodo estudiado, fue posible identificar nueve conflictos abiertos que fueron canalizados por algún mecanismo institucional, cuatro conflictos no dirigidos que dado su carácter latente, carece de algún grado de institucionalización y un conflicto que compartía ambas características.

Conflictos abiertos y canalizados institucionalmente

Una de las características de este tipo de conflictos, es que a pesar de que son canalizados institucionalmente en casi la totalidad de éstos, existen acciones que rebasan los marcos normativos. En ese sentido, en sólo un caso, no fue posible registrar algún tipo de acción directa, que haya sido utilizada como mecanismo de presión en algún momento, por parte de los trabajadores portuarios: La mesa de mediación creada entre Puerto Ventanas S.A. y los sindicatos afiliados a la Unión Portuaria que operan en el Puerto de Ventanas.

A modo de ejemplificación, dentro de los conflictos estudiados en el Puerto de Ventanas, se observó un caso que tuvo como protagonistas a la empresa contratista Santa Fe y uno de sus

sindicatos, el cual se da en un contexto de negociación colectiva reglada. Sin embargo, debido a la inexistencia de acuerdos, el sindicato desarrolla una medida de presión directa: Un piquete en un lugar estratégico de la circulación de mercancías dentro del puerto, interrumpiendo así la producción.

Por otra parte, hay conflictos que son resueltos a través de algún mecanismo institucional, después de haberse realizado alguna acción directa por parte de los trabajadores portuarios. Este tipo de conflictividad es la más recurrente que se pudo observar durante el periodo estudiado. En ese sentido, respecto a los casos del puerto de Ventanas, una de sus características, es que se constata que es liderado por el mismo sindicato vinculado a la Unión Portuaria. El primer caso, ocurre cuando se desvincula a Juan Pablo Pizarro al momento de ser escogido presidente del sindicato de eventuales, lo cual decantó en una paralización por su reincorporación y la posterior negociación de un CPPT que mejoró las condiciones laborales de dichos trabajadores. Y el segundo caso, sucede cuando el mismo sindicato vive un proceso de internalización por parte de AGMAC, donde no fue posible oponerse mediante movilizaciones, aunque aprovechando la instancia para negociar un mejor contrato del que tenían como eventuales.

En relación a los casos correspondientes a Valparaíso, dos de éstos⁵⁶ fueron menores, en cuanto se resolvieron poco después de haber realizado alguna medida de presión. Sin embargo, cabe destacar el conflicto asociado a los aforos, debido a que es el único conflicto observado, que es liderado por la COTRAPORCHI a través de la Coordinadora Marítimo Portuaria de Valparaíso, y porque es el primero y único conflicto que ha afectado el funcionamiento del Terminal 1, desde que fue concesionado a TPS⁵⁷. Además el conflicto de los aforos tiene la característica particular, de que es una disputa que involucra a diversos actores empresariales y políticos, donde los trabajadores portuarios son un actor más dentro de esta disputa que se da entre distintas facciones de la clase burguesa, no obstante, teniendo consecuencias en el devenir del proceso productivo mismo. Es decir, lo que está en disputa en este conflicto desde la perspectiva de los trabajadores, es el acceso/ impedimento de más/menos puestos de trabajo. Por lo tanto, teniendo en cuenta la

⁵⁶ El caso del bono impago en OPVAL y la disputa por puestos de trabajo relacionados a la operación de las naves de cabotaje.

⁵⁷ No obstante, la paralización afectó la industria de cruceros y no los buques de carga.

diversidad de actores presentes en este conflicto, no podría considerarse como un conflicto laboral propiamente tal.

Respecto a los conflictos transversales relativos al reglamento y las pensiones portuarias identificados dentro de esta categoría, cabe señalar que, a pesar de que en el periodo estudiado se observaron solamente el desarrollo de mesas de negociación, éstas son resultado de las movilizaciones a nivel nacional lideradas por la Unión Portuaria en los veranos del 2013 y 2014.

Conflictos no dirigidos y sin canalización institucional.

Respecto a los conflictos no dirigidos, podemos observar una preponderancia del puerto de Valparaíso respecto al de Ventanas, lo cual se suma a que el conflicto latente de Ventanas, no es un conflicto laboral propiamente tal, sino que involucra una demanda obrera y ciudadana respecto a la redistribución de los impuestos, donde se exige que un porcentaje se quede para el desarrollo de Quintero-Ventanas y otro porcentaje para financiar a las organizaciones sindicales.

Otro elemento a destacar es que los otros tres conflictos identificados, corresponden a situaciones que sólo el dirigente de la Unión Portuaria del Puerto de Valparaíso menciona como problemáticas. En ese sentido, tanto su desvinculación de las faenas, como la automatización de los puertos, y los diversos conflictos asociados a las dotaciones y condiciones de seguridad, se constituyen en conflictos, sólo para dicha tendencia sindical. Por lo tanto, que no surjan como conflictos abiertos, podría vincularse al hecho de que este dirigente es minoría en relación al resto de la directiva del sindicato de eventuales porteños, lo que se traduce en un menor margen de maniobra para resolver las demandas identificadas.

Por último, un caso especial, que no es clasificable en una sola categoría dado que asume distintos grados de institucionalización y reconocimiento durante el tiempo estudiado, es el conflicto relacionado a la situación de los trabajadores eventuales. En ese sentido, es posible observar que dentro del periodo estudiado, se menciona el caso de la desvinculación de Sergio Vargas, dirigente de la Unión Portuaria de San Antonio, después de la movilización del año 2014; la internalización del sindicato de eventuales de la empresa AGMAC en Ventanas; la situación de menoscabo que percibe el dirigente independiente del sindicato de eventuales de

Valparaíso; y variadas dinámicas de conflicto, latentes o abiertas, que menciona el dirigente de los eventuales porteños vinculado a la Unión Portuaria.

Reflexiones sobre el tipo de conflictividad laboral en los puertos de Valparaíso y Ventanas.

Un elemento a destacar dentro de los conflictos identificados, es el predominio de los conflictos abiertos que son resueltos mediante negociaciones no regladas, principalmente aquellos que son canalizados institucionalmente, sólo después de que un sector de trabajadores haya realizado alguna acción directa de presión. En ese sentido, respecto a las negociaciones colectivas regladas, a excepción del caso de la contratista en el Puerto de Ventanas, no se identificó el desarrollo de algún conflicto laboral. Tal como señala el presidente de la COTRAPORCHI, las negociaciones colectivas llevadas a cabo en el puerto de Valparaíso, no han suscitado la emergencia de conflictos laborales, primando así la paz social: *“Nosotros no hemos tenido problemas con la gerencia estos años. Nosotros hemos tenido problemas con la Empresa Portuaria. Las negociaciones colectivas, tuvimos siete negociaciones colectivas el año pasado y las siete fueron sin ningún paro, nada. Fueron siete negociaciones colectivas que le llamamos exitosas. Y eso se debe, a la buena relación que tenemos con ellos”* (S. Baeza, 2017).

Por otra parte, en el puerto de Ventanas, exceptuando el conflicto no dirigido que corresponde a la demanda ciudad-puerto, todos los conflictos han sido canalizados institucionalmente, dónde en tres de cuatro ocasiones, los trabajadores portuarios llevaron a cabo alguna medida de presión directa. Mientras que por otra parte, se observa que los conflictos no dirigidos, la mayoría de éstos corresponde a la percepción que tiene el dirigente de la Unión Portuaria del sindicato de eventuales de Valparaíso sobre el funcionamiento de las faenas portuarias en el puerto de Valparaíso. De ese modo, en el puerto de Valparaíso, ocurren por igual tanto conflictos abiertos e institucionales, como conflictos no dirigidos, siendo la característica principal el hecho de que la COTRAPORCHI lidere sólo un conflicto identificado, respecto al cual comparte intereses con la empresa donde trabaja.

En cuanto a la naturaleza de los conflictos, independientemente de sus grados de reconocimiento e institucionalización, se pudo observar la siguiente categorización: Conflictos relativos a

negociaciones de contratos colectivos, CPPT y bonos (Vent.C1, Vent.C3 y Valpo.C4), reacciones ante prácticas anti-sindicales (Vent.C1, Vent.C3, Vent.C4 y Valpo.C2), disputas sobre algún grado dominio sobre el proceso de trabajo (Vent.C2, Valpo.C3, Valpo.C5 y Valpo.C6) y conflictos que superan las relaciones laborales (Vent.C5 y Valpo.C1). En ese sentido, cabe destacar que mediante esta investigación se pudo constatar que los conflictos laborales, exceden a los que se vinculan a los momentos de negociación de los contratos colectivos⁵⁸, siendo la reacción ante prácticas anti-sindicales y las negociaciones del esfuerzo relacionadas al control sobre el proceso de trabajo, aspectos que también gatillan disputas en los puertos estudiados. De ese modo, tal como señala el dirigente porteño de la Unión Portuaria, *“estos son conflictos como los que te expliqué, que piden menos gente de la necesaria, los accidentes pasan por eso. Los conflictos son parte de la dinámica laboral. Es lo que te hablaba del margen de la negociación constante que tiene un dirigente”* (P. Klimpel, 2016).

6.4.3) Síntesis y caracterización de las formas de actuar por tendencia sindical

	<u>UNIÓN PORTUARIA</u>
CONFLICTO	GRADO DE INVOLUCRAMIENTO Y FORMAS DE ACTUAR
Vent.C1	<ul style="list-style-type: none"> - Se involucra orientando el accionar de la directiva sindical recién electa y facilita contactos para presionar a la empresa a través del gobierno. - Amenaza con que si no se resuelve el problema en Ventanas, comenzará una escalada de paralizaciones en otros puertos.
Vent.C2	El sindicato que está en conflicto forma parte de la Unión Portuaria, el cual recibe apoyos de otros dirigentes sindicales de la Unión Portuaria.
Vent.C3	<ul style="list-style-type: none"> - Unión Portuaria apoya a sindicato independiente el cual adhiere a la tendencia sindical. - El resto de los sindicatos de la Unión Portuaria de la zona centro solidarizan con el sindicato, presionando a Puerto Ventanas para que a su vez, insta a la empresa contratista a resolver el problema.
Vent.C4	Los sindicatos de la Unión Portuaria de Ventanas son los protagonistas de esta disputa, al solicitar una mesa de mediación a la Dirección del

⁵⁸ Algunos de los cuales decantan en huelgas legales o paralizaciones, fenómeno que ha sido el más estudiado por las ciencias sociales en cuanto a lo que dinámicas de conflictos laborales se refiere.

	Trabajo, debido a prácticas discriminatorias de las empresas del puerto.
Vent.C5	La Unión Portuaria tiene en agenda un ítem denominado ciudades-puerto, principalmente enfocado a las comunas donde el puerto se establece cerca de una termoelectrica.
Valpo.C1	El dirigente de la Unión Portuaria se hace parte de la demanda por la posibilidad de aforar en el Puerto de Valparaíso, una vez que es reincorporado al trabajo.
Valpo.C2	La Unión Portuaria solidariza con el dirigente desvinculado entregando una cantidad de dinero mensual durante el periodo que estuvo sin trabajo.
Valpo.C3	Los dirigentes de la Unión Portuaria se oponen a que la automatización de los puertos quite puestos de trabajo
Valpo.C4	El dirigente de la Unión Portuaria de Valparaíso lideró el conflicto.
Valpo.C5	El dirigente de la Unión Portuaria de Valparaíso lideró el conflicto.
Valpo.C6	Las dotaciones por cuadrilla y seguridad en los puertos son temas que la Unión Portuaria viene levantando desde las movilizaciones de los años 2013 y 2014, retomando el programa hecho en 2004 una organización antecesora. A fines de abril del 2017, la organización dirigió una carta a la ministra del trabajo rechazando la propuesta de reglamentación portuaria y apostando por una discusión que apunte hacia la modificación de la Ley de Puertos.
Trasv.C1	Las dotaciones por cuadrilla y seguridad en los puertos son temas que la Unión Portuaria viene levantando desde las movilizaciones de los años 2013 y 2014, retomando el programa hecho en 2004 una organización antecesora. A fines de abril del 2017, la organización dirigió una carta a la ministra del trabajo rechazando la propuesta de reglamentación portuaria y apostando por una discusión que apunte hacia la modificación de la Ley de Puertos.
Trasv.C2	El reconocimiento del trabajo portuario como de alto riesgo y las pensiones portuarias son temas que la Unión Portuaria viene levantando desde las movilizaciones de los años 2013 y 2014, retomando el programa hecho en 2004 una organización antecesora. A fines de abril

	del 2017, la organización dirigió una carta a la ministra del trabajo rechazando la propuesta de reglamentación portuaria y apostando por una discusión que apunte hacia la modificación de la Ley de Puertos.
Trasv.C3	La situación de los trabajadores eventuales es un tema que la Unión Portuaria viene levantando desde las movilizaciones de los años 2013 y 2014, retomando el programa hecho en 2004 una organización antecesora. A fines de abril del 2017, la organización dirigió una carta a la ministra del trabajo rechazando la propuesta de reglamentación portuaria y apostando por una discusión que apunte hacia la modificación de la Ley de Puertos.

Vent. = Puerto Ventanas; Valpo.= Puerto Valparaíso; Transv.= Transversal; C# = Conflicto número#

<u>COTRAPORCHI</u>	
CONFLICTO	GRADO DE INVOLUCRAMIENTO Y FORMAS DE ACTUAR
Vent.C1	No se registra algún grado de involucramiento.
Vent.C2	Se acusa a los dirigentes afines a la COTRAPORCHI de estar apoyando la creación de otro sindicato, a partir de un desmembramiento del sindicato de eventuales liderado por la Unión Portuaria.
Vent.C3	No se registra algún grado de involucramiento.
Vent.C4	No se registra su forma de involucramiento, a pesar de que la mesa de mediación surge a propósito de actos discriminatorios hacia los sindicatos de la Unión Portuaria y que la gerencia favorecería a los sindicatos afines a la COTRAPORCHI.
Vent.C5	No se registra algún grado de involucramiento.
Valpo.C1	A nivel de trabajadores, es la COTRAPORCHI la que lidera las acciones por la posibilidad de realizar aforos en el puerto de Valparaíso.
Valpo.C2	Los dirigentes eventuales afines a la COTRAPORCHI excluyen mediante castigos de larga duración, al dirigente elegido en las elecciones del sindicato que milita en la Unión Portuaria.
Valpo.C3	El dirigente de la Unión Portuaria acusa una actitud pasiva de la COTRAPORCHI en relación a la pérdida de puestos de trabajo producto

	de la modernización tecnológica.
Valpo.C4	Dirigentes afines a la COTRAPORCHI critican actuar del dirigente de la Unión Portuaria a pesar de haber obtenido el bono impago y acusan a la gerencia de realizar prácticas antisindicales por haber negociado con él.
Valpo.C5	No se registra algún grado de involucramiento.
Valpo.C6	El dirigente de la COTRAPORCHI responsabiliza a los trabajadores cuando ocurren accidentes.
Trasv.C1	CONTRAPORCHI al igual que la Unión Portuaria están en la mesa de negociaciones por un nuevo reglamento, aunque con distintos énfasis y restringiéndose a discutir sobre reglamentos y no apostar a la modificación de una Ley de Puertos, como propone la Unión Portuaria.
Trasv.C2	A pesar de estar en contra del sistema de pensiones de las AFP y estar a favor de reconocer el trabajo portuario como de alto riesgo, rechazan llevar a cabo movilizaciones por las pensiones portuarias por afectar la paz social de los puertos.
Trasv.C3	El presidente de la COTRAPORCHI a pesar de reconocer situaciones precarias propias de los trabajadores eventuales, señala que son imprescindibles debido a la flexibilidad del trabajo portuario. Por otra parte, no se refiere al poder basado en su capacidad de movilización que tienen los eventuales, como sí lo afirma la Unión Portuaria.

Vent. = Puerto Ventanas; Valpo.= Puerto Valparaíso; Trasv.= Transversal; C# = Conflicto número#

A partir de la revisión del actuar y de las posiciones políticas de las dos principales tendencias sindicales dentro del movimiento de trabajadores portuarios, se desprenden ciertos patrones que permiten ir caracterizándolas. Por una parte, en relación a las estrategias utilizadas por estas organizaciones, se observa que la Unión Portuaria recurre, en algunos casos, a ejercer medidas de presión directas que afectan la producción y desde esa posición de fuerza, llevar a cabo una mesa de negociación. Mientras que la COTRAPORCHI, a excepción del conflicto sobre las cargas limpias que tampoco es un conflicto netamente laboral, su actuar y posición en los conflictos identificados por los dirigentes de la Unión Portuaria, se remite a establecer diálogos con las empresas bajo el concepto de paz social, asumir la perspectiva de la empresa tal como sucede

respecto a los accidentes, o bien, desentenderse de situaciones de conflicto como en las dotaciones por cuadrillas.

En cuanto a los objetivos y motivos por los cuales se movilizan las tendencias sindicales, se observa que la Unión Portuaria tiene una agenda de largo plazo⁵⁹, respecto a la cual han habido avances, tales como la promulgación de una Ley Corta Portuaria y las vigentes negociaciones sobre la creación de un nuevo reglamento portuario. Por otra parte, el tema de las pensiones portuarias y la modificación de la Ley de Puertos –Ley Larga–, continúan como norte de esta tendencia. Mientras que la COTRAPORCHI, su principal lucha ha sido la problemática relacionada al impedimento de hacer aforos en el Puerto de Valparaíso, incluso llevando a cabo acciones directas como medidas de fuerza⁶⁰. En ese sentido, considerando las acciones y posiciones de esta tendencia, se pudo observar que su agenda ha estado marcada por el resguardo de la paz social al interior de las empresas y una lucha por los aforos.

De ese modo, el presidente de la COTRAPORCHI señala: *“A muchos no les gusta el estilo nuestro, dicen que somos amarillentos. No es que seamos amarillentos, nos gusta conversar con los empresarios, llegar a acuerdos con los empresarios. Si los empresarios son los que dan el trabajo y tampoco nosotros nos dejamos atropellar por ellos. Les molesta a algunos... que somos vendidos, pero no. Nunca hemos sido vendidos porque si fuésemos vendidos, nadie pertenecería a la confederación. Porque cuando hay que negociar, negociamos, ayudamos a los sindicatos con las empresas, marcamos las pautas, hemos mejorado las condiciones laborales y sociales. Las hemos mejorado. Tenemos buena relación con todos. Pero a muchos les molesta, no les gusta. Eso sí, cuando nos pisan, nosotros nos vamos en contra, también tenemos problemas y lo solucionamos con ellos. ¿Con quién?... No sacamos nada, aquí el gobierno no se va a meter a un problema entre sindicato y empresa. (S. Baeza, 2017).*

⁵⁹ Que es una actualización de la elaborada el año 2004 por la desaparecida Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile, donde ya se demanda una modificación del código del trabajo, reglamentar la actividad portuaria y crear una administradora solidaria de fondos previsionales y ahorros (Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile, 2004).

⁶⁰ Cabe señalar que en este conflicto, los intereses de los trabajadores y las concesionarias están alineados, principalmente con TPS, empresa que ha liderado el reclamo por la posibilidad de hacer aforos en el puerto.

Otra característica de estas tendencias sindicales son los puertos donde se ubican. En ese sentido, COTRAPORCHI está presente principalmente en los puertos de propiedad del grupo Ultramar perteneciente a la familia Von Appen, en los cuales a excepción de Puerto Coronel, la Unión Portuaria ha tenido dificultades para entrar. En efecto, en el Puerto de Valparaíso, sólo un dirigente pertenece a la Unión Portuaria, mientras que la COTRAPORCHI agrupa a los sindicatos n° 1 y sindicato n°2 de TPS, ambos de trabajadores contratados, y el sindicato de Ultraport, donde trabajan contratados y eventuales. Asimismo, a pesar de que el Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso pertenece a otra confederación⁶¹, fue posible constatar a través del trabajo de campo y revisión de prensa, que dicha organización ha perdido peso político al punto de no ser considerada como un referente para los trabajadores eventuales. Ese espacio lo ha llenado la COTRAPORCHI, que en la actualidad se constituye en una de las organizaciones más influyentes del puerto de Valparaíso, tal como se puede observar en la adopción de su línea política de paz social por parte de la mayoría del directorio del sindicato de eventuales de Valparaíso y por su rol de liderazgo en la Coordinadora Marítima Portuaria de Valparaíso⁶².

La influencia de la COTRAPORCHI también se puede hallar en tres de los seis sindicatos que operan en el Puerto de Ventanas. En efecto, el sindicato de contratados de AGMAC, el sindicato n°1 de contratados de Puerto Ventanas S.A., que antes pertenecía a la Unión Portuaria y el sindicato que levantó la empresa contratista Santa Fe en respuesta a la creación de un sindicato independiente, también pueden considerarse como organizaciones afines o que derechamente militan en la COTRAPORCHI. No obstante, a diferencia del puerto de Valparaíso donde la Unión Portuaria tiene sólo un dirigente de peso en el sindicato de eventuales, en Ventanas, los otros tres sindicatos pertenecen a la Unión Portuaria: el recientemente internalizado sindicato de AGMAC que antes era principalmente de trabajadores eventuales, el sindicato n°2 de contratados de Puerto Ventanas S.A. y el sindicato independiente de la contratista Santa Fe. Respecto a la influencia equitativa de las tendencias en este puerto, el asesor de la Unión Portuaria afirma que *“en Ventanas, en realidad, la COTRAPORCHI revive cuando se levanta la Unión Portuaria, antes no existía, no cumplía ningún rol. Sólo cuando aparece la Unión Portuaria, sobre todo con el sindicato de Juan Pablo, resucita la COTRAPORCHI para hacerle la oposición, nada más. No*

⁶¹ COMACH.

⁶² Que agrupa al 95% de los sindicatos del puerto de Valparaíso.

tiene proyecto propio, sino que se opone a lo que pueda generar la Unión Portuaria” (A. Ormeño, 2017).

Por otra parte, el asesor de la Unión Portuaria a nivel nacional, advierte sobre la existencia de prácticas de cooptación por parte de la empresa mediante la compra de dirigentes. En ese sentido, además de referirse a la situación ocurrida en San Antonio⁶³, también menciona que sucede en el Puerto de Valparaíso: *“Sabemos también el caso de la COTRAPORCHI, los puertos de los Von Appen de Valparaíso, a los dirigentes se les paga bono que va desde 3 millones a 30 millones de peso. Son pagados por la empresa, la empresa los mantiene, estas personas no trabajan productivamente, sino que son dirigentes profesionales, digámoslo así, pero el financiamiento no nace de los sindicatos, sino que nace de la empresa, entonces al final de cuenta, la empresa te copta a ti (...) Es una estrategia propia de ellos. El comprar dirigentes y los dirigentes se transforman en una especie de capataces de la empresa, en la cual el dirigente termina amedrentando a los propios socios, que si no hacen lo que dice la empresa, él los echa” (G. Díaz, 2017).*

En el mismo sentido, el asesor de la Unión Portuaria respecto a COTRAPORCHI señala que es una organización apatronada y que representa a sólo cuatro puertos: *“está presente en 4 puertos, que son de Von Appen y no superan los 1500 socios. Principalmente la COTRAPORCHI es un sindicato patronal absoluto, es un sindicato que está comandado por la gerencia del puerto. Bueno, incluso el mismo gobierno dice para qué voy a hablar con los dirigentes de la COTRAPORCHI, mejor hablo con los gerentes” (G. Díaz).*

En definitiva, la Unión Portuaria percibe y enfrenta situaciones en las cuales la COTRAPORCHI se desentiende o se alinea con los intereses empresariales. En ese sentido y considerando el contexto por el que atraviesa el sindicalismo a nivel nacional, es posible identificar a la COTRAPORCHI como una organización sindical que cumple un rol de contención dentro del movimiento de trabajadores portuarios. Esta situación está en sintonía con la militancia del

⁶³ *“yo te decía el caso de San Antonio, Puerto Central. Yo sé porque ese fue un juicio incluso que hubo, donde se le pagó primeramente a un dirigente 90 millones de peso para que desarmara un sindicato y después para que el dirigente se retire le pagaron alrededor de 40 millones más. Entonces, en total fueron 130 millones de pesos que se logró conocer, capaz que haya sido más” (G. Díaz, 2017).*

presidente de la COTRAPORCHI en el Partido Socialista y la afiliación de esta tendencia dentro de la CUT, lo que coincide con los estudios llevados a cabo por diversos autores, respecto a al papel de contención social de la multigremial en el periodo post-dictadura (Pérez, Medel, Velásquez, 2015; Aguiar, 2011; Feres, 2009; Agacino, 2007; Zapata, 2003; Aravena, 2012).

Mientras que por otra parte, la Unión Portuaria es posible identificarla con el surgimiento de una tendencia sindical más disruptiva denominada como Nuevo Sindicalismo, que se desplegó con más intensidad en las movilizaciones de los trabajadores subcontratistas de ramas productivas estratégicas, durante el segundo quinquenio de la década del 2000⁶⁴. En ese sentido, las estrategias sostenidas por los sindicatos de la Unión Portuaria, se asemejan a las realizadas por los subcontratistas, en la medida que utilizan principalmente la paralización y acción directa, para forzar una negociación por rama productiva, superando así las restricciones impuestas por la legalidad vigente.

En efecto, la fortaleza del movimiento liderado por la Unión Portuaria, se basa en la generación de la unidad entre los distintos sindicatos de una empresa, terminal y/o región, facilitada por el margen de maniobra que tiene el trabajador eventual debido a la naturaleza de su contrato. Esta potencialidad y fortaleza está posibilitada por la posición estratégica que tienen como trabajadores portuarios, dentro del modelo productivo nacional e internacional (Gaudichaud y Santibáñez, 2017). De ese modo, aquellos son los pilares sobre los cuales se fundamentan las condiciones de fuerza de los trabajadores portuarios vinculados a la Unión Portuaria, en las negociaciones que tienen con las empresas y el gobierno.

⁶⁴ Fenómeno teorizado en Chile como el “renacer de la huelga obrera” (Aravena y Núñez, 2009).

CAPÍTULO VII: A MODO DE CONCLUSIÓN

7.1) INTRODUCCIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los conflictos laborales en los puertos de Valparaíso y Ventanas, desde la perspectiva de los trabajadores portuarios, a partir de un marco teórico principalmente neo-marxista, mediante la aplicación de una metodología cualitativa⁶⁵ para la producción y el análisis de datos. De esta manera y considerando el estado de la discusión respecto a las formas que asume la conflictividad laboral en el Chile contemporáneo, este estudio se propuso aportar a la comprensión de este fenómeno, imbricando distintos niveles de análisis, dentro de los cuales cabe destacar, el cruce entre las tendencias sindicales, y las acciones y posiciones de los dirigentes sindicales de los puertos estudiados. El análisis consistió, en primer lugar, en la caracterización histórica y actual de las tendencias sindicales nacionales y portuarias, lo que implicó tener en consideración aspectos macro sociales, tales como el modo de producción dominante, y la situación política e institucional. Luego, se llevó a cabo el análisis de los diversos conflictos laborales identificados, describiendo cada uno de ellos, para posteriormente, interpretar sus particularidades, similitudes y orientaciones sindicales presentes en la conflictividad de cada puerto.

En esta sección, en primera instancia, se presentará una síntesis de los principales hallazgos investigativos. Posteriormente, se reflexionará sobre algunas temáticas que podrían desarrollarse en futuros estudios, considerando los resultados de esta investigación. Y por último, se retoma la discusión respecto a cómo se inserta la franja de trabajadores portuarios más disruptivos organizados en la Unión Portuaria, en una nueva tendencia dentro del sindicalismo nacional, denominada como Nuevo Sindicalismo.

7.2) SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

A través del proceso investigativo sobre conflictos laborales, fue posible identificar cinco en el Puerto de Ventanas, seis en el Puerto de Valparaíso y tres conflictos transversales, los cuales, al ser vinculados al grado de institucionalización y de reconocimiento, significó la emergencia de

⁶⁵ Respecto al periodo temporal específico que abarcó de la investigación, cabe señalar que los límites estuvieron dados por los diversos eventos aludidos por los entrevistados. En ese sentido, los conflictos referidos más antiguos, fueron del año 2015, mientras que los más recientes, transcurrieron el primer semestre del 2017.

dos tipologías de conflicto laboral: (1) Conflictos abiertos y canalizados institucionalmente, y (2) Conflictos no dirigidos y sin canalización institucional.

Una de las características del tipo de conflictos abiertos e institucionales, es que a pesar de que son canalizados institucionalmente, en casi la totalidad de éstos, existen acciones que rebasan los marcos normativos. Por otra parte, la mayoría de estos conflictos son resueltos a través de algún mecanismo institucional, sólo después de haberse realizado alguna acción directa por parte de los trabajadores portuarios. Este tipo de conflictividad es la más recurrente que se pudo observar durante el periodo estudiado.

Respecto a los conflictos no dirigidos y sin canalización institucional, podemos observar una preponderancia del puerto de Valparaíso respecto al de Ventanas, lo cual se suma a que el conflicto latente de Ventanas, no es un conflicto laboral propiamente tal, sino que involucra una demanda obrera y ciudadana respecto a la redistribución de los impuestos. En ese sentido, los conflictos no dirigidos del puerto de Valparaíso, son situaciones identificadas solamente por el dirigente de Unión Portuaria, por lo tanto, el hecho de que no emerjan como conflictos abiertos, podría vincularse a que este dirigente es minoría en relación al resto de la directiva del sindicato de eventuales porteños, que en su mayoría adscriben a las políticas de la otra tendencia sindical, lo que se traduce en un menor margen de maniobra para resolver las demandas identificadas.

En relación a los conflictos identificados en el puerto de Ventanas, exceptuando el conflicto no dirigido que corresponde a la demanda ciudad-puerto, todos los casos fueron canalizados institucionalmente, respecto a los cuales en tres de cuatro ocasiones, los trabajadores portuarios llevaron a cabo alguna medida de presión directa. Mientras que en el puerto de Valparaíso, ocurren por igual tanto conflictos abiertos e institucionalizados, como no dirigidos, siendo la característica principal el hecho de que la COTRAPORCHI lidere sólo un conflicto identificado, respecto al cual comparte intereses con la empresa donde trabaja.

En definitiva, a través de esta investigación, se pudo constatar que los conflictos laborales, exceden a los que se vinculan únicamente a los momentos de negociación de los contratos colectivos, los cuales en ocasiones decantan en huelgas legales o ilegales, fenómeno que ha sido

el más estudiado por las ciencias sociales en cuanto a lo que dinámicas de conflictos laborales se refiere. De esa manera, la reacción ante prácticas anti-sindicales y las negociaciones del esfuerzo relacionadas al control sobre el proceso de trabajo, son formas de conflictividad que también deben considerarse en el estudio de los conflictos laborales portuarios.

Por último, el estudio de los conflictos laborales en los puertos escogidos, permitió observar la relación que existe entre las formas de actuar y las posiciones políticas de los dirigentes con las principales tendencias sindicales que adscriben. De esta manera, considerando el grado de involucramiento y accionar de los sindicatos en relación a los diversos conflictos, fue posible caracterizar a la COTRAPORCHI como un sindicalismo de contención vinculado a la forma de operar de la CUT durante el periodo post-dictadura, y a la Unión Portuaria como parte de una corriente más disruptiva al interior del sindicalismo nacional, que ha sido denominada como Nuevo Sindicalismo, la cual se despliega con mayor intensidad entre los años 2006-2009 en las paralizaciones de los trabajadores subcontratados de sectores estratégicos de la economía, pero que sin embargo, aún no se termina de consolidar.

7.3) PREGUNTAS ABIERTAS

A partir de este estudio sobre las distintas formas que adopta la conflictividad laboral en los puertos de Valparaíso y Ventanas, se pudieron observar ciertas particularidades y similitudes, las cuales sería interesante contrastar tanto con el resto de los puertos nacionales, tanto de mediana magnitud como de gran magnitud, especialmente con el otro puerto de la Quinta Región, que por cuestiones de factibilidad⁶⁶ no pudo ser incluido en esta investigación. A su vez, un estudio de estas características, pudiese servir como base comparativa, con investigaciones similares sobre la conflictividad de otras ramas productivas, buscando patrones similares y especificidades de cada una de ellas.

Por otra parte, sería interesante llevar a cabo una investigación que, considerando las distintas formas que asume la conflictividad en los puertos estudiados e incluso incorporando otra(s) base(s) de datos, se mida el peso relativo de cada tipo de conflictividad respecto a la correlación de fuerzas a nivel de empresa, rama productiva y/o movimiento sindical general. Como hipótesis

⁶⁶ Tiempo y financiamiento principalmente.

se podría señalar que no todas las coyunturas tienen la misma incidencia, en lo que respecta a la modificación/mantenimiento de las condiciones laborales. En ese sentido, la predominancia de estudios en torno a huelgas tradicionales y negociaciones colectivas, podría relacionarse posiblemente con el mayor impacto que posiblemente tendrían. Sin embargo, tal como se pudo apreciar en esta investigación, hay otro tipo de conflictividad atípica, como la disputa por el control del proceso de trabajo, que también puede incidir en la modificación de la correlación de fuerzas. En definitiva, una triangulación con los estudios relativos a la politización sindical, podría arrojar interesantes resultados al respecto.

7.4) TENDENCIAS HISTÓRICAS DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: ¿HACIA UN NUEVO SINDICALISMO?

A nivel histórico, se pudo observar que el sindicalismo portuario tiene sus raíces, al igual que otros sectores ligados a posiciones estratégicas, en el siglo XIX. Particularmente a partir de la primera huelga general chilena acaecida en 1890, los trabajadores marítimo portuarios irán afianzando su rol de vanguardia proletaria. Asimismo, en este periodo histórico, es posible observar que la demanda por el control sobre el acceso al trabajo, forma parte del accionar sindical portuario desde sus inicios. En ese sentido, la disputa por el control del excedente y del proceso productivo, tendrán varios rounds a lo largo de la historia hasta el día de hoy, lo que sumado a las condiciones de eventualidad y suministro de trabajadores temporales, genera que el mundo portuario tenga particularidades propias y distintas a otros rubros.

En cuanto al desarrollo orgánico, el sindicalismo portuario y su vínculo con organizaciones políticas y centrales obreras como la IWW, madura paralelamente al resto de los demás sectores productivos. No obstante, en el periodo de la Unidad Popular, se observa una trayectoria divergente con el resto de la clase obrera, que en su mayoría apoyaba al gobierno popular: La principal organización portuaria en los 70', la COMACH, era acusada de amparar la corrupción y explotación intra-obrera mediante los “medio pollo”, además de tener vínculos con la CIA, posibilitando así diversas maniobras para el derrocamiento de Allende. Es en este periodo, que el potencial disruptivo de los trabajadores portuarios se anula por completo, transformándose por una parte, en un sector funcional a los intereses imperialistas que operaban intensamente en ese

momento histórico, y por otra parte, en pseudo-patronos al usufructuar del trabajo de otros obreros a través de los “medio pollo”.

En las siguientes décadas, el sindicalismo portuario sufre las consecuencias de la represión y de legislaciones que socavaron el poder obrero. Aquello implicó no poder resistir los procesos de pauperización de sus condiciones laborales mediante la eliminación de las matrículas en los ochenta y a los procesos de privatización vía concesiones en los noventa. De ese modo, el sindicalismo portuario de entonces, se halla en una situación de crisis, al igual que el resto del movimiento obrero nacional.

Por último, en el siglo XXI, pudimos constatar que existe un sector del movimiento de trabajadores portuarios, que podría considerarse como parte de las nuevas expresiones de rearme sindical. Si bien los trabajadores portuarios no participa del ciclo de huelgas conocido como el “renacer de la huelga obrera” (2006-2009), en los años posteriores se acopla a la lucha por superar las restricciones del Plan Laboral, al imponer vía paralizaciones ilegales en los veranos del 2013 y 2014, una negociación inter-empresa, que decanta en la promulgación de la Ley Corta Portuaria y en la vigente discusión relativa a una actualización del reglamento portuario. De ese modo, con el liderazgo de la Unión Portuaria, los trabajadores portuarios recuperan su rol de vanguardia obrera disruptiva, que había sido suspendida durante la hegemonía de la COMACH, y superando las limitaciones de la Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile y la COTRAPORCHI.

Respecto al debate en torno al surgimiento de un Nuevo Sindicalismo, como balance de las experiencias revisadas, podemos observar el surgimiento de una tendencia minoritaria en términos cuantitativos, pero relevante cualitativamente, respecto al desarrollo del sindicalismo nacional. Dentro de esta tendencia, podemos situar la práctica huelguística de los trabajadores portuarios, desarrollada durante los años 2013 y 2014. Dicha tendencia podría sintetizarse como una mezcla de nuevos elementos dentro del desarrollo del movimiento sindical y el resurgimiento de viejas prácticas que habían sido obviadas en un contexto de crisis generalizada.

Algunos autores resaltan que a partir del rearme sindical, han emergido liderazgos jóvenes tendientes a la horizontalidad en la toma de decisiones, estableciendo así una relación más estrecha entre dirigentes y bases, lo que ha significado también procesos de renovación de las dirigencias (Julián, 2014; Aravena, 2012). Asimismo, otros investigadores observan el desarrollo de nuevas estrategias políticas para hacer frente a los cerrojos y limitaciones que impone la institucionalidad, donde se destaca la implementación de una estrategia de negociación por fuera del marco legal y la realización de acciones de fuerza que paralizan la actividad productiva (Núñez, 2012), observándose también mayores grados de radicalidad y nuevas formas de politización tendientes a superar las trabas institucionales (Urrutia, et. al., 2015). De igual modo, otros estudios destacan la creciente participación de asesores y tecnificación de la acción sindical (Quiroga y Vera, 2014), los mayores grados de planificación, el acceso y producción de información, mayores grados de conciencia e identidad de clase, y el rescate de la prensa obrera (Aravena, 2012). En definitiva, muchos de estos elementos pueden considerarse como un resurgimiento de antiguas prácticas del movimiento obrero, pero que de todos modos, se diferencian de las características que había desarrollado el sindicalismo hasta mediados de los 2000. Al respecto, el dirigente que lideró el movimiento de mineros subcontratistas del cobre, Cristián Cuevas, señaló que *“no es un neosindicalismo, sino que es volver al origen del movimiento sindical, no es nada nuevo. Que viene una generación con una nueva impronta, sí, pero que viene a recuperar lo que nos pertenece”* (Osorio, 2015: 167).

En consecuencia, lo nuevo vendría siendo la incorporación de las franjas de trabajadores creados por el modelo de desarrollo neoliberal, como son los subcontratados de la minería, de la industria forestal, agrícola y de alimentos, a la lucha sindical. En efecto, el sindicalismo que se había mantenido vigente durante los 90' y que perdura hasta el día de hoy, está anclado en los sectores más protegidos de los trabajadores, tales como son los trabajadores de planta de la minería y del empleo público agrupados en la ANEF, además del tradicional movimiento docente agrupado en el Colegio de Profesores. En ese sentido, el renacer de la huelga obrera, se da en sectores estratégicos dentro de la economía nacional –lo que no es algo novedoso-, pero en la franja más desprotegida de éstos. Por lo tanto, es la incorporación a la lucha obrera de sectores que antes no se habían movilizado como tal, lo que podría interpretarse como un fenómeno novedoso: subcontratados que buscan negociar no con su empleador directo, sino que con la empresa

mandante. No obstante, para el caso de los portuarios, esta apreciación no es válida, debido a que, como se pudo constatar, el trabajo portuario históricamente ha operado bajo lógicas que, en su momento, eran consideradas como “atípicas” para la clase trabajadora, como lo son la eventualidad y el subcontrato.

En conclusión, independientemente de si son prácticas genuinamente novedosas o bien reformulaciones y rescates de la cultura sindical clásica, lo cierto es que estamos frente a una tendencia sindical, que ha superado las lógicas conciliadoras con los gobiernos neoliberales y se propone superar las barreras institucionales heredadas de la dictadura, a partir del despliegue de estrategias más confrontacionales. No obstante, también se pudo constatar que esta franja de trabajadores sindicalizados no ha logrado constituirse de forma unitaria, tal como lo demuestra el troncado “Congreso por un Nuevo Sindicalismo” realizado el año 2012 y que terminó por diluirse debido a las diferencias que surgieron a propósito de las elecciones presidenciales del 2013⁶⁷, o bien, los aún embrionarios espacios de coordinación sindical con miras a crear una nueva central de trabajadores⁶⁸. En ese sentido, podemos concluir que el sindicalismo portuario liderado por la Unión Portuaria, forma parte de una tendencia que aún lo logra consolidarse dentro del movimiento obrero nacional, el cual se ha visto en el último tiempo re-oxigenado por la emergencia de un movimiento transversal de trabajadores denominado NO + AFP, por un recambio hacia la izquierda en el histórico Colegio de Profesores y por una tendencia al aumento de huelgas desde el 2010 al 2016⁶⁹, de las cuales, a lo menos la mitad de ellas fueron realizadas por fuera del marco legislativo el año 2016⁷⁰.

⁶⁷ <https://es.scribd.com/document/233055800/solidaridadN-23-web>

⁶⁸ <http://www.eldesconcierto.cl/2017/07/21/dirigentes-sindicales-acuerdan-la-conformacion-de-una-nueva-central-de-trabajadores-ante-la-crisis-en-la-cut/>

⁶⁹ Registro correspondiente a la Dirección del Trabajo: https://es.scribd.com/document/336330407/Huelgas-2010-2016#from_embed

⁷⁰ Informe de Huelgas Laborales 2016 del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL): <http://www.coes.cl/wp-content/uploads/2017/07/Informe-Huelgas-Laborales-largo.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

1. ARTÍCULOS Y DOCUMENTOS ACADÉMICOS

- Abramo, L., & Montero, C. (1995). La sociología del trabajo en América Latina: paradigmas teóricos y paradigmas productivos. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*(N° 1), 73-96.
- Agacino, R. (15 de Agosto de 2007). *Pasado y presente: Los trabajadores una vez más*. Obtenido de Plataforma Nexos: http://plataforma-nexos.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=57:pasado-y-presente-los-trabajadores-una-vez-mas
- Aguiar, S. (2011). La clase trabajadora en los gobiernos de la Concertación. El ciclo de la hegemonía/dominio de la burguesía y la colaboración de clases: de la subordinación a la crisis de la subordinación. *Revista Lucha de Clases*(N° 1), 1-30.
- Aguilar, O., Henríquez, H., & Pérez, D. (2017). *Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización*. Santiago: Editorial Universitaria .
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa*. . Madrid: Editorial Fundamentos.
- Álvarez, R., & Ponce, J. I. (2016). ¿Comunismo después del fin del comunismo? La política sindical del Partido Comunista de Chile en la postdictadura chilena (1990-2010). *Nuestra Historia*(N° 1), 100-115.
- Angell, A. (1974). *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*. Ciudad de México: Ediciones Era.
- Antunes, R. (1995). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, n° 25, 83-96.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramientas.
- Aravena, A. (2012). Los trabajadores y el sindicalismo en Chile: nuevas expresiones a inicios del siglo XXI. En P. Abal, B. Fornillo, & G. Wyczykier (editores), *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. (págs. 197-222). Buenos Aires: Nueva Trilce.

- Aravena, A., & Núñez, D. (. (2009). *El Renacer de la huelga obrera en Chile: El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: LOM Ediciones.
- Armstrong, A. (1997). Tendencias, magnitud y causas de las huelgas de trabajadores dependientes de un empleador en Chile. *Estudios de Administración*, n°1, 1-78.
- Armstrong, A., & Águila, R. (2000). Las huelgas en empresas del sector privado en Chile: 1979-1999. *Revista ABANTE*, Vol. 3, N°2, 165-201.
- Armstrong, A., & Águila, R. (2006). *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Armstrong, A., & Águila, R. (2011). Evolución de las huelgas laborales en Chile, 1979-2009. *Administración y Economía Universidad Católica*, n° 69, 13-17.
- Baltera, P., & Dussert, J. P. (2010). *Nuevo sindicalismo y dinámicas de regionales en Chile*. Santiago: Departamento de Estudios de la División Nacional del Trabajo.
- Braverman, H. (1978). *Trabajo y capital monopolista*. Ciudad de México: Nuestro Tiempo.
- Brega, C., Iglesias, P., Rojas, R., & Soto, D. (2017). Diferencias de politización en las demandas de trabajadores de empresas estratégicas v/s empresas de retail: Poder disruptivo, organización supra-sindical y niveles desactualizados de lucha. En O. Aguilar, H. Henríquez, & D. Pérez, *Huelgas Laborales en Chile. Conciencia y paralización*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Buroway, M. (1979). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cottet, P. (2014). Tres versiones del diseño para investigaciones sociales. En M. Canales, & P. Cottet, *Investigación social: Lenguajes del diseño* (págs. 13-42). Santiago: LOM Ediciones.
- De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza, & J. C. Neffa, *El futuro del trabajo - el trabajo del futuro* (págs. 11-31). Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del Trabajo: nuevos enfoques*. Ciudad de México: Anthropos, UAM.

- Delgado, P., & Moya, C. (octubre de 2015). Subcontratación laboral: Entre la acumulación empresarial y la desarticulación sindical. *Cuadernos de Coyuntura*. nodo XXI(N° 10), 17-27.
- DeShazo, P. (2007). *Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902 - 1927*. Santiago: Dirección de bibliotecas, archivos y museos.
- Dithurbide, G. (1999). Problemas en el análisis del conflicto laboral. En C. A. Castillo, *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*. (págs. 155-196). Madrid: Pirámide.
- Drolas, A., Montes-Cató, J., & Picchetti. (2007). Formas de vigilancia en los espacios de trabajo. En A. Drolas, P. Lenguita, & J. (. Montes-Cató, *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación* (págs. 13-42). Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.
- Dunlop, J. (1978). *Sistema de relaciones industriales*. Barcelona: Península.
- Durán, G., & Kremerman, M. (2015). *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Santiago: Fundación Sol.
- Dussailant, F. (2008). Sindicatos y negociación colectiva. *Estudios Públicos*, n° 112, 119-168.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Edwards, P. K. (1993). El conflicto laboral: temas y debates en la investigación reciente. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n°3, 139-192.
- Edwards, P. K. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P. K., & Scullion, H. (1987). *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain. The transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Ermida, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

- Espinoza, C. (2007). *Conflictos laborales en Chile: 1985-2006*. Santiago: Consejo Asesor Presidencial: trabajo y equidad.
- Estefane, A. (15 de junio de 2015). *La historia y el poder de los trabajadores portuarios*. Recuperado el 13 de julio de 2016, de Red Seca: <http://www.redseca.cl/?p=5680>
- Feres, M. E. (2009). Progresismo y movimiento sindical en Chile. En J. Quiroga, *Chile en la Concertación (1990-2010). Una mirada crítica, balance y perspectivas* (págs. 193-234). Santiago: FES.
- Friedman, A. (1982). *Industry and Labor: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. Hong Kong: The Macmillan Press Ltd.
- García, M. B., & Muñoz, N. (2015). *Crisis social, relocalización de mano de obra y politización popular, Valparaíso 1918-1922*. Santiago: Tesis para optar al grado de licenciado de historia, Universidad de Chile.
- Garretón, M. A. (2014). *Las ciencias sociales en la trama de Chile y América Latina. Estudios sobre transformaciones políticas y movimientos sociales*. Santiago: LOM.
- Gaudichaud, F. (3 de abril de 2015). *Unión Portuaria: “¡nunca más solos!”*. Enfrentando a unos de los empresarios más poderosos del Cono Sur. Obtenido de Punto Final: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=197324>
- Gaudichaud, F., & Santibáñez, C. (2017). *Pensar la posición estratégica: Los obreros portuarios y la formación de una idea en la post-dictadura chilena 2003-2014*. Santiago: [en prensa] Manuscrito facilitado por uno de los autores.
- Gil Rivero, J. (2012). Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo. *Estudios N° 2*, 34-48.
- Gorz, A. (1982). *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*. Barcelona: El viejo topo.
- Gorz, A. (1992). La declinante relevancia del trabajo y el auge de los valores post-económicos. *El socialismo del futuro, n°6*, 25-31.
- Grez, S. (1997). *1890-1907: De una huelga general a otra. Continuidades y rupturas del movimiento popular en Chile*. Iquique: Congreso de Historia Regional.
- Guzmán, C. (2004). La huelga y el conflicto laboral en los noventa. En R. Álvarez, & A. Aravena, *Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile*. Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz - ICAL.

- Habermas, J. (1989). The new obscurity. En J. Habermas, *The new conservatism: cultural criticism and the historians*. London: Polity Press Cambridge.
- Huete, L. M. (1997). *Servicios y beneficios. La fidelización de clientes y empleados*. Bilbao: Deusto.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. (E. De la Garza, Ed.) *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*(N° 4), 9-28.
- Iturraspe, F. (1998). Conflicto colectivos: normativa legal y realidad social . *XII Congreso Ibero-Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (págs. 193-216). Universidad Central de Venezuela.
- Julián, D. (2012). Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista. *Actual Marx Intervenciones*, n° 13, 95-113.
- Julián, D. (2014). Diez Núcleos de tensión del sindicalismo en Chile. *XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Santiago.
- Justo, P. (octubre de 1971). La rebelión de los "medio pollo". *Punto Final*.
- Katz, C. (2000). La teoría del control patronal: Balance de una discusión. *Revista Estudios del Trabajo* N° 19.
- López, D. (2009). *El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos En Análisis y propuestas: Relaciones Industriales*. . Santiago: Análisis y Propuestas. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Manzano, D. (2013). Los conflictos colectivos laborales: ¿quiénes los generan y cómo se presentan? *Revista Lex Laboro, Universidad Rafael Bellosó Chachín, Venezuela*.
- Montes-Cató, J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*(N° 9).
- Montes-Cató, J. (2008). Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control. (Poder y Trabajo, Ed.) *Documento de trabajo* N°3.
- Montes-Cató, J., & Pierbattisti, D. (2007). Relaciones de poder y disciplinamiento en os espacios de trabajo. Un estudio sobre la dominación en empresas de telecomunicaciones. *Estudios del Trabajo* N°33, 67-94.

- Neffa, J. C. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En E. De la Garza, & J. C. Neffa, *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro* (págs. 51-97). Buenos Aires: CLACSO.
- Nicolini, C. (2015). La precariedad laboral en el Chile neoliberal: el caso de los funcionarios municipales. *La Maquila: Conflicto y organización del trabajo en Chile*, 76-103.
- Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Colombiana de Sociología*, 41-58.
- Observatorio Social de la Fundación Sol, O. (2014). *Informe del Observatorio Social 2013: Material Formativo sobre los Sistemas de Pensiones, Trabajo, Educación y Salud*. Santiago: Fundación Sol.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ortiz, F. (2005). *El movimiento obrero en Chile (1981 - 1919)*. Santiago: LOM Ediciones.
- Osorio, S. (2015). *Trayectorias y cambios en la política del movimiento sindical en Chile, 1990-2010: El caso de la CUT, entre la independencia política y la integración al Bloque Histórico Neoliberal*. Tesis para optar al grado de Magister en Historia, Mención Historia de Chile. Facultad de Historia, Universidad de Santiago de Chile.
- Padilla, J. (2001). *El conflicto laboral en Venezuela y en el mundo*. Caracas: Editorial Liber.
- Pérez, D. (2014). *Las formas de la huelga en el Chile actual: análisis cuantitativo y mapeo de la acción y la masa huelguísticas*. Tesis de Magíster, Universidad Central (Chile) y Università di Bologna (Italia).
- Pérez, D., Medel, R., & Velésquez, D. (2015). El desarrollo de la huelga ilegal en el Chile contemporáneo (1990-2009). *LASA International Congress*. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) - Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES).
- Portes, A. (1999). El neoliberalismo y la sociología del desarrollo: tendencias emergentes y efectos inesperados. *Revista Perfiles Latinoamericanos*(13), 9-53.
- Quiroga, L., & Vera, F. (2014). *Hacia Nuevo Sindicalismo: Avances y desafíos de las dirigencias sindicales*. Santiago: Centro de Investigación Político Social del Trabajo - CIPSTRA.

- Rodríguez, M. (2006). *Elementos sistémicos del conflicto colectivo laboral*. Obtenido de www.eft.org.ar.
- Rojas, B., & Scappaticcio, G. (2014). Disciplinamiento de los miembros del gremio estatal de jornaleros y lancheros de Valparaíso. Desde la reestructuración de la mano de obra tradicional portuaria a su reacción y sublevación (1837-1859). *Convergencia histórica*(N° 1), 47-99.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo*. Santiago: Equipo El Desconcierto.
- Ruiz, J. (2009). *Análisis sociológico del discurso: Métodos y lógicas*. Vol. 10, No. 2, Art. 26. Obtenido de Forum: Qualitative Social Research: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1298/2777>
- Ruminot, N. (2009). La huelga en Forestal Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter – empresa. En A. Aravena, & D. Núñez, *El renacer de la huelga obrera en Chile. El Movimiento sindical en la primera década del siglo XXI* (págs. 117-134). Santiago: LOM Ediciones.
- Salinero, J. (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo .
- Santibáñez, C. (2015). El movimiento obrero en los muelles salitreros chilenos: Apuntes en torno a un informe de huelgas (Iquique, 1916). *Páginas*(14), 7-19.
- Santibáñez, C. (2016a). Los trabajadores portuarios chilenos y la experiencia de la eventualidad: Los conflictos por la redondilla en los muelles salitreros (1916-1923). *Inédito (en revisión)*.
- Santibáñez, C. (2016b). Posiciones estratégicas y fuerza obrera: Apuntes en torno a un ciclo huelguístico de los estibadores del salitre (Chile 1916-1923). *Inédito (en revisión)*.
- Trejos, M. E. (2007). Control del trabajo a través de su organización. El caso de la industria de prendas de vestir en Centroamérica. En A. Drolas, P. Lenguita, & J. (. Montes-Cató, *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación* (págs. 135-158). Buenos Aires: Poder y trabajo editores.
- Urrutia, M., Campusano, K., Osorio, S., Torres, M., Gálvez, R., Ravest, J., y otros. (2015). *Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflicto*

laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío. Santiago: Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile.

- Valle, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional.* Madrid: Síntesis.
- Zapata, F. (2003). ¿Crisis del sindicalismo en América Latina? *Kellogg Instituy, Working Paper*(N° 302).

2. DOCUMENTOS DE ORGANIZACIONES

- Comisión Estratégica 2030 de Puertos y su Logística (2015) *Logística y Puertos: Una plataforma estratégica de desarrollo para Chile.* Santiago.
- Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile (2004) *Propuesta nacional de los trabajadores marítimos portuarios de Chile.* Huasco.
- Unión Portuaria (abril 2017a) *Carta dirigida a Alejandra Kraus, ministra del trabajo.* Huasco.
- Unión Portuaria (abril 2017b) *Avanzar hacia una Ley General de Puertos o Ley Laboral Portuaria: Análisis de la propuesta de Modificación y Actualización Nuevo Reglamento de trabajo en faenas Portuarias.* Huasco.

3. NOTICIAS Y REPORTAJES EN PRENSA

- Cámara Marítima Portuaria (15 de julio 2015) *Cámara Marítima y Portuaria expone observaciones relevantes al proyecto de Reforma Laboral en Comisión de Trabajo del Senado.* Recuperado de: <http://www.camport.cl/sitio/camara-maritima-y-portuaria-expone-observaciones-relevantes-al-proyecto-de-reforma-laboral-en-comision-de-trabajo-del-senado/>
- Empresa Océano (16 de febrero 2016) *Roberto Rojas Arrasa en Elección de Estibadores.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=juha4C8EdWs>
- Empresa Océano (16 de diciembre 2016) *Líder de portuarios denuncia prácticas anti sindicales de TCVAl.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=UcE8IwpqRL0>
- Empresa Océano (12 de enero 2017) *Cotraporchi rechaza paro portuario.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=1PB2VYj3Bic>

- Empresa Océano (7 de febrero 2017) *Trabajadores de TCVAl bloquearon accesos al terminal e impidieron paso de turistas.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=4QfSNQ9K7X4>
- Empresa Océano (28 de febrero 2017) *Santa Fe sindicato de contratistas de Puerto Ventanas.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=qdzqH6pqj3c>
- Empresa Océano (12 de abril 2017) *Grave aclaración sobre ZEAL y recintos extraportuarios hace Dirección del Trabajo.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=HD3OVXAdKA>
- Mundo Portuario (6 de marzo 2017) *Cargas limpias en Valparaíso: un conflicto con un arribo incierto.* Recuperado de: <http://www.mundomaritimo.cl/noticias/cargas-limpias-en-valparaiso-un-conflicto-con-un-arribo-incierto>
- Portal Portuario (1 diciembre 2015) *Coordinadora Marítima Portuaria de Valparaíso se quiebra con salida de miembros de la Comach.* Recuperado de: <https://portalportuario.cl/coordinadora-maritima-portuaria-de-valparaiso-se-quiebra-con-salida-de-miembros-de-la-comach/>
- Portal Portuario (17 mayo 2016) *Ranking de Puertos latinoamericanos: Valparaíso cae y San Antonio se mantiene.* Recuperado de: <https://portalportuario.cl/ranking-de-puertos-latinoamericanos-valparaiso-cae-y-san-antonio-se-mantiene/>
- Portal Portuario (1 de agosto 2016) *Puerto Ventanas a través de Agmac contrata al 100% de sus trabajadores eventuales.* Recuperado de: <https://portalportuario.cl/puerto-ventanas-a-traves-de-agmac-contrata-al-100-de-sus-trabajadores-eventuales/>
- Portal Portuario (13 de abril 2017) *Pablo Klimpel: “Cargas limpias”, regulaciones y trabajo portuario.* Recuperado de: <https://portalportuario.cl/pablo-klimpel-cargas-limpias-regulaciones-trabajo-portuario/>
- Portuarios Unidos (17 de abril, 2017) *Huelga de trabajadores empresa Santa Fe - Puerto de Ventana.* Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=chf6fJucSEo&feature=youtu.be>
- Radio Biobío (10 de Julio 2017) *Intendente de Valparaíso por protestas de portuarios: Podrían tener un efecto irreparable.* Recuperado de: <http://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-de-valparaiso/2017/07/10/intendente-de-valparaiso-por-protestas-de-portuarios-podrian-tener-un-efecto-irreparable.shtml>

4. PERIÓDICOS DIGITALES

- Borde Costero: <http://www.bordecostero.info/>
- El Desconcierto: <http://www.eldesconcierto.cl/>
- El Mercurio: <http://emol.com/>
- La Nación: <http://www.lanacion.cl/>
- La Tercera: <http://www.latercera.com/>
- Radio Universidad de Chile: <http://radio.uchile.cl/>
- Solidaridad: <http://www.periodico-solidaridad.cl/>

5. REFERENCIAS INSTITUCIONALES

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.leychile.cl/>
- Dirección del trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>
- Empresa Portuaria Valparaíso: <http://www.portvalparaiso.cl/>
- Grupo Sigdo Koopers: <http://www.sigdokoppers.cl/>
- Grupo Villa Mir: <http://www.grupovillarmir.es/>
- Observatorio de Huelgas Laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social,: <http://www.coes.cl/>
- OHL Concesiones: <http://www.ohlconcesiones.com/> y <http://www.ohlconcesiones.cl/>
- Puerto Ventanas: <http://www.puertoventanas.cl/>
- Terminal Pacífico Sur: <http://portal.tps.cl/>
- Terminal Cerros de Valparaíso: <http://www.tcval.cl/>

ANEXOS

1. INSTRUCTIVO ANTI-COMUNISTA DE LA ORIT

COMISION DE ACCION DE LA ORIT
CONTRA LA TIRANIA COMUNISTA DE CUBA
(COTIC)

L I S T A N E G R A

Sede de COTIC
Apartado 9366
Mid-City Station
Washington, D.C. 20005

O.R.I.T.
Apartado 7039
México 4, D.F.
México

Próposito:

La lista de barcos adjunta ha sido preparada con el fin de proporcionarles a los trabajadores portuarios del movimiento sindical libre una referencia adecuada con la cual puedan identificar facilmente a los barcos y las navieras que comercian con Cuba comunista y así realzar la efectividad del boicot de tales barcos de acuerdo con lo estipulado en la Resolución sobre Cuba adoptada por el VI Congreso Continental de la ORIT en la ciudad de México el 6 de febrero de 1965.

Contenido:

El contenido consiste de una lista en orden alfabético de todos aquellos barcos del Mundo Libre que han comerciado con Cuba comunista o que forman parte de las flotas de dueños cuyos barcos han comerciado con Cuba comunista.

Los barcos señalados con ** efectivamente han entrado en puertos cubanos; los barcos no así indicados pertenecen a los dueños concernientes.

2. CARTA DE LA UNIÓN PORTUARIA DIRIGIDA A ALEJANDRA KRAUS, MINISTRA DEL TRABAJO, 25 ABRIL 2017.

Huasco, 25 de Abril del 2017

SRA. Alejandra Krauss Valle
MINISTRA DEL TRABAJO
GOBIERNO DE CHILE
PRESENTE.

De nuestra consideración:

Los representantes de los distintos puertos adscritos a la UNIÓN PORTUARIA DE CHILE , por medio de la presente, venimos en presentar nuestro punto de vista sobre “la propuesta de Modificación y Actualización Nuevo Reglamento de trabajo en faenas Portuarias”.

Esta propuesta reglamentaria nos parece insuficiente y consideramos que es solo el inicio de un debate nacional más serio y profundo para avanzar hacia una Ley general de puertos o ley laboral portuaria entendiendo que la propuesta reglamentaria es solo una recopilación de dictámenes que surgen como una forma de llenar vacíos de interpretación en la ley vigente, la cual es muy insuficiente. Una reglamentación tiene sentido cuando exista una ley que regule el trabajo portuario. Reconocemos una deuda que quedó plasmada en la ley 19.542 que establece la creación de una ley general de puertos y que 20 años después, aún está pendiente.

Los plazos que uds nos plantean, nos parecen insuficientes para la construcción de una ley general de puertos o ley laboral portuaria. Reconocemos que uds como gobierno, tienen una agenda para esta discusión que se limita aproximadamente a diez meses más, sin embargo los plazos que necesitamos, exceden la agenda política que se nos ha impuesto por ustedes. Por tanto, los plazos serán los necesarios y los que estimemos convenientes para un proyecto serio y de largo plazo que apunte a un modelo de producción sustentable socialmente, es que debemos integrar a todos los actores de la industria, en un contexto de dialogo social tripartito. Que cree una mejor condición laboral para quienes trabajan en los puertos del país y aportar en la creación de una mejor industria portuaria que crezca y se potencie como una de las mejores del continente,

pero basado en el desarrollo de infraestructura, de nuevas relaciones laborales, de una institucionalidad que permita y facilite el desarrollo, coordinación logística.

De ello se desprende que lo que se requiere hoy es la elaboración de una Ley laboral Portuaria o General de puertos, que regule aspectos fundamentales que no están normados, o lo están en una diversidad de instrumentos (leyes, dictámenes, reglamentos, etc.) que no se han hecho cargo de las deficiencias de la regulación portuaria. De tal manera, la propuesta de nuevo reglamento del Gobierno no cumple con el objetivo buscado por los trabajadores/as marítimos portuarios a nivel nacional. Esta propuesta reglamentaria, se limita solo a sistematizar las normas existentes en un solo instrumento, sin otorgar las mejoras solicitadas por largos años. Creemos además, que esta propuesta de Reglamento, a estas alturas del Gobierno, solo pretende ser un guiño de última hora al mundo portuario, que no se hace cargo en definitiva de una reglamentación integral, moderna y actualizada del trabajo portuario.

De manera preliminar, sistematizamos la siguiente hoja de ruta -a modo de guía de la discusión nacional- que sintetizan los aspectos fundamentales que nos parecen el piso mínimo a considerar, en esta “propuesta de ley laboral marítimo portuaria”, que se exponen a continuación:

- 1.- Departamento especializado de la DT sobre trabajo portuario, con el fin de mejorar la fiscalización de la relación laboral portuaria.
- 2.- Instalaciones de atención médica con los profesionales idóneos en los puertos, que permitan una atención rápida y eficaz. Como una normativa general
- 3.- Regulación de los turnos de trabajo y calidad de los trabajadores portuarios, donde hoy se distinguen; Contratados “renta fija”, contratados con bono turno, eventuales con CPPT y eventuales sin CPPT. Esto lleva a que en los hechos solo los “renta fija” no son eventuales. El descanso necesario entre turnos, es fundamental regularlo pero sin afectar las remuneraciones de los trabajadores. En tal sentido, se hace necesario estudiar legislación comparada, donde la española es un buen ejemplo. Regular horarios de los turnos de trabajo, de manera que otorgue seguridad a los trabajadores.

4.- Conceptualización: Trabajador portuario, recinto portuario o puerto, que se haga cargo de la nueva realidad portuaria. Deben incluirse los trabajadores extra portuarios, y trabajar concepto de Zona Portuaria.

5.- Calificación de trabajo de alto riesgo. Esto se relaciona con el debate del sistema previsional portuario.

6.- Seguridad y Salud portuario, atenerse a las orientaciones de la OIT.

7.- Creación de organismo público que regule junto a las organizaciones de trabajadores las capacitaciones, cursos y entrega de licencias portuarias.

8.- Garantizar derechos sindicales a los eventuales: Fuero de los directores que no se limite al turno. Igual situación presidente CPHS.

9.- Exigibilidad de los CPPT, derecho a exigir su cumplimiento en tribunales. En general, se hace necesario estudiar la legislación comparada, como así también la experiencia histórica acumulada, trayéndola a la realidad actual para refundar la normativa que nos regula.

10.- Revisar la incorporación de la mujer en los puertos, relacionado con principios como la igualdad, autonomía, equidad y no discriminación en el trabajo. Tanto en sus aspectos de inclusión de género, como protección a la maternidad y derecho a fuero maternal, para garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras portuarias eventuales, bajo el régimen de bono turno y renta fija.

11.- Se critica el rol directemar por la forma de investigar los accidentes y no tomar en cuenta la investigación de los comités paritarios de cada puerto. Es necesario redefinir los roles de fiscalización y atribuciones en materia de seguridad e higiene de Directemar.

3. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN NUEVO REGLAMENTO DE TRABAJO EN FAENAS PORTUARIAS. UNIÓN PORTUARIA, ABRIL 2017.

Avanzar hacia una Ley General de Puertos o Ley Laboral Portuaria: Análisis de la propuesta de Modificación y Actualización Nuevo Reglamento de trabajo en faenas Portuarias

Esta síntesis, intenta resumir la discusión realizada los días 22, 23 Abril en Huasco por parte de los voceros de la Unión Portuaria. Y la discusión hecha en el IX Congreso ordinario de la UPCH del 24 de abril de 2017.

Se hace presente que el análisis detallado de la propuesta reglamentaria del gobierno, es solo el inicio de un debate nacional más serio y profundo para avanzar hacia una Ley general de puertos o ley laboral portuaria entendiendo que la propuesta reglamentaria es insuficiente y que debemos darnos los tiempos necesarios para la elaborar una contrapropuesta. Nuestros plazos no se limitan a la agenda política impuesta por este gobierno, nuestros plazos serán los que estimemos conveniente nosotros hasta tener una propuesta que refleje nuestra realidad, intereses, necesidades y reivindicaciones. En este sentido, se hace un llamado a la unidad de todos los sindicatos portuarios nacionales, a debatir con altura de miras, para avanzar en esta propuesta.

De manera preliminar, sistematizamos la siguiente hoja de ruta -a modo de guía de la discusión nacional- que sintetizan los aspectos fundamentales que fueron conversados, que nos parecen el piso mínimo a considerar, en esta propuesta de ley laboral portuaria, que se exponen a continuación:

I.- Una propuesta insuficiente:

Esta propuesta no es un reglamento, sino una recopilación de dictámenes que surgen como una forma de llenar vacíos de interpretación en la ley vigente, que es insuficiente. Una reglamentación tiene sentido cuando exista una ley que regule el trabajo portuario (en los términos descritos en este documento) La conceptualización que establece, repite lo señalado en la ley y dictámenes de la Dirección de Trabajo. Sin embargo, existe una deuda que quedo

plasmada en la ley 19.542 que establece la creación de una ley general de puertos y que 20 años después, aun esta pendiente.

De ello se desprende que lo que se requiere hoy es la elaboración de una Ley laboral Portuaria o General de puertos, que regule aspectos fundamentales que no están normados, o lo están en una diversidad de instrumentos (leyes, dictámenes, reglamentos, etc.) que no se han hecho cargo de las deficiencias de la regulación portuaria. De tal manera, la propuesta de nuevo reglamento del Gobierno no cumple con el objetivo buscado por la Unión Portuaria, limitándose solo a sistematizar las normas existentes en un solo instrumento, sin otorgar las mejoras solicitadas por largos años. Creemos además, que esta propuesta de Reglamento, a estas alturas del Gobierno, solo pretende ser un guiño de última hora al mundo portuario, que no se hace cargo en definitiva de una reglamentación integral, moderna y actualizada del trabajo portuario.

II.- Aspectos críticos de la propuesta:

A.-) Definiciones

SI ENTENDEMOS “PUERTO”: “Todo el perímetro donde se realizan las actividades de carga y descargas de mercancías con todo su apoyo logístico incluidas las naves”

“EXTRAPUERTOS” O “ZONAS DE EXTENSIÓN PORTUARIA”: “zonas de respaldo donde se realice almacenamiento, preparación de carga fuera de las instalaciones portuarias”

B.-) Necesidad de redefinir

- Trabajo portuario
- Recinto portuario
- En relación a:
 - A la función de trabajo (estiba y desestiba)
 - A la cadena productiva (donde se inicia o termina el proceso de carga o descarga de mercancías)
- Zona geográfica

C.-) Redefinir concepto de recinto portuario

Asociados a la definición de una “ZONA PORTUARIA” (que incluye como un todo “los puertos” y las “zonas de extensión portuaria”)

“Como aquella que comprenden los recintos portuarios, aéreas de mar y tierra de los puertos, los terminales especializadas de graneles, líquidos, aunque se encuentren fuera de los límites de los puertos”

D.-) Capacitación y permisos

Necesidad de construir un organismo tripartito que regule las funciones de capacitación, entrega de permisos e investigación en el sector. Similar a la OCOBA que existía antes de 1981.

NUDO CRITICO: La falta de regulación de los permisos para trabajar en el puerto o “tarjetas rojas” y su entrega indiscriminada, sin hacer un análisis serio, con estadística en mano, de las reales proyecciones de trabajo y empleo, que nos puede ofrecer la industria portuaria, hoy. Para no sembrar falsas expectativas de empleo en la población y no precarizar el trabajo.

E.-) Jornada de trabajo y descansos:

-Propuesta de descansos de 15 horas entre turno y turno

-Creemos no se adecúa a la realidad portuaria, afectando gravemente a los ingresos de los trabajadores.

-No obstante, reconocemos que el trabajo de “turno alternado”, es perjudicial para la salud y seguridad de nuestros compañeros;

-Pero para evitar esta sobre carga de trabajo, es necesario adecuar el sistema de turnos y horarios sin que las remuneraciones sean perjudicadas. (Se encarga a comisión reglamento analizar legislación española donde se trabajan 4 turnos al día de 6 horas.)

-La fórmula propuesta por el gobierno atenta directamente contra las remuneraciones de los trabajadores.

F.-) Sobre la polifuncionalidad de la trabajadora o trabajador portuario

La propuesta nos parece una ratificación de la mal llamada “polifuncionalidad”, si bien se trata en definitiva de la aplicación del art. 10 nº 3 del Código del Trabajo, creemos que debe regular de mejor manera para así asegurar al menos, que por turno se realice solo una función.

Diferencia entre:

- Polivalencia: Saber mas de una o mas funciones
- Polifuncionalidad: Realizar mas de una función dentro de una misma jornada de trabajo o turno

III.- La tarea: avanzar hacia una Ley General de Puertos o Ley Laboral Portuaria.

La realidad del trabajador/a portuario, nos lleva a la conclusión que hoy sigue siendo una deuda la elaboración de una Ley General de Puerto, o de una Ley Laboral Portuaria, que cristalice la realidad de nuestro sector y se haga cargo de la normativa dispersa y de “parche” que hoy regula el sector.

Esta tarea no es nueva, pero debe ser asumida vez como eje central de la organización. Una ley laboral portuaria debe hacerse cargo entre otras materias a modo de resumen:

1.- Departamento especializado de la DT sobre trabajo portuario, con el fin de mejorar la fiscalización de la relación laboral portuaria.

2.- Instalaciones de atención médica con los profesionales idóneos en los puertos, que permitan una atención rápida y eficaz. Como una normativa general

3.- Regulación de los turnos de trabajo y calidad de los trabajadores portuarios, donde hoy se distinguen; Contratados “renta fija”, contratados con bono turno, eventuales con CPPT y eventuales sin CPPT. Esto lleva a que en los hechos solo los “renta fija” no son eventuales.

El descanso necesario entre turnos, es fundamental regularlo pero sin afectar las remuneraciones de los trabajadores. En tal sentido, se hace necesario estudiar legislación comparada, donde la española es un buen ejemplo. Regular horarios de los turnos de trabajo, de manera que otorgue seguridad a los trabajadores.

4.- Conceptualización: Trabajador portuario, recinto portuario o puerto, que se haga cargo de la nueva realidad portuaria. Deben incluirse los trabajadores extra portuarios, y trabajar concepto de Zona Portuaria.

5.- Calificación de trabajo de alto riesgo. Esto se relaciona con el debate del sistema previsional portuario.

6.- Seguridad y Salud portuario, atenerse a las orientaciones de la OIT.

7.- Creación de organismo público que regule junto a las organizaciones de trabajadores las capacitaciones, cursos y entrega de licencias portuarias.

8.- Garantizar derechos sindicales a los eventuales: Fuero de los directores que no se limite al turno. Igual situación presidente CPHS.

9.- Exigibilidad de los CPPT, derecho a exigir su cumplimiento en tribunales. En general, se hace necesario estudiar la legislación comparada, como así también la experiencia histórica acumulada, trayéndola a la realidad actual para refundar la normativa que nos regula.

10.- Revisar la incorporación de la mujer en los puertos, relacionado con principios como la igualdad, autonomía, equidad y no discriminación en el trabajo. Tanto en sus aspectos de inclusión de genero, como protección a la maternidad y derecho a fuero maternal, para garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras portuarias eventuales, bajo el régimen de bono turno y renta fija.

11.- Se critica el rol directemar por la forma de investigar los accidentes y no tomar en cuenta la investigación de los comités paritarios de cada puerto. Es necesario redefinir los roles de fiscalización y atribuciones en materia de seguridad e higiene de Directemar.

En general, se hace necesario estudiar la legislación comparada, como así también la experiencia histórica acumulada, trayéndola a la realidad actual para refundar la normativa que nos regula.

4. OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS IDENTIFICADOS

CONFLICTO	TÁCTICAS DE CONFRONTACIÓN EJERCIDAS POR LAS GERENCIAS	QUIEN TUVO LA INICIATIVA POLÍTICA
Vent.C1	- Desvinculación de dirigente sindical que promovía mejores condiciones laborales.	Sindicato de trabajadores eventuales de Ventanas.
Vent.C2	- Internalización arbitraria de trabajadores mientras se estaba negociando. - Amenazas de desvinculación al presidente del sindicato. - En el proceso se intenta desarmar el sindicato de la Unión Portuaria, pero no resulta.	Empresa AGMAC.
Vent.C3	- Crea un sindicato pro-empresa paralelo al sindicato recién creado que exigía mejores condiciones laborales. - Antes de la creación del sindicato independiente, habían ocurrido cuatro intentos de crear un sindicato, siendo sus cabecillas desvinculados.	Sindicato de trabajadores contratados de la empresa contratista Santa Fe.
Vent.C4	- Discriminación de las diversas gerencias portuarias a los sindicatos afiliados a la Unión Portuaria, principalmente en lo referente a un trato diferenciado, privilegiando a los sindicatos afines a la COTRAPORCHI	Sindicatos afiliados a la Unión Portuaria en el Puerto de Ventanas.
Vent.C5	- Conflicto latente.	-
Valpo.C1	- Se observa una coincidencia en los intereses de la empresa y los trabajadores: Tener acceso a la	TPS demanda de EPV por no permitirle al Terminal 1 hacer aforos

	realización de aforos en el Puerto de Valparaíso.	
Valpo.C2	- Desvinculación de una tendencia sindical ligada a la Unión Portuaria que tenía como propósito disputar el Sindicato n°1 de Estibadores de Valparaíso.	Grupo de trabajadores relacionados a la Unión Portuaria, pretenden disputar directiva del sindicato de eventuales porteño.
Valpo.C3	- La empresa incorpora tecnología que afecta la cantidad de puestos de trabajo.	TPS
Valpo.C4	- Aplazamiento, incertidumbre y problemas en la implementación en el pago de un bono	Grupo de trabajadores del sindicato de eventuales de Valparaíso liderados por el dirigente de la Unión Portuaria.
Valpo.C5	- Otorga turnos relacionados a los buques de cabotaje a otro sindicato.	Grupo de trabajadores del sindicato de eventuales de Valparaíso liderados por el dirigente de la Unión Portuaria.
Valpo.C6	- Convoca menos gente en lo que está estipulado internacionalmente sobre dotaciones por cuadrillas, afectando la seguridad en el trabajo. - Pasa por alto diversas situaciones de riesgo para los trabajadores.	Empresas que trabajan en TPS y TCVAL.
Trasv.C1	Las líneas generales respecto al reglamento portuario, se encuentran en un documento sobre logística y puerto donde se establecen lineamientos estratégicos hasta el 2030, donde se apunta hacia mejorar la dispersión actual del marco legal sobre el trabajo portuario, contextualizado dentro de la construcción	Sindicatos de la Unión Portuaria a nivel nacional.

	de relaciones laborales modernas (Comisión Estratégica 2030 de Puertos y su Logística, 2015).	
Trasv.C2	No fue posible hallar una posición conjunta de los empresarios marítimos-portuarios respecto a las pensiones.	Sindicatos de la Unión Portuaria a nivel nacional.
Trasv.C3	La posición de los empresarios navieros respecto al trabajo eventual, se encuentran en un documento sobre logística y puerto donde se establecen lineamientos estratégicos hasta el 2030, donde se menciona con preocupación la conflictividad asociada a los trabajadores eventuales, no obstante, sin señalar cuál sería una solución, considerando también la flexibilidad intrínseca del trabajo portuario (Comisión Estratégica 2030 de Puertos y su Logística, 2015).	Diversas empresas marítimas portuarias y los Sindicatos de la Unión Portuaria a nivel nacional.

Vent. = Puerto Ventanas; Valpo.= Puerto Valparaíso; Transv.= Transversal; C# = Conflicto número#