



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología
Carrera de sociología.

La reorganización sindical de los trabajadores del proceso de trabajo marítimo portuario en el contexto de la modernización portuaria de la Región del Biobío (1998-2016)

Memoria para optar al título de sociólogo

Adscrita al Fondecyt Regular N°1161347

Tutor: Miguel Urrutia Fernández.

Co-tutor: DastenJulian Vejar.

Estudiante: Pablo Seguel Gutiérrez.

Agosto de 2019.

Agradecimientos

Muchas cosas transcurrieron en el desarrollo de esta investigación, tanto en lo personal como en la idea original de la misma. En primero lugar, agradezco al profesor Dasten Julian Vejar quien vio en esta investigación un aporte al conocimiento de los procesos de (re)articulación del movimiento sindical contemporáneo, en contexto de precariedad laboral y reorganización de los procesos de trabajo. Esto me permitió poder desarrollar la investigación en el marco de

Sl Proyecto Fondecyt Regular N°1161347, contar con un equipo de trabajo y constante colaboración en el seno del Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GET-SUR) y poder participar en el libro “Estudios del Trabajo desde el Sur” (2018), recientemente publicado por Ariadna Ediciones.

En segundo lugar, al profesor Miguel Urrutia quien se constituyó en un apoyo permanente a esta investigación desde el surgimiento de la idea de esta en el marco del “Proyecto Bicentenario para la Investigación de los movimientos sociales: memoria social y poder” en el año 2016. Junto con ello, a las discusiones y reflexiones sobre los procesos de trabajo que permitieron ir decantando en un enfoque colectivo, que plasmamos en algunas publicaciones académicas sobre reflexiones históricas y teóricas en torno a los procesos politización sindical contemporáneos.

A mi familia por todo lo dado. Sin duda alguna, una de las mayores certezas al momento de emprender la investigación, tanto por las trayectorias de vida que me permiten entender cómo el mundo del trabajo constituye nuestras vidas; como por el afecto y el cariño cotidiano brindadosin el cual finalizar esta tarea hubiese sido imposible. A mi abuela, por todo el cariño dado a lo largo de años. A mi madre y mi padre, por su incondicionalidad. A mis hermanos, por su compañía.

ASusana González Guzmán, por todo su amor, acompañamiento cotidiano, comprensión durante los desvelos, apoyo en cada uno de los proyectos y futuros.

Resumen

Las transformaciones estructurales de la década de 1980 implicaron una redefinición de la estrategia de desarrollo y de la inserción de la economía nacional en el sistema económico internacional. Los efectos de estas transformaciones implicaron un cambio en las condiciones del sindicalismo histórico, modificando sus escenarios de desarrollo, de la negociación y de las estrategias de acción. Durante la década de 1990, el panorama desfavorable para el sindicalismo supuso una pérdida de protagonismo que marcó un punto más bajo en 1998. A partir del año 2004 se comenzó a observar un repunte de la acción y de las organizaciones, que llevó a algunos investigadores a plantear la emergencia de un Nuevo Sindicalismo. El grueso de los análisis se basó en casos de trabajadores de sectores primarios exportadores con claro énfasis en condiciones de flexibilidad y precariedad laboral. El análisis agregado de estas experiencias nos muestra el carácter acotado y específico de esta afirmación que cuestionan la emergencia de una tendencia generalizada. A pesar de aquello, cobra sentido a nivel micro el análisis de casos específico que ilustren sobre las diversas estrategias de reorganización llevadas adelante. Siguiendo esa orientación general, este trabajo presenta una propuesta de análisis con una estrategia de triangulación de técnicas cuantitativas y cualitativas, para introducirnos en el análisis del proceso de reorganización de los trabajadores del proceso de trabajo marítimo portuario en el contexto de la Modernización Portuaria de la Región del Biobío. El enfoque teórico propuesto retoma el debate sobre el proceso de trabajo y de las relaciones industriales, atendiendo a los procesos de revitalización sindical de un sector de trabajadores en posición estratégica en la cadena logística de la exportación.

Palabras claves

Modernización Portuaria, sindicalismo, Proceso de Trabajo, Unión Portuaria del Biobío, Posición Estratégica.

Índice.

Introducción.....	7
Capítulo I. Problematización.....	8
1. Impactos sindicales del ajuste estructural: modernización con flexibilidad y precariedad laboral.....	8
1.1. Nuevo sindicalismo y revitalización sindical en sectores económicamente estratégicos	11
2. Preguntas y Objetivos.....	15
2.1. Pregunta	15
2.2. Objetivo General.....	15
2.3. Objetivos específicos	15
3. Hipótesis.....	16
4. Relevancia y aportes de la investigación.....	16
Capítulo II. Marco teórico.....	19
1. Modernización Portuaria	19
1.1. Efectos de la modernización portuarias sobre la fuerza de trabajo.....	20
2. Sociología de los Procesos de Trabajo.....	22
3. Sistemas de Relaciones Industriales.....	25
3.1. Conflicto y organización en las Relaciones Industriales	25
3.2. Revitalización sindical	27
3.3. Revitalización sindical y movimientos sociales	29
3.4. Revitalización sindical y procesos de encuadrado	31
3.4.1. Procesos de trabajo, revitalización sindical y posición estratégica	32
4. Propuesta para el estudio de la revitalización sindical en los procesos de trabajo ...	34
Capítulo III. Estrategia metodológica.....	42
1. Estrategia metodológica.....	42
1.1. Teoría fundamentada, triangulación y estudio de caso	42
1.2. Técnicas de Construcción y Análisis de Información	45
1.2.1. Técnica de construcción de información	45

2. Muestra	49
2.1. Unidad de información	50
2.2. Unidad de análisis.....	50
Capítulo IV. Trayectoria de la industria portuaria en Chile	51
1. Trayectoria del sector exportador y de la industria marítima portuaria nacional	51
2. Modelos de organización de la Industria marítimo-portuaria en Chile	61
2.1. El modelo tripartito o <i>service</i> : La Empresa Portuaria de Chile (1960).....	64
2.2. El modelo multioperador: Las leyes 18.032 y 18.042 (1981)	66
3. . Modernización portuaria en la región del Biobío	70
3.1. Antecedentes de la Región	70
3.2. Aspectos geográficos y operacionales.....	70
3.3. Desarrollo macroeconómico	70
3.4. Composición de las exportaciones regionales	70
3.5. Navas operadas	70
	79
4. Desarrollo de los puertos en Estudio.	80
4.1. Puerto de Lirquén	80
4.2. Puerto de Talcahuano	82
4.3. Puerto de San Vicente	84
4.4. Puerto de Coronel.....	86
Capítulo IV. Proceso de trabajo marítimo portuario	88
1. Instituciones y organizaciones	95
2. Marco Legal	101
2.1. Marco regulatorio general del sector marítimo portuario.....	101
2.2. Marco regulatorio general de las Empresas Portuarias Estatales.....	101
a. Concesiones marítimas	101
b. Licitaciones de frentes de atraque	101
c. Calendarios Referenciales de Inversión.....	101
d. Planes Maestros Portuarios	101
3. Fuerza de trabajo.....	101
3.1. Definiciones legales de los trabajadores portuarios.	101

3.2.	Condiciones contractuales de la fuerza de trabajo	104
3.3.	Perfiles sociocupacionales de la fuerza de trabajo.....	105
3.4.	Remuneraciones de la fuerza de trabajo	107
3.5.	Tasa de ocupación de los trabajadores portuarios y calidad del empleo.....	108
4.	Macroprocesos y perfiles ocupaciones de la fuerza de trabajo.....	112
Capítulo VI. Sindicalismo portuario y revitalización sindical en el Biobío		116
1. El sindicalismo portuario en la historia reciente: la disputa por el control del proceso de trabajo.....		117
1.1.	De la hegemonía de la COMACH a la privatización portuaria.....	117
1.2.	Coyunturas de movilizaciones en respuestas a los procesos de licitación de los frentes de atraque (1997-2004).....	128
1.3.	Reorganizaciones regionales y demanda nacional por cobros de impuesto a la renta: 2009-2013.	133
1.4.	El Desastre de Mejillones y el agotamiento de los paros nacionales en solidaridad. 144	
2. Dimensiones de la revitalización sindical en el Biobío.....		148
2.1.	Trayectorias laborales, militancias sindicales y vida cotidiana.....	148
2.1.1.	Vida cotidiana, trayectorias laborales y militancias sindicales.....	153
2.2.	Percepciones y vivencias en el proceso de trabajo	158
2.2.1.	Comunidad de trabajo	158
2.2.2.	Macroprocesos de trabajo y tecnología	162
2.2.3.	Condiciones contractuales y remuneraciones	164
2.2.4.	Percepciones sobre la nombrada y el control de la fuerza de trabajo	168
Conclusiones.....		173
Bases de datos:.....		174
Bibliografía secundaria		175

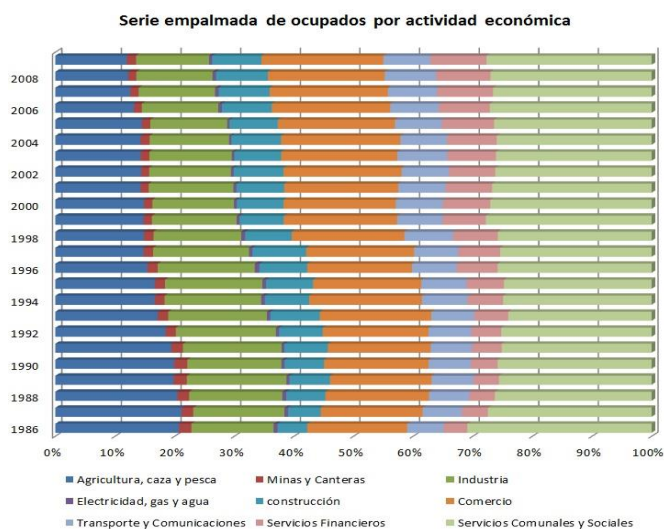
Introducción.

Capítulo I. Problematicación

1. Impactos sindicales del ajuste estructural: modernización con flexibilidad y precariedad laboral

Los procesos de ajuste estructural implementados en Chile y en América Latina desde finales de la década de 1970 implicaron una reestructuración radical de los aparatos productivos mediante una política de shock sobre el trabajo y una profunda transformación de las relaciones entre movimientos sociales, partidos y Estado (Abramos & Montero, 1994; Winn, 2006). La redefinición del rol del Estado en la sociedad y la economía implicó un cambio de las relaciones fuerza entre capital y trabajo a través de la reorganización de los procesos de trabajo, la apertura de los diversos sectores económicos a los mecanismos de mercado y la disminución de las barreras arancelarias para la libre entrada de importaciones a los mercados nacionales (Araya, 2012; Campero, 2000). Esto supuso una transformación de la estructura económica y ocupacional (gráfico 1), modificando los entornos de surgimiento de diversos sectores sindicales, en un contexto de conculcación de las libertades civiles (Ruiz-Tagle, 1985).

Gráfico. 1



Fuente: Elaboración propia en base a información de la serie empalmada ocupados por Rama de actividad económica del INE.

En el caso chileno, desde la década de 1980, el impulso a la reestructuración de la economía nacional tuvo un soporte fundamental en la transferencia de los riesgos de la

inversión empresarial hacia el factor trabajo, buscando (1) la flexibilización de las condiciones de entrada y salida de los trabajadores en el mercado laboral (contratos a plazo fijo, reducción de la indemnización por años de servicio y despido por causa de la empresa, jubilación anticipada, etc.); (2) la redefinición de las prestaciones de servicios sociales y mecanismos de asistencia social (sistema de pensiones, mutuales y Seguridad e Higiene) y (3) la flexibilización de la organización del trabajo a través de la introducción del trabajo polifuncional (*multitasking*), polivalente (*upskilling*) y de la externalización (*outsourcing*).

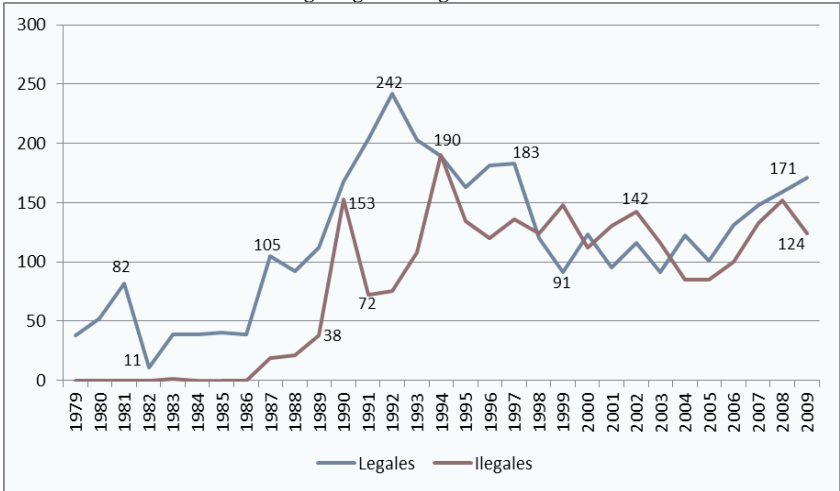
La flexibilización de los procesos de producción se ha identificado como un mecanismo de ajuste de la producción a los vaivenes de la oferta y la demanda, contemplando cambios en los modos de organización y gestión del trabajo y del stock de los productos (De la Garza, 2002). La flexibilización es vista como una condición para la innovación en los procesos de producción con el objetivo de adecuarse rápidamente a las modificaciones de los mercados, aumentando con ello la productividad y la utilización del factor trabajo. En ese sentido, la flexibilización es considerada como una clave de la modernización de los procesos de producción, por cuanto conllevaría mayor innovación, aumentos de la productividad, mejoramiento de los servicios y de las utilidades, atrayendo mayores inversiones y repercutiendo positivamente en la economía.

En ese contexto se observa durante la década de 1990 una expansión de los mecanismos de subcontratación y suministro de trabajadores, cambios en la gestión y organización del trabajo y una baja en la iniciativa sindical (Frias, 2009; Zapata, 2004). La flexibilización de los procesos de producción de las empresas en Chile se concentró explícitamente en el factor trabajo (Soto, Espinoza y Gómez, 2008; Ramos, 2009), configurando una *creciente segmentación al interior del sector formal*, entre los trabajadores que gozan de empleos relativamente estables y protegidos y aquellos que laboran en condiciones de mayor inestabilidad, vulnerabilidad e informalidad (flexibilización con precarización del empleo), generándose diferentes brechas en los mercados laborales (Díaz y Gálvez, 2015).

Estos elementos incidieron en las estrategias de acción y fuerza sindical (baja tasa de cobertura de la negociación colectiva y de la afiliación sindical. Gráfico 2.), marcando una tendencia hacia la baja de las iniciativas sindicales y una pérdida de protagonismo político por parte de los actores laborales (Campusano et al, 2017a; Julian, 2014). Esto repercutió

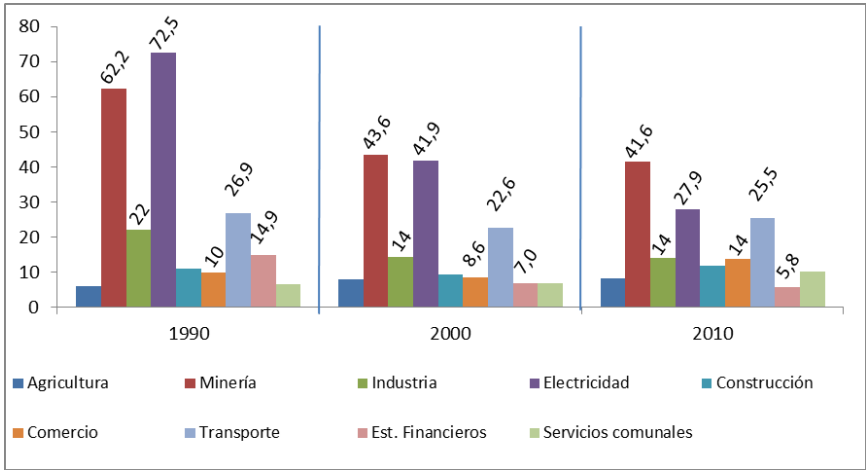
en el escenario de conformación del sindicalismo, contrayendo la tasa de sindicalización en aquellos sectores de la economía donde el sindicalismo se constituyó históricamente, como la minería, la industria y el sector público) (Gráfico 3)

Gráfico. 2.
Huelgas legales e ilegales. 1990-2009



Fuente: Elaboración propia en base a estadística entregada por Armstrong (2009). (Campusano et al, 2001 7a)

Gráfico. 3.
Tasas de sindicalización sobre ocupados por sector de la economía

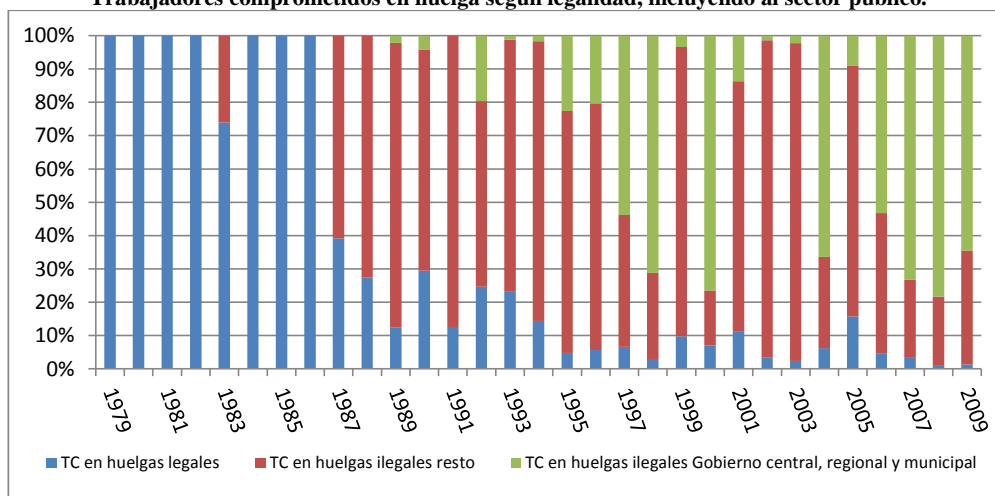


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario Estadístico 2013, Dirección del Trabajo, y Serie Empalmada Ocupados por Rama de actividad Económica, Instituto Nacional de Estadísticas (Campusano et al, 2017a).

1.1. Nuevo sindicalismo y revitalización sindical en sectores económicamente estratégicos

A contrapelo de esta tendencia, en los últimos años se ha observado un renacer de la actividad sindical y de la conflictividad laboral en algunos *sectores estratégicos del modelo económico chileno bajo condiciones de flexibilización con precariedad laboral* (Aravena y Núñez, 2009; López, 2008). Se trataría de eventos masivos, que logran visibilizarse en los medios de comunicación, efectuando sus movilizaciones de modo ilegal, alcanzando legitimidad social en un contexto de relativa apertura legislativa en el ámbito laboral (Álvarez, 2009), lo que mostraría la emergencia de nuevos liderazgos que modifican el sindicalismo sociopolítico tradicional (Baltera y Dussert, 2010).

Gráfico. 4.
Trabajadores comprometidos en huelga según legalidad, incluyendo al sector público.



Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas de Armstrong, 2009. Cfr (Campusano et al, 2017a)

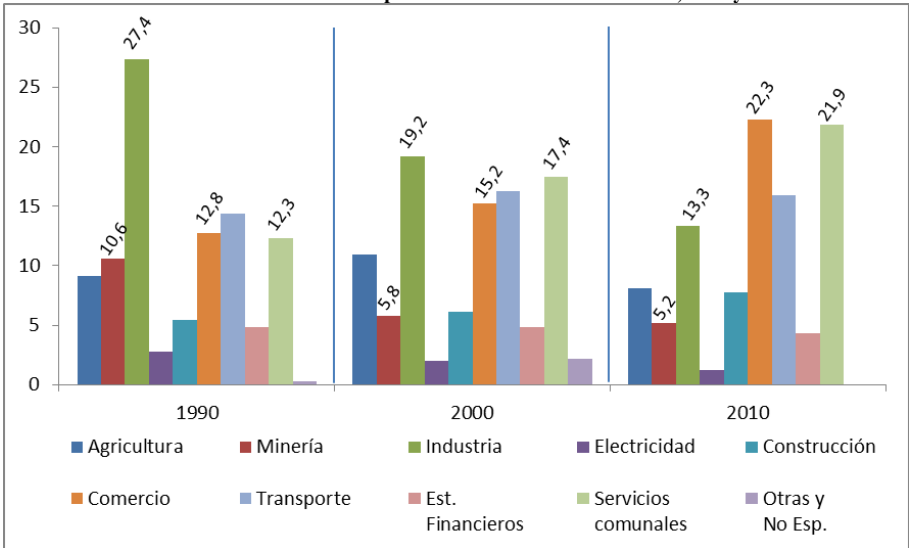
Si bien es correcto afirmar que desde el año 2004 se observa un repunte general de los eventos de huelgas sindicales (gráfico 2), al desagregar esta información mostrando la incidencia del sector público¹ este escenario cambia (gráfico 4). En términos globales, esta situación de mayor repunte de la conflictividad sindical ha llevado a que diversos investigadores señalen que este proceso constituye la emergencia de un *nuevo sindicalismo en Chile*. Para afirmar aquello se ha tomado como referencia las huelgas efectuadas por

¹ Es pertinente señalar que en actual código del trabajo, los Trabajadores del Servicio Público quedan excluidos del derecho de Huelga.

trabajadores subcontratados de sectores económicamente estratégicos (Aguiar, 2009; Quiroga, 2015), situados en las ramas del cobre, las forestales y salmoneras (Cifuentes, 2015; Álvarez, 2009)

Como hemos revisado en otros trabajos (Campusano et al, 2017a) con esta denominación se hace alusión a (1) un sector de trabajadores que comienza a movilizarse en sectores cuya estructura laboral se ha visto afectada como resultado de la reestructuración económica y la reorganización de sus procesos de trabajo. Su rasgo central sería la expresión de un sindicalismo que surge en sectores como el retail, servicios, comercios y en sectores tercerizados de los sectores económicos estratégico, señalando que la *modernización con flexibilidad y precariedad laboral* sería un móvil de la movilización sindical.

Gráfico. 5.
Peso Relativo del sindicalismo por sectores de la economía. 1990, 2000 y 2010.



Fuente: elaboración propia en base al Anuario Estadístico 2013, Dirección del Trabajo.

Por otra parte, (2) se ha señalado que este sindicalismo correspondería a una “nueva cultura sindical”, de carácter más asociativo, con liderazgos sindicales democráticos y con repertorios de acción novedosos que cuestionarían el sindicalismo sociopolítico tradicional, como expresión de una cultura horizontal y un recambio generacional.

Finalmente, se ha señalado que (3) estos sectores movilizados que presenta mayores grados de radicalidad surgen en sectores en los que modernización ha adoptado características de organización flexible con precariedad laboral. Actores que en su crítica a las consecuencias

de la modernización han elaborado un proyecto antagónico al neoliberalismo, expresando una recomposición de la clase trabajadores como actor político nacional (Zambrano, 2003)

A partir de los análisis generales, si bien parece cuestionable la emergencia de un nuevo sindicalismo, sí es pertinente afirmar que asistimos ante transformaciones en los modos de organización sindical, repertorios de acción y formas de construcción de alianzas sociales y políticas. Estos sectores han suscitado la atención de diversos investigadores y tesis que se han abocado a la descripción de las dinámicas de la acción colectiva en el cobre (Cifuentes, 2009; Montecinos, 2014), atendiendo a los liderazgos sindicales en las forestales, cobre y salmonicultura (BalterayDussert, 2010), al estudio en específico del sector forestal (Canals, 2014), sobre las condiciones de salud en los puertos (FLACSO, 2015) y sobre las dinámicas organizativas de una federación sindical de trabajadores portuarios del Puerto de Iquique (Álvarez, 2015).

Nuestra propuesta de investigación busca hacerse cargo de este vacío tomando como enfoque de análisis el proceso de *revitalización o reorganización sindical* (Frege y Kelly, 2003; Hyman, 2001; Turner, 2005; Sherman yVoss, 2000), *en el contexto de la modernización del proceso de trabajo del sector marítimo portuario, en una región específica* (Connel y Crawford, 2013; Thompson, 2010; Thompson, y Smith, 2009). Con ello buscamos aproximarnos a un estudio de caso de un proceso de reorganización sindical atendiendo a variables estructurales, institucionales y agenciales, que nos permitan poner en contexto la configuración de la estrategia sindical de los actores laborales en el análisis de las transformaciones de un proceso de trabajo específico, regional y temporalmente acotado.

Por estas razones, nuestro foco atiende al despliegue de las estrategias de revitalización sindical, en un contexto de modernización de una industria estratégica de la economía nacional, con condiciones de flexibilidad y precariedad laboral, colocando el énfasis en el proceso de formación de los actores sindicales. En específico hemos identificado que el caso de la industria marítimo-portuaria de la Región del Biobío, constituye un sector interesante de explorar, por cuanto presenta un proceso de modernización reciente, que se inicia desde finales de la década de 1990 y en las cuales las investigaciones a nivel agregado y desagregado han evidenciado su efecto en el empleo (Raithelhuber y Weller, 2005). Al mismo tiempo, este sector de trabajadores desde 2011 en adelante ha

emprendido un proceso de *revitalización sindical* con la formación de la Unión Portuaria del Biobío, que lo ha posicionado en la escena nacional como una de las organizaciones sindicales reciente con mayor grado de dinamismo (Santibáñez y Gaudichaud, 2017). Estas razones de (1) modernización con flexibilidad y precariedad laboral y (2) de emergencia de un proceso de revitalización sindical hacen pertinente un estudio a nivel micro, que permita el análisis específico de la modernización del proceso de trabajo y de la respuesta de la organización sindical ante estas transformaciones endógenas y exógenas.

Desde nuestra perspectiva, no sólo es importante atender a las posiciones estratégicas de los agentes sindicales en el procesos de trabajo para comprender los proceso de reactivación sindical (Womack, 2007; Aguiar, 2009; Quiroga, 2015), sino también la interacción entre institución y agente desde la perspectiva de la conformación de una racionalidad y actor colectivo con recursos, redes sociopolíticas, vinculaciones sociales, arraigo y cultura desde una perspectiva de proceso social temporalmente enmarcado a un sector económico específico, que se encuentra en vías de modernización (Seguel, 2018).

2. Preguntas y Objetivos

2.1. Pregunta

¿Cómo se configura la reorganización sindical de los trabajadores del proceso de trabajo marítimo portuario, en el contexto de la modernización portuaria de la Región de Biobío, atendiendo a los aspectos institucionales, tecnológicos, organizacionales y socioculturales (1998-2016)?

2.2. Objetivo General

Describir y analizar el proceso de reorganización sindical de los trabajadores del proceso de trabajo marítimo-portuario en el contexto de modernización portuaria de la Región del Biobío,atendiendo a los aspectos institucionales, tecnológicos, organizacionales y socioculturales (1998-2016).

2.3. Objetivos específicos

1. Analizar los componentes institucionales, tecnológicos y organizacionales de la modernización portuaria y sus efectos sobre el proceso de trabajo marítimo portuario desde 1998 a 2016.
2. Describir los principales procesos y acontecimientos de la reorganización sindical de los trabajadores marítimos portuarios.
3. Describir y analizar el proceso de reorganización sindical de los trabajadores marítimos portuarios en el periodo 1998- 2016.

3. Hipótesis.

La importancia del sector portuario en la economía de la Región de Biobío se acentúa con el proceso de reconversión productiva y el auge de las exportaciones de los productos forestales y sus derivados. Esta posición les permite a las organizaciones de trabajadores marítimo-portuarios encuadrar (*framing*) de diversos modos los elementos estructurales de sus condiciones de trabajo y sus entornos laborales, sociales e institucionales, expresándose en diversas estrategias de revitalización sindical. Esto los lleva a identificar los efectos de la modernización portuaria como una amenaza a su oficio, que les permite construir un discurso y un accionar sobre la base de la búsqueda de mejores condiciones de seguridad, higiene, pensiones y salud; a la vez que incentivar una mayor participación en la distribución de la renta portuaria a partir de una lucha por mejorar sus remuneraciones.

Los trabajadores portuarios están concentrados geográficamente, conectados con sus comunidades de residencia e interconectados entre sí por la gran cantidad de puertos que se concentran en la región, lo que les permite tener una mayor efectividad en su accionar, visibilizando sus acciones, estableciendo canales de solidaridad y llegando a mayores niveles de elaboración de sus tácticas de lucha como el boicot económico.

La especificidad de las estrategias de revitalización sindical de los trabajadores portuarios radica en el proceso de enmarcado (*framingprocesses*) que las organizaciones efectúan a partir de la convergencia de trayectorias de dirigentes sindicales, un equipo de asesores técnico-políticos y la elaboración simbólica de su posición en relación al empresariado, la institucionalidad y el resto de los movimientos sociales.

Esto les permite recrear sus estrategias de acción, superando la legalidad y la negociación por empresa, llevando adelante una negociación colectiva de facto a nivel regional y generando mayores grados de elaboración política, desarrollando una economía de la violencia que les permite presionar, amenazar y boicotear económicamente a los operadores privados de la Región.

4. Relevancia y aportes de la investigación.

Esta investigación tiene la relevancia de efectuar un análisis sistemático del proceso de modernización portuaria de una región importante desde el punto de vista de la actividad

marítimo portuaria, tanto por la cantidad de puertos de cabotaje y exportación que posee, como por su participación en el movimiento de cargas en toneladas y en US FOB. Es un aporte en el análisis del impacto de las transformaciones institucionales, tecnológicas y organizacionales en una comunidad laboral específica. En este sentido, constituye la primera investigación que indaga en el efecto social de la modernización portuaria, tanto desde el punto de vista de las transformaciones de los procesos de trabajo, como de las estrategias que los trabajadores emprenden para sobreponerse al entorno adverso, expresada en acción sindical y agenciamientos organizacionales.

La relevancia teórica de este trabajo es que busca abordar el estudio de los revitalización o reorganización sindical (Frege y Kelly, 2003) desde la perspectiva teórica de la sociología del proceso de trabajo (Thompson, 2010) y la teoría de las relaciones industriales (Hyman, 2001). Desde esta perspectiva, toma una importancia gravitante el punto de encuentro entre institución y actores laborales en el establecimiento de determinadas configuraciones productivas (estructuras de mercado, orientación e inserción en la economía mundo, instituciones políticas y laborales), que enmarcan el proceso de conformación de determinados actores laborales y que delimitan el proceso de formación de la racionalidad de los agentes colectivos que se expresan como estrategias de sindicales y repertorios de acción. De esta forma, se enmarcan aspectos constitutivos del entorno sociolaboral en los procesos de racionalización y movilización colectiva de los actores sindicales, criticando los abordajes formales, individualistas y/o estructuralistas de los procesos de activación sindical. ´

Metodológicamente tiene el mérito de construirse como un punto de interacción entre metodologías cuantitativas y cualitativas, que permiten que el análisis se despliegue a nivel macro (estructura económica y social del sector portuario), meso (análisis de los procesos de trabajo y las organizaciones) y micro (situando a los individuos al interior de los agenciamientos organizacionales). Por otra parte, la dimensión histórica presente en el proceso permite identificar las trayectorias y procesos relevantes desde el punto del problema de estudio, permitiendo situar la contingencia y los acontecimientos en una óptica de mediano plazo.

En síntesis, constituye un aporte disciplinar al construir un objeto de análisis desde un cuerpo teórico crítico donde prevalecen los estudios económicos y los estudios en base a las teorías de movimientos sociales, analizando un caso en curso de modernización.

Capítulo II. Marco teórico

1. Modernización Portuaria

La infraestructura portuaria y los servicios marítimos portuarios constituyen un sector estratégico en el desarrollo del comercio internacional, formando parte de la cadena logística de la distribución y del desarrollo de las cadenas internacionales de valor. El proceso de transformación del comercio internacional a partir del proceso de globalización iniciado en la década de 1980 instaló la discusión sobre la transformación de la organización del proceso de trabajo marítimo portuario y el sistema de relaciones industriales del sector.

La globalización es entendida como la interdependencia de factores de producción de distintos países, resultante de los diversos esfuerzos por conseguir insumos, bienes terminados, servicios, capitales y mano de obra a escala internacional. En ese contexto, la modernización portuaria (MP) es entendida como un proceso de transformación sectorial con repercusiones macroeconómica, que busca el aumento de la productividad y la eficiencia de los servicios marítimos portuarios a través de la reestructuración global del sector mediante la aplicación de criterios de mercado en sus operaciones, atrayendo inversión privada, generando eficiencia y aumento de la productividad (Doerr, 2011: 14)

Sobre esa proyección, Razende (1998) enfatiza el carácter estructural de la MP, por cuanto supone la adecuación de los servicios y faenas a los cambios estructurales de los mercados, los servicios, la tecnología y los marcos jurídicos. En ese contexto, señala que la (1) apertura a la inversión privada a través del resguardo de la competencia y la innovación, sumado a una (2) reforma laboral orientada hacia el mercado, constituyen los pilares del proceso de modernización. Para el autor los resultados de este proceso se observarían a distintos niveles. (i) A nivel operacional, fomentaría las inversiones en infraestructura, que potenciaría la innovación y la especialización productiva; (ii) a nivel económico, potenciarían los intercambios comerciales y crearían empleo; (iii) a nivel político, la MP reduciría los mecanismos de presiones sociopolítico sobre el control de la renta generada en los puertos; y iv) a nivel social, fomentaría la cooperación de los trabajadores y los empresarios, generando mayor calificación de la mano y mejores estrategias de mercado en los empresarios.

Por su parte Burkhalter (1999) entiende la MP como una transición desde la organización de los puertos como entes sociopolíticos, sujetos a las relaciones de fuerza de diversos grupos de presión, hacia una organización de las operaciones regidas por criterios de mercado. Para conseguir este objetivo, señala que el principal desafío es “supeditar las actividades del sector laboral a los mecanismos del mercado” (Burkhalter, 1999: 12). Para conseguir este objetivo se sugiere la instalación de un modelo de relaciones laborales descentralizado, desregulado, donde las negociaciones colectivas se efectúen entre operadores privados y organizaciones sindicales a nivel de empresa. Esto permitiría una redefinición del concepto de equidad social, ofreciendo trabajos más cualificados y fuera de las redes clientelares de los grupos de presión.

Raitelhuber y Weller (2005) comprenden la MP como un cambio estructural del sector marítimo portuario, inducido fundamentalmente por factores de *cambio tecnológico y organizacional* que repercuten en el empleo. Desde esa perspectiva, la modernización estaría relacionada con la innovación tecnológica y sus efectos de su aplicación en las formas de organización de las operaciones. Desde esta perspectiva la MP es entendida como un proceso de ajustes y reformas con repercusiones directas en el empleo, generando flexibilización de las operaciones y generando segmentación laboral: por una parte aumenta la polivalencia de los trabajadores (*upskilling*) por la introducción de tecnología que requiere mayor calificación de un segmento de trabajadores; por otra parte descalifica (*deskilling*), en la medida que las variaciones de la demanda son atendidas por una oferta de trabajadores eventuales con baja calificación, generando estratificaciones, precariedad laboral y brechas en la fuerza de trabajo.

1.1.Efectos de la modernización portuarias sobre la fuerza de trabajo

El efecto de la modernización del sector portuario estatal implicó una reorganización de la fuerza de trabajo. El supuesto general era que el proceso de innovación tecnológico y organizacional buscaba generar mayor eficiencia en los procesos de trabajo marítimo portuario al acelerar la velocidad de transferencia de carga, reducir los tiempos de espera de los buques en los terminales y acelerando las operaciones de trabajo. El impacto de estas modificaciones se reflejaría en un aumento de la productividad y en una reducción de los costos asociados a la cadena logística de distribución, redundando en un beneficio en los

precios de las exportaciones y en los precios de las importaciones. Para ello era indispensable reducir la utilización de fuerza de trabajo yaumentar la inversión en tecnologías de información y en maquinaria.

Desde el punto de vista del trabajo, la reforma implicaba una serie de supuestos:

1. Reducción de la utilización de mano de obra, por este motivo la reforma contemplaba la jubilación anticipada de aquellos trabajadores de más de 20 años de servicio y el establecimiento de un *Reglamento sobre Trabajo Portuario*, que establecería como requisito el desarrollo de un *curso de seguridad* que permitiría la entrega de un *permiso de entrada* para el ingreso de los trabajadores portuarios.
2. El desarrollo de mayor calificación de la fuerza de trabajo y de capital humano, en la medida que la complejización de las operaciones requeriría de una fuerza de trabajo con mayores habilidades y menos utilización de fuerza de trabajo no califica y eventual.
3. Reducción de los trabajadores eventuales y la ampliación de los trabajadores contratados, con mayores grados de calificación.
4. El desarrollo de una flexibilización del proceso y organización del trabajo, tanto en la utilización de trabajadores con mayores habilidades (*upskilling*) y mayores grados de polivalencia (*multitasking*), lo cual redundaría en una aumento de la calidad del empleo. Entendida tanto por el desarrollo de un trabajo con mayor cualificación y con mejores remuneraciones al constituirse en un trabajo estable.
5. Reestructuración de las remuneraciones a través del desarrollo de componentes fijos y variables, dependiendo de la productividad de cada trabajador.

La evidencia empírica entregada por Raithelhuber y Weller (2005), para el periodo 1998-2005, complementada parcialmente por Urriola y Norambuena (2016) cuestiona los supuesta de la modernización portuaria. Estos antecedentes, sumados a la reciente formación de la Unión Portuaria del Biobío nos hacen preguntarnos por el efecto del proceso de modernización portuario en los trabajadores y en la manera en cómo estos han reaccionado a las transformaciones del entorno y del contexto sociopolítico.

Una manera de otorgarle mayor coherencia al impacto de la MP estaría dada por el análisis que estas transformaciones implican en el proceso de trabajo portuario y los efectos que conllevan en los trabajadores del sector (ver tabla 1).

Tabla 1. Componentes modernización portuaria.

Objetivo general	Objetivos específicos	Políticas		Componentes
Desarrollar una cadena logística de la exportación que favorezca la competitividad de las exportaciones y abarate los costos de las importaciones, insertando la economía nacional en el contexto globalizado de la economía internacional-	1) Descentralizar y privatizar puertos. 2) Aumentar la productividad y la eficiencia. 3) Reformar los regímenes sociopolíticos de los puertos	Reformas empresas estatales		Licitación y entrega de concesión
				Cambio régimen de multioperador a monooperador
		Inversión privada		Establecimiento de incentivos de rentabilidad
			Cambio proceso de organización del trabajo e Inversión en tecnología de información y control	
				Introducción de tecnología de la información
				Introducción tecnología de procesos
		Reforma Laboral		Jubilación anticipada
				Aumento de las calificaciones del trabajo
				Reducción de la oferta laboral
				Erradicación monopolio laboral
				Establecimiento barreras de ingreso al mercado laboral
		Legislación sindical		Erradicación monopolio sindical de la oferta de trabajo
				Negociación colectiva a nivel de empresa
	Reducción del poder sindical			

Elaboración propia.

2. Sociología de los Procesos de Trabajo

Este enfoque surge en la sociología anglosajona con la recepción de los trabajos de Harry Braverman (1982) y Raniero Panzieri en la discusión impulsada por la Conferencia de Economistas Socialistas (*TheConferenceofSocialistEconomy*) y su revista *Capital &Class* (Thompson, 2010), en torno a la calificación y la descalificación del trabajo en los procesos

de trabajo organizados en torno a la acumulación de capital que conllevará la conformación del *BrigtohnLabourProcessGroup*(BLPG, 1977; Friedman, 1977). Las tesis centrales eran (1) la afirmación de que la división del trabajo intelectual y manual, eran el resultado de la concepción y la ejecución al interior del proceso de trabajo; (2) relacionado con lo anterior, la jerarquía y el control eran el medio de asegurar esta estratificación interna; (3) y que la tendencia hacia la fragmentación y descalificación de la fuerza de trabajo (*deskilling*) eran el resultado de la subordinación del proceso de trabajo a la acumulación de capital.

En el primer argumento señalaban que como el capital tiene un monopolio sobre el conocimiento, así como sobre el poder de diseñar los sistemas de producción, esto genera como resultado la división inmanente entre concepción y ejecución. En el segundo, afirmaban que la jerarquía era el resultado inherente del antagonismo entre Capital y Trabajo. Finalmente, se señalaba que la descalificación era el resultante de lógica de la circulación capitalista orientada hacia la ganancia y la rentabilidad, lo cual le exigía una utilización mayor de técnicas de calculabilidad, estandarización y rutinización del trabajo.

Hacia la década de 1980, este debate comienza a bifurcarse producto del desarrollo de las escuelas críticas de gestión empresarial (Fernández, 2007), paralelamente a la diversificación de los enfoques de las escuelas en relaciones industriales. Dos críticas importantes a los trabajos de Harry Braverman y al *BrigtohnLabourProcessGroup* incidirán en una pérdida de relevancia de este enfoque, para el análisis de las transformaciones de las economías en la década de 1980, con el comienzo de la introducción de laproducción limpia (*cleanproduction*), la reconversión y deslocalización productiva.

Desde la perspectiva práctica, los estudios críticos en gestión empresarial demostraban que la descalificación no era una tendencia central del desarrollo del proceso productivo. Al mismo tiempo, el enfoque posfordista, enfatizó que la descalificación constituía una tendencia del modo de organización fordista, pero que las modificaciones en los modos de organización y gestión del trabajo basaban su estrategia de ganancia en la mayor calificación de la mano de obra y la mayor flexibilidad de los procesos productivos.

Para Thompson (2010) estas propuestas de leyes inmanentes eran empíricamente incorrectas y teóricamente confusas. Lo primero que señala el autor, es que la división entre trabajo manual e intelectual dentro del proceso capitalista de producción no permite dar cuenta ni distinguir si el conflicto se produce por los cambios de presión de los entornos institucionales o por las políticas internas de la empresa o firma. Lo segundo, tomando la noción weberiana de jerarquía y control, señala que el fenómeno de la jerarquía y el control no son inherentes a la organización empresarial. Finalmente, señala que la descalificación en el proceso de trabajo no es aplicable a todas las formas de trabajo.

En ese mismo sentido De la Garza (2012) señala que Braverman y el BLPG tradujeron el problema más amplio del poder (coerción) y el dominio (consenso), en la terminología weberiana, por el concepto norteamericano de control (se puede controlar por la fuerza o el consentimiento), poniendo el énfasis en el despotismo del capital dentro del proceso de trabajo, sin advertir que el despotismo es una de las formas de control. Sin embargo, el hecho de no predominar la fuerza directa en un proceso de trabajo no significa que no haya control, ya que hay presiones de los entornos como “la tasa de ganancia” que presionan por el aumento de la productividad. Por el contrario, el espacio de lo posible en el proceso de trabajo depende de estructuras de mercado del producto, de la fuerza de trabajo (*powerlabour*), de sistemas de relaciones industriales, de estructuras organizacionales y de las relaciones de fuerza en el trabajo y fuera de él (conflicto) mediadas por las concepciones de los sujetos involucrados (procesos de enmarcado simbólico). Esto no quiere decir que sólo sea contingencia, sino que “entre la estructura del proceso de trabajo y control media la subjetividad y la acción (De la Garza, 2012: 11)

Lo primero que debemos señalar a nivel teórico, es que la (1) lógica del proceso de acumulación de capital no es la descalificación, sino que la ganancia (Marx, 2010: 156-159; Edwards, 1990: XII). Esto nos lleva a considerar que la obtención de ganancias empresariales circula en relación a la determinación de estrategias dentro de ramas de producción, lo que significa que para determinadas labores la descalificación y el control pueden ser el *output* de un proceso de trabajo (por ejemplo, en el fordismo), pero para otra organización de trabajo (por ejemplo, en el posfordismo) la cualificación de la fuerza de trabajo y la utilización de la cooperación son fundamentales. Lo segundo, es que (2) los

conflictos de fuerza entre los actores de un proceso de trabajo, situado en un determinado contexto jurídico, político y social median en definitiva en el proceso de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivamente realizado. En palabras de Thompson, “El imperativo del control no nos puede decir nada, independiente de las relaciones de competición y de las relaciones entre capital y trabajo en un determinado contexto” (Thompson, 2010: 10). Cambios en los contextos organizacionales e institucionales, pueden configurar marcos intensificación cualitativa del trabajo, como por ejemplo en los sistemas de trabajo de alto rendimiento, en los cuales los trabajadores invierten en capital humano, pero en base a un modelo de transferencia del riesgo de la inversión hacia el trabajo, desarrollando sistemas de trabajo de alta inseguridad laboral.

En ese sentido, no existen tendencias inmanentes ni al control ni a la descalificación en el proceso de trabajo, sino que estas dependerán de los sistemas de relaciones industriales ancladas a determinados procesos de trabajo. Al mismo tiempo que la forma en cómo se organice el trabajo quedará encuadrada por determinadas estrategias de ganancia del rubro industrial, el marco jurídico-legal y las posiciones de fuerzas entre los diversos actores del proceso laboral.

3. Sistemas de Relaciones Industriales

3.1. Conflicto y organización en las Relaciones Industriales

La escuela de relaciones industriales surgió como una alternativa multidisciplinaria de estudios en crítica de los estudios de los modelos de la economía y del análisis marxista clásico (Tapia, Ibsen y Kochan, 2015). Históricamente la escuela de relaciones industriales (IR) vio en las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y la estructura normativa en los centros de trabajo los elementos centrales de su perspectiva de análisis. Sin embargo, la IR careció durante su desarrollo de marco teóricos más estructurados que permitiesen dar cuenta de las orientaciones y tendencias de los procesos de trabajo como resultado de los cambios estructurales que se generaron con fuerza desde la década de 1980. John Dunlop (1967) fue quien otorgó un impulso fundador de la disciplina y la perspectiva de análisis, con su concepción de las relaciones industriales como el conjunto de normas que gobiernan el centro de trabajo, de reminiscencias funcionalistas (Castillo, 2000).

En el desarrollo de esta corriente una serie de reflexiones teóricas de alcance medio se han desarrollado para enmarcar este debate. Podemos señalar que existen tres conjuntos de propuestas de investigación, que consideran de manera diferenciada las relaciones de empleo, el conflicto y las formas de representación de los trabajadores con diferentes implicaciones investigativas (ver tabla 2).

Tabla 2. Enfoques teórico Escuela de Relaciones Industriales

Enfoque	Relaciones de empleo	Forma de las representaciones de los trabajadores	Implicaciones investigativas
Unitarista	Basado en la confianza y a la confianza; en la gestión del conflicto	Representación individual; participación de los empleados	Foco en el desempeño de la firma, en la satisfacción del empleado
Pluralista	Intereses divergentes; necesidad de una regulación para solucionar el conflicto	Institucional: sindicatos y negociaciones colectivas	Rol de los sindicatos y las instituciones en la resolución de los conflictos y la negociación colectiva
Crítico	Injusticia estructural subyacente; conflicto por el poder y el control	Organizaciones sindicales militantes (<i>militantunions</i>); extra institucionales; movimientos sociales	Macro perspectivas de fuerzas amplias para luchar por el cambio social.

Elaboración propia en base a (Tapia et al, 2015:159; Gil Rivero, 2012)

El control de la mano de obra no es lo central en el proceso de trabajo capitalista, sino que la obtención de beneficios, por lo que el control puede ser un objetivo secundario de un determinado proceso de trabajo (Seguel, 2018). Lo central en el proceso de trabajo es convertir la fuerza de trabajo (*powerlabour*) en trabajo efectivamente realizado (De la Garza, 2012: 11; Edwards, 1990: XI; Marx, 2010: 156-159), en trabajo realizado. De ello se desprende lógicamente que en toda organización del proceso de producción se utiliza una gama de procedimientos para persuadir y/o controlar para que los trabajadores efectivamente trabajen. Esa dimensión de la gestión de la fuerza de trabajo (*management*) o el disciplinamiento (control) son el resultado de una trayectoria de antagonismos, conflictos y/o cooperaciones. Por ellos es que, siguiendo a Edward (1990), entendemos que las relaciones industriales en el proceso de trabajo presuponen cooperación, adaptación y aceptación, a la vez que conflicto (Edwards, 1990: XV). En ese sentido, el conflicto resulta una dimensión fundamental para dar cuenta de la estructuración de las relaciones industriales en un determinado proceso de trabajo, sin embargo es inmanente a una contradicción pura (McGovern, 2014).

Desde el enfoque pluralista y crítico de la Relaciones Industriales, el conflicto resulta una dimensión fundamental del proceso de trabajo y de las estrategias de revitalización sindical. Tapia et, Ibsen y Kochan (2015) señalan que, desde el enfoque pluralista, se reconoce que las relaciones de empleo son de modo mixto, lo que implica un conjunto de conflictos e intereses comunes mediados por el poder de elección y capacidad de negociación de las partes del marco de las relaciones industriales.

Desde el enfoque de Richard Hyman (1981) se critica la poca atención prestada al conflicto en el enfoque de Dunlop, siendo introducido como distorsión al equilibrio e integración que de las normas e instituciones que organizan el proceso de trabajo. Por este motivo enfatiza la necesidad de analizar el efecto del conflicto en el sistema y los factores que lo originan. Por este motivo la IR estudia los procesos de control sobre las relaciones de trabajo; y entre estos, aquellos que se refieren a la organización y acción colectivas de los trabajadores (Hyman 1991: 22). La crítica al enfoque institucionalista de las relaciones industriales pasa en la medida en que muchos de los procedimientos de control más importantes sobre las relaciones de trabajo no fluyen a través de canales oficiales, institucionalizados. Por este motivo, basar el estudio de las relaciones industriales exclusivamente en los procedimientos y organizaciones formales, equivale a imponerse unos límites estrechos (Hyman, 1991:26).

Un buen ejemplo de esa crítica la constituye el sindicato. Muchas de las acciones de las organizaciones sindicales en determinados contextos, se expresan por canales al margen de la legalidad en contextos sociopolíticos adversos para la acción sindical. Desde esta perspectiva, los espacios de negociación, conflicto y adaptación de la Fuerza de Trabajo en el Trabajo expresan un determinado campo de politización, el cual puede estar orientado tanto hacia el espacio productivo como hacia el conjunto de la sociedad (Campusano et al, 2017a, 2017b)

3.2.Revitalización sindical

El enfoque de la revitalización sindical surge como un enfoque crítico dentro de la IR, hacia finales de la década de 1990 con el aporte de John Kelly (1998) y representó un esfuerzo tanto teórico como normativo por repositonar el análisis de las estrategias de las organizaciones sindicales en un contexto de relaciones industriales adversas. Constituye un énfasis por expandir el análisis hacia las estrategias de las organizaciones sindicales más

allá de la fábrica, a la vez que generar un instrumental teórico para el análisis de la movilización sindical (Gahan yPekarek, 2013).Esta apertura del enfoque de la revitalización sindical nos permite salir del marco del centro de trabajo, para establecer conexiones con el entorno sociopolítico e institucional e, incluso, para dar cuenta del proceso de trabajo en el conjunto de la cadena de valor (Lakahani, KuruvillayAvgar, 2013). Por ello, los estudios en revitalización sindical han señalado la importancia de dar cuenta de las redes de las organizaciones sindicales con diversas organizaciones de la sociedad civil, en la formación de coaliciones de aliados en diversos niveles (Gahan yPekarek, 2013; Turner, 2005, 2006). Desde esta perspectiva, no sólo se modifican las formas de la organización tradicional de los trabajadores, sino que también los diversos niveles de las alianzas sociales que estás construyen para la consecución de sus diversos objetivos.

Específicamente en lo que corresponde al movimientos sindical en el contexto actual de decline de su iniciativa (en lo referido a la cobertura de la negociación colectiva, la cobertura de la afiliación, la densidad de las organizaciones sindicales y la posibilidad efectiva de negociación colectiva), Tapia, Ibsen y Kochan nos recomiendan la utilización de la noción de representación de los trabajadores y voz de los trabajadores como términos indistintos que nos permiten referirnos a cualquier tipo de participación “directa o indirecta de los trabajadores en la regulación de las relaciones de empleo” (2015: 158).

La mayoría de las teorías sobre la acción sindical asumen que la movilización de los intereses de los trabajadores surge dentro de la división técnica de la fuerza de trabajo con el foco en el centro de trabajo (*workplace*). Si bien esto parece adecuado en el caso de un proceso de trabajo configurado a partir de una estructura taylorista de la producción (Coriat, 2000), en la cual la centralización e integración vertical tienden a concentrar el proceso de trabajo en el espacio del centro de trabajo, resulta cuestionable para dar cuenta de las transformaciones contemporáneas de los procesos de trabajo en contexto de deslocalización productiva y flexibilización. Por ello es por lo que una estrategia de abordaje centrada exclusivamente en los límites del centro de trabajo dificulta el abordaje de organizaciones de trabajadores que, en determinados contextos, han tendido puentes hacia otras organizaciones de la sociedad civil.

3.3.Revitalización sindical y movimientos sociales

El acierto de la propuesta de John Kelly es el haber dado un encuadre para entender cómo la identidad individual se desarrolla en agenciamiento colectivo, dispuesta y capaz de sostener organizaciones y acordar acciones comunes (Gahan yPekarek, 2013: 757). Esto permite proveer una base para el entendimiento de la formación de una organización sindical y un encuadre que subraya los procesos de enmarcado del rol de la injusticia, la agencia, la identidad, y atributos de la forma en cómo la gente define sus intereses.

En este enfoque se enfatiza en el proceso de enmarcado simbólico (*framingprocesses*), ofreciendo un innovador camino para examinar los mecanismos y resultados de la actividad de los sindicatos, como un punto de encuentro entre variables estructurales (posición en el proceso de trabajo) y variables de encuadre (*framing*). La importancia de establecer un punto de interacción entre las variables de posición y las de elaboración está dada porque la variable de selección de una estrategia sindical, aportada por Kochan en la década de 1980 no constituye un elemento dependiente de un cambio en el marco de las relaciones industriales. La politicidad de una estrategia sindical no es el epifenómeno del cambio en el proceso de trabajo y, al mismo tiempo, ningún proceso de trabajo tiene adosada una estrategia sindical en estricto rigor. Por ello, la teoría de movimientos sociales en sus tres grandes corrientes (La teoría de movilización de recursos, la teoría de la estructura de oportunidades políticas y la perspectiva cultural-cognitiva) es sintetizada por John Kelly (1998) y John Snow (2004) en la teoría del encuadrado (*framingtheory*) para el estudio de la revitalización sindical.

La premisa del análisis de Kelly es que las organizaciones sindicales discriminan en la manera en cómo cambian sus entornos, encuadrándolo simbólicamente con miras a la generación de un diagnóstico, una propuesta y una intervención. A juicio del autor, existen cuatro dimensiones importantes de atender: las políticas de Estado, las estrategias de ganancia de los empleadores y las estructuras internas de los sindicatos.

La estrategia de revitalización sindical es entendida como la variedad de intentos para abordar y potencialmente revertir estos problemas. Para ello señalan una serie de estrategias tales como: la organización de focos para la adquisición de afiliados para el fortalecimiento de la representación en el centro de trabajo, lo que podría incrementar la capacidad de

movilización de las organizaciones laborales y su poder sindical. La organización de reestructuraciones, en miras a genera fusiones y reestructuraciones internas de los sindicatos, eliminando competencias sindicales, posibilitando el crecimiento del poder sindical y el aumento de los afiliados. Organizando coaliciones con otros actores sociales, como movimientos antiglobalización o medioambientales, para contribuir a aumentar el poder de recursos (*powerresources*), como el acceso de individuos y redes clave con comunidades que solidaricen, posibilitando la ampliación de sus agendas de representación. Asociándose con organizaciones de empleadores nacionales, industriales o a nivel de empresa, que permita negociaciones de defensa. Organizando acción y vínculos políticos, que permitan ejercer presión e instalar agendas laborales favorables. Finalmente, organizando vínculos internacionales, que favorezcan el acceso de información y campañas internacionales de solidaridad.

El modelo que proponen Frege y Kelly (2003) se basa en cuatro variables independientes: cambios económicos y sociales, contexto institucional, estrategias de los empleadores y del Estado y estructura sindical. Agregando, una variable de proceso (los encuadrados simbólicos) y una variable dependiente: la elección de una estrategia sindical. En ese sentido, los cambios económicos y sociales denotan tendencias en la estructura de la economía y del mercado de trabajo y de productos (proceso de trabajo). El contexto institucional de las relaciones industriales demarca la estructura de la negociación colectiva, los procedimientos legales y arbitrarios y la política del sistema, incluyendo instituciones corporativas.

A diferencia de los economistas del trabajo, los autores definen a las organizaciones sindicales y de empleadores como actores y como instituciones. Desde esta perspectiva, las instituciones inciden de mayor grado en las estrategias de los actores. Las estrategias del Estado y los empleadores derivan de los otros actores claves dentro de las relaciones industriales como campo de relaciones de fuerzas. La estructura sindical corresponde a la organización horizontal y jerárquica de los movimientos sindicales (organización sindical centralizada o descentralizada, unitaria o de múltiples federaciones) así como las relaciones con otros sindicatos y/o movimientos sociales (construcción de coaliciones). Esta variable contempla las dirigencias nacionales y su relación con los otros dirigentes gremiales.

La variable procesual (encuadrados simbólicos) son los caminos en cómo los sindicalistas perciben y piensan a partir de los cambios en el contexto externo las amenazas y oportunidades que este les brinda.

3.4.Revitalización sindical y procesos de encuadrado

El aporte del modelo de análisis de Kelly y Frege (2003) constituye un avance significativo en la línea de investigación que nos hemos trazado. Sin embargo, la variable de proceso no está bien abordada en la propuesta de los autores, como han identificado Gahan y Pekarek (2013), profundizando la teoría del encuadrado de Snow (2004), tomada por Kelly y Frege (2003). Snow utilizó el concepto de *encuadrado* y *acción colectiva* para elucidar el proceso por el cual la organización busca movilizar apoyo a sus actividades. Para Benford y Snow (2000) un *encuadre* denota un esquema interpretativo que significa y condensa el ‘mundo allá afuera’ por el que se selecciona y codifican objetos, situaciones, eventos, experiencias, y secuencias de acción en un ambiente presente o pasado. El encuadrado permite que individuos, grupos y organizaciones interpreten el mundo alrededor de ellos. Desde la perspectiva individual, provee un importante mecanismo de enlace a través del cual algunas situaciones y condiciones problemáticas de vida pueden ser transformadas.

Benford y Snow (2000) introdujeron el concepto para delinear un esquema interpretativo más amplio y colocar las actividades de encuadrado de la organización del movimiento social, dentro de un contexto intencional más amplio. El concepto utilizado para esto fue el de *esquema maestro*, el cual provee la misma función que la acción encuadrada específica del movimiento, pero en una escala más grande. En otras palabras, los encuadres maestros pueden proveer una plantilla interpretativa (esquemas de interpretación) que las organizaciones del movimiento social pueden utilizar en la creación de una acción encuadrada específica. Como un esquema cognitivo, el encuadrado no solo trabaja para resaltar las características de una situación en el camino de provocar sentimiento de agravio. A veces funciona como un modo de articulación para una estrategia –o la acción orientada al propósito del encuadrado. Para ello, los autores señalan que existe tres núcleos interrelacionados de tareas de encuadre: diagnóstico, pronóstico y encuadre motivacional

La habilidad de la organización del movimiento social depende de un ‘ajuste’ entre orientación interpretativa y potencial de los miembros. Para ello establecen una serie de

procesos de alineamiento: *punte* (*bridging*), *amplificación*, *extensión* y *transformación del encuadre*².

Nuestra propuesta teórica sobre la revitalización sindical sostiene hipotéticamente que el espacio de lo posible en el proceso de trabajo depende de estructuras de mercado de los productos, de la fuerza de trabajo y de sus relaciones con los sistemas de relaciones industriales, que dan cuenta de las relaciones de fuerza entre los diversos actores en el mundo del trabajo. Estas dimensiones son encuadradas por las concepciones de los sujetos involucrados, por lo cual las tendencias que cruzan las organizaciones sindicales cruzan diversos ámbitos: jurídico, político, económico, cultural y social, en una relación conflictiva. En otras palabras, la estructura y características del proceso de trabajo afecta al desarrollo de las relaciones industriales y de los sectores sociocupacionales donde el sindicalismo se desenvuelve. Siguiendo a Kelly (1998), las organizaciones sindicales discriminan y elaboran su entorno, con miras a la generación de un diagnóstico, una propuesta y una intervención.

Desde esta perspectiva, los procesos de elaboración sociocultural son fundamentales para las estrategias de reorganización sindical. Sin embargo, existe una condición estructural de ciertos actores sindicales que les da una ventaja comparativa, dado por las posiciones estratégicas que ocupan en los procesos de trabajo y, por consiguiente, en el desarrollo de la cadena de valor.

3.4.1. Procesos de trabajo, revitalización sindical y posición estratégica

Desde la perspectiva de los estudios que estamos revisando, a juicio de Womack la sobrevaloración de los componentes normativos de la IR, dificultó identificar la noción de posición estratégica señalada por Dunlop en algunos pasajes (Womack, 2007: 49). Según Dunlop, dentro de un marco tecnológico dado, las posiciones estratégicas son cualquiera “que le permitiera a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía, como los torneros o los estibadores. Esto es lo que le permitió pensar las “relaciones técnicas de la producción”, como fuerzas de la producción sincronizadas en el espacio.

² Para profundizar en las distinciones entre: *frame bridging*, *frame amplification*, *frame extensión*, *resonance and processes*, cfr. (Gahan y Pekarek, 2013)

Desde la perspectiva de los procesos de trabajo, esto puede ser leído como la interdependencia de los diversos instantes del proceso de producción y de realización de los valores. Abarcando con ello, posiciones estratégicas al interior de los procesos de producción, en los circuitos de distribución y en los espacios de comercialización. Al respecto, Dunlop tiene una posición que va en sintonía con este argumento al señalar que:

en cualquier proceso tecnológico de producción y distribución de bienes y servicios hay algunos trabajadores que tienen una posición más estratégica que otros; es decir, estos trabajadores son capaces de cerrar, interrumpir o desviar las operaciones más fácilmente que otros [...] El término “estratégico” [...] no es lo mismo que “calificado”. Se refiere al simple poder de negociación en virtud de la ubicación y posición dentro del proceso productivo (Subrayado nuestro. Citado por Womack, 2007:68).

En relación a estas consideraciones, Womack entenderá que la fuerza del trabajo no solo lo es en un sentido positivo, por lo que aporte desde el punto de vista de la producción; sino que también, negativa, en el sentido de lo que “resta a la producción cuando deja de operar, que es muchísimo en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas” (Womack, 2007: 51).

Por su parte, Hyman entiende que las posiciones estratégicas en los procesos de trabajo quedan caracterizadas por los marcos tecnológicos y técnicos, la organización y división del trabajo y las funciones que cada uno de los tipos de trabajo coordinados otorgan al conjunto de los procesos. En el argumento de Hyman, esta dimensión estratégica está relacionada con el control:

cuanto más sofisticadas técnicamente es el proceso productivo, o más estratégica son las funciones de los trabajadores, tanto más vulnerable es el empresario ante acciones hostiles de los mismos. De ahí que en todos los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales de los empresarios: una frontera que se define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita (Hyman, 1981: 36).

Con relación al control y las posiciones estratégicas, Hyman definirá el poder de las organizaciones sindicales como “la capacidad de un individuo o grupo para controlar su medio ambiente físico y social; y, como parte de este proceso, la capacidad de influir sobre las decisiones que son o no tomadas por otros” (Hyman, 1981:37). Por ello es que la

propiedad y el control de los medios de producción supone poder, ya que lleva consigo la capacidad de admitir o excluir a aquellos que dependen de un empleo para vivir. Del mismo modo, la posibilidad de recurrir a determinadas creencias y valores comúnmente aceptados constituye otra fuente de poder, ya que supone que es difícil que se produzcan determinados desafíos al control ejercido por la dirección.

4. Propuesta para el estudio de la revitalización sindical en los procesos de trabajo

El aporte de las teorías de revitalización sindical y posición estratégica nos permite aproximarnos al análisis de las trayectorias de las organizaciones de trabajadores que surgen en determinados procesos de trabajo, consolidados a partir de determinados sistemas de relaciones de industriales. Desde esta perspectiva, las organizaciones emergen en un entorno caracterizadas por variables de características estructurales, institucionales y agenciales.

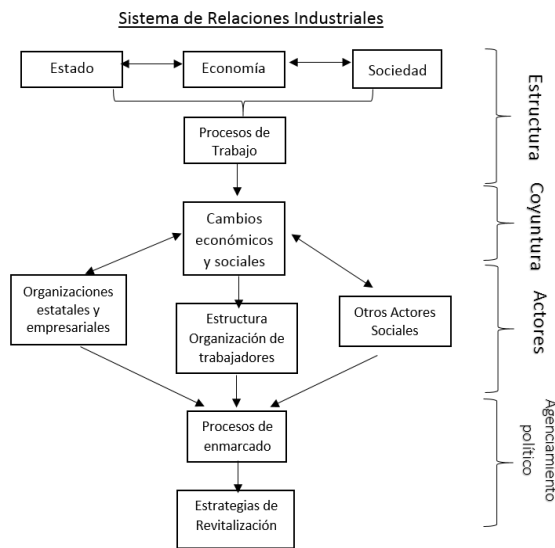
Las normas que gobiernan y rigen los sistemas de relaciones industriales quedan configurados a partir de las trayectorias de conflictos, antagonismos y/o adaptación de los agentes en los procesos de trabajo. Estos por su parte, quedan estructuralmente sujetos a la contingencia de transformar la fuerza de trabajo en trabajo efectivamente realizado para aumentar la tasa de ganancia en los procesos de trabajos capitalistas. Los aumentos en las tasas de ganancias se originan por vía de los aumentos en los niveles de productividad e innovación científico-técnica, variaciones en los procesos de organización y gestión del trabajo o simplemente por intensificación de la fuerza de trabajo. Los contextos que regulan la utilización de uno o varios de los componentes de los procesos de trabajos quedan adosados a las características de inserción de los mercados económicos en el conjunto del sistema internacional y los modos en cómo se integran diversos sectores de la economía.

Los procesos de trabajos que en un determinado horizonte histórico caracterizan a una sociedad se nos presentan a una escala menor de manera segmentada, heterogénea, combinada e interdependiente. Desde esta perspectiva, los cursos que rigen los procesos de activación organizacional por parte de los trabajadores quedan cruzados por los procesos encuadrados simbólicos, que les permiten racionalizar los entornos para transformar estos procesos en acción, decisión y organización. Pero también desde posiciones estructurales, dadas por las características de los procesos de trabajo. Desde esta perspectiva, el poder

sindical se expresa en poder de racionalización, entendido como una determinada manera de codificar las posiciones, las interacciones y los horizontes de lo posible en un determinado contexto sociopolítico. Sin embargo, existe una condición que posibilita que el poder de racionalización se exprese como poder de interrupción de los procesos de trabajo, cambiando las disposiciones y modificando las normas que regulan y gobiernan los procesos de trabajo.

En consideración a los elementos señalados en los procesos de revitalización sindical, tales como los cambios económicos y sociales, el contexto institucional, las estrategias de los empleadores y del Estado, la estructura organizacional del sindicato y los procesos de encuadrado inciden en la elección de una estrategia de acción y de reconfiguración o revitalización sindical. En otras palabras, las posiciones en los procesos de trabajo (sobre todo posiciones estratégicas), los elementos de contingencia de los entornos sociopolíticos y los procesos de racionalización y construcción simbólica de los actores inciden en los cursos de las estrategias de reconfiguración sindical de un determinado actor (ilustración 1)

Ilustración 1. Teoría graficada.



Elaboración propia (Seguel, 2018).

Analíticamente, el esquema que proponemos se ordena deductivamente³ de arriba hacia abajo, desde las dimensiones estructurales, pasando por las dimensiones meso, llegando al nivel micro, hacia el agente y los resultados específicos de los procesos de agenciamiento político. Las orientaciones de las flechas indican las relaciones propuestas a partir de la revisión empírica y teórica efectuadas. A la derecha del esquema se representan cuatro niveles de observación y análisis: estructura, coyuntura, actores, agenciamiento político. Estos niveles de análisis van desde lo más abstracto hacia lo más específico, determinando distintas dimensiones de análisis con sus respectivas variables. Pese a que, en términos concretos, el análisis reproduce lo concreto a través del pensamiento, elaborando un sentido de inteligibilidad (Marx, 1989: 33-62)

La dimensión estructura corresponde a la formación de un determinado proceso de trabajo el cual es el resultado de la interacción de aspectos institucionales, de mercado y sociales en una determinada rama de producción. Entendiendo que en los procesos de trabajo, lo específico es transformar la Fuerza de Trabajo en Trabajo efectivamente realizado; se comprende que en ellos inciden aspectos que estructuran los marcos jurídicos y normativos (dimensión estatal), con aspectos propios de la estructura del mercado en el que se inserta el proceso de trabajo (dimensión económica), con las características sociales y territoriales (sociedad), que caracterizan a la fuerza de trabajo: los trabajadores y sus comunidades de trabajo (Tabla 3).

Tabla 3. Proceso de Trabajo.

Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
proceso de trabajo	Fuerza de Trabajo	socioeconómico	Caracterización: edad, sexo, origen social
			Escolarización
			Trayectoria ocupacional
		Comunidad/ organización	Lugar de residencia
			Perfil socioeconómico comunidad.
			Tamaño mercado laboral
	Tecnología	Información y control	
		De procesos	
	Organización proceso de trabajo	Marco Jurídico	Estructura de la negociación colectiva
			Estructura del contrato
Cobertura social			

³ El objetivo de esta deducción es plantear un arco de posibilidad que el estudio y análisis deberá modificar.

		División técnica del trabajo	Tipo de ocupaciones
			Posición en el proceso de producción
	Materia prima	Encadenamiento productivo	Encadenamiento hacia adelante/atrás/lateral
			Dependencia estratégica de encadenamiento
		insumo	Origen de procedencia
	Producto	Servicio	Condiciones climáticas
Producto			

Elaboración propia (Seguel, 2018).

Ahora bien, la variable proceso de trabajo corresponde a una variable estructural, que contempla las siguientes Subdimensiones: (1) perfil de la fuerza de trabajo; (2) tecnología y ciencia; (3) estructura organizacional normada; (4) insumos; y (5) productos. Para abordar las perspectivas de las posiciones estratégicas se torna necesario el análisis en específico de los componentes y momentos del proceso de trabajo. Por este motivo, la posición estratégica será relativa, dependiendo de las configuraciones entre momentos y componentes (Tabla 4).

Tabla 4. Posición estratégica según proceso de trabajo.

		Momento del proceso de trabajo		
		Producción	Distribución	Comercialización
Componente del proceso de trabajo	Organización y gestión del trabajo			
	Perfil fuerza de Trabajo			
	Tecnología y ciencia			
	Insumo			
	Producto			

Elaboración propia (Seguel, 2018).

Entre la estructura y los agentes introducimos la dimensión de la coyuntura, para dar cuenta de la manera en cómo en un determinado proceso de trabajo las variaciones coyunturales en los procesos de trabajo (cambios en la legislación, en la economía o en el escenario político-social), posibilitan el surgimiento de estructuras de oportunidades políticas que requieren de una elaboración específica por los actores. Por este motivo, en este nivel del análisis (coyuntura), la variable cambios económicos y sociales es un componente de contexto descriptivo, que nos permite situar el escenario en el que a nivel de los agentes se

posicionan y elaboran el entorno los actores: las organizaciones empresariales y estatales, las organizaciones sindicales y las otras organizaciones.

Tabla 5. Coyuntura.

Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
Cambios económico-sociales	Actores	Políticos	-partidos políticos oficiales -Partidos políticos ilegales
		Sociales	-ThinkTank -ONG y Fundaciones -actores gremiales -movimientos sociales
		Económicos	-sindicatos -Gremios empresariales -Banco Central
	Escenarios	Político	-Coyuntura legislativa -coyuntura de reformas políticas -crisis de legitimidad
		Social	-movilización y luchas reivindicativas -sensibilidad moral (Derechos Humanos)
		Económico	-crisis económicas -expansión económica -apertura de mercado a productos de exportación -inflación -Estancamiento -recesión

Elaboración propia.

Al nivel de los actores, los agentes que inciden en el proceso de formación de una estrategia sindical se nos presentan de modo interdependientes y contingente. Tanto los elementos de otros actores sociales, como organizaciones empresariales y estatales están representados por una doble relación hacia la coyuntura, por cuanto ambos actores inciden en el escenario. A diferencia de los agentes antes indicados, la organización de trabajadores la consideramos un componente encuadrado en torno los procesos de trabajo configurados en las relaciones industriales, por cuanto las características de cada organización de trabajadores se desprenden de las características de los procesos de trabajo en los que inciden y la posición estratégica que una organización puede llegar a tener. Ahora bien, a ese mismo nivel, la variable redes/coaliciones la introdujimos como un componente auxiliar, para dar cuenta de las redes y alianzas con los diversos actores del escenario que establecen las organizaciones sindicales (Tabla 6).

Tabla 6. Actores.

Variable	Dimensión	Subdimensiones	Indicadores
organización sindical	Proceso productivo:	Empresa	<i>Grande</i> : 200 a más trabajadores
			<i>Mediana</i> : entre 50 y 199 trabajadores
			<i>Pequeña</i> : entre 10 y 49 trabajadores
			<i>Micro</i> : entre 5 y 9 trabajadores
		Rama	Identificación por actividad según documento de Clasificación Industrial Internacional Uniforme ⁴
	Holding	Identificación según Holding empresarial presente en la Región del Biobío	
	Estructura interna:	Recursos	<i>Financieros</i> : recursos en dinero disponibles por la organización, forma de cotización, aportes, etc.
			<i>Organizacionales e infraestructura</i> : existencia de activos muebles e inmuebles por la organización.
			<i>Políticos</i> :
		Tamaño	<i>Cantidad afiliados</i> : número de afiliados que tiene la organización sindical.
	Perfiles afiliados	<i>Características ocupacionales de los afiliados</i> : caracterización socioeconómica y dentro de la división técnica del trabajo.	
		Estructura de trabajo	<i>Cantidad y tipo de comisiones y secretariados</i>
			<i>Mecanismos disciplinarios internos</i>
		Toma de decisión	Forma en que se toman las decisiones: votación, consenso, delegación.
Democracia interna	<i>Congresos y asambleas</i>		
	Características de las dirigencias: electas y revocables, electas no revocables, unipersonales, colegiadas, etc.		
	<i>Mecanismos de control de las decisiones</i> : revocabilidad, sanción, anulación acuerdos, aprobación acuerdos.		
Repertorio de acción colectiva	Negociación	Participación en mesas de negociación	
	Acción Directa de Masas	Toma de los inmuebles, bloqueo de los accesos, marchas, concentraciones, boicot	
	Solidaridad	Apoyo a otros actores, foros, presentaciones, charlas, talleres.	
Redes / coaliciones	con otros movimientos sociales u organizaciones de la sociedad civil	Con actores de la sociedad civil	Fundaciones, corporaciones, ong's, universidades, periódicos.
		Con otras organizaciones sindicales	CUT nacional, CUT regionales, otros sindicatos.
		Con movimientos sociales	Movimientos estudiantiles, pescadores, pobladores, mapuches,
	con	Partidos oficiales	PPD, PS, DC, PC, RN, UDI, MAS, RD.

⁴http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev3_1s.pdf

	organizaciones políticas	del sistema político	
		Partidos no inscritos	Izquierda Libertaria, Comunidades Militantes, TSR, Izquierda Autónoma, Grupos de Acción Popular.
	con instituciones del estado.	Nivel central	La Dirección del Trabajo, Superintendencias de Seguridad Social y Pensiones, Ministerios
		Nivel Local	Municipalidades, corporaciones de desarrollo.

Elaboración propia.

Al nivel del agenciamiento político distinguimos analíticamente dos momentos: un elemento de proceso, que corresponde al proceso de enmarcado simbólico (*framingprocess*) (elaboración simbólica por parte del agente de su entorno) y otro estructurado, estrategias de revitalización sindical. Es en este nivel, cuando el actor laboral tiene la posibilidad de enmarcar su posición estratégica, utilizándola a su favor en un determinado contexto sociopolítico para irrumpir en un escenario, manifestando su poder disruptivo en los procesos de trabajo (Tabla 7).

Tabla 7. Enmarcado simbólico.

Variable	Dimensión	Indicadores
Enmarcado simbólico	Individuo-organización sindical	-percepción sobre el rol de la organización sindical -percepción de la utilidad de la organización sindical
	Individuo-Dirigente sindical	-Si es trabajador: percepción del trabajador sobre el rol del dirigente sindical -Si es dirigentes: percepción del dirigente sobre su rol en relación a los trabajadores -percepción del trabajador sobre la legitimidad de la acción del dirigente
	Organización sindical-organizaciones empresariales	-percepción sobre el tipo de relación entre empresa y organización sindical (colaboración, conflicto, consenso)
	Organización sindical-movimiento social	-percepción sobre la relación entre organización sindical y movimiento social. -qué tipo de relación: colaboración, campaña, acciones comunes, etc.
	Organización sindical-sistema político	-percepción sobre el rol de los trabajadores en la sociedad -percepción sobre el rol de la organización de los trabajadores en la sociedad -percepción sobre el rol de las organizaciones políticas en la organización sindical

Elaboración propia.

Desde la perspectiva de análisis que proponemos, las estrategias de revitalización sindical son procesos parcialmente estructurados en los procesos de trabajos normados por los sistemas de relaciones industriales. En ese marco, la revitalización sindical corresponderá a la descripción que haremos del repertorio de acción, movilización y solidaridad que las

organizaciones han llevado adelante para sobreponerse a los entornos sociopolíticos adversos que dan cuenta de una trayectoria específica de organización, racionalización y acción colectiva en interacción con los empresarios y la institucionalidad.

En síntesis, entendemos que las estrategias de revitalización sindical están delimitadas a partir de la política del Estado y la institucionalidad, la estrategia de ganancia y organización del proceso de trabajo y la estructura interna y vínculos con el entorno que desarrollan las organizaciones sindicales. En relación con aquello podemos identificar en relación a los estudios en curso, que las estrategias de revitalización sindical contemplan entre sus elementos: (1) captación de militantes; (2) reestructuraciones organizacionales; (3) formación de coaliciones y alianzas sociales; (4) vínculos y redes políticas; (5) vínculos y redes internacionales (Tabla 8).

Tabla 8. Estrategia de reorganización sindical.

Variable	Dimensión	subdimensiones	indicadores.
Estrategia de revitalización sindical	Captación de militancia	Interna	-captación por democratización -incentivo monetario
		Externa	-presiones de terceros
	Reestructuración organizacional	Fusiones de sindicatos	-fusión de un sindicato con otros o varios
		Creación de sindicatos	-creación de un determinado sindicato
		Reorganización uniones /federaciones /confederaciones	-reestructuraciones efectivas.
	Coaliciones y alianzas	Movimientos sociales	-estudiantes -mapuches -medioambientales -pobladores -feministas
		Con organizaciones de la sociedad civil	-Fundaciones -ONG -Universidades -Agencias Intergubernamentales
		Medios de comunicación	-Medios alternativos -Medios masivos
	Vínculos y redes políticas	Tipo de vínculo	-Colaboración, alianza, clientelar
		Organizaciones políticas	Partido político
		Parlamentarios	-Senadores -diputados -comisiones
Vínculos y redes internacionales	-tipo de organización	Gremiales, sindicales, políticas, etc.	

Elaboración propia.

Capítulo III. Estrategia metodológica

1. Estrategia metodológica

1.1. Teoría fundamentada, triangulación y estudio de caso

La estrategia de investigación que utilizaremos para dar cuenta de nuestro objeto de estudio corresponde a una *estrategia de triangulación* (Asun, 2006; Andreu, 2002), que corresponde a la utilización de métodos mixtos de investigación, tanto cuantitativos como cualitativos (Silvio Donolo, 2009). Este tipo de estrategias de investigación son congruentes con el enfoque metodológico de la teoría fundada (*Grounded Theory*), definidos por Glaser (1992) como:“(…) una metodología de análisis, unida a la recogida de datos, que utiliza un conjunto de métodos, sistemáticamente aplicados, para generar una teoría inductiva sobre un área sustantiva. El producto de investigación final constituye una formulación teórica, o un conjunto integrado de hipótesis conceptuales, sobre el área sustantiva que es objeto de estudio. (Glaser, 1992: 30)” (Citado por De la Torre et al, s/r: 5). Esta estrategia metodológica se basa en la idea de la construcción de teorías de alcance medios a fenómenos específicos de la vida social, en este caso, a las estrategias de revitalización sindical de trabajadores en posición estratégica del proceso de trabajo marítimo portuario de la Región del Biobío.

Siguiendo a De la Torre et al (s/r), este método de investigación se basa en cinco estrategias:

1. La recolección de datos y el análisis transcurren de manera concurrente.
2. Los datos determinan los procesos y productos de la investigación y no los marcos teóricos preconcebidos.
3. Los procesos analíticos suscitan el descubrimiento y el desarrollo teórico y no la verificación de teorías ya conocidas.
4. El muestreo se realiza con base en lo que emerge de los datos, se le denomina muestreo teórico y sirve para refinar, elaborar y completar las categorías.
5. El uso sistemático de los procedimientos analíticos lleva a niveles más abstractos de análisis.

La estrategia de triangulación podemos definirla siguiendo a Denzin (1990) como “*la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un*

mismo fenómeno” (Citado por, Silvio Donolo, 2009: 2). Fenómenos que por lo general son multidimensionales y complejos (Cea D’ Ancona, 2001), suponiendo una serie de desafíos desde el punto de vista de la construcción de la información, su codificación, análisis y validez. Desde esta perspectiva, la fortaleza de la triangulación en investigaciones de fenómenos complejos está dada por la contextualización en el tratamiento de la información.

A nivel epistemológico supone el desplazamiento de una *lógica cognitiva binaria* (verdadero/ falso; exacto/ inexacto; científico/ lo común; objetivo/ subjetivo, etc.), por una *lógica cognitiva triangular*. Esto supone el reconocimiento del observador en el proceso de construcción de la información y la convicción de que la existencia de la incertidumbre no elimina la certeza, el azar no elimina las determinaciones y lo heterogéneos no elimina la existencia de homogeneidades (Aguado y Roger, 2002).

La utilización de métodos mixtos de producción y análisis de la información se basa en el supuesto de que el uso de los enfoques cualitativos y cuantitativos en combinación provee una mejor comprensión del objeto de estudio (Silvio Donoso, 2009).

El problema que presentan este tipo de estrategias de diseño de investigación es que requieren mayor utilización de recursos y carecen de procedimientos de controles de calidad, por lo que quedan al “*buen sentido del investigador*” (Asun, 2006: 58). Pero, por otra parte, nos permiten utilizar diversas técnicas para aproximarnos a nuestro objeto de investigación

Tipos de triangulación utilizados en investigación corresponden a:

- a) *Triangulación de datos*: se recogen datos de diversas fuentes para su contraste.
 - a.1) *Temporal*: se recogen datos en distintos momentos para comprobar si los resultados son constantes.
 - a.2) *Espacial*: se contrastan los datos recolectados en distintas partes para comprobar las coincidencias.
 - a.3) *Personal*: se utilizan distintos sujetos (o grupos) para contrastar los resultados.
- b) *Triangulación de investigadores*: se utilizan distintos observadores para comprobar que todos ellos registran lo mismo.

- c) *Triangulación teórica*: se trabaja sobre teorías alternativas, incluso contrapuestas, más que sobre un único punto de vista. De esta forma se pretende tener una interpretación más comprensiva del fenómeno.
- d) *Triangulación metodológica*: se aplican distintos métodos y se contrastan los resultados para analizar las coincidencias y divergencias. Se pueden utilizar diferentes instrumentos y se contrasta si se llega a las mismas conclusiones.
- e) *Triangulación múltiple*: se combinan varios tipos de triangulación, datos, observadores, teorías y metodologías. La combinación de niveles de triangulación consiste en utilizar más de un nivel de análisis (Bizquera, 1998).

Para nuestro problema utilizaremos un enfoque metodológico de *GroundedTheory*, en una estrategia de triangulación. Como resultado esperamos efectuar dos estudios de caso, tomando a las organizaciones como los protagonistas del análisis.

Los estudios de casos constituyen estudios sistemáticos y en profundidad, que pueden integrar métodos cuantitativos y cualitativos (Sautu, 2003). Como parte de los métodos etnográficos, los estudios de casos tienen una fuerte orientación empírica y descriptiva (Valles, 1999: 84; Yin, 2003). Sus técnicas centrales corresponden a los cuadernos de campo y a entrevistas en profundidad o semiestructuradas. El caso de estudio cobra relevancia a partir del contexto, de hecho “los casos pueden ser definidos como fenómenos delimitados en un contexto” (Sautu, 2003: 79). Los estudios de caso se caracterizan por tres rasgos:

1. Son particularistas: está focalizado sobre una situación, hecho, programa o fenómenos en particular que constituye el eje del caso
2. Son descriptivos: esto permite mostrar la complejidad del mismo, y señalar los factores que contribuyen a dicha complejidad.
3. Explicativos: permiten “abordar explicaciones en términos de cómo [procesos] suceden los hechos y por qué; y cuáles son las razones inmediatas y el contexto en que tienen lugar” (Sautu, 2003: 80).

Los casos pueden utilizar una gran cantidad de estrategias para producir evidencia empírica como entrevistas en profundidad, semiestructuradas, observación participante, observación no participante, análisis de prensa, análisis documental, etc.

1.2. Técnicas de Construcción y Análisis de Información

1.2.1. Técnica de construcción de información

En la metodología de la *Grounded Theory* el análisis se va desarrollando de manera simultánea al proceso de observación, combinando la generación inductiva de categorías con los indicadores sociales observados. En palabras de De la Torre et. al (s/r):

A medida que un fenómeno social o incidente se registra y clasifica, asignándole una categoría o clase, también se compara con los ya clasificados con la misma categoría. Luego, gradualmente, el proceso va cambiando: en lugar de comparar un incidente con los otros, se van comparando los incidentes con las propiedades de las categorías. Así, el descubrimiento de las relaciones, o la generación de hipótesis comienzan con el análisis de las observaciones iniciales, que se someten a un continuo refinamiento a lo largo de la recolección y análisis(8)

En específico, las técnicas que utilizaremos para la construcción y el análisis de la información estarán orientadas a la especificidad del caso y de las variables que deductivamente identificamos para dar cuenta de las estrategias de revitalización sindical de las organizaciones. A saber: 1) proceso de trabajo (variable independiente); 2) cambio económico-social (variable de contexto); 3) organización sindical (variable dependiente); 4) redes/coaliciones (variable auxiliar); 5) proceso de enmarcado (variable de proceso).

Para trabajar la variable *proceso de trabajo* utilizaremos una *estrategia cuantitativa*, por cuanto nos interesa dar cuenta de los efectos de la modernización portuaria en el proceso de trabajo marítimo portuario. Por este motivo para la dimensión Fuerza de Trabajo lo ideal sería poder aplicar una encuesta que, por motivos de presupuesto, no podremos aplicar en esta investigación. Por motivos de presupuesto, utilizaremos datos estadísticos secundarios provenientes de las encuestas CASEN, de la información del INE Biobío, el Banco Central, la Aduana y la Directemar.

Para trabajar la *variable cambio económico-social* (variable de contexto) hemos decidido utilizar una *estrategia de investigación histórica*, basada en la reconstrucción cronológica de las organizaciones sindicales desde su origen hasta el primer semestre del 2015 (aproximadamente desde 2009 en ambos casos) en base a un análisis documental y análisis de prensa. Para el análisis documental, se considerarán las principales referencias: documentos, actas, comunicados y declaraciones. La cronología se elaborará en base a las

organizaciones. Por este motivo, la selección de los escenarios y actores serán en relación a los periodos de conflictos, negociaciones y espacios en los que se expresen los repertorios de acción de las organizaciones.

Cabe señalar que esta variable de contexto solo tiene un carácter complementario que nos permita poner en contexto la trayectoria, posiciones y conflictos de las organizaciones sindicales. Este trabajo más que ser una reconstrucción histórica de las organizaciones, busca entregar elementos sobre la dinámica de estas. Considero que la dimensión histórica es indispensable en todo tipo de ciencia social (Wallerstein, 1996).

Para las variables de actores organización sindical, redes de coalición y alianzas, y procesos de encuadrado, proponemos la realización de entrevistas en semiestructuradas.

1. *Análisis documental*: es una técnica de construcción de información que nos permite ordenar documentos, identificando una serie de códigos y agrupamientos con el objetivo de hacer más fácil el acceso a la información. Peña y Pirela, definen el análisis documental como: “un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos, cuyo índice de producción excede sus posibilidades de lectura y captura. La acción de este proceso se centra en el análisis y síntesis de los datos plasmados en dichos soportes mediante la aplicación de lineamientos o normativas de tipo lingüístico; a través de las cuales se extrae el contenido sustantivo que puede corresponder a un término concreto o a conjuntos de ellos tomados aisladamente, o reunidos en construcciones discursivas. Por consiguiente, su finalidad es facilitar la aproximación cognitiva del sujeto al contenido de las fuentes de información. (Peña y Pirela, 2007: 59). Para clasificar la documentación disponible por las organizaciones proponemos la siguiente matriz (Tabla 9).

Tabla 9. Matriz de análisis documental.

Identificación del documento	Nombre del documento:
	Autor, año:
	Soporte: <i>electrónico, físico</i>
	Tipo de documento: <i>comunicado, acta, programa, etc.</i>
Caracterización	<i>Breve descripción del contenido de la información del documento</i>
Ubicación / localización	

Elaboración propia.

2. *Análisis documental de prensa*: corresponde a un análisis documental aplicado a la información disponible en la prensa digital y escrita, que nos permita complementar información necesaria para el desarrollo del estudio de casos. Proponemos la siguiente Matriz para el estudio:

Tabla 10. Matriz de análisis documental de prensa.

Identificación de la noticia	Título:
	Autor, año:
	Soporte: <i>electrónico, físico</i>
	Tipo de noticia: <i>reportaje, noticia, nota</i>
Caracterización	<i>Breve descripción del contenido de la información del documento</i>
Ubicación / localización	

Elaboración propia.

3. *Cronología*: corresponde a una herramienta que nos permitirá ordenar la historia de la organización estudiada, de tal forma de poder reconstruir con facilidad los diversos procesos de organización y lucha que la organización ha llevado adelante. Proponemos la siguiente matriz para trabajar la cronología. En el eje horizontal van los meses del año y, en el eje vertical, las semanas de cada mes. La manera de registrar será identificando el día que corresponde a la semana respectiva, indicando el acontecimiento. El objetivo de la cronología es poder efectuar una tipología de las acciones y repertorios de la organización (Tabla 11).

Tabla 11. Matriz cronología.

2010											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC

Elaboración propia.

4. *Entrevista en profundidad semiestructurada*: Es una técnica que pone en relación a través de la interacción cara a cara en una comunicación directa a un investigador-entrevistador con un individuo entrevistado, estableciendo una relación de conocimiento que es dialógica. Según Gainza:

la “naturaleza” de la información que se produce en una entrevista en profundidad es de carácter cualitativo, debido a que expresa y da curso a las maneras de pensar y sentir de los sujetos entrevistados, incluyendo todos los aspectos de profundidad asociados a sus valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación que los propios sujetos bajo estudio portan y actualizan durante la interacción (los llamados marcos de referencia del actor); así como las coordenadas psíquicas y de clase de los sujetos investigados (Gainza, 2006: 220).

Corresponde, en ese sentido, a una técnica de construcción de información cualitativa en la que la información es el resultado de la interacción entre el investigador, que propone ejes de reflexión y diálogo y el entrevistado, que dinamiza su experiencia a partir de los elementos puestos en la comunicación.

En nuestro trabajo hemos distinguido tres tipos de sujetos entrevistados para aproximarnos al estudio y análisis de las organizaciones en cuestión. Los primeros corresponden a los asesores técnico-político, quienes nos brindan un cuadro mucho más general sobre el carácter de las organizaciones. Luego tenemos a los dirigentes de organizaciones, que nos permiten dar cuenta de la visión y experiencia a partir de sus trayectorias militantes a la cabeza de las organizaciones. Finalmente, los trabajadores de base que nos permiten dar una visión de contraste tanto con los dirigentes, como con los asesores, y nos sitúan en un plano mucho más cotidiano en relación a las organizaciones.

2. Muestra

En primer lugar, esta investigación de carácter cualitativo se inserta en el paradigma estructural y no distributivo del diseño de muestras, lo que quiere decir que primarán criterios de significación discursiva y no criterios estadísticos. En palabras de Manuel Canales (2006), se comprende que el objetivo no pasa a ser la amplitud de la selección para lograr mayor representatividad, sino que más bien realizar una selección donde los componentes se interrelacionen representando una categoría social.

Un segundo criterio orientador del diseño de muestras se entenderá como muestra por saturación, esto es, el “agotamiento de información nueva que agregue isotopías o variaciones en las ya conocidas” (Canales, 2006: 283). En este sentido, una vez que dentro de los grupos de trabajadores definidos estructuralmente en la muestra, se repitan los temas de investigación o se caiga en redundancia se concluye la muestra. Esto no se limita para el caso de las entrevistas, sino para todo tipo de discursos que puedan ser observados y analizados.

Esto quiere decir que la muestra se fijará límites hasta donde se repita la misma información en las diversas estrategias metodológicas: similares conversaciones en los grupos focales y de discusión, similares respuestas en las entrevistas, similares planes y acciones en las observaciones (no) participantes, y similares contenidos en los artículos y noticias de prensa. De alguna manera, ya no seguirá siendo necesario seguir aplicando estos diversos instrumentos de investigación. Ahora bien, cabe mencionar que la forma en que se extrae la información podrá influir en este criterio de saturación. Pues si no se hace correctamente porque, por ejemplo, las preguntas se encuentran mal formuladas para el objetivo de la investigación, se tenderá al error muestral. Es decir, o bien la saturación se dará al instante o bien no se dará jamás. Esto implica el recuestionamiento del instrumento de producción de información

Un tercer criterio orientador se puede establecer a partir de la distinción entre la heterogeneidad y la homogeneidad del grupo a investigar (Canales, 2006).

En conclusión, en base a los criterios mencionados, se podría sostener que la muestra de esta investigación será bastante abierta a las experiencias que se vayan desplegando a lo largo del año. Considerando estas orientaciones metodológicas consideramos que la

muestra efectiva de entrevistas a realizar corresponde en un caso ideal para la Unión Portuaria del Biobío a un dirigente y un trabajador de base por sindicato de cada puerto (Tabla 12)

Tabla 12. Muestra

Puerto de la VIII	Sindicato-Federación	Número
Coronel	Primer Sindicato de Estibadores de Coronel.	1
	Sindicato Marítimo-Portuario de Interempresas de Coronel.	1
	Sindicato N°1 de Estibadores de Coronel.	1
	Sindicato de Empresa Portuaria Coronel S.A.	1
Schwager (incluye Puchoco y Jureles)	Sindicato de Trabajadores Marítimos Portuarios del Puerto de Schwager.	1
San Vicente	Sindicato de Estibadores de San Vicente.	1
	Sindicato Lista 2 de San Vicente.	1
	Sindicato Empresa SVTI 1.	1
	Sindicato Empresa SVTI 2.	1
	Sindicato NAVES	1
	Sindicato Servicios Portuarios Reloncaví	1
Muelle CAP	Sindicato MABE-CAP.	1
Lirquén	Federación de Trabajadores Portuarios de Lirquén (7 Sindicatos).	1
Talcahuano	Sindicato de Embaladores de Talcahuano	1
Asesores sindicales		3

Elaboración propia.

2.1. Unidad de información

Corresponde a los dirigentes y trabajadores de base los sindicatos seleccionados para cada subsector.

2.2. Unidad de análisis

La organización Unión Portuaria del Biobío

Capítulo IV. Trayectoria de la industria portuaria en Chile

1. Trayectoria del sector exportador y de la industria marítima portuaria nacional

El desarrollo de la economía internacional y la expansión del capitalismo a escala global han estado en estrecha relación con el desarrollo de las regiones portuarias, las que cumplen un rol fundamental desde el punto de vista del desarrollo de las redes comerciales, industriales y logísticas (Gorenstein, 2005; CEPAL, 1993). Desde diversos organismos internacionales y nacionales se ha señalado el rol estratégico que cumplen la infraestructura portuaria y los servicios marítimos y portuarios en el desarrollo de las cadenas logísticas de la distribución, siendo denominado el eslabón portuario de la cadena logística (SEP, 2006; Doerr, 2011; Raitelhuber y Weller, 2002; Burkhalter, 1999; Razende, 1998). En nuestro país, el sector portuario se ha constituido un sector clave en el desarrollo de la economía, por cuanto cerca del 95% de las exportaciones e importaciones se transporta por vía marítima (SEP, 2006; Herrera, 2012). Tanto desde el punto de vista comercial, turístico y comunicacional, la infraestructura portuaria es un aspecto clave de la articulación de los puntos de comunicación marítimos y fluviales de los países. Esto constituye a los puertos en espacios privilegiados de observación de las transformaciones en las estrategias de desarrollo adoptadas por los países para vincularse con el sistema económico internacional. Al mismo tiempo, de las diversas luchas entre capital y trabajo por demarcar las intensidades y la organización del trabajo a través de diversos dispositivos de regulación institucional.

Tras el periodo desarrollo guiado por las exportaciones (Cárdenas, Ocampo y Thorp, 2003), la mayoría de los países adoptó estrategias de desarrollo centradas en la sustitución de importaciones y en la protección de la industria nacional a través del desarrollo de los Estados de compromiso (Gómez Leyton, 2013; Faletto y Cardoso, 1968). En este periodo de organización fordista de la producción⁵, la lógica de desarrollo portuario estuvo basada

⁵ Se entiende por modelo de organización fordista a la adopción de los principios de racionalización, estandarización y mecanización de los procesos productivos aportados por el taylorismo, que posibilita el desarrollo de economías de escala y ganancias crecientes que a su vez repercuten en el incremento de los salarios. En el ámbito industrial está caracterizado por el desarrollo de organizaciones jerárquicas, centralizadas y burocratizadas basadas en la disciplina laboral y en el control, tanto de los procesos de producción como de la fuerza de trabajo. Esta organización va acompañada por el desarrollo de una organización estatal activa en lo económico, a través de la implementación de una serie de regulaciones sobre las exportaciones y la producción interna, con miras al fortalecimiento de la demanda interna. En ese sentido, el objetivo del desarrollo de la demanda interna a través de la industrialización es concebida como un motor de desarrollo y de bienestar social (Ramos, 2009). Esta formación posibilitó el surgimiento de los pactos

en el entendimiento de éstos como puerta de entrada y puntos de conexión con la industria pesada y los sectores primarios exportadores. Esto dio paso a que junto con el desarrollo de los puertos nacionales se desarrollaran con fuerza puertos privados, que a través de la integración vertical formaban parte de las funciones propias del desarrollo de la industria pesada en desarrollo de los países (UNCTAD, 1992)

Esto llevó a que diversos países adoptaran políticas de nacionalización de los puertos y llevaran adelante férreos controles arancelarios sobre las exportaciones y las importaciones (Gorenstein, 2002). En el caso chileno, durante la década de 1960 las exportaciones de productos mineros y agrícolas representaban cerca del 13% de su Producto Interno Bruto (P.I.B.) llegando en 1972 a representar un 9,6% de su PIB (Gráfico 6). En esa misma década, el arancel nominal promedio sobre las importaciones era del 94% y se creó a través del Decreto con Fuerza de Ley (D.F.L.) del Ministerio de Hacienda N° 290 del 6 de abril de 1960 la Empresa Portuaria de Chile (Emporchi), como una manera de establecer un control nacional sobre esta industria a través de un compromiso entre armadores, operados navieros y sindicatos de trabajadores marítimos y portuarios.

Gráfico 6. Exportaciones de Chile en relación con el PIB (%), periodo 1960-1999



Elaboración propia. Fuente: Banco de Datos del Banco Mundial.

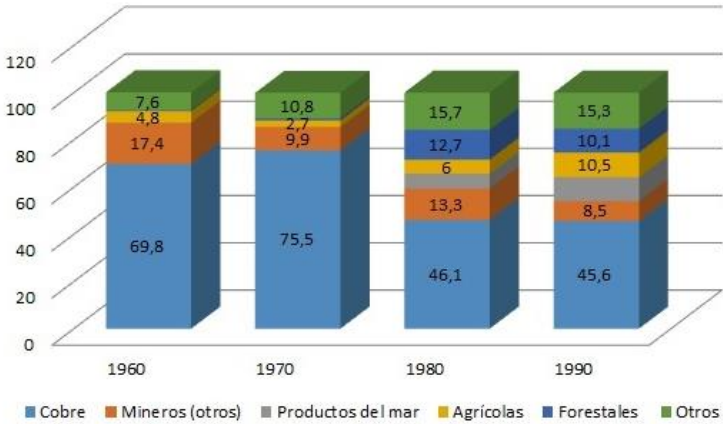
nacional-popular, que en América Latina adoptaron la forma del Estado de Compromiso de Clases y de los llamados “populismos” (Weffort, 1968; Ianni, 1975; Cardoso y Faletto, 1968).

Tras el golpe del Estado de 1973, la dictadura militartrazó una política de estabilización macroeconómica durante los primeros años que, de a poco se transformó en una política de transformaciones estructurales sin precedentes (Foxley,1982; Moulián, 1997).Sus pilares fueron el retiro parcial de parte del Estado de sus funciones regulatorias y de desarrollo, la privatización de las áreas económicas en las que el Estado se marginó, una apertura radical de la economía al comercio y los flujos internacionales de capital, la implementación de una política radical de libre mercado en lo relacionado al establecimiento de los precios de bienes y el funcionamiento de los mercados de capital y un cambio radical del sistema tributario (Foxley, 1982; French –Davis, 2001; Edwards y Cox, 1992 [1987]; Salling, 2001).

Uno de los objetivos iniciales del programa económico fue el control de la inflación y la estabilización de la economía nacional, impulsándose una política de liberalización de los precios a través de la devaluación tanto de la moneda nacional como de la tasa de cambio, la reducción del déficit fiscal a través de la venta de activos públicos, despidos y la reducción del gasto público (Edwards y Cox, 1992[1987]) y una apertura agresiva al comercio exterior (French-Davis,1979). Los derechos laborales fueron conculcados y la negociación colectiva proscrita (Ruiz-Tagle, 1985). Se liberalizaron las importaciones y las normas reguladoras de la inversión extranjera y se rebajaron de manera generalizada las tarifas arancelarias (de un promedio nominal de 94% a un 54,7% en el año 1975, hasta llegar a un 10,2% en el año 1982). Pese a la reducción inicial de la inflación, en el año 1975 los objetivos no se cumplieron lo que dio paso a una mayor profundización de las reformas estructurales, aplicando las denominadas políticas de *shock*. En ese sentido, se redujo en un 27% el gasto público, los precios de los servicios públicos aumentaron considerablemente, se eliminaron los impuestos a la renta y las exenciones tributarias. El efecto fue una reducción considerable del poder de compra real de los salariosy el aumento considerable de las tasas de desempleo a un 18%, creándose como una medida paliativa el Programa de Empleo Mínimo (PEM).

Este escenario de crisis allanó el camino para la aplicación de las reformas estructurales que se consolidaron a través de las privatizaciones de las empresas públicas⁶ y las denominadas siete modernizaciones (Salling, 2001; Ruiz y Boccardo, 2014). El resultado de este viraje en la estrategia de desarrollo fue el incentivo del sector exportador. La reducción de los aranceles de las importaciones redujo considerablemente los precios de los insumos industriales. El aumento de las mismas forzó una tasa de cambio más elevada para las divisas internacionales, lo cual supuso un mayor incentivo al comercio exterior. Junto con ello, los bajos salarios, las prohibiciones relativas a la acción sindical y la intensificación del uso del factor trabajo generaron un escenario favorable para las exportaciones que pasaron a representar cerca del 25% del PIB del país en 1977 (Gráfico 7)⁷.

Gráfico 7. Participación (%) principales productos de exportación. Decenios 1960-1990



Elaboración propia. Fuente: Banco Central.

⁶ Según los datos de Alejandro Foxley (1982) en el proceso de venta se estableció un precio 30% por debajo del patrimonio neto de las empresas y el mismo Estado subsidió la compra posterior con un descuento de entre 40 y 50 % de los valores de venta. Es decir, que en promedio el valor de venta de las empresas fue de un 60% menor de su valor real. Entre 1973 y el Estado enajenó más de 400 empresas, lo cual modificó radicalmente la composición de los grupos dominantes (Dahse, 1979; Rozas y Marín, 1989, Fazio, 1997; Monckeberg, 2002[2001])

⁷ Sobre los alcances de la política de comercio exterior de la dictadura, véase El “Ladrillo”. Bases de la política económica del gobierno militar chileno (CEP, 1992) En términos generales se plantea la elevación del tipo de cambio a un nivel real, la rebaja arancelaria de las importaciones, la creación de mecanismos tributarios, subvenciones y crediticios que favorezca el desarrollo de los sectores agrícolas y forestales, favorecen la liberalización de los mercados de capitales y la generación de una política de integración regional cauta.

En el escenario nacional, el aumento de las exportaciones no fue producto de una modernización de la empresa nacional por vía del aumento de la productividad a través de la innovación organizacional (Ramos, 2009), sino que través de la exención tributaria, la intensificación del uso del factor trabajo y de la utilización de capacidad ociosa que favoreció determinados sectores exportadores como la industria forestal (Miller Klubock, 2006 [2004]; Rossi, 1995). La modernización del sector exportador fue el resultado de la combinación de una macroeconómica de orientación monetarista, reformas financieras y un férreo control sobre la institucionalidad en el contexto de dictadura militar. Este viraje generó un proceso de reconversión productiva y de transformaciones en la estructura ocupacional en la década de 1980 (Campero, 2000), incentivando una reprimarización de la economía nacional, la concentración de la riqueza y la formación de un renovado panorama de grupos económicos (Dahse, 1979; Rozas y Marín, 1989)

Producto de la crisis económica que azotó la economía chilena en 1981 y 1982 se reintrodujeron modificaciones a los aranceles nominales de las importaciones, pasando desde un 10% en 1982 a un 20% en marzo de 1983, llegando a un 35% en septiembre de 1984 (Stallings, 2001). A medida que el país fue saliendo de las crisis, dichas tasas nuevamente se redujeron en 1985 a un 20%, para finalmente cerrar el año 1988 en un 15%. Con posterioridad a la crisis, las exportaciones nuevamente arrastraron el crecimiento del PIB, llegando a representar cerca del 30% del PIB hacia finales de la década (Gráfico 6). A comienzos de 1990 el 54,1% de los productos de exportación correspondieron a productos mineros, un 10% de productos de origen marino, un 10,5% de productos agrícolas y un 10,1% de productos forestales (Gráfico 7)

Uno de los pilares del crecimiento de las exportaciones en la década de 1980 lo constituyó el comienzo de la modernización del sector marítimo y portuario en Chile. El grueso de las políticas aplicadas al sector durante la dictadura militar y profundizadas con posterioridad en los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia, quedaron delineados en el *Programa Socio-económico 1981-1989* de la dictadura militar aprobado a través del Decreto N°2203 de la Presidencia de la República y del Ministerio del Interior del 31 de diciembre de 1981. En el punto sobre transporte, se precisó que el proteccionismo del Estado sobre el transporte marítimo, aéreo y terrestre se constituyó en una de las principales trabas para el desarrollo del comercio exterior, en términos de aumento de la productividad

a través de la inversión en tecnología y una reducción de los precios. Para ello se establecieron una serie de lineamientos orientados a regular el sector transporte a través de políticas de libre mercado, generando un incentivo a la inversión privada en los mismos, tanto en infraestructura como en operaciones, señalando que: “Se entregará a empresas privadas la operación y administración de puertos, aeropuertos y terminales terrestres” (Decreto N° 2203 del 31.12.1981). Ese mismo año el proceso de modernización portuario se inició través de la Ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social N° 18.032 y 18.042 del 25 de septiembre y de la Ley del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones del 15 de octubre, que buscó la modificación del sistema de relaciones industriales marítimos y portuarias (Véase más adelante modelos de organización de la industria marítima portuaria en Chile).

A comienzos de los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia, los principales elementos del modelo socioeconómico impuesto en dictadura se profundizaron en un contexto de democratización restringida con presencia de fuertes enclaves autoritarios (Fazio y Parada, 2010; Garretón, 1995, 2012; Ruiz y Boccardo, 2014). En 1991 se acrecentó la estrategia de apertura comercial, mediante la reducción de aranceles aduaneros (disminuyen de un 15 a un 11%, proyectándose una reducción arancelaria cercana al 6% en el año 2003), se potenció la apertura de la cuenta de capitales y se buscó el posicionamiento de Chile como plataforma regional para la inversión extranjera (Ruiz y Boccardo, 2014). De modo paralelo, Chile renunció a una política de integración con el Mercado Común de Sur (Mercosur) a favor del desarrollo de Acuerdos Económicos Complementarios de carácter bilateral con los países miembros y el desarrollo de una política exterior basada en la firma de Tratados de Libre Comercio (TLC) con las principales economías del mundo (Vega, 2001; Hacheta, 2001b) (Véase Tabla 13).

Tabla 133. Acuerdos Comerciales Suscritos por Chile.

Tipo de Acuerdo	Organismo / País	Año entrada en vigencia
Tratado de Libre Comercio	Alianza Pacífico	2016
Tratado de Libre Comercio	Tailandia	2015
Tratado de Libre Comercio	Hong Kong	2014
Tratado de Libre Comercio	Vietnam	2014
Tratado de Libre Comercio	Malasia	2012
Acuerdo de Complementación Económica	Cuba	2012

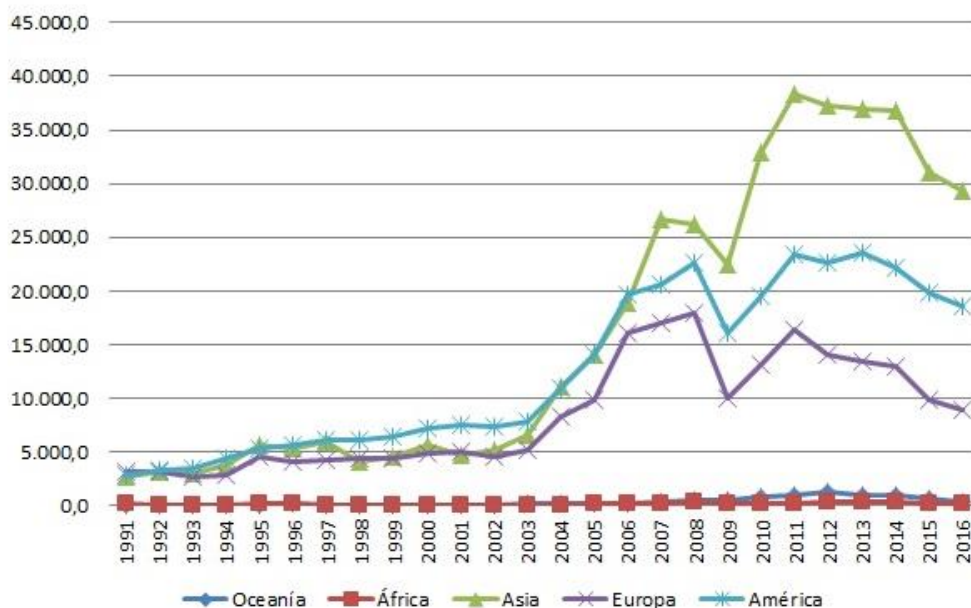
Tratado de Libre Comercio	Turquía	2011
Acuerdo de Complementación Económica	Ecuador	2010
Tratado de Libre Comercio	Australia	2009
Acuerdo de Libre Comercio	Perú	2009
Acuerdo de Libre Comercio	Colombia	2009
Tratado de Libre Comercio	Panamá	2008
Tratado de Libre Comercio	China	2006
Tratado de Libre Comercio	Estados Unidos	2004
Tratado de Libre Comercio	Corea	2004
Tratado de Libre Comercio	Asociación Europea de Libre Comercio (AFTA)	2004
Tratado de Libre Comercio	Centro América	2002
Tratado de Libre Comercio	Canadá	1997
Tratado de Libre Comercio	México	1998
Acuerdo de Complementación Económica	Bolivia	1993
Acuerdo de Complementación Económica	Mercosur	1996
Acuerdo de Complementación Económica	Venezuela	1993

Elaboración Propia. Fuente: Aduanas.

Durante el desarrollo de la década de 1990, el volumen de las exportaciones de bienes y servicios creció en promedio al 9,5% anual. En ese sentido, “tanto las exportaciones como la inversión (que aumentó 10,4% anual en este periodo) fueron las principales fuerzas conductoras del crecimiento chileno, aumentando los vínculos de la economía chilena” (French-Davies (2001[1999]:46). A pesar de aquello, las exportaciones nacionales son extensivas en recursos naturales (gráfico 7), situación que paulatinamente ha ido modificándose producto de los incentivos comerciales y financieros que se fueron introduciendo a las exportaciones. Si en 1986 solo 896 empresas generaban productos de exportaciones, en 1998 dicha cifra aumentó a 5.840 empresas con más de 3.700 productos exportadores en 166 países diferentes (Hacheta, 2001b: 314). Entre 1970 y 1990 se generó una modificación radical del perfil exportador del país. Si a comienzos de la década de 1970 las exportaciones sólo representaban cerca del 10% del PIB y los principales destinos de las exportaciones correspondían a países de la Unión Europea (57,4%); a finales del siglo XX, las exportaciones llegaron a representar el 25,5% del PIB, el que creció en promedio a tasas del 7%, diversificando los destinos de las exportaciones de país,

aumentando la participación de los mercados asiáticos y de América Latina, en gran parte impulsado por la demanda de cobre de China (Meller y Sáez, 1995; Hacheta, 2001a, Meller, Poniachik y Zenteno, 2013)

Gráfico 8. Exportaciones Chilenas (US \$ FOB) agrupadas por continentes, 1991-2016



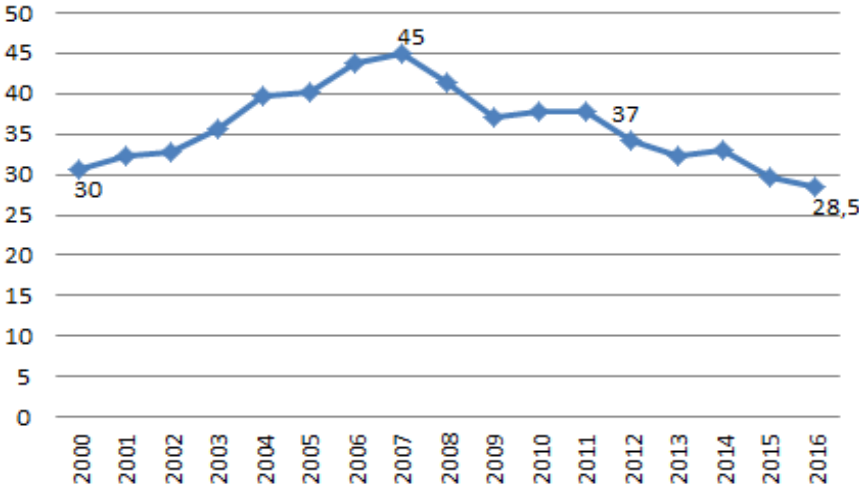
Elaboración propia. Fuente: Estadísticas Aduana.

Vista en perspectiva de mediano plazo, a comienzos del siglo XXI y con posterioridad de la firma de los diversos Acuerdos Complementarios Económicos y los Tratados de Libre Comercio (Tabla 13) se generó un crecimiento exponencial de las exportaciones, que se duplicaron y triplicaron en relación con los precios en \$ US F.O.B. arrastrados por el crecimiento de la demanda de los países asiáticos y del continente americano (gráfico 8). Iniciado el gobierno de Ricardo Lagos, en la coyuntura internacional del *boom* de los *comodities*, las exportaciones nacionales crecieron desde el 30% al 45% del PIB nacional (gráfico 9). Estas fueron potenciadas por la firma de nuevos Tratados de Libre Comercio y una diversificación de los productos de exportación.

Uno de los pilares de esta estrategia de desarrollo impulsada por las exportaciones fue la profundización de la modernización del sector marítimo portuario nacional, que comenzó a discutirse en el gobierno del presidente Patricio Aylwin, pero que finalmente se tramitó y promulgó durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva, a través de la Ley del Ministerio

de Transporte y Telecomunicaciones N° 19.542 del 9 de diciembre de 1997. A través de esta Ley de *modernización del sector portuario nacional* se profundizó la política de privatización de Puerto, se reestructuraron el sistema de relaciones industriales del sector y se implementaron los principales lineamientos sugeridos desde diversos organismos gremiales e internacionales.

Gráfico 9. Exportaciones en relación con el PIB (%) en Chile, 2000-2016

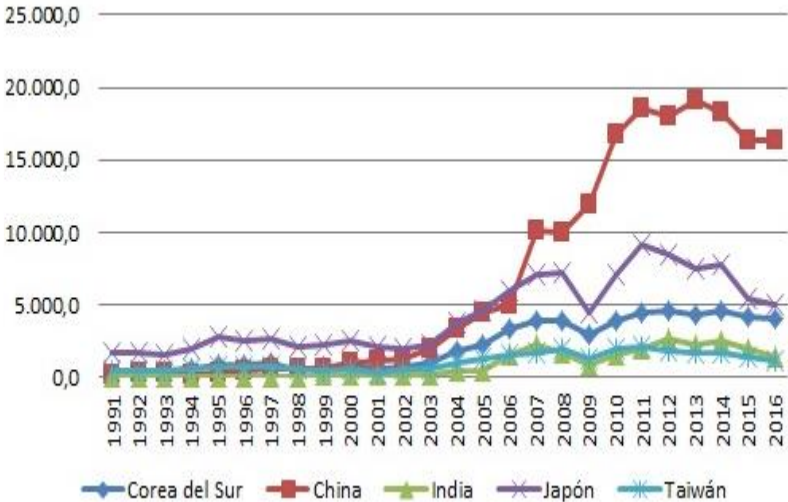


Elaboración propia. Fuente: base de datos Banco Mundial

El efecto indirecto del crecimiento de las exportaciones ha sido la fuerte dependencia del sector exportador chileno a las variaciones de la demanda de los principales compradores internacionales. Si bien aumenta la participación de la demanda asiática de productos de exportación chilenos, el grueso de las exportaciones corresponde a productos derivados de la industria forestal y productos mineros y se concentran con fuerza en la demanda de China y Japón (gráfico 10). Por su parte, en el caso del continente americano, si bien crecen las exportaciones hacia la economía brasileña y peruana, más del 60% de las exportaciones del continente tienen como destino a Estados Unidos (ver gráfico 11). Esto es un elemento sensible del comercio internacional, por cuanto como señalan Hugo Fazio y Magaly Parada (2013) “el curso de una economía pequeña y abierta como la chilena debe analizarse considerando lo que acontece en la economía mundial, tanto en sus efectos negativos como positivos” (56).

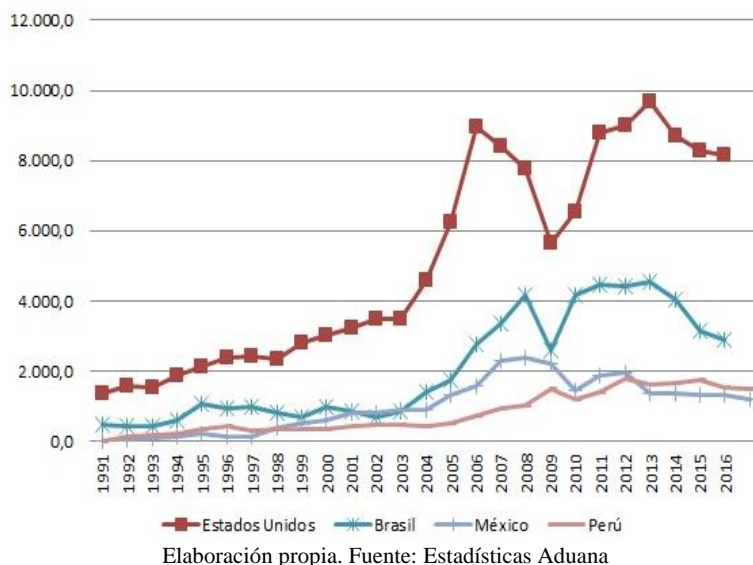
Si bien durante los primeros semestres posteriores a la crisis *subprime* de 2009 las demandas de productos de exportación chilenos cayeron en la mayoría de los países del mundo – sobre todo en Estados Unidos (ver gráfico 11), dicha crisis fue amortiguada por el mantenimiento de la demanda China de cobre (ver gráfico 10) lo que permitió sostener una participación importante de las exportaciones en el PIB, cercano en un 37% (lejos del *peak* de 45% alcanzado en 2007). No obstante, la amplia participación del cobre en las exportaciones da cuenta de la dependencia externa del sector exportador nacional. Variaciones en los precios del metal rojo implican fuertes contracciones del PIB nacional y una caída de la participación de las exportaciones que 2016 se encontraba en 28,6%.

Gráfico 10. Principales destinatarios exportaciones chilenas en Asia (\$US FOB), 1991-2016



Elaboración propia. Fuente: Estadísticas Aduana

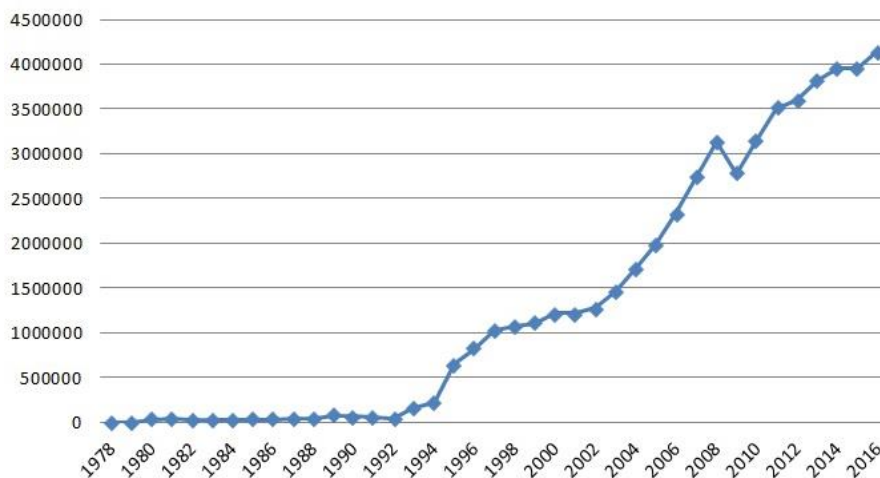
Gráfico 11. Principales destinatarios exportaciones chilenas en América (US \$ FOB), 1991-2016



2. Modelos de organización de la Industria marítimo-portuaria en Chile

Las modificaciones del sistema de relaciones industriales marítimo portuario nacional se inscribe en un proceso de redefinición de la estrategia de desarrollo en el marco de las transformaciones globales de los procesos de producción. La crisis del modelo de organización fordista de la producción, el desarrollo de las cadenas internacionales de valor (Humphrey y Schmitz, 2000; Gereffi, Fernández Stark, 2016) y las transformaciones de los modos de organización de la producción, el trabajo y su regulación sociopolítica implicaron una reestructuración radical de la industria marítima portuaria. Como señala Silvia Gorenstein (2005), las innovaciones tecnológicas y organizacionales, la especialización de la infraestructura logística a las características técnicas de las nuevas naves, la simplificación de los servicios y el desarrollo de nuevos criterios de gestión y “governabilidad” en el sector implicaron un viraje importante a nivel nacional e internacional.

Gráfico 12. Transferencia de carga en TEU en puertos chilenos, 1978-2016.



Elaboración propia. Fuente: base de datos del perfil marítimo y logístico de la Cepal.

Las políticas de desarrollo de la industria portuaria están fuertemente influenciadas por las condiciones geográficas donde se ubican los puertos, las rutas marítimas, fluviales y terrestres con las cuales se interconectan, como con los espacios interiores de la economía nacional que se conectan (*hinterland*) a través del transporte marítimo con los lugares de destino (*foreland*)⁸. La transformación de la industria portuaria ha sido un correlato de las transformaciones acaecidas en los modelos de organización de la producción. En los últimos cuarenta años la actividad portuaria evidencia un crecimiento exponencial sostenido visto desde la perspectiva de la transferencia de carga en TEUS⁹ (gráfico 12).

En términos generales, se observa entre 1970 y el 2010 una fuerte tendencia al alza en la carga de comercio exterior, triplicándose entre 1990 y 2011 (MTT, 2013). La participación de la transferencia de la carga por los mares pasó desde un 65% a un 80% en el año 2011.

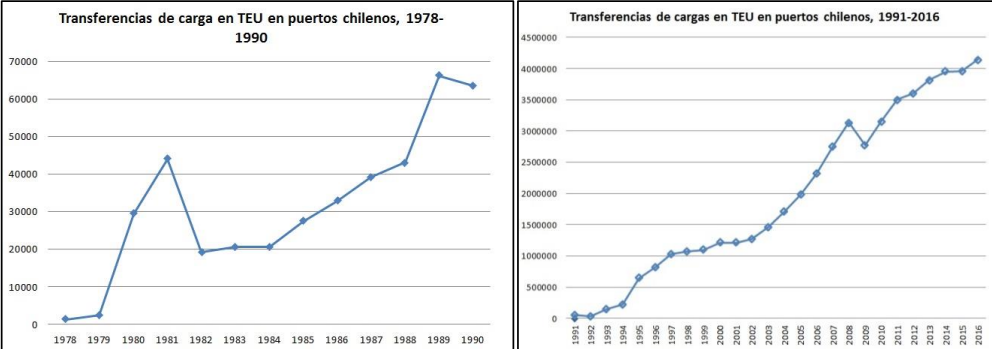
⁸ El *hinterland* es entendido como el territorio o área de influencia, situada tras un puerto, donde se recogen las importaciones y desde dónde se sacan las exportaciones del país (MTT, 2013). Según la definición de Eugen Van Cleef (1941), el *hinterland* corresponde al área de influencia económica de un núcleo comercial por proximidad geográfica. Desde una aproximación “continua” en términos geográficos, se entiende que corresponde al área de influencia económica de un centro productivo con un determinado puerto. El autor propone el concepto de *umland* para enfatizar la discontinuidad geográfica entre el puerto y las diversas áreas de influencia económica. En general, en la bibliografía sobre modernización portuaria se refiere con el concepto de *hinterland* una definición discontinua de la influencia económica, cercana a la idea de *umland* (UNCTAD, 1992; Burkhalter, 1999; CEPAL, 2003). En un mismo sentido, se utiliza el concepto de *foreland* para referirse a los espacios con los cuales un *hinterland* entra en contacto a través del transporte. Es el punto de llegada de los servicios, productos o insumos exportados y comercializados.

⁹ El TEU es el acrónimo en inglés de la unidad de medida estandarizada en los contenedores, tomado como base en el proceso de unitarización de carga. Corresponde a la medida de “Twenty-feet Equivalent Unit”.

Dicho crecimiento fue en parte por las transformaciones tecnológicas en los procesos de trabajo portuario con la introducción de buques de mayor eslora (largo), el aumento de sus mangas (ancho) y los calados (profundidad) de las naves. Este proceso de aumento de las exportaciones va de la mano con el proceso de contenedorización o unitarización de la carga, lo que repercute en un aumento neto de la transferencia de carga en tonelaje y en la necesidad de una mayor velocidad en la operación de las naves. Es decir, una variación tecnológica afecta el proceso de trabajo, tanto desde el punto de vista de su organización como de los perfiles de la fuerza de trabajo. Si en 1978 se transportaron 1.314 TEU y en 1980, dicha cifra aumentó a 29.465 TEU, creciendo en un 2.237%. Por su parte, entre 1980 y 1990, dicha cifra creció en un 2015%. No obstante, el crecimiento más importante se evidencia con posterioridad al proceso de modernización portuario iniciado en la década de 1990 (Ver gráfico 13 y 14)

Dicho crecimiento va relacionado con el proceso de aumento sostenido de las exportaciones del país hacia los mercados internacionales y, sobre todo, a comienzo del siglo XXI, de los efectos de la profundización de la modernización portuaria y el efecto del *boom de los commodities* (como se vio en el apartado anterior).

Gráfico 13 Gráfico 14



Elaboración propia. Fuente: Perfil marítimo y logístico CEPAL.

Dentro de la configuración productiva del proceso de trabajo marítimo y portuario podemos identificar tres momentos que corresponden a diversas coyunturas histórica, que nos permiten entender los impactos de la modernización portuaria: (1) el modelo tripartito “Service”, de 1960 con el establecimiento de la Empresa Portuaria de Chile Emporchi; (2) el proceso de privatización iniciado en dictadura con la eliminación de las matrículas a

través de la Ley 18.032 y el intento por descentralizar y privatizar la Emporchi a través de la Ley 18.042; y (3) la aplicación del proceso de privatización bajo el alero de la Ley 19.542 de Modernización del Sector Portuario Estatal en la década de 1990.

2.1. El modelo tripartito o *service*: La Empresa Portuaria de Chile (1960)

Históricamente el sistema laboral en los puertos estuvo formado por dos sectores bien definido: el sector marítimo y el sector portuario. El sector marítimo era el sector que se dedicaba a la organización y provisión de las faenas de trabajo en las naves, tanto a bordo de ellas, como en los muelles. Estaba formado por los agentes privados de estiba y desestiba (compañías navieras) agrupados en la Asociación Nacional de Armadores y la Cámara Marítima de Chile y los trabajadores marítimos agrupados en gremios de oficios¹⁰ que conformaban la Confederación Marítima de Chile (COMACH). Los trabajadores agrupados de en gremios a través del sistema de matrícula tenían el control de la oferta de trabajo. Las tarifas eran definidas en instancias tripartitas (Instituciones de Estado, COMACH y Cámara Marítima y eran estipulados en tarifados nacionales vinculantes para todos los puertos del país. (Herrera, 2012; SEP, 2006)

El sector portuario era el sector que desempeñaba las labores en las instalaciones de los puertos, que a lo largo de los años fueron administradas por empresas de Estado. Fue creada la Emporchi en 1960 a través del Decreto con Fuerza de Ley del Ministerio de Hacienda N°290 del 6 de abril de 1960. La Emporchi pasó a administrar los principales puertos del país: Arica, Iquique, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Talcahuano, Valdivia, Puerto Montt y Punta Arenas. Por su parte, los trabajadores portuarios estaban formados por diversos gremios,¹¹ regidos por las normas de las reparticiones públicas y su empleador era el Estado (Herrera, 2012; BCN, 1997). Este modelo laboral es denominado *service* por cuanto el Estado a través de diversos organismos administra las faenas portuarias y entrega a los gremios de trabajadores, mediante una

¹⁰ Durante la primera mitad del siglo XX, existían en los puertos de la zona central los siguientes oficios marítimos: lancheros, estibadores, marineros auxiliares de bahía, embaladores, fleteros, remolcadores, cuidadores marítimos o watchman (llamados coloquialmente como guachimanes) y los Empleados de Agencias Navieras.

¹¹ Durante la primera mitad del siglo XX, existían en los puertos de la zona central los siguientes oficios portuarios agrupados en gremios: grúas eléctricas, movilizadores, tarjadores, locomotoras, planta mecanizada, maestranza, vías y obras, grúas móviles, mantenimiento, vigilantes y funcionarios portuarios.

matrícula, el control de la provisión de mano de obra y de los servicios de manipulación de la carga en las naves y en los muelles (SEP, 2006: 9). Este sistema es mono operador, por cuando “es el sistema único de operación portuaria en que la movilización de carga en el frente de atraque es realizar por una única empresa de muellaje” (MT, 2000: 2)

Durante este periodo la organización gremial de los trabajadores presenta un auge, dado por el control sobre el oficio y la oferta de trabajo disponible para cada puerto. Esta situación, potenciada por su posición estratégica en el “cuello de botella de las exportaciones”¹² contribuye a dejar en una posición de ventaja a los trabajadores frente a los empleadores.

Desde el punto de vista organizacional, tecnológico y sociopolítico, este modelo fue sostenible mientras duró el Estado de Compromiso. En el marco de la política de industrialización sustitutiva de importaciones, las exportaciones no representaban más del 10% del PIB (gráfico 6) y las importaciones estaban sujetas a fuertes controles a través de políticas de protección aduaneras que en algunos casos gravaban con valores por sobre el 100% nominal del valor de mercado de los productos. Junto con ello, los volúmenes de transferencia de carga eran bajos y en su mayoría, de cabotaje. En la década de 1960, se transportaban 27 millones de toneladas, de las cuales 20 eran por cabotaje.

Al efectuarse el golpe de Estado este escenario se modificó, producto de las políticas de estabilización económica y de la estrategia de fortalecimiento de las exportaciones adoptadas por el Estado. De modo paralelo, a nivel político el gremio portuario fue duramente reprimido, siendo sus dirigentes nacionales detenidos, torturados y ejecutados en el puerto de San Antonio el 22 de septiembre de 1973. El aumento de las exportaciones hacia finales de la década de 1970 y la definición de una política estructural clara de privatización del sector por parte de la dictadura en el *Programa socio-económico 1981-1989*, llevó a la necesidad de atacar dos de los aspectos prioritarios de este modelo: el control de la fuerza de trabajo que ejercían los sindicatos a través de las matrículas de oficios, que en la práctica los llevaba a tener el control de la nombrada, y la privatización de la Emporchi.

¹² Entrevista a Gonzalo Díaz, ingeniero comercial, asesor portuario de la Unión Portuaria del Biobío.

2.2. El modelo multioperador: Las leyes 18.032 y 18.042 (1981)

La extensión del proceso de unitarización de la carga (gráfico 12) en el contexto del aumento de las exportaciones, favoreció la transformación de la industria marítima y portuaria. Esto generó un contexto que propició la instalación de los discursos de modernización portuaria, centrados en la instalación de criterios de mercados en la definición de los servicios de estiba y desestiba y en la generación de aumentos de productividad en base a la introducción de tecnología y en la liberalización del mercado laboral. Las leyes 18.032 y 18.042, ambas del Ministerio de Transportes y de 1981, buscaron la reestructuración del sector portuario, instalando el modelo *Toolo* multioperador. En este sistema la “la empresa estatal administra la infraestructura portuaria, pero son las empresas privadas las que prestan los servicios de estiba y agenciamiento” (SEP, 2006: 10). En palabras del Reglamento Sobre Trabajo Portuario, modificado y refundido a través del Decreto N° 90 Del Ministerio del Trabajo del 24 de enero del 2000, el esquema multioperador es “(...) el sistema de operaciones portuarias donde las distintas empresas de muellaje pueden prestar sus servicios en un mismo frente de atraque” (MT, 2000: 3)

a. Ley 18032

La ley 18.032 estaba orientada hacia el sector marítimo y buscaba implementar el modelo de ajuste de salario por mecanismos de mercado. Para ello contemplaba la eliminación de la matrícula, para posibilitar que la oferta de trabajado y sus remuneraciones no estuviesen mediadas por el control del sistema de redondilla o nombrada y se ajustase a los requisitos del mercado. Al abolir el sistema de matrículas se abolió la exclusividad de provisión de trabajo por parte de los sindicatos y se instauró como precondition para poder trabajar en el sector marítimo la necesidad de disponer de un curso de seguridad en labores portuarias (conocida como el carné rojo).

El resultado de esta política fue que cerca de cerca de 2.700 trabajadores se vieron afectados por esta medida (Carrillo y Santander, 2005), se liberalizó el acceso a los puertos de trabajos marítimos, los salarios disminuyeron y se consolidó una modalidad de empleo precario a través de la figura de la eventualidad (véase más adelante el proceso de trabajo marítimo portuario). La apertura indiscriminada de puestos de trabajo en el sector portuario llevó a que hacia finales de la década de 1980 la autoridad marítima (la Dirección General

del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de la Armada, Directemar) cursara 11.500 autorizaciones para trabajar en puertos nacionales, cuando la demanda del sector no superaba los 3.500 puestos de trabajo. Esto implicó que en la práctica la tasa de ocupación del factor trabajo¹³ en el sector fuese de 30,4% de la Fuerza de Trabajo, generando una fuerte presión por el acceso a dicho trabajo y un fuerte malestar laboral y sindical.

En respuesta a esta medida, el movimiento sindical portuario se movilizó a nivel nacional. Luego de varios meses de movilización y de la relegación de varios dirigentes sindicales, el grueso de los sindicatos de gremios marítimos logró una indemnización alta por la entrega de la nombrada y la liberación de los dirigentes. Uno de los pocos sindicatos que no cedió ante la Ley 18.032 y siguió controlando la nombrada fue el Sindicato de Trabajadores del Puerto de San Vicente de la Región del Biobío, lo que lo posicionará como veremos más adelante, en uno de los actores claves del proceso de reorganización sindical.

A comienzo de los noventa, el sistema laboral no fue solucionado, motivo por el cual desde el ejecutivo se buscó la creación de un número determinado de puestos de trabajo mínimo para una determinada cantidad de trabajadores, a través de la creación de los “contratos de provisión de puestos de trabajo” (CPPT). En comienzo, esta propuesta fue rechazada por los trabajadores¹⁴, por cuanto los CPPT fijaba las condiciones que debían cumplir los contratos, pero no contenía la obligación de celebrarlos y exoneraba a los empleadores de celebrarlos con la anticipación que fija la ley” (BCN, 1997: 57). Finalmente, se terminó aprobando la propuesta con algunas modificaciones a través de la Ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social N° 19.250 publicada el 30 de septiembre de 1993.

b. Ley 18.042

Por su parte la Ley 18.042 concebía la privatización del conjunto de las faenas portuarias a través de la disolución de la Emporchi, creando diez Sociedades Anónimas Portuarias, bajo una estructura de holding que administraría una “Corporación Nacional Portuaria”, una persona jurídica de derecho público, con patrimonio propio. Este modelo “Establecía como principio general la privatización del sistema, tanto en las operaciones portuarias de transferencia, porteo y almacenaje, como en la infraestructura” (Herrera, 2012: 382), la que

¹³ El cálculo de la tasa de ocupación del factor trabajo de un sector específico es una estimación estadística que se obtiene dividiendo el número efectivo de ocupados del sector por la población total en condiciones de trabajar en dicha rama de la producción, multiplicado por 100.

¹⁴ Como se verá, esta con posterioridad terminó siendo aprobada y creada.

se concesionaría, entregando en licitación los sitios de traque y las bodegas. Junto con estas medidas se introdujo reformas a la Ley de Fomento a la Marina Mercante a través del Decreto Ley N°3059 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones del 13 de diciembre de 1979, permitiendo que naves y empresas extranjeras pudiesen efectuar transporte de carga para cabotaje e internacional. Se introdujeron reformas en el sistema de controles aduaneros, con miras a agilizar el funcionamiento de los trámites de ingreso y salida del país de la carga. Desde una perspectiva laboral, se aumentaron los turnos de dos a tres, definiendo las faenas portuarias y marítimas como un trabajo ininterrumpido y se introdujo un reajuste en el sistema de cobros de Emporchi, por el uso de infraestructura y de áreas portuarias.

Este modelo generó grandes dificultades, siendo implementado de manera parcial (Emporchi no se dividió en sociedades anónimas), pero se introdujo el sistema de cobros y tarifados ajustados a mecanismos de mercado. En la práctica, como señalan Carrillo y Santander (2005), estas reformas “permitieron aumentar la productividad y el rendimiento de las operaciones portuaria y disminuir sus costos, sin necesidad de grandes inversiones en infraestructura” (s/p). El costo del aumento de la productividad se traspasó al factor trabajo, por cuanto se intensificó el uso de la mano de obra, se rompieron barreras de acceso a los puestos de trabajo, lo que permitió reducciones considerables de los valores de las remuneraciones dada la baja tasa de ocupación del trabajo y en la práctica extendió las modalidades de contratación bajo la figura de la eventualidad.

2.3. El modelo *landlord*: La ley 19.542 (1998)

A comienzos de la década de 1990 aumentan los volúmenes de transferencia de carga arrastrado por el auge de las exportaciones, en un contexto internacional de transformaciones de la industria portuaria. Esto implicó el aumento de la transferencia de carga portuaria en tonelajes y la consolidación del proceso de unitarización de carga (gráficos 13 y 14). Entre 1991 y 1999 la carga contenedorizada aumentó en un 45%, pasando a representar el 14% de la transferencia de la carga internacional. Estos factores, sumados a la profundización de la estrategia comercial trazada durante los años de la dictadura, llevaron a poner en la agenda de los gobiernos tradicionales la necesidad de

profundizar la modernización portuaria en 1994, siendo en 1995 despachada la propuesta legal a primer trámite constitucional en la cámara diputados.

En el mensaje presidencial N° 376-331 del 6 de junio de 1995, se trazaron como imperativos de esta política: (1) el velar por el buen uso de los recursos costeros, la necesidad de (2) promover la inversión privada y hacer más dinámica el proceso de inversión en los puertos, (3) la preservación de la eficiencia y la competitividad en las operaciones portuarias y la necesidad de (4) procurar un desarrollo armónico de los puertos en relación con el medio ambiente, las áreas urbanas adyacentes y la infraestructura de transporte y comunicaciones (BCN, 1997:6). En esa misma sintonía, el Informe de la Comisión de Obras Públicas secundó esta posición indicando que: “Chile basa su crecimiento económico en una estrategia de desarrollo exportador y de inserción internacional, en los ámbitos comerciales, productivos y financiero, razón por la cual es vital el impulso que se da y se dará al libre intercambio de bienes, servicios, inversiones y flujo financiero” (BCN, 1997: 52)

En el año 1997, se publicó la Ley del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones N° 19.542 del 17 de diciembre de 1997, “Modernización del sector portuario estatal”. Objetivo que a juicio de las autoridades de la época se conseguiría a través de tres pilares: (1) la descentralización de la Empresa; (2) permitiendo el acceso a los privados a las operaciones y faenas portuarias; (3) y la transformación de las relaciones laborales.

Como resultado el modelo propiciado deja al Estado la propiedad de la infraestructura portuaria y de los sitios de atraque y entrega concesiones de uso a privados, para que la inversión en infraestructura e innovación recayese en los privados. En este modelo monooperador mixto (público-privado), basado en el modelo de organización inglés conocidos como *Landlord*, en el cual “El estado se retira completamente de la administración de servicios portuarios, guardando para sí un rol de administrador del borde costero de aptitud portuaria, y de promotor del desarrollo de las comunidades portuarias” (SEP, 2006: 11). De modo más específico, Henriëtte VanNiekerk (2005), siguiendo la propuesta de DeMonie (1994) señala que en este modelo las funciones de autoridad recaen en los gobiernos nacionales, regionales y municipales. Enfatizando, que al menos hay cinco funciones fundamentales de la autoridad: 1) el monitorio del desarrollo del modelo concesionado, 2) la formulación de políticas, planes y funciones de desarrollo, 3) el control

del tráfico de cargas, de las regulaciones y de las funciones de seguridad y sobrevivencia, 4) la publicidad, las relaciones y actos públicos y 5) las funciones de desarrollo de los recursos humanos.

El resultado fue la creación de diez empresas portuarias heredadas de los activos de la Emporchi, regidas el Sistema de Empresas Públicas¹⁵. Su objetivo estratégico era buscar la disminución de los costos generales de la cadena logística de la distribución, a través del establecimiento de tarifas que incentivasen el aumento de la productividad y la eficiencia de los servicios. Para ello cada empresa debía contar con la Definición de Planes Maestros Portuarios y Calendarios Referenciales de Inversión, que delimitaran los procesos de licitación de los frentes de atraque de las empresas creadas.

3. Modernización portuaria en la región del Biobío

3.1. Antecedentes de la Región

La Región de Biobío corresponde a la tercera Región nacional en términos de su aporte a las exportaciones nacionales, representando. Sus condiciones geográfico-operacionales, la gran cantidad de puertos privados y públicos ubicados en la región la sitúan

3.2. Aspectos geográficos y operacionales

3.3. Desarrollo macroeconómico

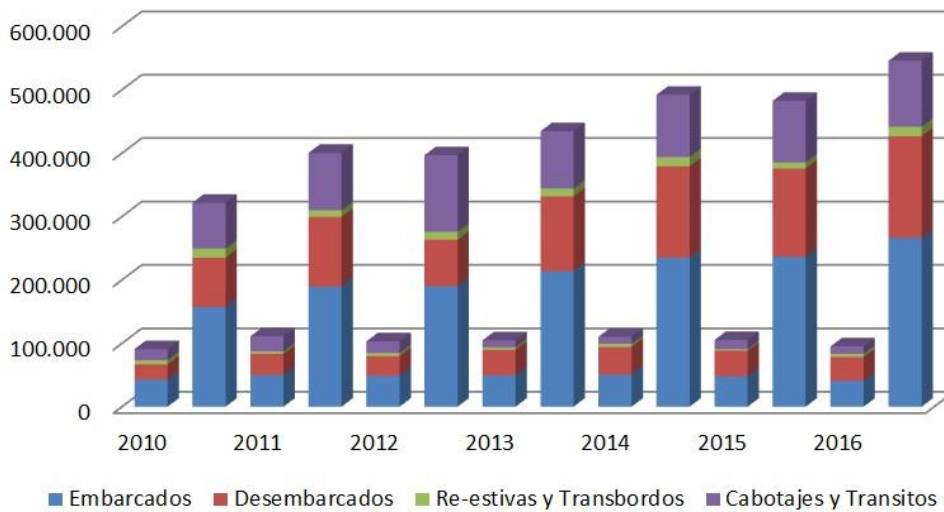
- Aporte PIB del sector transporte

3.4. Composición de las exportaciones regionales

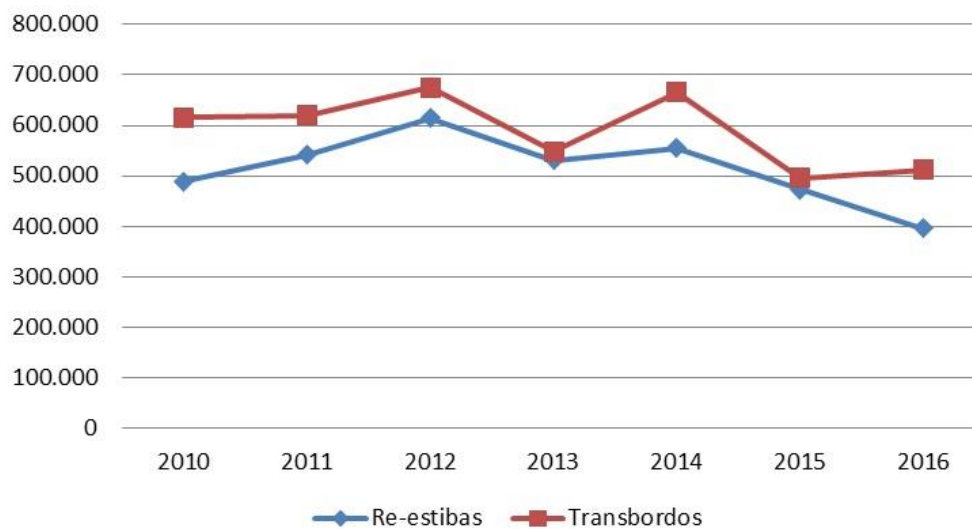
3.5. Naves operadas

¹⁵Empresa Portuaria Arica (EPA), Empresa Portuaria Iquique (EPI), Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Puerto de Coquimbo (EPCO), Empresa Portuaria Valparaíso (EPV), Empresa Portuaria San Antonio (EPSA), Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente, Empresa Portuaria Puerto Montt (Empormontt), Empresa Portuaria Chacabuco (Epcha) y Empresa Portuaria Austral (EPA).

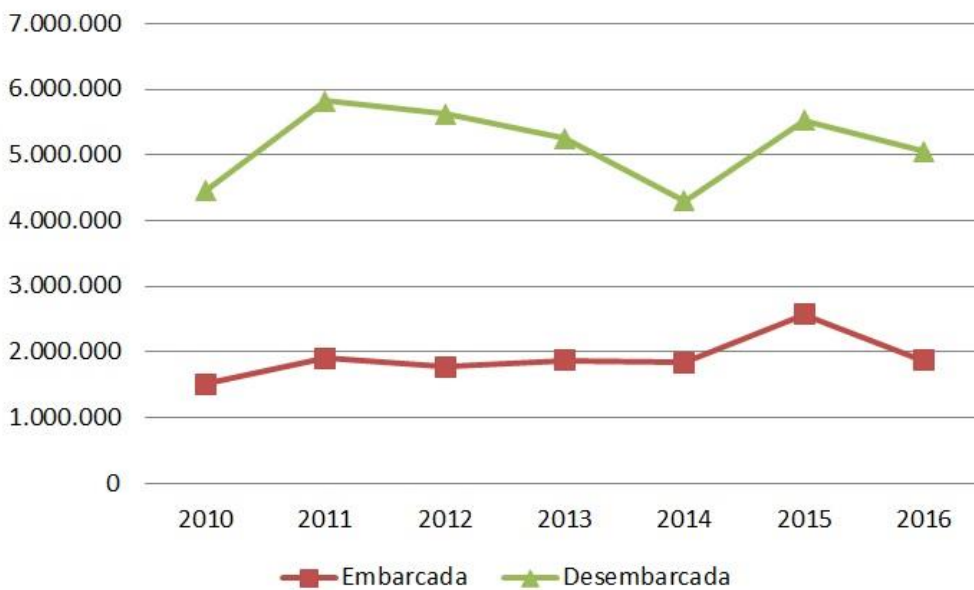
Numero de contenedores embarcados (llenos y vacíos) de 20 y 40 pies, años 2010 - 2016. Región del Biobío.



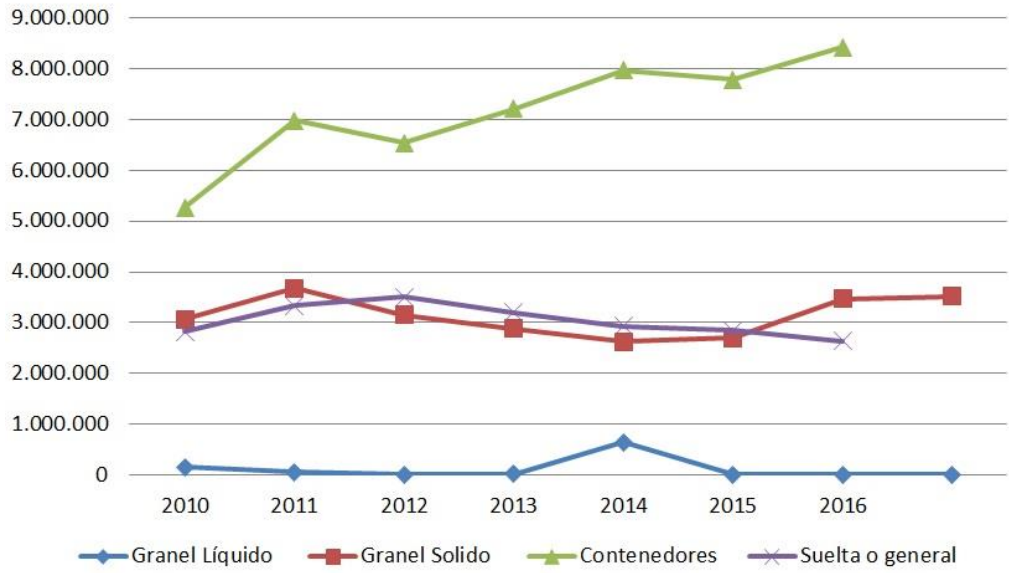
Toneladas manipuladas de todo tipo de carga por concepto de Re-estibas y transbordo, años 2010 - 2016. Región del Biobío



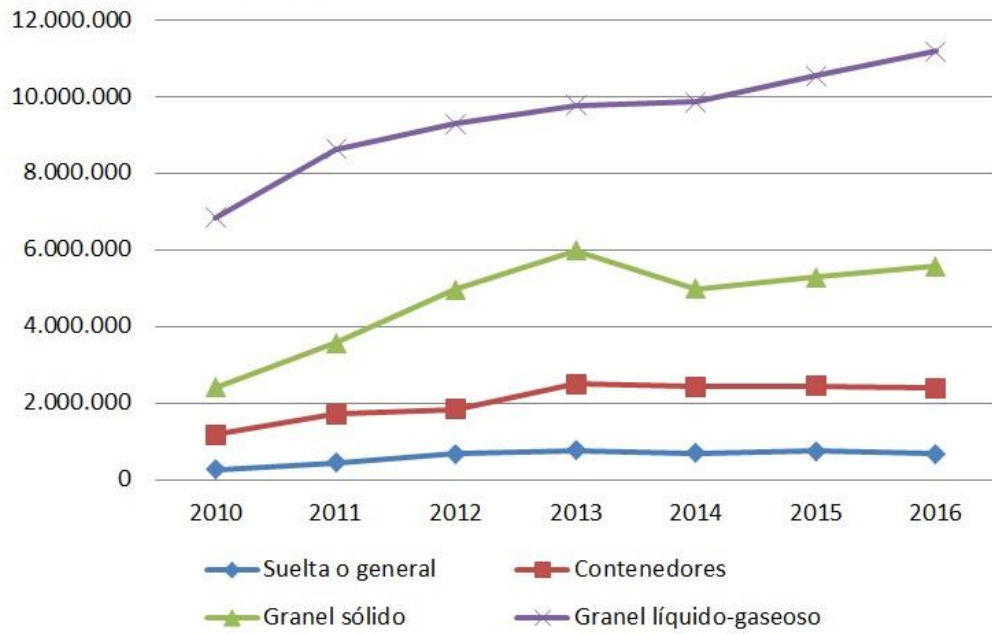
Tonelaje embarcado y desembarcado por cabotaje, 2010-2016. Región del Biobío



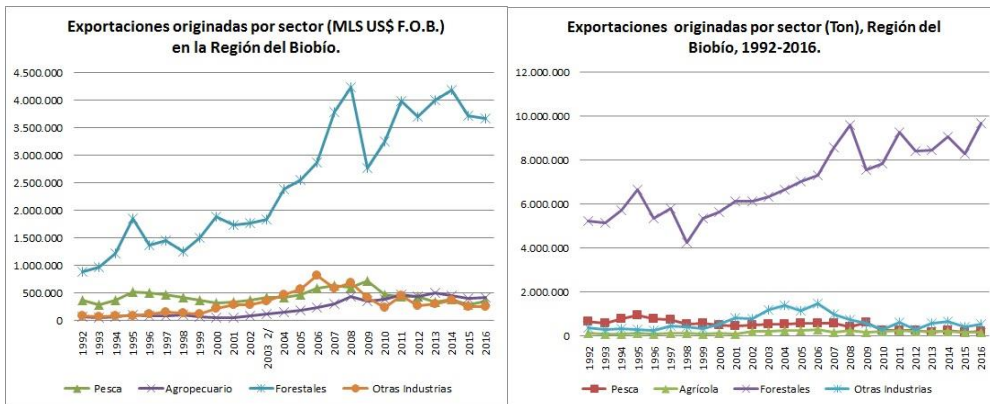
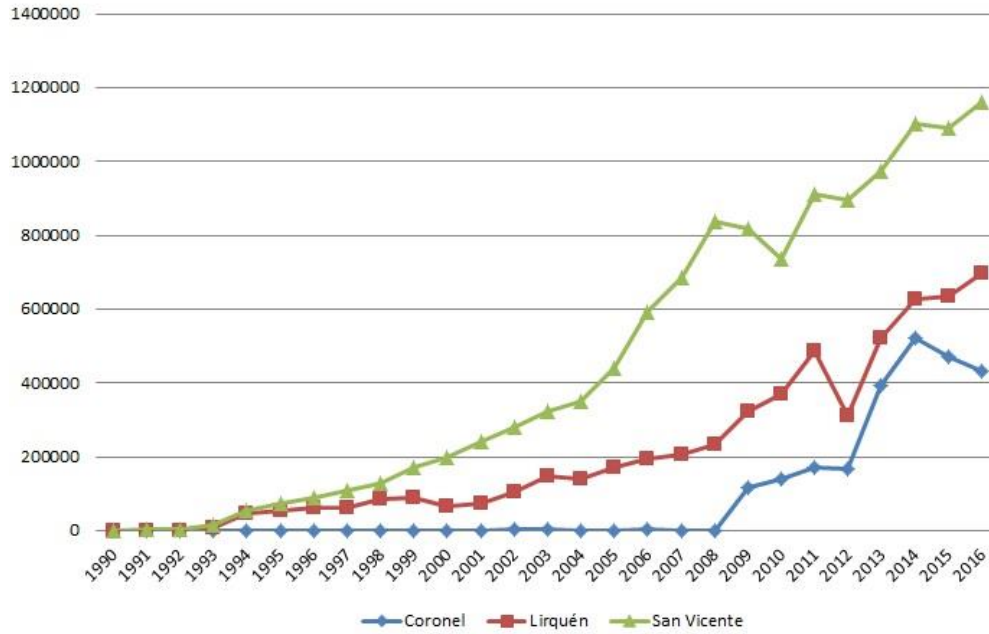
Tipo de carga embarcada para exportación (ton), 2010-2016. Región del Biobío



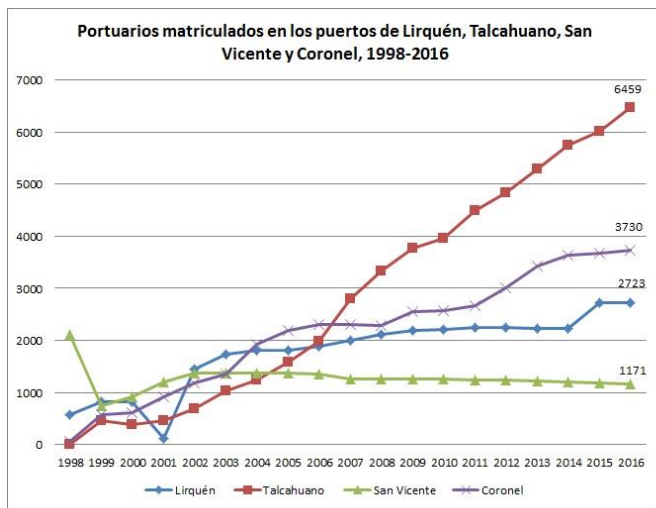
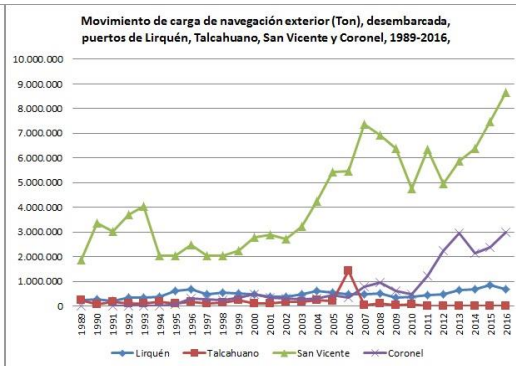
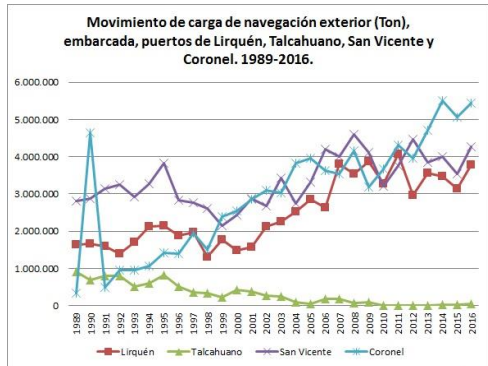
**Tipo de carga desembarcada para importación
(ton), 2010-2016. Región del Biobío**

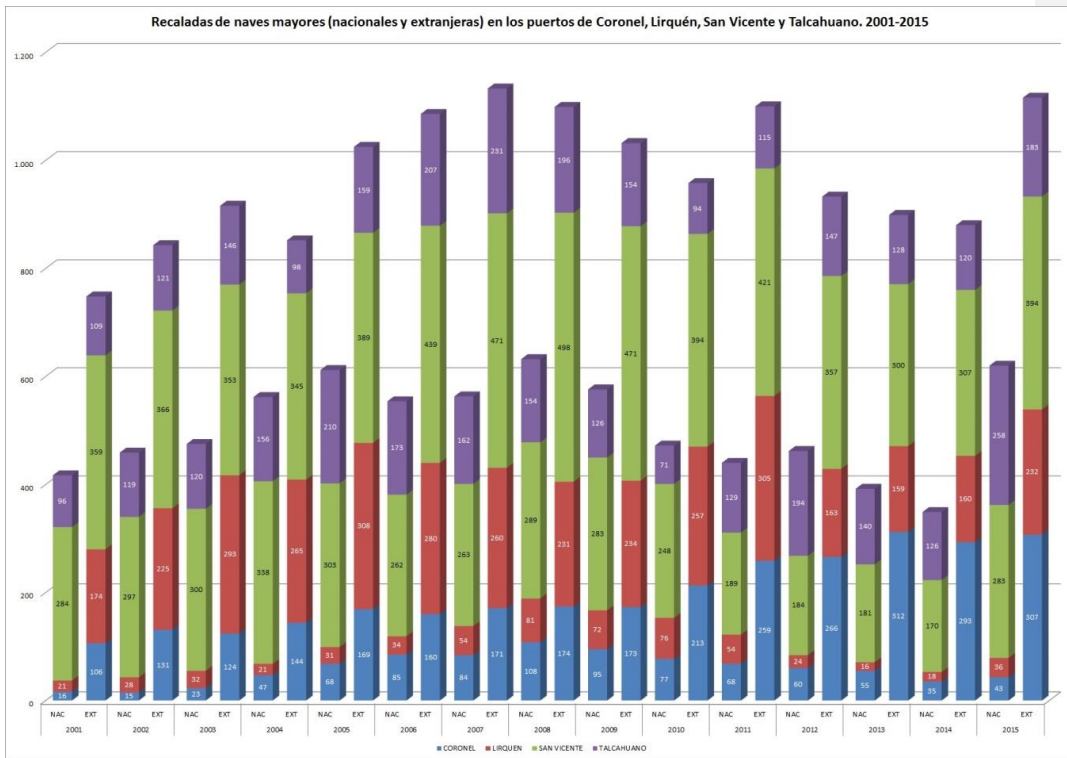
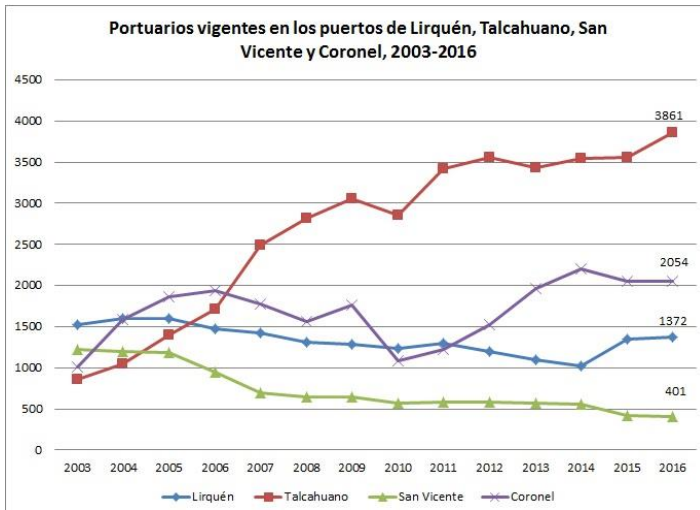


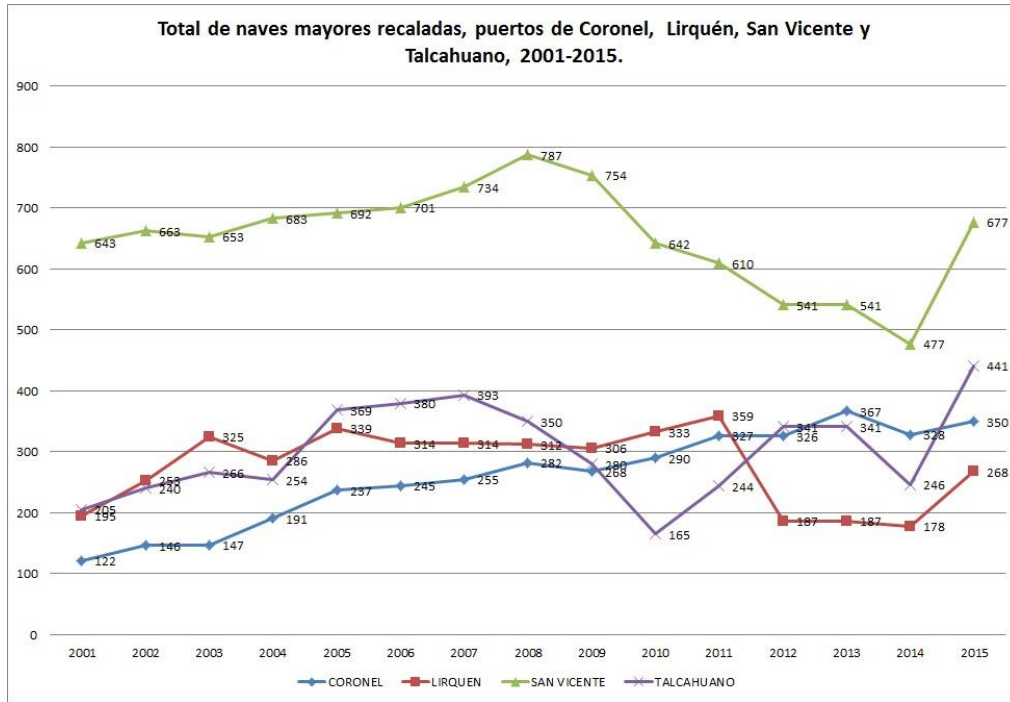
Transferencia de carga en TEU en los puertos de Lirquén, San Vicente y Coronel, 1990-2016.

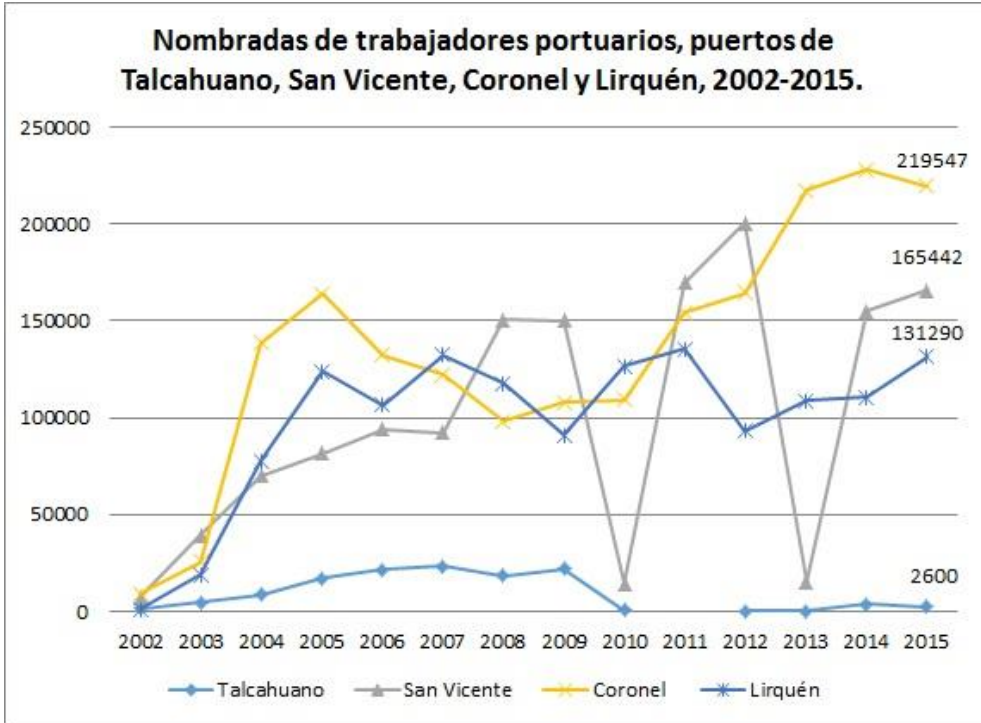


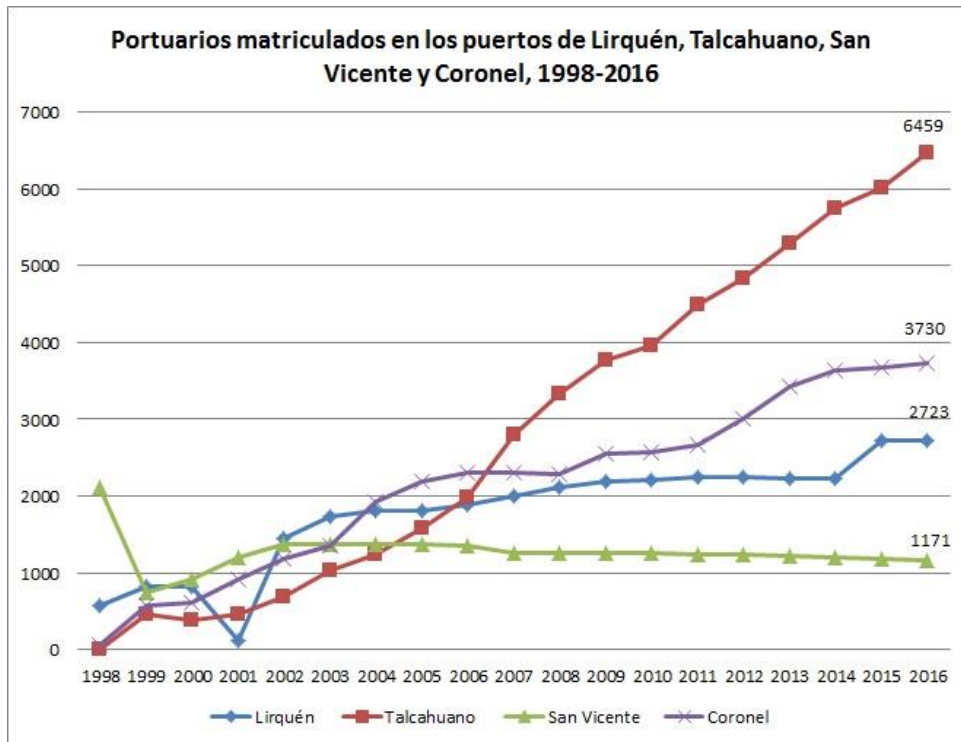
dfsdfsdf









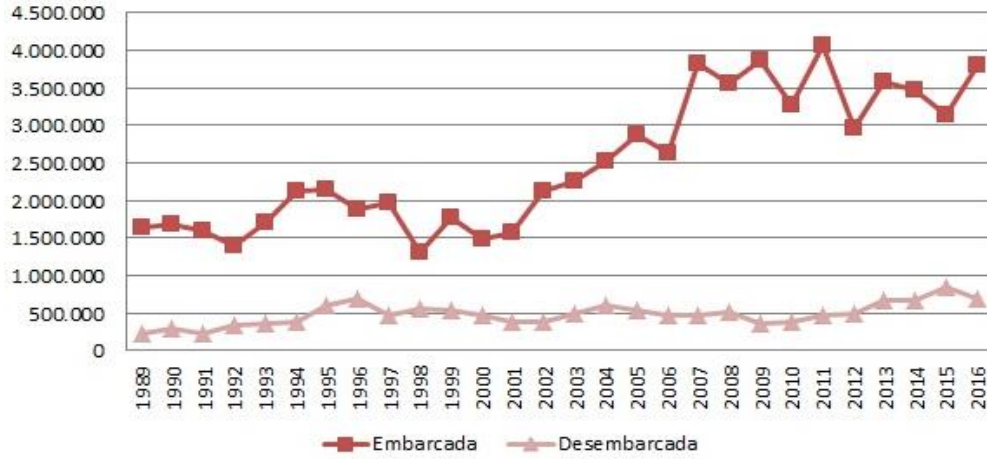


4. Desarrollo de los puertos en Estudio.

4.1. Puerto de Lirquén

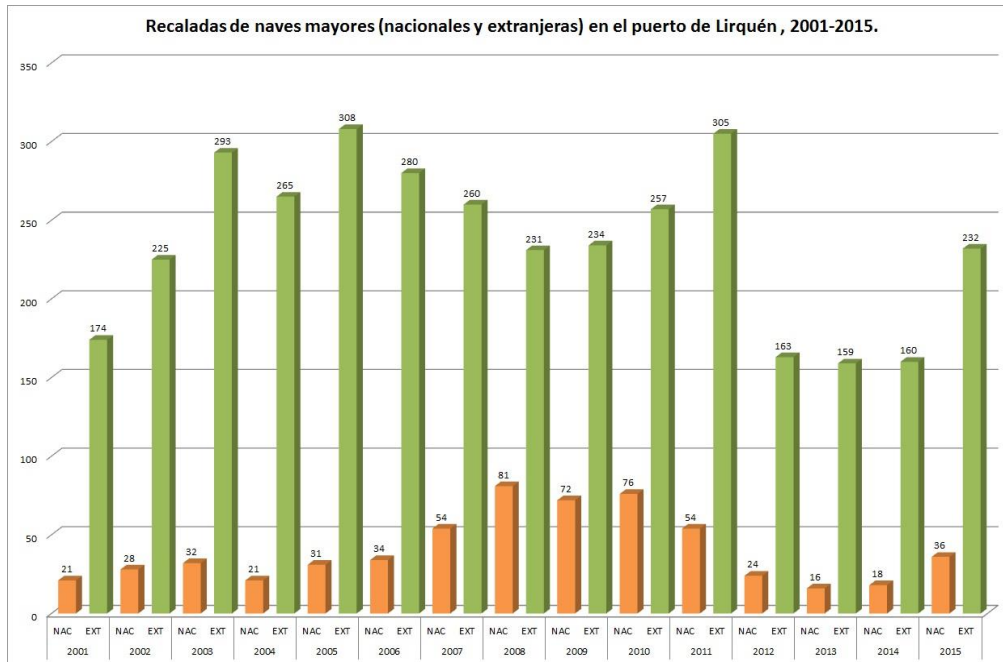
- Perfil logístico-operacional
- carga movilizada
- naves operadas
- tipo de carga y composición de las exportaciones
- perfil de la fuerza de trabajo

Movimiento de carga de navegación exterior (ton), embarcada y desembarcada, Puerto de Lirquén, 1989-2016.



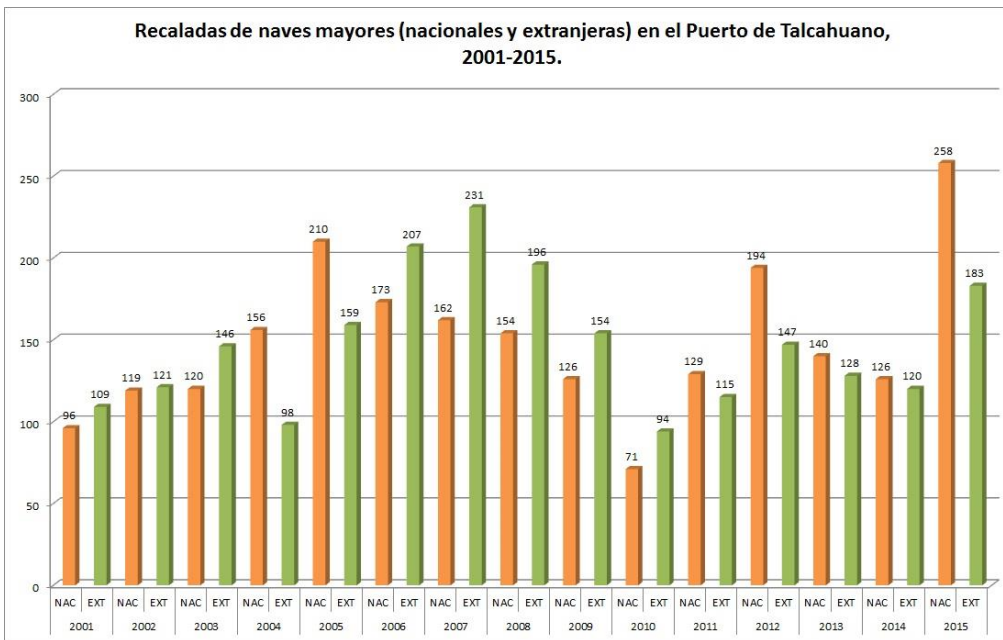
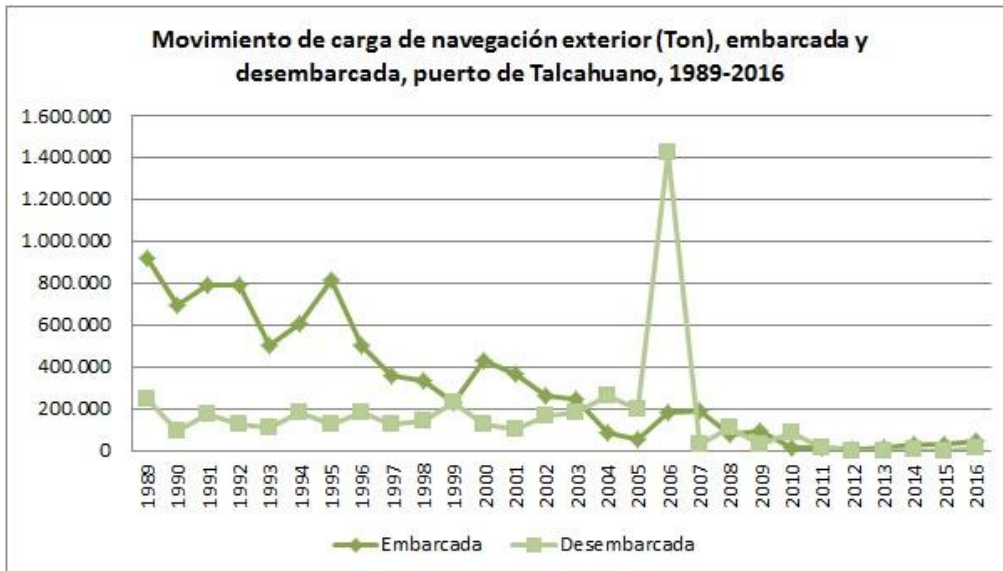
Portuarios matriculados y vigentes, puerto Lirquén, 1998-2016.

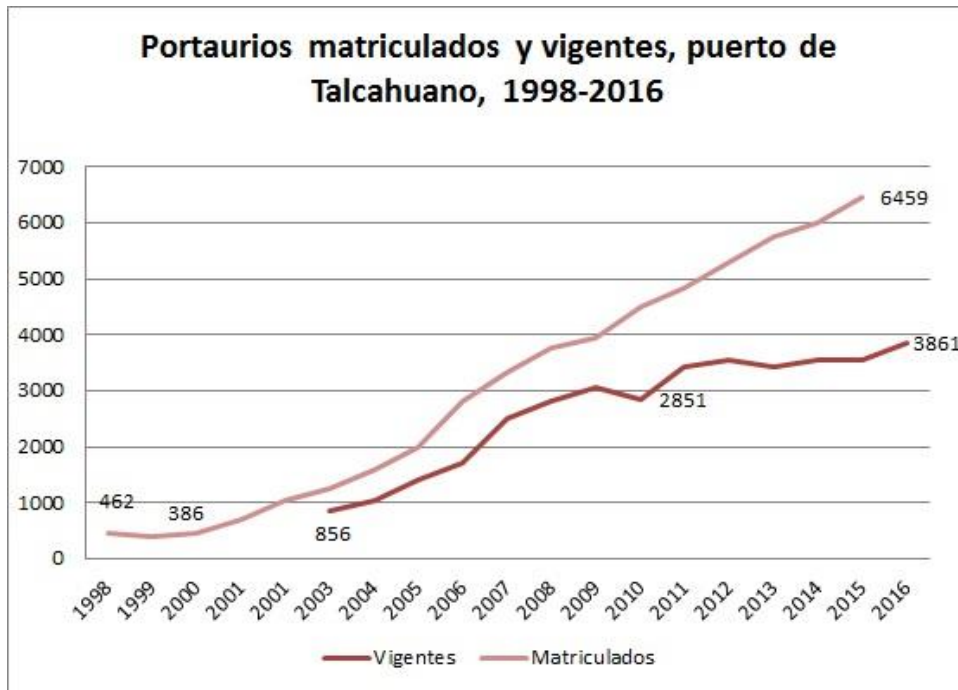




4.2. Puerto de Talcahuano

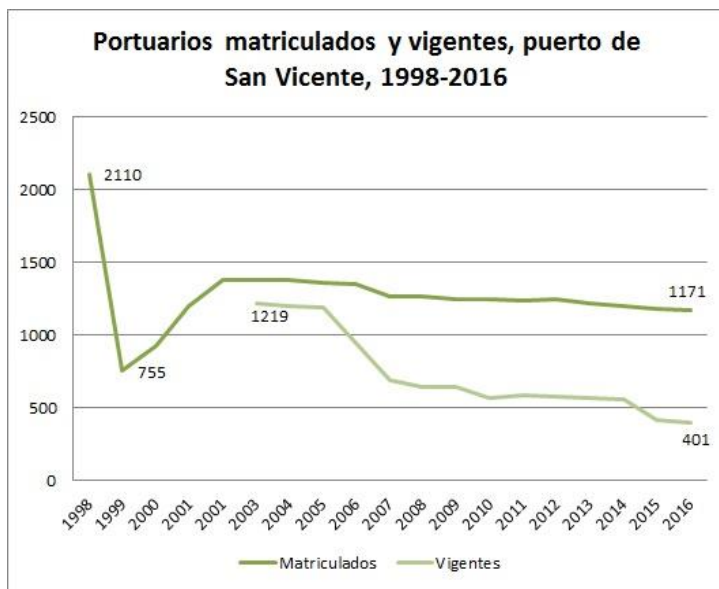
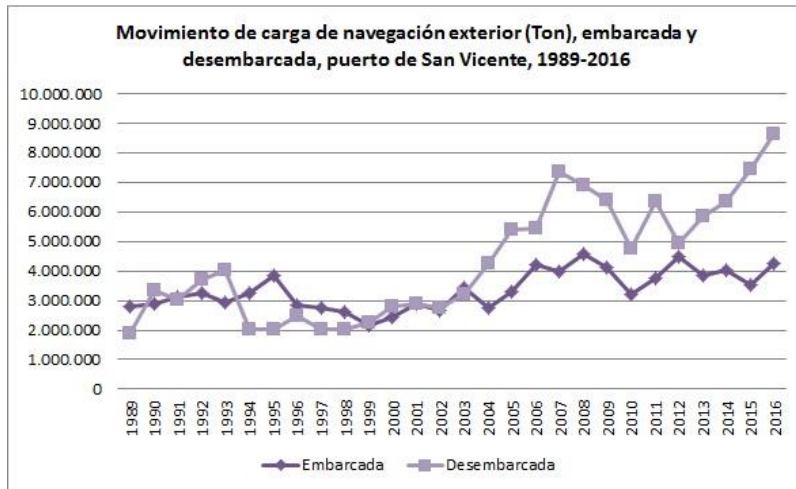
- Perfil logístico-operacional
- carga movilizada
- naves operadas
- tipo de carga y composición de las exportaciones
- perfil de la fuerza de trabajo

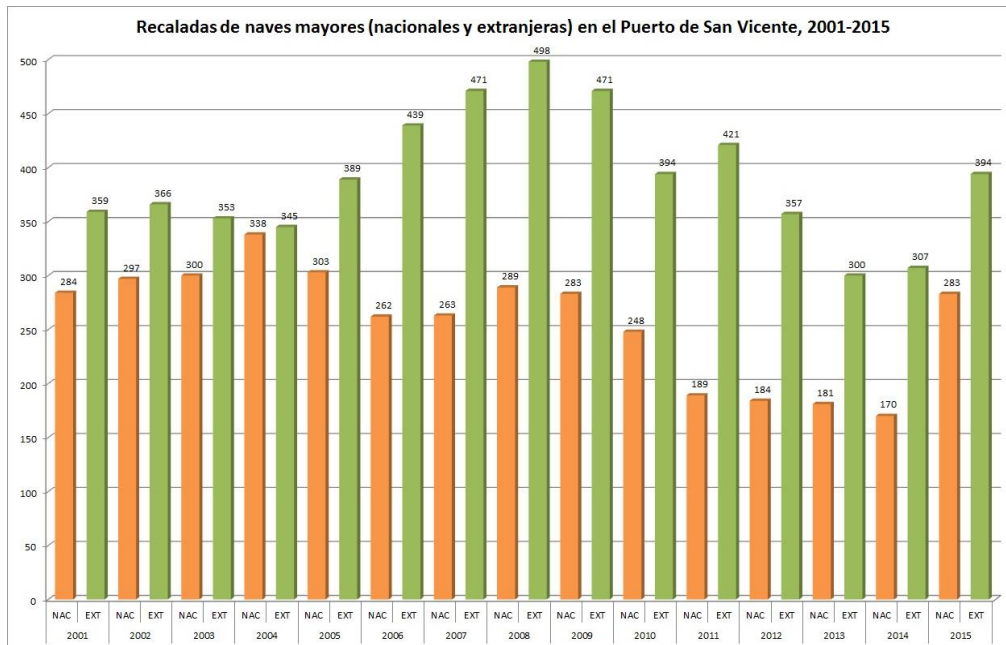




4.3. Puerto de San Vicente

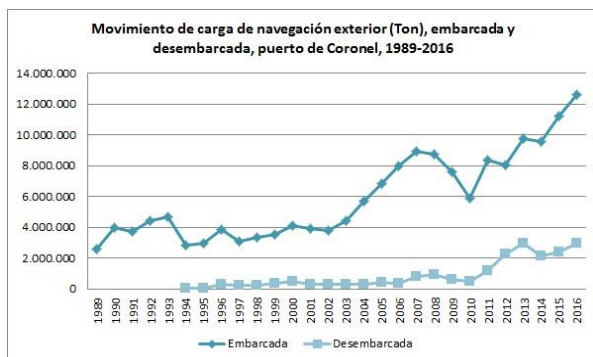
- Perfil logístico-operacional
- carga movilizada
- naves operadas
- tipo de carga y composición de las exportaciones
- perfil de la fuerza de trabajo

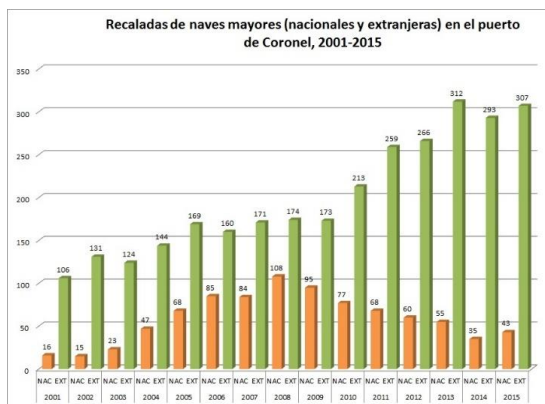
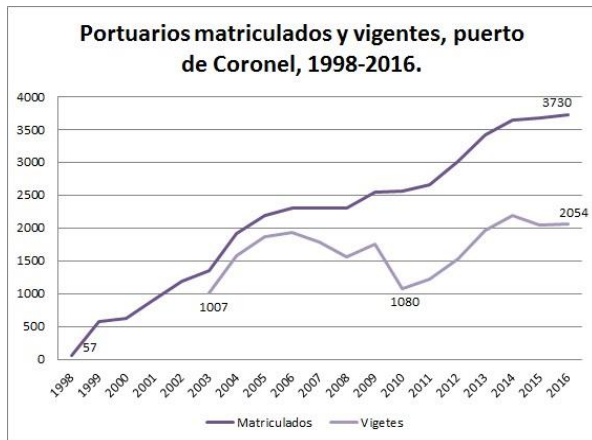




4.4. Puerto de Coronel.

- Perfil logístico-operacional
- carga movilizada
- naves operadas
- tipo de carga y composición de las exportaciones
- perfil de la fuerza de trabajo





Capítulo IV. Proceso de trabajo marítimo portuario

La industria marítimo portuaria entendida como proceso de trabajo está sujeta a diversos componentes que inciden en que la fuerza de trabajo se transforme en trabajo efectivamente realizado. Desde una perspectiva sistémica podemos señalar que en el proceso de trabajo median diversas instituciones y actores, tanto a nivel del proceso productivo mismo, como a nivel de los espacios de regulación y supervisión de la institucionalidad estatal. En ese sentido, la identificación de los componentes del proceso de trabajo está dado por la identificación de (1) los diversos ámbitos, instituciones y actores en relación, (2) los aspectos institucionales que regulan tanto el desarrollo de las operaciones marítimas y portuarias, (3) las macroprocesos de que se van desarrollando como resultado de la relación entre los procesos de gestión, los horizontes e innovaciones tecnológicas (Thompson, 2010; 1989 [1983]; De la Garza, 2012; Seguel, 2016). Como señalan Enrique de la Garza y Julio César Neffa (2010) los procesos de trabajo van configurando diversos modelos productivos que se vinculan con diversos aspectos de los modelos económicos, desde las relaciones históricas que conforman los procesos de trabajo y las lógicas de acumulación de capital de una determinada rama industrial. Desde esa perspectiva, observar una rama industrial como proceso de trabajo implica un esfuerzo por integrar los diversos componentes que posibilitan el desarrollo de los procesos y servicios prestados por la industria y la manera en cómo se vincula con el desarrollo de las transformaciones de la economía nacional y global. Visto desde esta perspectiva el proceso de transformación de los procesos de la industria marítimo portuaria corresponde a un ajuste efectuado en la gobernanza portuaria por los actores públicos y privados (Brook, 2004; Sánchez y Pinto, 2015) con miras al fortalecimiento de las ventajas comparativas de la economía nacional en un contexto de globalización y de desarrollo de las cadenas internacionales de valor (OCDE, 2008; 2017)

La conformación del perfil actual de la industria portuaria ha estado constantemente sujeta a las tensiones y disputas de los diversos actores del proceso, los cuales presionan desde diversas perspectivas e intereses para conformar los modelos de gobernanza portuaria. Entendiendo por esto, las maneras en cómo se van articulando las diversas autoridades con competencias en el ámbito portuario a través del establecimiento de normas, instituciones y relaciones entre actores, mediando los conflictos de los actores del proceso de trabajo y su vinculación con los entornos sociales en los que se insertan estos sectores.

Una manera de aproximarnos a la observación del proceso de trabajo marítimo portuario está dada por una caracterización general del puerto, el servicio de transporte marítimos y de los servicios proveídos a las naves en los puertos y las labores de almacenaje. En términos generales la industria marítimo portuaria se la entiende como parte de la cadena logística de la exportación (Burkhalter, 2004; CEPAL, 1998), entendiendo por puerto “(...) un fondeadero, bahía, rada o abrigo donde se han construido instalaciones para facilitar las operaciones comerciales relacionadas con la carga y descarga de buques y la manipulación y el almacenamiento de mercancías, así como el traslado de éstas de los medios de transporte marítimos a los terrestres –y viceversa– y la inspección aduanera de las importaciones (Burkhalter, 2004: 27). Por su parte el transporte marítimo, corresponde a la actividad de transferencia de carga para cabotaje y para importación y exportación. Finalmente, la complejización de las labores portuarias y los desarrollos de clúster de exportación han repercutido en el desarrollo de nuevas labores y servicios, anexas a los puertos y no necesariamente situados en las inmediaciones físicas de los puertos. Estas complejidades de la industria nos exigen superar un enfoque netamente operacional e introducir una visión sistémica del proceso de trabajo marítimo portuario.

Desde esta perspectiva, la cadena logística de la exportación en la que se inserta el sistema marítimo portuario es vista como uno de los pilares claves de los sistemas exportadores, en un contexto en los que aumentan las transferencias de cargas, se desarrollan tendencias generales hacia la deslocalización productiva y especialización exportadora. Para organismos internacionales de comercio, armadores y operadores de naves este desafío implica una tendencia hacia la consolidación de puertos *hub*¹⁶, es decir mega puertos capaces de recibir naves de gran eslora y desde ahí efectuar por cabotaje o transporte terrestre la distribución. Al mismo tiempo, esto supone una complejización de los servicios y las operaciones brindados, aproximándose hacia una concepción de los puertos no solo como los lugares en los que se efectúa el almacenaje y transferencia de carga, sino que también como plataformas desde las cuales se efectúan negocios y se diversifican las servicios e inversiones (XXX). Estos procesos implican la generación de diversas

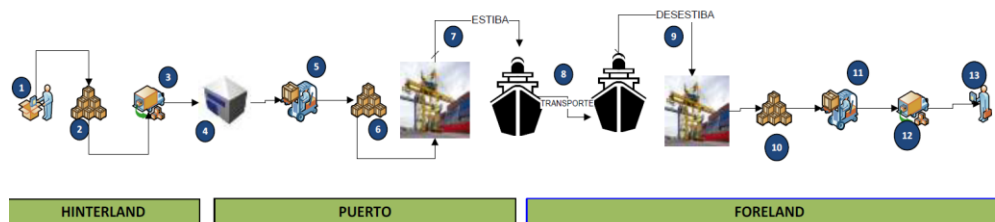
¹⁶ Un puerto global es también llamado también “hub” dado que “(...) concentra, procesa, integra y redistribuye los flujos de gran diversidad de cadenas productivas globales, se constituye en un nodo central de los medios de transporte y comunicación permeado por la concepción de espacio-tiempo simultáneo (Martner, 1999: 112).

Comentario [PS1]: Colocar bibliografía

transformaciones en los modelos de organización del trabajo, redefiniendo los perfiles sociocupacionales de la fuerza de trabajo, apostando por una mayor cualificación de la mano de obra y la introducción de medidas orientadas hacia la flexibilización del trabajo a través de la creación de modalidades contractuales estacionales, el desarrollo de perfiles polifuncionales y multifuncionales. Finalmente, requiere de la implementación de Tecnologías de Información y Control que redundan en la estandarización de los procesos de registro, indexación y transferencia, a la vez que la implementación de tecnologías capaces de aumentar la velocidad de los procesos de transferencia de cargas y las operaciones en las naves y en los puertos.

Desde la perspectiva sistémica, la cadena logística de la exportación en la que participa la industria marítimo portuaria está formada por el *hinterland*, el puerto de salida, el transporte propiamente tal, el puerto de ingreso y el *foreland* (ilustración 2)

Ilustración 2. Esquema de la cadena logística del Sistema Portuario



Tomado de: (XXX)

Comentario [PS2]: Colocar fuente

El *hinterland* es entendido como la región o distrito económico situado tras el puerto, donde se generan los productos de exportación y donde se distribuyen las importaciones. Eugene Van Cleef (1941) la define como el área adyacente a un mercado (extendiéndose e incluyéndose a sus satélites) dentro de algunas actividades económicas y culturales identificadas con el desarrollo de dicho mercado. En este macroproceso se identifican la (1) función de la producción, formado por los generadores de demanda, (2) la función de inventariado, formada por los trabajos de almacenamiento y despacho a clientes, (3) y la función de transporte hacia los puertos, correspondiente al trabajo de distribución de los puertos y sus zonas de actividades económicas (Alcocer et al, 2012). En este momento, toman relevancia los centros generadores de demanda y el transporte de esta en diversos tipos de carga (graneles (líquidos y sólidos), contenedorizada y fraccionada), cuyos

atributos corresponden a las características de las carga, flujos y distancias. Las características del *hinterland* se vinculan con la especialización productivas de diversas zonas económicas, vinculando desde el punto de vista de la generación de la demanda y del valor de los productos finales. Como señalan Alcocer et al (2012) dado que existen diferencias entre los rendimientos portuarios y la oferta marítima (frecuencia de los servicios), surge la función de inventariado de la carga en áreas de buffer portuario (amortiguamiento) para desarrollar acopio, almacenaje y finalmente transferencia de carga a través del proceso de estiba.

El puerto, como indicamos en base a la definición de Burkhalter (2004) es el espacio donde se han construido instalaciones para facilitar las operaciones comerciales relacionadas con la carga y descarga de buques y la manipulación y el almacenamiento de mercancías, así como el traslado de éstas de los medios de transporte marítimos a los terrestre y el desarrollo de la inspección aduanera de las importaciones y exportaciones. Una definición más acotada es aquella que la entiende como una estación de transferencia de servicios, productos y personas. Esto es lo que permite diferenciar los tipos de puertos en puertos de carga (y descarga) de contenedores, de productos y mercancías de diverso tipo (fraccionada y graneles); puertos pesqueros y puertos recreativos. Como precisan Alcocer et al (2012) el puerto es una estación de transferencia que "(...) comienza con la recepción de la carga y termina con su estiba en la nave. Por ello se deben realizar diversas otras actividades como la distribución, almacenaje, acopio y porteo, con el objetivo de permitir un eficiente trasbordo, hacia o desde el buque" (Alcocer et al, 2012: 78)

Dadas las características de los espacios costeros en las costas chilenas, la disponibilidad de almacenaje es escasa y está insertan en zonas de valor urbano¹⁷. Esto repercute en el entorno del sistema marítimo portuario por una búsqueda creciente de estandarización de los procesos y servicios, así como el desarrollo de sistemas eficientes de planificación territorial e innovaciones que aumenten la velocidad de transferencia de las cargas, genere mayor inversión en infraestructura logística y tecnológica y modifique los procesos de organización del trabajo mismo.

¹⁷ Un claro ejemplo de estas complejidades es lo que está sucediendo en la ciudad puerto de Valparaíso, donde el actual plan de expansión de la industria portuaria esté en contradicciones con la disponibilidad efectiva de espacios para efectuar las operaciones portuarias.

El *macroproceso del transporte* corresponde a la función de transporte y está caracterizada por los trabajos efectuados por el personal embarcado en las naves, en las labores propias de la actividad marítima. Por su parte el puerto de entrada, en entendido con las mismas funciones del puerto de salida, pero invirtiendo el orden secuencia de las relaciones entre trabajos y funciones. Partiendo con la función de transferencia propia del trabajo de desestiba, siguiendo con la función de inventario de desestiba correspondiente al trabajo de acopio temporal en las zonas de transferencia. La función de transporte, propia de las labores del porteo hacia las zonas de almacenamiento, hasta llegar a la función final de inventario propia de la labor de almacenamiento temporal en los puertos de llegada.

Finalmente, el *forelandes* entendida como el área económica de influencia a continuación de un puerto. Es decir, “el conjunto de áreas desde donde se atraen las importaciones y se distribuyen las exportaciones” (Alcocer et al, 2012: 79). Está formado por la (1) función de transporte, que corresponde a los trabajos del transporte marítimo de la carga propiamente tal. (2) La función de transferencia, que abarca los trabajos de desestiba de la nave en el lugar de destino. (3) La función de inventariado de acopio, corresponde al trabajo de acopio temporal en las zonas de transferencias de la carga desestibada. (4) La función de inventariados para la distribución que corresponde a los diversos trabajos de clasificación y porteo hacia zonas de almacenamiento o envío directo a destino -almacenamiento temporal en puertos. (5) La función de transporte, que corresponde a la labor de clasificación y despacho a los clientes. Finalmente (6) la función comercial y de transporte que corresponde a los trabajos de recepción final de los clientes y del envío directo a través de distribución minorista/mayorista a los clientes.

Al identificar el proceso de trabajo marítimo portuario desde la perspectiva del conjunto de la cadena logística de la exportación se pueden identificar las instituciones y actores en juego en la gobernanza portuaria, así como los marcos legales y las competencias de cada uno de los actores (Tabla 13). Finalmente, permite identificar los perfiles sociocupacionales de cada uno de los trabajos y trabajadores que forman parte del proceso de trabajo. Desde la perspectiva histórica, un abordaje de esta naturaleza permite identificar los factores que inciden en la estructuración de las relaciones de conflicto y negociación entre capital y trabajo, que regulan los poderes estructurales de los actores en el proceso de trabajo.

Tabla 13. Proceso de trabajo marítimo portuario en la cadena logística de la exportación/importación

CADENA LOGÍSTICA DE LA EXPORTACIÓN									
HINTERLAND		PUERTO		TRANSPORTE		PUERTO		FORELAND	
Función	Trabajo	Función	Trabajo	Función	trabajo	Función	Trabajo	Función	Trabajo
Producción	Generador de demanda	Inventario	Almacenamiento temporal en puertos	Transporte	Transporte marítimo	Transferencia	desestiba de la nave	Transferencia	Desestiba de la nave en el lugar de destino
Función de inventariado	Almacenamiento y despacho a clientes	Transporte	Clasificación y porteo hacia zonas de transferencia.			Inventario desestiba	Acopio temporal de zonas de transferencia	Inventario de desestiba	Acopio temporal en las zonas de transferencia
Función Transporte	Distribuidor de flujos hacia puertos	Inventario pre estiba	Acopio temporal de zonas de transferencia			Transporte	Clasificación y porteo desde zonas de transferencia a almacenes	Inventario para la distribución	Clasificación y porteo hacia zonas de almacenamiento temporal en puertos
									Transporte
		Transferencia	Estiba de la nave	Inventario	Almacenamiento temporal en puertos	Comercial y transporte	Recepción final cliente-envío directo a clientes.		

Elaboración propia.

1. Instituciones y organizaciones

Por las características de la industria portuaria existen múltiples instituciones Estatales y organizaciones que inciden en la estructuración del proceso de trabajo marítimo portuario y en la conformación del Sistema de Relaciones Industriales. Por las características del sector tienen directa incidencia en las labores y operaciones marítimas y portuarias diversas instituciones y organizaciones públicas y privadas que se describen a continuación (tabla 14) y se ven en el Diagrama de Actores e Instituciones (Ilustración 3)

Tabla 14. Institucionalidad y actores de la Industria marítima portuaria de Chile

Tipo	Nombre	Descripción de su función
Instituciones públicas de incidencia indirecta	Sistema de Empresas Públicas	“El SEP es un Comité creado por la Corporación de Fomento de la Producción –CORFO como organismo técnico asesor del Estado, en relación con la evaluación de la gestión y del gobierno corporativo de las empresas del sector estatal, que se relacionen con el Gobierno a través de los distintos Ministerios y siempre que sea expresamente requerido para ello” http://www.sepchile.cl/
	Dirección de Obras Portuarias	Las funciones de la Dirección de Obras Portuarias están regidas por el DFL N° 850 de 1997, que refunde, coordina y sistematiza la Ley N° 15.840, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas y por el D.S. MOP N° 932 de 19 de noviembre de 2008, que establece la nueva organización y funciones del Servicio y deja sin efecto del D.S. MOP N° 351 del 23 de diciembre de 1991. La estructura organizacional interna y funciones específicas de la Dirección de Obras Portuarias se encuentran establecidas en la Res. D.G.O.P. N° 2412 del 2009, actualmente en proceso de reemplazo por una que se adecue a la nueva organización. Sus funciones son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Planificar la infraestructura portuaria y ejecutar los procesos establecidos en el sistema nacional de inversión pública. • Desarrollar, directamente o través de consultorías externas, proyectos de obras portuarias. • Supervisar, fiscalizar y aprobar todos los proyectos de obras portuarias desarrollados a nivel nacional, tanto públicos, sean éstos directos o a través de consultorías externas, como privados. • Establecer las normas técnicas respecto del desarrollo de proyectos portuarios. • Supervisar, y fiscalizar todas las obras públicas portuarias y de dragado ejecutadas a nivel nacional, en sus aspectos técnicos y administrativos. • Supervisar y fiscalizar la construcción de obras portuarias ejecutadas por particulares, verificando el cumplimiento del proyecto aprobado. http://www.dop.cl/acercadeladireccion/funciones/Paginas/default.aspx
	Servicio Agrícola y Ganadero	Es el organismo oficial del Estado de Chile, encargado de apoyar el desarrollo de la agricultura, los bosques y la ganadería, a través de la protección y mejoramiento de la salud de los animales y vegetales. Para evitar la introducción desde el extranjero de enfermedades o plagas que puedan afectar a los animales o vegetales y dañar gravemente a la agricultura, se han establecido los Controles Fronterizos fito y zoo

		<p>sanitarios. Dichos controles funcionan en los <u>lugares de entrada al país, ya sea por vía terrestre, aérea o marítima</u>. Allí se inspeccionan los productos, medios de transporte, equipaje de pasajeros, tripulación y cargas comerciales de productos silvoagropecuarios (frutos, leche, queso, etc) para verificar que cumplen con las regulaciones sanitarias establecidas.</p> <p>https://www.sag.gob.cl/</p>
	Servicio Nacional de Aduanas	<p>El Servicio Nacional de Aduanas cumple funciones claves para el desarrollo del país, teniendo un rol preponderante en materia de comercio exterior, especialmente, en la facilitación y agilización de las operaciones de importación y exportación, a través de la simplificación de trámites y procesos. Funciona a través de su <u>Ley Orgánica</u>, el Decreto con Fuerza de Ley N° 329 de 1979, del Ministerio de Hacienda (D.O. 20.06.1979), aprueba ley orgánica del Servicio Nacional de Aduanas. Junto con ello, está regulada por la <u>Ordenanza de Aduanas</u> estipulado en el Decreto con Fuerza de Ley N° 30 de 2004, del Ministerio de Hacienda (D.O. 04.06.2005), aprueba texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ordenanza de Aduanas.</p> <p>https://www.aduana.cl/</p>
	Policía de Investigaciones	<p>Creada por el Decreto Ley 2460 de Ministerio de Defensa Nacional del 09 de enero de 1979, cuya misión principal es investigar los delitos de conformidad a las instrucciones que al efecto dicte el Ministerio Público, para lo cual desarrolla dos grandes funciones en los espacios portuarios: (1). Prevenir la perpetración de hechos delictivos y de actos atentatorios contra la estabilidad de los organismos fundamentales del Estado. (2) Controlar el ingreso y salida de personas del territorio nacional.</p> <p>https://www.pdichile.cl</p>
	Ministerio de Salud	<p>Al Ministerio de Salud le corresponde formular y fijar las políticas de salud que se desarrollan dentro del territorio nacional, por ende tiene implicancia en los puertos a través de la labor fiscalizadora de los SEREMIS.</p> <p>https://www.minsal.cl/f</p>
Instituciones públicas de vinculo permanente	Dirección General de Territorio Marítimo y de Marina Mercante (Directemar)	<p>Es el organismo de alto nivel de la Armada de Chile que tiene por misión, cautelar el cumplimiento de las leyes y acuerdos internacionales vigentes, para dar seguridad a la navegación, proteger la vida humana en el mar, preservar el medio ambiente acuático, los recursos naturales marinos y fiscalizar las actividades que se desarrollan en el ámbito marítimo de su jurisdicción, con el propósito de contribuir al desarrollo marítimo de la Nación”</p> <p>Su fisonomía actual data del Decreto con Fuerza de Ley N°292 del 30 de agosto de 1953, que aprueba la Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. A través del Decreto Ley N°2.222 del 21 de mayo de 1978 se modificó la Ley de Navegación, agregando nuevas funciones y atribuciones a la Directemar.</p> <p>Entre sus funciones se encuentran, entre otras (artículo N°3 ley 292)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Velar por la seguridad de la navegación y por la protección de la vida humana en el mar, controlando el cumplimiento de las disposiciones nacionales e internacionales sobre estas materias (...) • Controlar y fiscalizar el material de las naves y artefactos navales para asegurar su eficiencia y las condiciones de navegabilidad de ellas. • Controlar y asegurar el mantenimiento del orden y la disciplina a bordo de las naves mercantes y especiales y de los artefactos navales

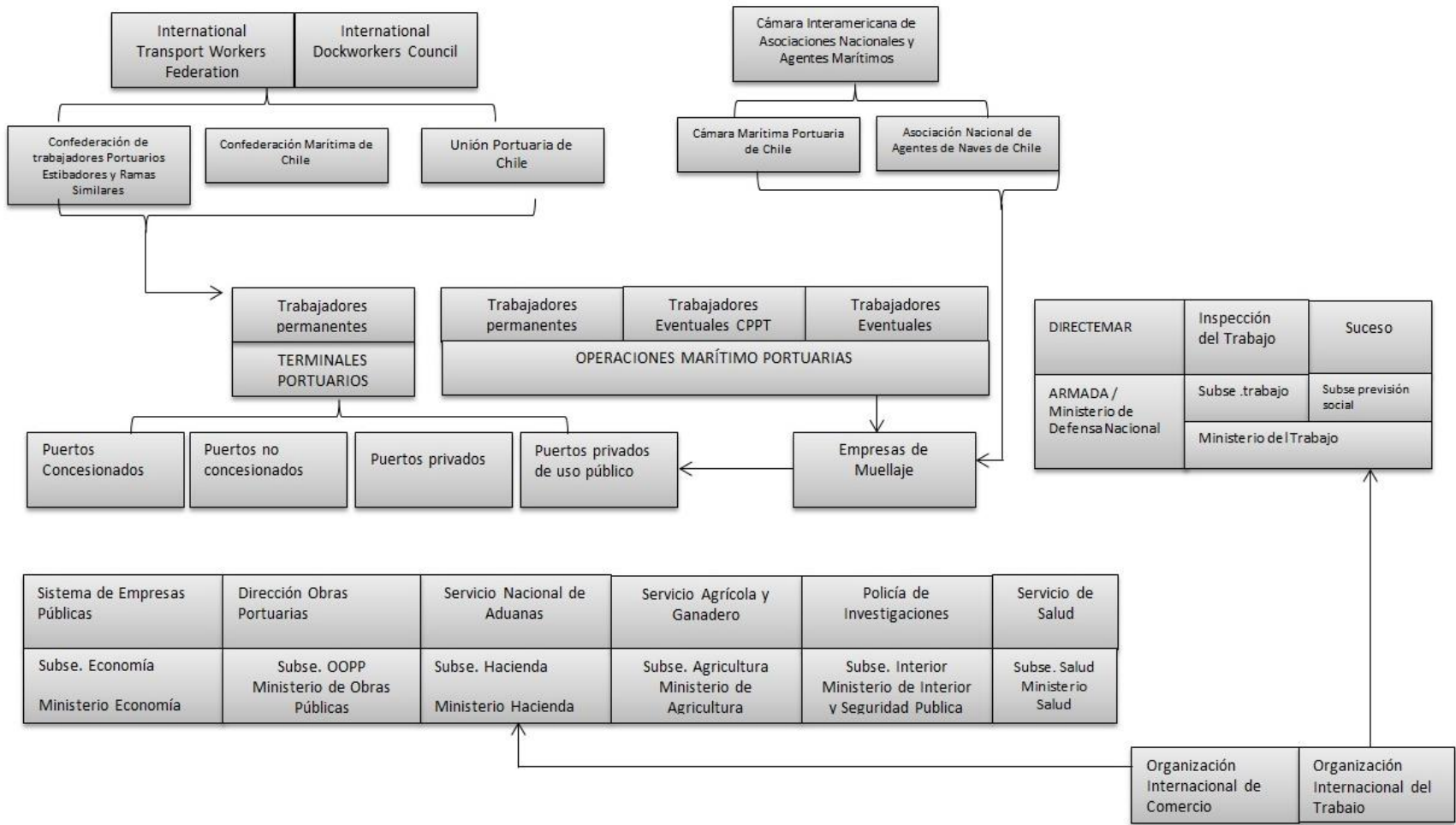
		<ul style="list-style-type: none"> • Velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad de las naves en los puertos de la República y de las faenas marítimas, fluviales y lacustres https://www.directemar.cl/
	Dirección del Trabajo	<p>La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981.</p> <p>A través de sus funciones de fiscalización, del sistema de prevención y solución de conflictos sindicales, de promoción de la libertad sindical y asistencia técnica, atención de usuarios y dictámenes se hace presente en el espacio laboral del proceso de trabajo marítimo portuario. https://www.dt.gob.cl</p>
	Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO)	<p>La Superintendencia de Seguridad Social es una institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Integra las llamadas Instituciones Fiscalizadoras, a que se refiere el artículo 2° del D.L. 3.551, de 1980.</p> <p>La Superintendencia regula, instruyendo a las entidades que fiscaliza sobre el correcto otorgamiento de los beneficios e interpretando la normativa de seguridad social. Asimismo, la Superintendencia resuelve los casos de apelaciones y reclamaciones presentadas por los interesados. De esta forma, en esta sección se pone en conocimiento de la ciudadanía la normativa que emana de la Superintendencia y la jurisprudencia relevante que surge de la resolución de las reclamaciones; entre otras materias.http://www.suseso.cl/</p>
Sector Productivo	Empresas Portuarias	<p>Corresponden a las 10 empresas creadas por la Ley de modernización del sector portuario en Chile: Empresa Portuaria Arica (EPA), Empresa Portuaria Iquique (EPI), Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Puerto de Coquimbo (EPCO), Empresa Portuaria Valparaíso (EPV), Empresa Portuaria San Antonio (EPSA), Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente, Empresa Portuaria Puerto Montt (Empormontt), Empresa Portuaria Chacabuco (Epcha) y Empresa Portuaria Austral (EPA). http://www.sepchile.cl/</p>
	Puerto Privados	
	Empresas de Muellaje	<p>La empresa de muellaje es aquella que, cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3° del Reglamento sobre Trabajo Portuario, contrata a uno o más trabajadores portuarios eventuales, con el fin de trasladar la carga entre la nave y los recintos portuarios, a los medios de transporte terrestre y viceversa. Para poder operar en muelles, frentes de atraque y puertos deben estar inscritas en el Registro de Empresas de Muellaje de la Directemar. https://www.directemar.cl/directemar/tramites/inscripcion-en-el-registro-de-empresas-de-muellaje</p> <p>Junto con ello, la Dirección del Trabajo, precisó a través del Ord. N° 1545 del 7 de abril de 2017 que: "Las empresas que desarrollen faenas de estiba y desestiba en los puertos nacionales deberán regirse según lo dispuesto en el Título II, Capítulo III, del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios", en lo prevenido en el Decreto Supremo N°90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1999, y en lo ordenado en el Título IV, Párrafo 3° del Código de</p>

		Comercio, sin perjuicio de la modalidad de contratación de los trabajadores portuarios que utilicen en la dicha faena.” https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-154741.html
Organización de Trabajadores	Confederación de Trabajadores Portuarios Estibadores y Ramas Similares (Cotraporchi)	Creada el 28 de septiembre de 1987, con presencia en los puertos de Arica, Antofagasta, Angamos, Mejillones, Coquimbo, Valparaíso, Ventanas, Talcahuano y Punta Arenas. http://www.cotraporchi.cl/
	Confederación Marítima de Chile (COMACH)	Corresponde a la confederación más antigua del sector marítimo y portuario. Su nombre es “Confederación de Federación y Sindicatos de Empresas y Transitorios de las áreas del Transporte y Pesca, Marina Mercante Oficiales y Tripulantes, Pesca Oficiales y Tripulantes, Camioneros, Aviación Civil, Ferroviarios, Marítimos Portuarios, Mujeres Trabajadores Organizadas "COMACH", R.S.U.N°05.01.0213
	Unión Portuaria de Chile	Organización de hecho constituida en 2007 a partir de la reorganización sindical del Biobío. Tiene presencia en la mayoría de los puertos nacionales del país y surge en cuestionamiento al carácter consociativo de la acción sindical de la Cotraporchi y la COMACH. Reúne a trabajadores portuarios eventuales y contratados.
Organizaciones gremiales	Cámara Marítima Portuaria de Chile (Camport)	La Cámara Marítima y Portuaria de Chile es una asociación empresarial, de afiliación voluntaria, creada en 1944 a partir de un comité especializado en el rubro marítimo, naviero y portuario que existía en la Cámara de Comercio de Valparaíso -hoy Cámara Regional de Comercio de Valparaíso- desde su fundación, en agosto de 1858. Según sus estatutos aprobados en asamblea extraordinaria del 05.11.2013, la Camport tiene por objeto el estudio, difusión, racionalización, desarrollo y protección de todo cuanto interese o afecte al sistema portuario y al transporte de la carga marítima en Chile y demás asuntos conexos. Se consideran incorporados en el objeto de la asociación, entre otros, los servicios de armadores, agencias de naves, remolcadores, empresas de muellaje, puertos privados, puertos concesionarios de la ley 19.542 y operadores logísticos (artículo N°3) http://www.campport.cl/
	Asociación Nacional de Agentes de Naves de Chile (Asonave)	Los agentes de naves (o consignatarios de naves) son personas naturales o jurídicas chilenas que actúan en nombre del armador, del dueño o del capitán para todos los actos o gestiones relacionadas con la atención de la nave en el puerto de su consignación. Están normados por el Reglamento de Agentes de Naves aprobado a través de Decreto Supremo N° 374 del 2 de mayo de 1983. Asonave agrupa a cerca del 30% de los agentes de nave reconocidos por Directemar. http://asonave.cl
Organismos Gremiales Internacionales	Cámara Interamericana de Asociaciones Nacionales y Agentes	Cianam, según su estatuto, es “una asociación privada civil, con personería jurídica, de carácter internacional, sin fines de lucro, que se regirá por las disposiciones de los presentes Estatutos, y por las normas legales y leyes y reglamentos nacionales e internacionales, que le fueren aplicables” (Art. 1). Su principal objetivo es “(...) promover, en armonía con los más altos

	Marítimos (Cianam)	<p>intereses interamericanos, los derechos e intereses de los agentes marítimos. La CIANAM representa la unidad de sus miembros y su deseo de coordinación y cooperación mutua, en la defensa de los intereses legítimos de los agentes marítimos y del transporte por agua así como del comercio marítimo internacional y de la actividad marítima portuaria” (Art. 4)</p> <p>Tiene su sede permanente en la ciudad de Montevideo y está integrada por el Centro de Navegación (Argentina), por la Federación Nacional de Agencias de Navegación Marítima (Brasil), la Cámara Marítima y Portuaria (Chile), por la Cámara Nacional de Armadores y Agencias de Vapor (Costa Rica), la Cámara Marítima de Ecuador, la <i>Association of Ship Brokers and Agents</i> (Estados Unidos), la Asociación de Navieros de Guatemala, la Asociación Mexicana de Agentes Navieros, la Cámara Marítima de Panamá, la Asociación de Agentes Marítimos del Paraguay, la Asociación Peruana de Agentes Marítimos y el Centro de Navegación (Uruguay)- http://www.cianam.org/</p>
Organismos Internacionales de Trabajadores	International Transport Workers Federation	<p>La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación, encabezada por sus organizaciones sindicales afiliadas, reconocida como la principal autoridad mundial en materia de transporte. Está integrada por sindicatos de 147 países, agrupando a unos 20 millones de trabajadores del sector transporte. Su sede se encuentra en Londres y cuenta con oficinas en Amán, Bruselas, Nairobi, Nueva Delhi, Uagadugú, Río de Janeiro, Sídney, Singapur y Tokio. https://www.itfglobal.org</p>
	International Dockworkers Council	<p>Es una asociación formada por organizaciones de trabajadores portuarios de todo el mundo. Sus principios básicos la definen como una organización de clase trabajadora, unitaria, independiente, democrática, representativa y asamblearia. Se constituyó el 27 de junio de 2000, en Santa Cruz de Tenerife (Islas Canarias). Surge como una respuesta a la agenda global de modernización portuaria desde el punto de vista de sus implicancias en los trabajadores. http://www.idcdockworkers.org/es/</p>
Organismos Interestatales	Organización Internacional del Trabajo	<p>a Organización Internacional del Trabajo (OIT) —ILO, por su sigla en inglés (de International Labour Organization)— es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.</p> <p>En relación con el trabajo portuario impulsó la suscripción del Convenio N° 137 sobre trabajo portuario (1973), que no ha sido ratificado por Chile. En América Latina y el Caribe fue ratificado por Brasil, Costa Rica, Cuba, Guyana, Nicaragua y Uruguay. https://www.ilo.org/</p>
	Organización Mundial del Comercio	<p>es la única organización internacional que se ocupa de las normas que rigen el comercio entre los países. Los pilares sobre los que descansa son los Acuerdos de la OMC, que han sido negociados y firmados por la gran mayoría de los países que participan en el comercio mundial y ratificados por sus respectivos parlamentos https://www.wto.org/</p>

Elaboración propia.

Ilustración 3. Diagrama de actores e instituciones de la industria marítima y portuaria de Chile



Elaboración propia.

2. Marco Legal

En la institucionalidad portuaria se articulan diversos ámbitos de competencias sectoriales, como se aprecia en el diagrama de Actores e Instituciones (Ilustración 2). Dadas estas complejidades, el marco jurídico que regula el sector portuario estipula diferencias para cada puerto dependiendo de la naturaleza de las funciones y servicios que se realizan en ellos, diferenciando entre puertos estatales concesionados, puertos estatales no concesionados, puertos privados de uso público y puertos privados de uso privados.

2.1. Marco regulatorio general del sector marítimo portuario

2.2. Marco regulatorio general de las Empresas Portuarias Estatales

En la actualidad el marco general que regula la industria marítimo portuaria corresponde a

- a. **Concesiones marítimas**
- b. **Licitaciones de frentes de atraque**
- c. **Calendarios Referenciales de Inversión**
- d. **Planes Maestros Portuarios**

Comentario [PS3]: Pendiente de realizar

3. Fuerza de trabajo.

3.1. Definiciones legales de los trabajadores portuarios.

En términos generales, en el sector marítimo y portuario se distinguen entre los trabajadores portuarios, los embarcados (en transporte marítimo, pesca industrial y pesca artesanal) y en trabajadores independientes y de ribera. Estas definiciones están estipuladas en el Capítulo III del Código del Trabajo, entre los artículos N° 96 al 145, titulado “Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y los Trabajadores Portuarios Eventuales” (DT, 2018: 62-70).

En específico, los trabajadores portuarios eventuales están definidos en el artículo N° 133 de dicho cuerpo legal, en el que se señala que se entiende por portuario a “todo aquel que realiza funciones de carga y descargas de mercancía y demás faenas propias de la actividad”

portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios” (Subrayado nuestro. DT, 2008: 67).

Dada la ambigüedad de la denominación “demás faenas portuarias” y “recintos portuarios”, la Dirección del Trabajo (DT) ha precisado los alcances de dichas definiciones. Así a través del Dictamen N° 4413 /172 del 22 de octubre de 2003 que ratifica el dictamen N° 5174/346 del 11 de diciembre del 2000, se precisó que la definición recinto portuario alude al:

(...) espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente, que comprende los muelles, frentes de atraque y terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de carga y descarga de naves o artefactos navales y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria(DT, 2003: 2).

En dicho dictamen, se precisó el alcance de la noción demás faenas portuarias correspondiente a toda labor que “(...) se desarrolle al interior de un recinto portuario incluyendo la de carga y descarga de naves y el movimiento de carga entre un lugar y otro de tal recinto” (DT, 2003: 3), precisando que las labores de trabajadores externos al recinto portuario y “(...) que ingresan a él transitoriamente sólo con el objeto de depositar carga que viene desde fuera o recoger la que saldrá fuera del mismo. Es decir, se trata de trabajadores que realizan labores que no dicen relación con la operación o manejo de equipos ni con una movilización que se inicia y termina dentro del recinto portuario (elementos configurativos de la conceptualización general de trabajador portuario)” (DT, 2003: 3). Finalmente, los trabajadores portuarios quedan definidos como “los trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval” (DT, 2003:2-3)

En el inciso tercero del Artículo N° 133 se precisa que los trabajadores portuarios, para desempeñar sus funciones en los recintos portuarios requieren de un certificado de realización de un curso básico de seguridad en faenas portuarias efectuado en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y

Empleo¹⁸, que tenga lo requisitos preestablecidos por el reglamento¹⁹. En el artículo N° 17 del *Reglamento Sobre Trabajo Portuario*, se ratifica esta precondition: “sólo podrán desempeñarse como trabajadores portuarios aquellos que previamente hayan aprobado de conformidad al respectivo reglamento sobre el curso básico de faenas portuarias que dispone el artículo 133 del Código del Trabajo” (MTPS, 2003: 9).

El *curso básico de seguridad en faenas portuarias* habilita al trabajador para desempeñarse como trabajador portuario, a través de la entrega de un permiso de seguridad de trabajador portuario, de duración indefinida. No obstante, dicho permiso debe ser renovado cada cinco años ante la Autoridad Marítima (Directemar) a través de la acreditación de un curso de actualización²⁰. Quienes no hayan podido renovar su permiso, pierden su condición de trabajadores portuarios.

Dadas las características estacionarias del trabajo portuario, el vínculo contractual entre los empleadores (empresas de muellajes) y los trabajadores portuarios está cruzado por diversas modalidades contractuales (ver apartado siguiente). Para poder ingresar y operar las naves, las empresas de muellaje tienen que remitir a la Autoridad Marítima correspondiente una nómina electrónica con la individualización de la empresa de muellaje, el nombre de la nave, fecha de expedición de la nómina, las duraciones y condiciones del turno y los nombres de los trabajadores con sus RUT²¹. Este procedimiento es conocido como la *nombrada*, la cual a lo largo de los modelos de organización de la industria portuaria ha adoptado diversas formas: desde la nominación individual (modelo multioperador), la negociación previa entre organizaciones sindicales y gremiales (modelo monooperador) o una modalidad mixta que combina ambas (*landlord*).

En la actualidad en algunas regiones, dadas sus trayectorias de organización sindical y conflictividad, los sindicatos han conservado la *nombrada de personal*²². Esto otorga a los

¹⁸ Dicho reglamento fue aprobado a través del Decreto del Ministerio del Trabajo N°49 del 24 de enero de 1999, “Aprueba Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias.

¹⁹ Decreto N° 48 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 30 de mayo de 1986, “Aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario”, modificado a través del Decreto N° 60 de 1999.

²⁰ Art. 21, Decreto 90 (MTPS, 2000: 10)

²¹ Artículo 22, Decreto N°90 (MTPS, 2000: 10)

²² En la historia del sindicalismo portuario chileno, la *nombrada* ha adoptado diversas modalidades de organización y ha sido una de los aspectos que han marcado la politización sindical, como las medidas

sindicatos un fuerte mecanismo de control y disciplina sindical, que les permite acrecentar su poder de movilización y negociación (Álvarez, 2015). Y a la vez, ha sido la clave de la reorganización sindical de los puertos de la Región del Biobío.

3.2. Condiciones contractuales de la fuerza de trabajo

En términos contractuales existen los (1) trabajadores permanentes, (2) los trabajadores portuarios eventuales y (3) los trabajadores portuarios eventuales sujetos a Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo (CPPT) (tabla 15). En la práctica, en el sector portuario prevalece el trabajo eventual dadas las características estacionales de la demanda de trabajo y de la transferencia de carga. Esto implica que los contratos que prevalecen en el sector corresponden a un tipo de contrato regulado por normas especiales, en materia de contratación, jornada y términos de los mismos. Los trabajadores sujetos al contrato eventual no tienen derecho a vacaciones, indemnizaciones por años de servicio ni demás prestaciones propias del régimen contractual permanente.

Tabla 15. Condiciones contractuales de los trabajadores portuarios

Tipo de Contrato	Condición laboral
Contratado	Corresponde a un número menor de trabajadores contratados por las empresas de muellaje. Disponen los delos derechos laborales tradiciones, se rigen por las normas comunes del Código del Trabajo y por la resolución N° 59 de la Dirección del Trabajo que establece regímenes excepcionales de jornadas de trabajo y descanso en empresas de muellaje (Menares, 2008)
Permanente	Corresponde a un trabajador cuya remuneración es mixta, formada por un monto fijo y un monto variable por jornada de trabajo
Eventuales	“(.) es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene e ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descargar de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordeo de las naves,

disciplinarias en contra de los trabajadores portuarios (Herrera, 2012; Santibáñez, 2015, 2016; Santibáñez y Gaudichaud, 2017)

	<p>artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días” Agregando que, “El contrato a que se refiere el inciso anterior podrá celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o entre aquel o aquellos y uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios” Artículo N° 134, Código del Trabajo (DT, 2016:68)</p> <p>En el artículo 137 del Código del Trabajo se estipula que la jornada no podrá ser inferior a 4 horas ni superior a 8. El pago de las remuneraciones deberá efectuarse 24 hrs. de haber finalizado el contrato de trabajo.</p>
Eventuales en Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo	<p>Solo pueden ser celebrados por trabajadores portuarios eventuales, la suscripción de estos no hace que estos pierdan su condición de tales, teniendo por objetivo que los trabajadores que los suscriben perciban un ingreso mínimo trimestral y acceso a los puestos de trabajo (Ord. N° 144/14 de la Dirección del Trabajo.</p> <p>Están regulados por el Artículo N° 142 del Código del Trabajo. En los CPPT se pueden suscribir con uno o más trabajadores, se individualizan a los trabajadores y empleadores que forman parte del mismo, las remuneraciones por turno, la periodicidad del pago y la duración del convenio. Éstos pueden renovarse trimestralmente.</p>

Elaboración propia.

3.3. Perfiles sociocupacionales de la fuerza de trabajo

Socioculturalmente el sector marítimo portuario es un sector laboral en el que prevalece el trabajo masculino. De los datos analizados entre 2008 y 2014, el promedio de trabajadores fue de 88,19% y el de trabajadoras de 11,81%. En términos etarios, según la información proveída por la Subsecretaría de Previsión Social a la Fundación Chile 21 (2014) (ver gráfico 15)²³, si bien en el trabajo portuario sigue prevaleciendo una población laboral que

²³ Se efectuó una solicitud de acceso a la Información Pública Folio N° AL002T0000296 del 26.02.2018, en la que se solicitó la base de datos utilizada por la Fundación Chile 21 en el marco del “Estudio preliminar para levantar brechas e las condiciones de trabajo del sector portuario chileno” de 2014. Dicha información fue

se ubica en el tramo etario de entre los 36-46 años, se observa un incremento significativo (de 0,8% a 12,5%) en el tramo etario entre los 15 y los 25 años; así como una variación del 3% del tramo que va de los 26 a los 35 años. De modo paralelo, se observa una caída del tramo etario que va de los 46 a los 60 años y de los 60 y más años.

Al reagrupar la fuerza de trabajo del sector (gráfico 16), se observa una participación mayoritaria de la fuerza de trabajo con más de 36 años. No obstante, se aprecia un crecimiento de 155 % del tramo que va desde los 18 a los 35 años, lo que expresa una tendencia hacia un rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo.

Gráfico 15

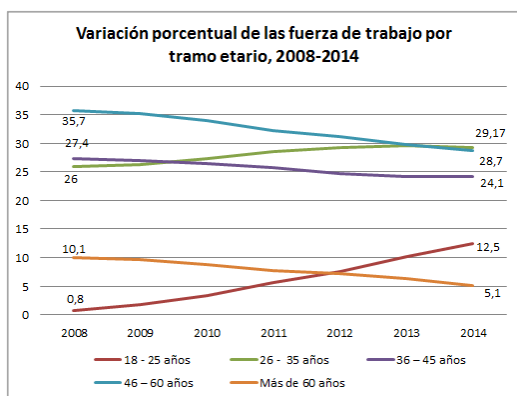
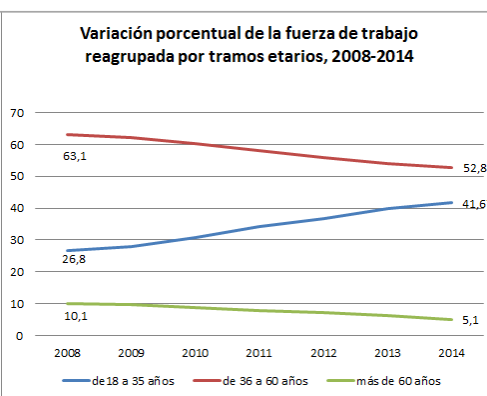


Gráfico 16



Elaboración propia. Fuente: información entregada por la Subsecretaría de Previsión Social a la Fundación Chile 21

Si bien, dada la información disponible es imposible establecer correlaciones algunas de las hipótesis que se pueden plantear al respecto son (i) que este aumento de la población laboral joven se debe a un recambio de la fuerza de trabajo, a través del ingreso de perfiles con mayores calificaciones laboral. No obstante, (ii) se puede plantear que dadas las condiciones de seguridad e higiene de este trabajo (FLACSO, 2015), por la intensidad, el trabajo en intemperie y la estacionalidad de la demanda de trabajo, el periodo

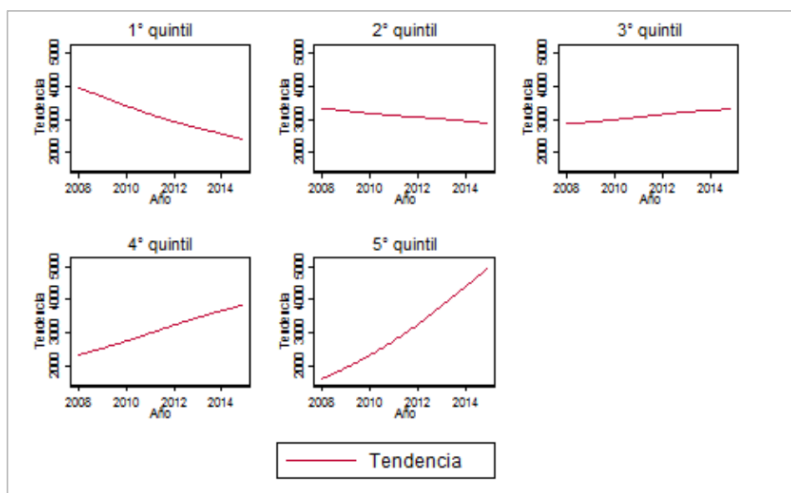
denegada a través del ORD. N° 24070 del 07.03.2018 por estimar que la información a proveer permite la identificación de los informantes, motivo por el cual queda sujeta a los preceptos de la Ley N° 19.628 de 1999. Por estos motivos, en este apartado se reinterpreta parte de la información publicada en el informe de la Fundación Chile 21.

económicamente activo del trabajador va decayendo a medida que aumenta la intensidad y la productividad del sector.

3.4. Remuneraciones de la fuerza de trabajo

Según la información entregada por la **Fundación Chile 21 (2014)**, se observa una tendencia al aumento de las cantidades de trabajadores que se ubican en los quintiles de mayores ingresos, disminuyéndose los trabajadores que reportan menores ingresos. Si bien es razonable suponer que el aumento de la participación en las remuneraciones de los quintiles más alto se debe a la mayor introducción de fuerza de trabajo con mayor calificación, con la información existentes estas conclusiones son inadecuadas (véase gráfico 17). Dado que en el sector prevalece la modalidad contractual de la eventualidad, un aumento salarial puede ser el resultado de mayor intensidad en la utilización de la fuerza de trabajo a través de la realización de mayores turnos concentrada en la población de trabajadores más jóvenes y no por un aumento del nivel tecnológico de las operaciones portuarias. De hecho, la evidencia comparada a nivel latinoamericano (**Wilmsmeier, Monios y Péres-Salas, 2014; Kent y Hochtstein, 1998**) e internacional (**Ircha, 2001; Van Niekerk, 2005; Slack y Frémon, 2005**) señala que la introducción de tecnología en las operaciones y en el proceso de trabajo portuario, tiende hacia una segmentación de la fuerza de trabajo, concentrando en un sector de mayor calificación y de menor número y un sector, mayoritario, de menor calificación, en condiciones de mayor inestabilidad laboral y mayor intensidad laboral (**Raitelhuber y Weller, 2005**)

Gráfico 17. Evolución de la cantidad de trabajadores portuarios por quintiles de salarios, 2008-2014



Fuente: Fundación Chile 21 (2014: 63)

3.5. Tasa de ocupación de los trabajadores portuarios y calidad del empleo

Desde el punto de vista ocupacional, la trayectoria de reformas de la industria y las diferencias contractuales entre los diversos trabajadores portuarios llevan a que en la práctica exista una gran brecha entre los trabajadores matriculados a nivel nacional, los trabajadores vigentes y los trabajadores efectivamente ocupados en el sector portuario²⁴. Las estadísticas existentes son fragmentarias, las administra Directemar y no constituyen datos que permitan efectuar análisis de tendencias históricas con facilidad. Si bien es cierto que, por el ordenamiento jurídico actual, dicha institución es la encargada de administrar los permisos de entrada a los recintos portuarios, así como las autorizaciones para operar naves en muelles y recintos portuarios a través de la matrícula, en la práctica el acceso a la información es complejo y ésta es discontinua.

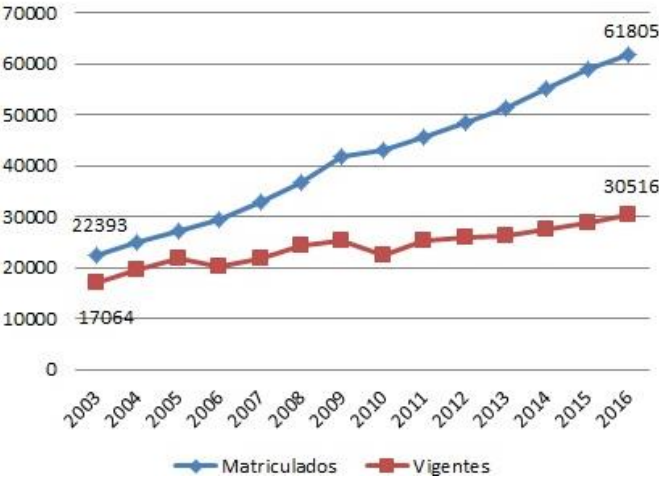
Esto implica que una estimación de los trabajadores efectivamente ocupados se torna complejo. A pesar de aquello Directemar entrega la información de la cantidad de

²⁴La Fundación Chile 21 (2014) en la licitación encargada por la Subsecretaría de Previsión social se equivoca en la estimación de la tasa de ocupación, por cuanto los cálculos que ellos establecen toman como referencia los trabajadores portuarios vigentes. El error radica en la aplicación del indicador. La tasa de ocupación es la relación entre la demanda efectiva con el total de trabajadores que pueden trabajar en dicho sector, no los que efectivamente lo hicieron. En ese sentido, la condición de “matriculado” habilita al trabajador portuario para trabajar en el sector y la condición de “vigentes” son aquellos que en el periodo observado por Directemar, renovador el curso de seguridad y efectivamente realizaron algún turno.

trabajadores que en un respectivo año estaban matriculados en sus registros para poder desempeñarse como trabajadores portuarios y la cantidad de trabajadores que mantuvieron la calidad de tal al finalizar dicho año, producto de cumplir con los requisitos de turnos anuales y de renovación del curso básico de seguridad de faenas portuarias que exige la institucionalidad actual. Las dificultades provienen de la estimación de los trabajadores efectivamente ocupados, la cual es una información que se puede proyectar en función de los registros de la Subsecretaría de Previsión Social, pero que encubre las brechas ocupacionales que se generan con la modalidad contractual de la eventualidad.

En relación con dicha información, lo primero que podemos observar es que desde el año 2003 al año 2016²⁵ hay un crecimiento exponencial de los trabajadores matriculados, en relación con los trabajadores que efectivamente mantuvieron su condición de portuarios (ver gráfico 18)

Gráfico 18. Relación histórica entre trabajadores portuarios matriculados y vigentes, 2003-2016



Elaboración propia. Fuente Directemar.

Si en el año 2003 existían 22.393 matriculados, el año 2016 dicha cifra aumentó a 61.805 representando un crecimiento de 276%. Por su parte, si en el mismo periodo los trabajadores matriculados correspondían a 17.064 en el año 2003, la condición de

²⁵ Directemar solo desde el año 2003 en adelante maneja los datos de los trabajadores matriculados y de los vigentes. Con anterioridad, sólo tiene los datos de los trabajadores matriculados.

trabajadores portuarios al año 2016 la mantuvieron 30.516 trabajadores, que representa un crecimiento de 178%. En el año 2003, la diferencia entre trabajadores matriculados y vigentes representaba el 33,8%, en el año 2016 dicha brecha creció al 50,6% de la fuerza de trabajo del sector.

Ahora bien, si bien no disponemos de datos oficiales para el cálculo de la tasa de ocupación nacional del sector, podemos efectuar una estimación según datos secundarios²⁶. Según la información obtenida, si en el año 2003 la tasa de ocupación del sector portuario representaba el 30,4% el año 2016 la tasa disminuyó a 21,4%, lo que da cuenta de un deterioro de las condiciones de trabajo del sector, por el aumento de la fuerza de trabajo del sector. Este aumento se explica sobre todo por el aumento de los trabajadores matriculados: es decir aquellos que decidieron efectuar el curso de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Capacitación por la duración y vigencia estipulado en el código del trabajo (tabla 16).

²⁶ Esta tasa de ocupación se estimó en relación con una proyección del año 2014 entregada por una licitación de la Subsecretaría de Previsión Social (FCH21, 2014). En este estudio se estimó en base a datos entregados por las empresas de muellaje en 12.000 los trabajadores requeridos en el proceso de trabajo a nivel nacional. En el mismo año, el Ministerio de Transportes definió el Plan Nacional de Desarrollo Portuario (2014) en el que se señaló que la transferencia de carga aumentó en un 5% anual. Si bien es cierto, que es complejo estimar en base a esos datos una proyección hacia 2016 como hacia 2003, dado que hay una serie de variables que no se controlan como la apertura de nuevos puertos privados, el efecto en productividad producto de la adopción de nuevas tecnologías, los datos entregados nos permiten ver una tendencia que se relaciona con los datos de aumentos de los trabajadores matriculados y vigentes.

Tabla 16. Tasa de ocupación de trabajador portuarios, 2003-2016

Año	Matriculados	Vigentes	Ocupados	Tasa ocupación
2003	22.393	17.064	6.825	30,4%
2004	24.862	19.464	7.185	28,9%
2005	27.161	21.819	7.563	27,8%
2006	29.519	20.345	7.961	26,9%
2007	32.849	21.761	8.380	25,5%
2008	36.636	24.271	8.821	24%
2009	41.699	25.340	9.285	22,2%
2010	43.188	22.393	9.774	22,6%
2011	45.644	25.394	10.288	22,5%
2012	48.361	26.018	10.830	22,3%
2013	51.278	26.353	11.400	22,2%
2014	55.207	27.580	12.000	21,7%
2015	58.857	28.776	12.600	21,4%
2016	61.805	30.516	13.230	21,4%

Elaboración propia, en base a datos entregados por Directemar y una estimación de la proyección de los trabajadores efectivamente ocupados.

Diversas explicaciones se pueden generar para dar cuenta de aquello, para la cual sería pertinente efectuar un estudio exploratorio específico sobre este tema. No obstante, se puede proponer la siguiente interpretación:

Diferencias entre las posibilidades nominales de acceder y efectuar un trabajo portuario y las posibilidades reales de acceder al mismo por las características de las relaciones laborales. Dado que las posibilidades de acceder a este rubro sólo están condicionadas a la realización del curso de seguridad en faenas portuarias, las barreras de acceso formal son bajas. Esta se conjugarían con la naturaleza propia de la demanda de trabajo portuario –que es estacional- y con la naturaleza del vínculo contractual entre las empresas de muellaje y los trabajadores portuarios- tiende a prevalecer en un 90% el trabajo portuario eventual. En ese sentido, si bien no hay barreras formales de acceso al sector laboral, en la práctica la naturaleza del vínculo contractual es estacionaria, es un trabajo que no está sujeto a los derechos laborales tradicionales y en el que las remuneraciones están sujetas a la cantidad de nombradas que se efectúan en un mes.

4. Macroprocesos y perfiles ocupaciones de la fuerza de trabajo

El proceso de trabajo marítimo portuario ha evidenciado transformaciones en los últimos años que han cambiado el perfil de la industria, tanto por la introducción de nuevas tecnologías operacionales, tecnologías de información, transformaciones organizacionales, requerimientos técnicos de los servicios como de calificación de la fuerza de trabajo (Raithelhuber y Weller, 2005). Esto ha implicado transformaciones en los diversos trabajos y en los perfiles de cada uno de ellos, redundando en una diversidad de denominaciones para trabajos con la misma función en los macroprocesos de la cadena logística de la exportación.

Dadas las características de la industria marítima portuaria no existen a la fecha una descripción única y uniforme de los oficios marítimos y portuarios. A través de las Ley N°20.267²⁷ que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora), perteneciente a la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ha efectuado un proceso de estandarización de las diversos procesos, funciones y oficios asociados.²⁸ No obstante, el registro de nombradas y turno de los diversos puertos correspondientes a las autoridades marítimas en la que esta institución tiene jurisdicción carecen de una denominación única. Tienden a prevalecer denominaciones regionales, propias de la manera en cómo se han ido configurando los procesos de trabajos.

En la cadena logística de la exportación (*hinterland*-puerto de salida-transporte marítimo-puerto de entrada-*foreland*), los puntos de acople funcional entre *hinterland*-puerto-transporte marítimo está (1) el de transporte de carga y operaciones portuarias, (2) el de operaciones de equipos y conducción de vehículos de transporte de carga y (3) el de

²⁷ Ley 20.267 del 06.06.2008 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y empleo. Este último fue fijado por la Ley N° 19.518 del 10.09.1997.

²⁸ Con fecha 14.03.2012 se conformó en el marco de la Ley 20.267 el Organismo Sectorial de Competencias Laborales del sector portuario, conformado a nivel de los empleadores por la Cámara Marítima Portuaria A.G., a nivel del Estado por la Directemar y a nivel de los trabajadores por la Confederación de Trabajadores Portuarios, Estibadores y Ramas similares (Cotraporchi). A lo largo de 2014, a dicha instancia se sumó la Unión Portuaria de Chile, la Confederación Marítima de Chile (COMACH), desde el mundo de los trabajadores. La empresa Ultraport, Puertos Logística S.A., SAAM, Agmac Puerto Ventanas, Muelle Central y Agmac Puerto Ventanas. Finalmente, desde el Estado, se sumó el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, el Servicio Nacional del Empleo (SENSE) y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).

gestión, supervisión y control (tabla 17). Cabe destacar que esta función se observa analíticamente de manera transversal en todo el proceso de trabajo, por ello en las descripciones de las funciones van especificadas aquellas que corresponden a la función de control, gestión y supervisión.

Tabla 17. Transporte de carga y operaciones portuarias

Procesos	Subprocesos	Funciones	Perfiles
Transporte de carga y operaciones portuarias	Ingreso de Carga	Recibir y controlar los ingresos de carga (física y digital en puerto o almacén externo)	Gate Control Stacking control
		Cuantificar y registrar la carga ingresada	Tarjador
		Control y verificar las unidades logísticas-UULL	Internador Stacking control
	Embarque/ Desembarque	Amarrar y desamarrar espías naves	Amarrador
		Estibar y desestibar la carga en instalaciones portuarias	Movilizador
	Estiba/ Desestiba	Trincar y destrincar carga en instalaciones portuarias	Movilizador
		Acopiar cara en instalaciones portuarias	Movilizador
		Transporte mercancías desde origen a destino	Piloto Capitán Transportas
	Entrega de Carga	Cuantificar y registrar la carga despachada	Tarjador
		Controlar la salida de cargas (físicas y digital en puerto o almacén)	Gate control Stacking control
		Despachar y controlar las unidades logísticas -UULL	Internador Stacking control Guarda almacén

Elaboración propia.

Tabla 18. Operación de equipos y conducción de vehículos de transporte de carga

Proceso	Subproceso	Funciones	Perfiles
Procesos	Subprocesos	Poner en marcha equipo de carga y descarga y chequear las condiciones operativas	Operador cargador frontal Operador grúa portacontenedor Operador grúa pórtico Operador grúa RTG Operador grúa horquilla Winchero Pañolero
Transporte de carga y operaciones portuarias	Ingreso de Carga	Operar equipo movilizador de carga y descarga en instalaciones portuarias	Operador cargador frontal Operador grúa portacontenedor Operador de grúa pórtico Operador grúa móvil multipropósito Operador de grúa rtg Operador de grúa horquilla Winchero Pañolero
	Embarque/ Desembarque Estiba/ Desestiba	Trasladar carga desde origen a desde origen a destino en instalaciones portuarias	Amarrador
		Realizar operaciones de levante y apilamiento de carga y descarga en instalaciones portuarias	Movilizador
		Trincar y destrincar carga en instalaciones portuarias	Movilizador
		Acopiar cara en instalaciones portuarias	Movilizador
	Embarque/ Desembarque Estiba/ Desestiba	Transporte mercancías desde origen a destino	Piloto Capitán Transportas
	Entrega de Carga	Cuantificar y registrar la carga despachada	Tarjador
		Controlar la salida de cargas (físicas y digital en puerto o almacén)	Gate control Stacking control

Comentario [PS4]: Corregir las primeras descripción, procesos, subprocesos.

		Despachar y controlar las unidades logísticas -UULL	Internador Stacking control Guarda almacén
--	--	---	--

Elaboración propia.

Capítulo VI. Sindicalismo portuario y revitalización sindical en el Biobío

Los trabajadores marítimos y portuarios han ido evolucionando en su fisonomía laboral y formas de organización de acuerdo con las modificaciones de los procesos de trabajo y de los sistemas de relaciones industriales que se han ido adoptando, producto de las relaciones de fuerza de los diversos actores. Históricamente la organización sindical a nivel de los puertos se estructuraba por sindicatos de oficios, tanto en el ámbito marítimo como en el portuario. El sector marítimo era el sector que se dedicaba a la organización y provisión de las faenas de trabajo en las naves, tanto a bordo de ellas, como en los muelles. En este ámbito los trabajadores de oficios se organizaban como gremios en los que se encontraban los lancharos, estibadores, marineros auxiliares de bahía, embaladores, fleteros, remolcadores, cuidadores marítimos o *watchman* (llamados coloquialmente como guachimanes) y los empleados de agencias navieras. Estos gremios correspondían a diversos roles agrupados en sindicatos. Estos sindicatos conformaban la Confederación Marítima de Chile (COMACH). Por su parte, los trabajadores portuarios estaban formados por diversos gremios, regidos por las normas de las reparticiones públicas y su empleador era el Estado. Se encontraban los oficios como los grueros, movilizados, tarjadores, vigilantes y funcionarios portuarios.

La dispersión geográfica, la escala de los productos de exportación, los volúmenes de transferencia de carga y las características de la fuerza de trabajo han ido demarcando las formas de organización de los trabajadores del sector. Visto en perspectiva histórica, la agencia sindical ha sido un componente que salvo en coyunturas específicas de la organización del proceso de trabajo marítimo portuario ha afectado al sistema de relaciones industriales. Salvo el periodo 1943-1970 las formas de organización del sindicalismo portuario presentan fuertes componentes de arraigo territorial, prevaleciendo formas de organización sindical de carácter gremial con dinámicas socioculturales propias de los tipos de trabajo realizado. Esto ha redundado en un tipo de politicidad sindical de características endógenas (Campusano, et al, 2017; Seguel, 2018), restringida a reivindicaciones laborales salariales y circunstancialmente orientadas a reivindicaciones generales del sector marítimo portuario (1943, 1963, 1985, 2014).

Desde el punto de vista de sus organizaciones, salvo el periodo de hegemonía de la Confederación de Trabajadores Marítimos de Chile (COMACH) entre 1943 y 1970, las organizaciones nacionales que se han constituido han sido coordinaciones y uniones de sindicatos regionales. Vista desde ese punto de vista, la Conformación de la Unión Portuaria del Biobío desde el año 2011 y la formación de la Unión Portuaria de Chile en 2014 han sido las resultantes de estrategias de revitalización sindical que los sindicatos regionales, en particular en el Biobío, han adoptado para mejorarlas condiciones de trabajo como resultado del proceso de modernización con precarización laboral desarrollado en 1981 con la ley 18.032 y profundizado en 1998 con la ley de modernización portuaria.

En consideración a estos antecedentes en la primera sección de este capítulo situamos el proceso de reorganización sindical en el Biobío en el contexto histórico de la organización de los portuarios nacionales en su historia reciente desde la formación del modelo tripartito hasta el inicio de reforma en la década de 1980. Tras una década de inactividad sindical, nos adentramos al proceso ascendente de movilización que se inicia en respuesta a la implementación de la ley 19.542 de modernización portuaria y el comienzo de las licitaciones de los diversos frentes de atraque por las empresas portuarias creados con la disolución de Emporchi. Estos antecedentes nos permiten el contexto histórico en el que surge la Unión Portuaria del Biobío y de las movilizaciones llevadas adelante entre 2011 y 2014. En la segunda sección de este capítulo, desde la perspectiva de los actores de este proceso, nos adentramos en las diversas dimensiones (trayectorias de vida, discursos y formas de organización) que incidirían en el proceso de revitalización sindical. Finalmente, profundizamos en los elementos que a nuestro juicio van constituyendo las dimensiones centrales del proceso de reorganización y fortalecimiento sindical en el Biobío.

1. El sindicalismo portuario en la historia reciente: la disputa por el control del proceso de trabajo

1.1. De la hegemonía de la COMACH a la privatización portuaria

Tras una larga movilización de trabajadores marítimos en el año 1942, que culminó con un fallo arbitral de un ministro de la Corte de Valparaíso, los estibadores y el conjunto de trabajadores del sector consiguieron que se les pagara por tonelaje movilizado. Esta derrota

para el empresariado implicó que en el 1943, por los éxitos obtenidos, formaran la Confederación Marítima de Chile (COMACH) como una organización de hecho, pero a la vez motivó a que las agencias marítimas se agruparan en una sola organización gremial, creando en 1944 la Cámara Marítima de Chile. Este permitió que las ambas organizaciones gremiales se posicionaran como intermediarios en las negociaciones laborales y salariales que regularmente se abordaba a nivel de puertos y de agencias de nave.

Desde el punto de vista del trabajo portuario, en 1960 se creó la Emporchi con el objetivo de diferenciar las labores propias de operaciones en los puertos de las labores de fiscalización propias del Servicio Nacional de Aduanas, pasando a depender de la Subsecretaría de Transportes del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Con posterioridad pasó a depender del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones. Años más tarde, en 1963 los trabajadores de los puertos crean la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios (FENATRAPORCHI).

Un punto de inflexión en este sistema de relaciones laborales fue la creación de la matrícula y el traspaso de la nombrada a los trabajadores. En 1966 los gremios consiguieron la aprobación del Decreto Supremo N° 153 de 196 que legalizó el sistema de matrícula a través de la publicación del *Reglamento general de matrícula de persona de gente de mar, fluvial y lacustre*. Con este sistema sólo podían trabajar aquellos obreros o empleados matriculados en los gremios. Las matrículas eran propuestas en listas a las oficinas de contratación, las cuales eran tripartitas, es decir, estaban integradas por representantes de los gremios, de la Cámara Marítima y de la autoridad del trabajo (CEPAL, 1989:14). De modo simultáneo a la instauración de la matrícula, se modificó el sistema de nombrada del personal de cuadrillas, adoptando una forma cuatripartita formada por un representante de los gremios, de la Cámara Marítima, de la autoridad marítima y de la inspección del trabajo.

En la práctica en cada sindicato o gremio se procedía a nombrar el personal por un “nombrador” -dirigente sindical designado de manera rotativa, en la mayoría de las veces en ausencia de los tres actores del sistema. A cada afiliado al sindicato se le asignó un número oficial del sindicato y mediante un sistema rotativo (la redondilla) se procedía a nombrar al

personal. Cada trabajador desinado recibía un contrato que le permitía acceder a la cuadrilla. La matrícula, al constituir titularidad sobre el derecho a trabajar se constituyó en un mecanismo de poder de los gremios de carácter disciplinario.

Este mecanismo de acceso al proceso de trabajo marítimo dotó a los sindicatos de un poder de movilización y negociación sin parangón, dado que cada sindicato ideó diversos mecanismos disciplinarios que obligaban a los asociados a participar de las asambleas sindicales, movilizaciones y demás actividades sindicales. Este sistema de “nombrada” evidenció diversas formas como la redondilla o sistema rotativo, designación directa de los dirigentes sindicales y otros mecanismos como la dotación de trabajadores²⁹. El sindicato tenía un *monopolio sobre la fuerza de trabajo* y lo ejercía como posición de fuerza. Como recuerda un dirigente del puerto de San Antonio: *“Cuando el gremio decidía realizar huelgas o movilizaciones, en pos de elevar alguna demanda, lo hacían en forma mancomunada, caracterizándose por ser una organización muy cohesionada. Si algún trabajador no se sumaba a las demandas comunes, era sancionado y a la hora de su nombrada, era descartado”*(Herrera, 2012: 52)

Este mecanismo de fuerza, sumado al desarrollo de una cultura sindical proclive a la movilización y la conflictividad³⁰, transformaron al sector marítimo y portuario en un ámbito laboral proclive hacia la politización, con fuertes arraigos regionales e identidades sociocupacionales. Por el contexto de formación de la EMPORCHI, muchos dirigentes de la estatal y de la COMACH estuvieron vinculados a la Democracia Cristiana y jugaron un rol de oposición en contra del Gobierno de la Unidad Popular (Álvarez, 2010). Como señaló Alan Angell (1974) estas condiciones permitieron que el sector portuario fuese un sector históricamente proclive a prácticas autoritarias. En el caso chileno, en la COMACH Wenceslao Moreno se constituyó en un importante dirigente Demócrata Cristiano, que inicialmente se destacó por sus vínculos con el sindicalismo internacional portuario de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), la sección sindical para América de Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

²⁹En el sistema de dotación de trabajadores, son los sindicatos los que establecen la cantidad de operarios que laboraran en las respectivas. Cfr, Entrevista a Marcos Cárdenas.

³⁰Sobre la trayectoria histórica del sector portuario (Santibáñez,) Sobre la historia reciente del sindicalismo portuario (Álvarez, 2015; Santibáñez y Gaudichaud, 2017; Nicolini, 2017)

Durante el Gobierno de la Unidad Popular, la COMACH no apoyó las políticas de gobierno, lo que generó tensiones en sindicatos regionales donde se posicionaron dirigentes comunistas y socialistas. Durante el paro de octubre de 1972, el sector de la DC al interior de la COMACH apoyó el paro en contra del presidente Salvador Allende, situación que fue reiterada con motivo de las paralizaciones de junio de 1973, lo que acentuó las divisiones al interior del sector.

Al momento de efectuarse el golpe de Estado de 1973 la COMACH no fue intervenida, dado que los dirigentes demócratas cristianos apoyaron el golpe de Estado. No obstante, los sindicatos en los que había presencia de socialistas y que constituían la disidencia del consejo de la COMACH, fueron golpeados por la represión, siendo detenidos, torturados y ejecutados el 22 de septiembre en el puerto de San Antonio³¹.

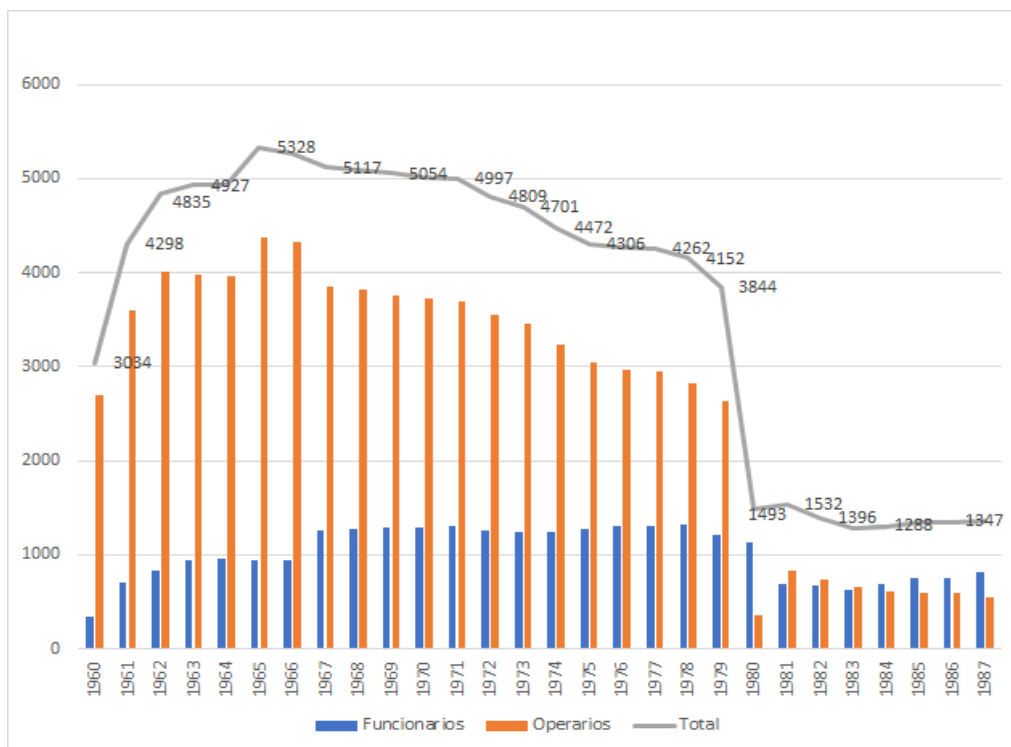
El objetivo desde el punto de vista de la disciplina sindical fue intervenir los puertos y reorganizar las relaciones de fuerza del proceso de trabajo marítimo portuario. Hacia finales de diciembre de 1973 se publicó el Decreto Ley N°163 que facultó al Dirección del Litoral y Marina Mercante para reorganizar los y racionalizar las actividades marítimas y portuarias. El contexto dictatorial y las ejecuciones de dirigentes del sector marítimo portuario implicaron que no hubiese ninguna oposición de los dirigentes gremiales a nivel nacional. Pese a que el objetivo fue disciplinar y racionalizar el proceso de trabajo, la dictadura fue cuidadosa respecto a no modificar las relaciones entre la COMACH, los gremios y la Cámara Marítima. Como señaló la CEPAL (1989), “El nuevo gobierno se percató rápidamente de que existía el serio peligro de un boicot internacional de los sindicatos portuarios contra la carga chilena a menos que demostrara que se estaban respetando los acuerdos con los trabajadores, y actuó en consecuencia” (CEPAL, 1989: 54). Una situación ilustrativa de la colaboración de Wenceslao Moreno con el golpe de Estado y con el nuevo régimen, fue que este dirigente evitó que la Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL) organizara un boicot en contra de la carga chilena en todos los puertos del mundo. Junto con ello, fue uno de los dirigentes que en conjunto con la Cámara Marítima viajó hasta Ginebra para explicar y justificar el golpe de Estado (CEPAL, 1984: 54).

³¹ En San Antonio. 6 extremistas muertos al intentar fugarse”, *La Tercera de la hora*, 24 de septiembre de 1973.

Producto de la redefinición de la estrategia de modernización chilena desde mediados de la década de 1970 a través del proceso de reconversión productiva y la reorientación primario exportadora de la economía nacional, la reestructuración del proceso de trabajo del sector marítimo portuario se tornó prioritario. Esto provocó tensiones al interior de la COMACHen 1975, dado que se estimaba que el gobierno interfería de manera inapropiada la acción gremial en otros sectores no sensibles a las presiones internacionales.

Ese año el Equipo Económico de la dictadura intervino la EMPORCHII y el sector transporte en general, con el objetivo de debilitarla para forzar la entrada del sector privado y reducir la planta de funcionarios del sector (Gráfico 18). Entre 1973 y 1974 se redujo en un 15% la planta de la Emporchi, producto de las presiones sociopolítica. Entre 1975 y 1978 ni hubo grandes variaciones. No obstante, en 1981, con motivo de la aplicación de la reestructuración del sector el 50% de la planta fue reducida.

Gráfico 18. Evolución de dotación de personal de Emporchi (al 31 de diciembre), 1960-1987



Fuente: elaboración propia, base de datos Emporchi disponible en (Cepal, 1989)

En febrero 1978 se promulgó la el D.S.N° 91 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica de la Empresa Portuaria de Chile creada por Decreto con Fuerza Ley N° 290 de 1960. Junto con ello, se promulgó la nueva Ley de Navegación en mayo del mismo año. No obstante, esas reformas no fueron suficientes para la reorganización de sector y para la implementación del “Programa socioeconómico 1981-1989” (Decreto N° 2203 del 31.12.1981) se requirió de la aplicación de las dos grandes reformas de la década de 1980: La ley 18.042 que eliminó la exclusividad de las operaciones de EMPROCHI en los recintos portuarios y la ley 18.032 que buscó liberalizar las relaciones laborales del sector, eliminando las distinciones de trabajadores marítimos y portuarios y eliminando el sistema de matrícula, rompiendo con ello con el monopolio y control de los sindicatos de oficios sobre la provisión de mano de obra en el proceso de trabajo.

Si bien los sindicatos en dicho contexto manifestaron su rechazo a las reformas, el contexto de conculcación de las libertades civiles y la limitación de los derechos políticos por la prevalencia de la dictadura llevaron a que los trabajadores aceptasen a regañadientes estas reformas. Los efectos de la liberalización de los puertos fueron una rebaja considerable del valor del turno y la apertura indiscriminada a las operaciones portuarias, entregando esta facultad a los empleadores, lo que generó un profundo malestar sindical.

El gobierno previendo aquello había preparado una serie de medidas paliativas que le permitieron sortear el efecto comunicacional de la reforma: “(..) la ley establece, mediante unadisposición transitoria, que los trabajadores que estimen que su ingreso disminuye considerablemente por el funcionamiento del nuevo sistema, podrán solicitar al Supremo Gobierno, en el plazo de 60 días y a través del Ministerio del Trabajo, una compensación destinada a evitar que ello ocurra”³².

La posición de la COMACH fue crítica a la medida adoptada, “*Todos quedamos cesantes de una plumada. Con las nuevas disposiciones quedamos entregados a lo que los empleadores nos quieran pagar, situación que es mucho más grave para quienes hemos sido dirigentes ya que nadie nos va a dar trabajo*”³³. Pese a ello, la COMACH estaba

³² El Mercurio, 26 de septiembre de 1981

³³ El Mercurio, 27 de septiembre de 1981

debilitada internamente y desacreditada frente a sectores considerables de los trabajos de los puertos.

El 30 de septiembre de 1981 se organizó una breve paralización que duró un turno. Esto permitió abrir un espacio de negociaciones con las autoridades de la dictadura, para acordar un sistema de compensaciones para los trabajadores que perdieron las matrículas y un programa de reconversión laboral³⁴. Junto con ello el gobierno dispuso de medidas como jubilaciones anticipadas y otras compensaciones en materia de vivienda. Como contrapartida al rechazo a la Ley 18.032, finalmente la COMACH el 31 de octubre hace un llamado a retomar todas las labores en los puertos nacionales, la cual fue acogida salvo por los sindicatos portuarios de la Región del Biobío, los que finalmente fueron perjudicados al no acceder a los bonos en los montos negociados por la COMACH.

Este hecho golpeó duramente a los sindicatos del Biobío, los cuales se restaron en lo sucesivo de la COMACH y de las movilizaciones nacionales salvo en algunas coyunturas. Como recuerda el dirigente portuario del sindicato de Estibados de San Vicente, Marcos González, los efectos de la aplicación de la ley 18.032 fueron negativos para los trabajadores: *“Conocida esa famosa ley como la Ley Maldita, porque ahí se termina todo, se termina la negociación a nivel nacional, se terminan las redondillas, y quitan las matrículas. Y además que los sindicatos, que por años tuvieron el trabajo, quedan sin nada. Porque la empresa aplica un sistema de que cada sindicato tiene que negociar con la empresa de su territorio. Entonces con eso nos quitan la capacidad de poder negociar a nivel nacional, y además que los sindicatos, en ese entonces nunca se preocuparon de que los sindicatos fueran grandes en número de integrantes”*

Pese a todo, la reforma caló hondo en el sector. Este malestar incubado por los trabajadores portuarios se expresó organizacionalmente en el contexto del inicio de las jornadas de protestas contra la dictadura. En octubre de 1985, trabajadores de los puertos de San Antonio y Valparaíso tomaron la iniciativa al margen de la COMACH, apuntando los dardos contra la Ley 18.032 y políticamente hacia la búsqueda por recuperar la nombrada. Según apunta revista *Análisis*, en el año 1981 existían solo 4.500 trabajadores matriculados habilitados para trabajar en el sector marítimo portuario, cifra que para 1985 llegó a los 23 mil trabajadores en posesión del Permiso de Trabajador Portuario (PTP). Esto repercutió de manera negativa en la estabilidad laboral de los trabajadores eventuales, que en

³⁴El Mercurio, 20 de octubre de 1981.

promedio comenzaron a efectuar 6 turnos al mes. Durante el mes de octubre los trabajadores se organizaron y elaboraron un petitorio consistente en tres puntos: “(...) un valor turno de cuatro mil pesos, la seguridad de un sueldo de 18 mil pesos mensuales y la creación de una Central Única de Nombrada”³⁵. Esta última, concebida como un espacio de carácter tripartito formado por los trabajadores, empleadores y el Gobierno, el que tendría las atribuciones para fijar las dotaciones óptimas por puerto y rama profesional para el trabajo marítimo portuario. Esto a juicio de la periodista, “(...) daría solución de fondo al problema de la cesantía y a la situación de anarquía laboral, permitiendo establecer un sistema centralizado de provisión de trabajo, evitando los abusos patronales y permitiendo al gobierno un completo control y supervisión en el cumplimiento de las normas y reglamentos dictados por el Ministerio del Trabajo”³⁶.

Presentada inicialmente el 2 de octubre, la propuesta fue rechazada señalando que la Central Única de Nombrada era inconstitucional. Por su parte, la Cámara Marítima señaló que el sueldo fijo era una suma irracional y que “(...) los salarios actuales fueron convenidos libremente y responden, por lo tanto, a la realidad económica del presente”³⁷. Ante la negativa, los sindicatos de Valparaíso iniciaron la movilización, paralizando las faenas de los puertos. Para radicalizar y visibilizar la movilización 9 trabajadores iniciaron una huelga de hambre, lo que concitó mayor respaldo y sumó apoyos en la región de Valparaíso del sector transportes y de los estudiantes quienes paralizaron en solidaridad por 72 horas. El puerto de San Antonio se plegó a la movilización, así como algunos puertos del norte, en específico el Puerto de Antofagasta.

En el Biobío, los trabajadores intentaron sumarse, pero fueron duramente reprimidos como recuerda Marcos Cárdenas, *“aquí en la zona, en el '85 se forman unos comandos comunales, que se llaman, de trabajadores portuarios. Pero lo que más se logra, estamos hablando en plena dictadura, donde las reuniones estaban prohibidas, y se logra hacer una marcha desde aquí a Concepción, donde a mitad del trayecto son dispersados por Carabineros, por los pacos. Así que no logra su objetivo esa marcha. Y además que los líderes o los dirigentes que encabezaron esa marcha fueron relegados a la Isla Quiriquina,*

³⁵ María José Luque, “Paro portuario: No nos harán naufragar”, *Análisis* N° 116, del 12 al 18 de noviembre, p. 11.

³⁶ *Idem*,

³⁷ *Idem*.

que es una isla que está al frente. Así que esa es la gran lección. Ahí nadie nunca más hizo nada, porque nadie se quería ir relegado, nadie quería tomar el liderazgo de los sindicatos.

Al cumplir las tres semanas de conflicto, la Cámara Marítima de Chile abandonó las negociaciones. Esto cambió el escenario de conflicto, ya que posicionó como interlocutor directo a gobierno, las compañías navieras y la Asociación de Exportadores, ya que el conflicto amenazaba con prolongarse para el inicio de la temporada de exportación de la fruta desde la segunda quincena de noviembre en adelante. Los trabajadores de Valparaíso fueron recibidos por el presidente de la asociación de exportadores, René Benavides y por representantes de las compañías navieras A.J. Boom y Sudamericana S.A.A.M.³⁸ La decisión de abandonar las negociaciones fue calificada por Heriberto Jara, dirigente de Valparaíso, como un “(...) intento por ignorar totalmente a los sindicatos, dirigentes y a todos los trabajadores organizados”. Dado que, a su juicio, los representantes gremiales “(...) se sienten respaldados por la actual legislación laboral”³⁹.

Pese a los apoyos concitados, la ausencia de apoyo de la COMACH y la imposibilidad de paralizar otras zonas portuarias repercutieron en que el paro finalmente fue despuesto y las tres demandas principales erigidas el 30 de octubre rechazadas. Pese a ello, se adoptaron algunas medidas que buscaron calmar los ánimos en el sector. En primer lugar, se aprobó la Ley 18.462 el 8 de noviembre de 1985, modificándose el Título VI del Código del Trabajo y demás disposiciones legales con miras a establecer algunas regulaciones sobre las disposiciones generales que estableció la ley 18.032 relativa a la existencia de Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo y la contratación del personal por anticipación, por escrito y por ciertas condiciones de tiempo. Por otra parte, se restringieron las llamadas “empresas de maletín” a través de Decreto Supremo N°56 de 1986 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, exigiéndoles un domicilio y ciertas condiciones financieras mínimas.

El balance del proceso de organización sindical en la década de 1980 fue desalentador. La COMACH por su colaboración inicial con la dictadura, su fracaso en las negociaciones con el gobierno en 1981 y por el hecho de haberse restado de las movilizaciones de 1985, fue

³⁸ “Paro marítimo: contra viento y marea”, *Análisis*, N° 118 del 26 de noviembre al 3 de diciembre de 1985.

³⁹ Ídem

cuestionada por el mundo sindical, perdiendo el apoyo de los sindicatos y gremios de diversos puertos del país. Pese a ello siguió constituida como una organización gremial con incidencia frente a las autoridades de turno, pero con una escasa capacidad de negociación laboral y una baja movilización en conflictos sindicales. Esto sumado a los propios efectos sociolaborales que implicaron las reformas conllevó que no sólo el sector estatal a través de Emporchi se vio reducido, sino que los sindicatos se vieron fuertemente mermados (gráfico 18).

En la práctica, en el sector laboral se generó una segmentación de los trabajadores, lo que repercutió en la fuerza de los gremios. Dado que los costos del factor trabajo se redujeron considerablemente producto de la eliminación de la matrícula y de la apertura indiscriminada de los trabajadores del sector, esto permitió romper con la exclusividad de la provisión de trabajo por parte de los gremios y eliminó la distinción taxativa entre trabajadores marítimos y portuarios dado que se extendió la polifuncionalidad. Esta presión sobre el monopolio de los oficios repercutió en una segmentación del mercado laboral. Las empresas navieras comenzaron a contratar a los trabajadores con mayor calificación que se desempeñaban en labores de movilización de carga utilizando maquinarias como grúas y personal de confianza que se desempeñaba en labores de supervisión y control. Por su parte, el grueso de la fuerza de trabajo asociada a los sectores de apoyo a la movilización de carga, a la estiba y la desestiba, pasaron a desarrollar funciones polivalentes. Como señala el dirigente Marcos Cárdenas, a las empresas navieras *“(...) se van la mayoría de los mejores, los mejores porque ¿a quienes reciben las empresas de muellaje? A los trabajadores más calificados; por darte un ejemplo, los que operan las grúas de los buques, ¿cachay? A esos trabajadores se les dice aquí güincheros (...) a los operadores de máquina, a los operadores de las maquinas rodantes que son las horquillas, ¿cachay? Entonces se llevan a toda la gente, ahí es cuando los sindicatos quedan vacíos.* En relación con la segmentación de la fuerza de trabajo, producto de las contrataciones de un sector reducido (pero con calificaciones) y la liberalización del conjunto del trabajo, el mismo dirigente señala: *“(..) las empresas contrataron a los más capacitados contrataron hueones para que fueran a barrer y todo lo demás. Entonces los sindicatos prácticamente son los trabajadores con menos capacitación que se quedan en los sindicatos, algunos hueones, lógicamente algunos viejos no se contrataron por la consciencia de clase que tenían”*

Como señalan diversos dirigente y trabajadores, esta derrota a nivel político implicó un duro golpe a la organización portuaria, la que perdió toda capacidad de agencia antes la agenda modernizadora que se llevó desde inicios de la transición con la gestión previa de lo que fue la ley 19.542 de modernización portuaria. Esto no supuso que no existiesen conflictos laborales en los terminales portuarios del país, ni que los trabajadores marítimo portuarias no participaran en las negociaciones de la ley a través de la COMACH. Esto más bien implicó que hubo un retroceso a dinámicas de negociaciones salariales y laborales de características locales y que la acción de la COMACH perdiera toda legitimidad ante las organizaciones marítimas de los trabajadores y que los costos de la privatización de la EMPORCHI lo asumiera el Estado a través de una política de compensaciones, jubilaciones y bonos para un segmento acotado de trabajadores de FENATRAPORCHI.

Tras la derrota del sector marítimo y portuario de la década de 1980 la acción de los sindicatos de trabajadores marítimos se orientó sobre todo a la suscripción de Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo, como una manera de dar una estabilidad mínima de ingresos mensuales a sus afiliados. Al retorno de la democracia, muchos trabajadores marítimos y portuarios fueron despedidos los cuales volvieron a los sindicatos, presionando a la fuerza de trabajo de los sindicatos para la obtención de ingresos mínimos mensuales. Esto los llevó a negociar a través de los sindicatos Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo, como señala Marcos, *“el retorno a la democracia las empresas echando a esos hueones que siempre estuvieron apatronados, los hueones volviendo a los sindicatos nosotros obviamente los recibimos y ahí como que se empezó a hacer un ambiente en el sentido de que necesitábamos algún tipo de protección, allí se crearon algunas leyes, ahí se crearon los CPPT convenios provisión de puestos de trabajo que es una figura que no sirve para ni una wea, sirvió si para que los trabajadores se notara de que había como un renacer de los trabajadores portuarios, esa fue como la primera señal”*

Por su parte, la negociación de un acuerdo marco entre la FENATRAPROCHI con el ejecutivo, permitió que la acción sindical fuese morigerada, por cuanto la reducción de personal fue compensada con bonos de jubilación anticipadas y una serie de medidas tales como entrega de bonos para viviendas y cursos de reconversión productiva. No obstante, la organización portuaria siguió planteando la importancia de disponer de una Ley General de

Puertos que regulara el conjunto de relaciones de la ciudad con los puertos en las diversas comunas portuarias.

1.2. Coyunturas de movilizaciones en respuesta a los procesos de licitación de los frentes de atraque (1997-2004)

La reemergencia de la conflictividad del sector marítimo se desarrolló como un proceso paralelo a las licitaciones de los frentes de atraque que realizaron las 10 empresas estatales creadas tras la disolución de ENPORCHI. Ese proceso general se articuló con procesos de politización de las condiciones laborales (en términos de seguridad, higiene y pensiones) y de remuneraciones en los diferentes puertos (privados y concesionados), generando coyunturas de movilizaciones regionales y nacionales. A comienzos del siglo XXI varios puertos iniciaron procesos de movilizaciones en respuesta a las (eventuales) consecuencias que tendrían las licitaciones sobre los trabajadores. La organización que tomó la posta en ese proceso fue la Coordinadora Nacional Marítimo Portuaria, una organización de hecho surgida para la coordinación de la acción sindical de los puertos hacia finales de la década de 1990.

Hacia finales del año 2000 la coordinadora inició un proceso de paralización de todas las faenas portuarias en cinco puertos exportadores del país, días antes del inicio de la temporada exportadora de fruta: Valparaíso, San Antonio, San Vicente, Talcahuano e Iquique, abarcando cerca de 5.000 trabajadores. La motivación inicial del paro fue el incumplimiento de acuerdos suscritos entre los trabajadores y el gobierno relativo a medidas de mitigación ante la puesta en marcha del proceso de privatización portuario. Junto con ello se levantaron reivindicaciones laborales tales como la generación de un proyecto de ley que modificasen el contrato de trabajo eventual por una figura de mayor estabilidad contractual y de remuneraciones. Finalmente, la demanda se concentró en el cumplimiento de la entrega de 700 pensiones de gracia de dos ingresos mínimos mensuales que comprometió el gobierno en las mesas desarrolladas durante el año 1999.

El presidente de la Asociación de Exportadores, Ronald Bown, señaló que estas demandas eran unas “minucias” y que lo que evidenciaba esta movilización era un efectivo “problema social”. Esto en la medida que los estibadores portuarios “son eventualmente trabajadores particulares”, por lo que son afectados por la “(...) decisión de las concesiones que conlleva

un carácter social que el privado no puede solucionar”⁴⁰. En ese sentido la estrategia del empresariado fue trasladar la responsabilidad de la movilización al Estado, en la medida que le correspondía a este hacerse cargo de los costos sociales del proceso de modernización portuario y de la concesión de los frentes de atraque. A pesar de aquello, el subsecretario de Transporte, Patricio Tombolini desconoció esta responsabilidad, señalando que “El gobierno no tiene ninguna relación contractual con estos trabajadores. Estos trabajadores jamás han laborado con el Estado chileno”. Asumiendo que las negociaciones de finales de 1999 fueron “(...) una conducta que tuvo el Gobierno para evitar el costo social de las privatizaciones que podían tener algún efecto importante en el empleo de los trabajadores portuarios”⁴¹.

Dos semanas más tarde, ante la negativa del gobierno a suscribir los puntos de sus demandas, la Coordinadora Nacional Marítimo Portuaria señaló que “(...) así como el Gobierno declara negarse a conversar durante una movilización social, la Coordinadora no acepta negociar bajo presiones ilegítimas o amenazas. Y nada más ilegítimo que presionar un acuerdo final, con la permanencia en situación de pobreza de las personas llamadas”⁴².

Este conflicto se destrabó parcialmente al acceder a las demandas monetarias, comprometiéndose a generar mesas de trabajo para solucionar los problemas de la inestabilidad laboral de los trabajadores eventuales.

Tras estas movilizaciones se inició una coyuntura de movilizaciones regionales en los contextos de negociación de las licitaciones de los frentes de atraque, las condiciones del trabajo eventual y de remuneraciones. En el caso de la Región del Biobío, la iniciativa la tomaron los trabajadores del Puerto (privado) de Lirquén. Las reivindicaciones levantadas en esa oportunidad fueron por motivos salariales y el repertorio de acción fue el bloqueo del acceso al terminal portuario. Dada que la movilización se planificó sólo en dicho puerto, las agencias navieras pudieron quebrar la movilización trasladando y operando las naves en los puertos vecinos de las comunas de Talcahuano y Coronel. Por su parte, dada la inexistencia de vínculos de trabajo y redes de solidaridad entre los sindicatos de las

⁴⁰El Mercurio, 3 de noviembre de 2000

⁴¹“Gobierno implacable: “NI con 5 mil portuarios paralizados negociamos”, *El Mercurio*, 3 de noviembre de 2000.

⁴²“Portuarios denuncian “presión ilegítima del gobierno”, *El Mercurio*, 15 de noviembre de 2000.

comunas portuarias del Biobío, no hubo apoyo por parte de los sindicatos marítimos portuarios de la región⁴³. Esta situación, como señalan Santibáñez y Gaudichaud (2017) permitió desarrollar un detonante pedagógico de las consecuencias de ir a una movilización sin el apoyo y respaldo de los demás puertos regionales.

Los aumentos de las transferencias de cargas y las presiones laborales sobre la fuerza de trabajo de la región llevaron a que el año 2003 nuevamente se iniciase un proceso de movilización regional, pero esta vez iniciada por San Vicente. Previo a iniciarse la movilización, los sindicatos de San Vicente iniciaron un proceso de fusión interno. Durante las décadas de 1980 y 1990 llegaron a existir 16 sindicatos en el puerto, los que en el contexto de licitación de los frentes de atraque deciden unificarse para afrontar de mejor manera el nuevo proceso, conformando cuatro sindicatos, cuya hegemonía recayó en el histórico Sindicato de Estibadores de San Vicente. Este sindicato era el más antiguo de todos, fundado el 12 de mayo de 1954⁴⁴ y era el espacio donde se agrupaban los dirigentes con mayor formación política: Dante Campana, Sergio Parra y Marcos Cárdenas, entre otros.

A diferencia de los años anteriores, la movilización de junio de 2003 contó con la solidaridad regional de los sindicatos marítimos portuarios. Las demandas gremiales apuntaban hacia la obtención de un reajuste tarifario de turno base, la nivelación tarifaria en todos los puertos, abolición de los pagos de medios turnos y bonificación por laborar en condiciones especiales (días festivos o bajo lluvia)⁴⁵. A diferencia del 2001, la paralización regional fue total y tras dos días de movilizaciones, la empresa San Vicente acusó públicamente que fueron obligados a negociar con “la pistola en la cabeza”. El dirigente de los estibadores de San Vicente, Sergio Parra, recuerda al respecto que “(...) cuando nosotros hicimos el paro del 2003, nos dimos cuenta que teníamos poder. Todavía no hablábamos de ser estratégicos como sector, ni ninguna de esas cosas. Estábamos levantándonos, enfocados en conseguir trabajo, en mejorar las tarifas y las condiciones laborales”.

⁴³“Trabajadores de Lirquén bloquean ingreso al puerto”, *Cooperativa*, 17 de julio de 2001.

⁴⁴“Sindicato de Estibadores de San Vicente cumple 60 años”, *Resumen*, 12 de agosto de 2014. Dante Campana, “Estibadores de San Vicente-Una organización comunitaria y sindical”, *Colectivo de Trabajadores*, 3 de noviembre de 2012.

⁴⁵Luis Candia, “Toma de puertos. Victoria de los trabajadores”, *Pastoral popular*, N° 285, agosto de 2003.

La clave de dicha movilización fue el apoyo prestado por los puertos de la región. Al respecto, el dirigente Marcos Cárdenas señala que la colaboración de los puertos de Coronel y Lirquén no fue planificada con anterioridad a la movilización. Estos sindicatos se plegaron, por cuanto estaban afrontando un proceso de negociación similar (en el caso de Coronel) y porque en el caso de Lirquén habían fracasado el año 2001 y las consecuencias del fracaso fueron negativas para el sindicato y los trabajadores. Dado que la gerencia de Puerto San Vicente se negó a negociar con el sindicato, los dirigentes por acuerdo de su asamblea recurrieron a la solidaridad con los sindicatos de los puertos vecinos: “(...) *Así que empezamos a pensar que qué es lo que podíamos hacer. Y ahí surge la idea de que podíamos ir a conversar con los puertos vecinos, porque, cabe mencionar igual, que cuando un puerto o una comuna entraba en conflicto con el empleador los barcos se derivaban a las otras comunas. (...). Así que si un puerto entraba en conflicto los navieros lo que hacían era retirar sus naves e ir al otro puerto en donde las faenas se desarrollaban en forma normal. Así que ahí nace la idea de ir a conversar con los dirigentes de Lirquén y de Coronel. Cosa de que en plena negociación, cuando ya nos damos cuenta de que hay una negativa de parte del contratista, nos atrevimos a visitar sin previo aviso a los dirigentes de Lirquén y de Coronel*”.

Desde esa perspectiva la motivación original de la solidaridad fue por un beneficio económico inmediato del conjunto de los sindicatos en conflicto, no por la existencia de una elaboración simbólica en torno al rol estratégico del sector portuario a nivel regional. Esta noción de rol estratégico será desarrollada con posterioridad producto de los éxitos en las movilizaciones obtenidas por los portuarios en el ciclo 2010-2014 y que fue desarrollada por dirigentes, asesores sindicales y corroborada en la acción a través del éxito de las movilizaciones.

En octubre de 2003 los portuarios del norte dieron a conocer la Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile. Esta organización formada a mediados de junio de 2003, asociada al dirigente Jorge Silva Berón (presidente del Sindicato de Iquique), tuvo como antecedentes una coordinadora regional del norte (que agrupaba los puertos de Arica, Iquique, Tocopilla, Caldera, Chañaral, Huasco y Coquimbo). Durante el año 2004 se realizan una serie de movilizaciones regionales, tanto para negociar las

condiciones laborales del sector marítimo en el proceso de licitación (por ejemplo, en las movilizaciones los portuarios de Arica⁴⁶ y en San Antonio⁴⁷); como por motivo salariales, como lo fue la paralización del puerto de Iquique, y de relaciones laborales, como el conflicto entre portuarios de Punta Arenas y Ultraport. Este último se resolvió de manera favorable para los trabajadores por efecto de la presión de los trabajadores de Arica, Iquique, Talcahuano y Coronel que boicotearon las naves de la firma. Hacia finales de octubre, nuevamente los trabajadores del Biobío paralizaron las faenas portuarias en solidaridad con las movilizaciones de los portuarios de Iquique⁴⁸, paralizando las faenas en los puertos de Lirquén, Coronel, Talcahuano y San Vicente, bloqueando la entrada a este último con contenedores⁴⁹.

Esta coyuntura de movilizaciones en el contexto de las licitaciones de los frentes de atraque dio a los portuarios las posibilidades de consolidar vínculos y redes regionales, ensayar tácticas de solidaridad a través de los paros solidarios en apoyo a negociaciones en otros puertos. Al mismo tiempo permitió que en las regiones se fuese consolidando aprendizajes organizacionales que permitieron ir dando cuenta de la importancia de los trabajadores marítimos portuarios de su posición estratégica en la cadena logística de la exportación. Visto desde la perspectiva histórica, se comenzaron a generar condiciones de posibilidad para que las organizaciones sindicales en los puertos retomaran el protagonismo que tuvieron a lo largo del siglo XX pero al margen de un sistema de relaciones industriales tripartito normado y de las organizaciones tradicionales del sector.

No obstante, y pese a los avances evidenciados, aún no se habían generado las condiciones para un proceso de revitalización sindical completo. Las organizaciones nacionales de los trabajadores portuarios siguieron siendo el resultado de coordinaciones esporádicas, las que estuvieron sujetas a las presiones propias de relaciones sindicales personalistas. Un caso emblemático de aquello es el reflujo que se evidencia en la Coordinadora Marítima Portuaria después de la estrepitosa salida de su dirigente, Jorge Silva Berón acusado de

⁴⁶“Estibadores no descartan paralizar el puerto de Arica”, *La Estrella de Arica*, 12 de marzo de 2004.

⁴⁷“Portuarios acordaron rechazar proceso de licitación”, *El Líder*, 22 de marzo de 2004.

⁴⁸“Privados en alerta por escalada de violencia laboral en los puertos”, *El Diario Financiero*, 8 de octubre de 2004. “ITI presentará recurso de protección”, *La Estrella de Iquique*, 12 de octubre de 2004. “las contusiones que dejó el paro portuario”, *La Estrella de Iquique*, 26 de octubre de 2004.

⁴⁹“Puertos de la VIII Región paralizaron por ocho horas”, *El Sur*, 8 de octubre de 2004.

colaboración con las agencias navieras del norte en el año 2006. Al respecto, un asesor sindical de la Unión Portuaria del Biobío señaló que la “(...)coordinadora sufría estructuralmente de muchos problemas, como gran parte de los movimientos obreros. Un exceso de verticalismo, falta de democracia real, que son temas que están ahí en discusión, porque incluso viendo el tema actual, porque se alega que el gobierno no es participativo, pero la verdad es que los movimientos obreros no se alejan mucho de esa realidad. El dirigente es casi un Dios, es un tema a solucionar. Pero en este caso ni siquiera eran elegidos, los dirigentes ni siquiera eran dirigidos” (Gonzalo Díaz)

1.3.Reorganizaciones regionales y demanda nacional por cobros de impuesto a la renta: 2009-2013

Hacia finales de octubre de 2009, los portuarios convocaron a una reunión nacional en la ciudad Huasco, a la que sólo asistieron trabajadores de la región del Biobío de los puertos de Talcahuano, San Vicente y Coronel. El objetivo fue buscar las estrategias para instalar sus demandas históricas, como la solución de la situación de la estabilidad de las remuneraciones de los trabajadores eventuales y denunciar el cobro ilegítimo de impuesto a la renta⁵⁰. Los dirigentes presentes acordaron conformar la “Unión de Trabajadores Portuarios de la Región del Biobío y Huasco”, acordando realizar su congreso fundacional en marzo de 2010. En ese contexto, el terremoto del 26 de febrero que destruyó parte de la infraestructura portuaria de la región generó la posibilidad a los portuarios del Biobío para posicionar una agenda regional.

El 18 de mayo los portuarios convocaron a una movilización regional en el Biobío exigiendo al gobierno un bono de compensación producto de los daños generados por el terremoto⁵¹. Los dirigentes de los portuarios eventuales de Coronel, San Vicente, muelle CAP y Lirquén se reunieron por espacio de una hora a puertas cerradas con la intendenta Jacqueline Van Rysselberghe y con los SEREMIS del Trabajo y Economía.

⁵⁰ “Trabajadores Portuarios de Chile inician movilización”, *Biobío*, 9 de diciembre de 2009.

⁵¹ “Trabajadores portuarios marchan en Concepción exigiendo bono de compensación por despidos tras sismo”, *Biobío*, 18 de mayo de 2010.

En junio, la Unión Portuaria del Biobío convocó el “Primer Encuentro de Sindicatos de la Exportación de la Octava Región”, que reunió a trabajadores forestales, portuarios, de transportes y del sector pesquero.

Durante el mes de agosto continuaron las movilizaciones regionales para exigir beneficios que para compensar la situación de cesantía por efecto del terremoto: “Los trabajadores portuarios de la zona dieron por iniciada una serie de movilizaciones frente a lo que consideran “una política de oídos sordos de las autoridades, frente a su delicado tema laboral. Por lo mismo, llegaron hasta el edificio de la Intendencia Regional a exigir lo que consideran como un derecho”⁵². Ante el hecho de no obtener rápidas respuestas, los portuarios de Talcahuano continuaron con sus movilizaciones para obtener respuestas ante sus demandas para compensar la situación laboral post-terremoto⁵³.

Esta situación les permitió para plantear sus demandas a nivel nacional, sosteniendo una reunión con la ministra del Trabajo. En esta oportunidad, sus demandas se ampliaron a materias de salud, leyes laborales y otras reivindicaciones⁵⁴. Tras haber conseguido el financiamiento de un curso de capacitación para palear la cesantía producto de la destrucción de algunos terminales de atraque por efectos del terreno y posterior tsunami, los obreros portuarios suscribieron un acuerdo con el ejecutivo para la realización de cursos capacitación a ser efectuados por los trabajadores portuarios. Tras modificarse estos términos de los acuerdos y ser licitados por parte del gobierno, los portuarios del Biobío reaccionaron efectuando una movilización regional. Hacia finales de diciembre de 2010, se manifestaron en el centro de la ciudad y otro grupo se desplazó hacia el acceso del terminal de San Vicente, bloqueando su acceso⁵⁵.

Uno de los asesores sindicales, sobre ese proceso señala “(...) Como vino el terremoto, imagínate que a primera gané que tuvo la UPBB fue unas cajas de alimento para la gente. Nos ganamos 800 cajas y eso fue una tremenda ganá para nosotros en esa época. Lo que

⁵²Trabajadores portuarios del Bío-Bío exigen intervención de las autoridades frente a cesantía, *Biobío*, 5 de agosto de 2010.

⁵³“Talcahuano: Portuarios se manifiestan exigiendo apoyo del Gobierno para paliar situación tras sismo”, *Biobío*, 12 de agosto de 2010.

⁵⁴Trabajadores portuarios de Bío-Bío plantearán demandas a ministra del Trabajo, *Biobío*, 17 de agosto

⁵⁵ Trabajadores portuarios protestan en Talcahuano por cursos de capacitación, *Biobío*, 15 de diciembre de 2010.

hizo que en ese instante se metieran los contratados a la UPBB... jejeje. Por una mugrosa... nosotros no reímos ahora, evaluamos y la caja no tenía más de 12 mil pesos en mercancía, pero el solo hecho de ganar esa cajita, dijo, “esta weá sirve para algo, por lo menos nos ganamos una cajita” y así nos ganamos a los contratados. Después lo que pedimos fue las mitigaciones y nos ganamos las mitigaciones para las personas que especialmente el puerto había sido dañado y estuvieron algunos como seis meses sin pega” (Gonzalo Díaz).

A inicios del año 2011, los portuarios se tomaron las oficinas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleos de la región del Biobío en protesta⁵⁶. En torno a la consigna *Con los portuarios no se juega. Los acuerdos se respetan*, los trabajadores reclamaron por la tardanza del cumplimiento de los acuerdos de octubre de 2010 y exigieron el pago de \$700.000.

El 17 mayo estalla una paralización en el Puerto Lirquén por una reivindicación salarial. Inicialmente la movilización surgió en respuesta a una reducción de las dotaciones de las cuadrillas, la cual posteriormente escaló en una reivindicación tarifaria que buscaba la homologación del valor turno al existente en los otros puertos de la región. Si bien los trabajadores de los sindicatos del Puerto de Lirquén formaron parte de la constitución de la UPBB, se retiraron al poco tiempo por desacuerdos internos⁵⁷. La UPBB para en solidaridad con Lirquén⁵⁷ y se instala como reivindicación el establecimiento de una tarifa regional⁵⁸. Tras tres semanas de movilización por parte de los sindicatos de trabajadores eventuales de Lirquén el conflicto se agudizó el lunes 6 de junio con la paralización de 1.500 trabajadores de los sindicatos de San Vicente y Coronel. Al respecto el dirigente de los trabajadores eventuales, Gabriel Alfaro indicó que “(...) se determinó por acuerdo unánime comenzar con el primer turno de un paro prolongado que va a ser evaluado cada tres horas, si no hay respuesta de Puerto Lirquén para conformar una mesa de diálogo”⁵⁹.

⁵⁶Trabajadores portuarios se toman oficinas del Sence del Bío-Bío, *Biobío*, 10 de enero de 2011.

⁵⁷“Violencia policial en el puerto de Lirquén”, 19 de mayo de 2011.

⁵⁸“Portuarios de San Vicente y Coronel apoyan a trabajadores de Lirquén”, *Biobío*, 28 de mayo de 2011.

⁵⁹ Trabajadores portuarios de Coronel y San Vicente se suman a paralización de actividades, *Biobío*, 6 de junio de 2011.

Al día siguiente y ante la negativa de la gerencia de Puerto Lirquén, la paralización se extendió y cerca de 2.000 trabajadores portuarios de la región agrupados en la Unión Portuaria del Biobío se plegaron a la movilización, entre personal contratado y eventual⁶⁰, lo que significó un duro golpe para las agencias navieras. Los efectos económicos de esta movilización fueron considerables, estimándose en una pérdida cercana a los 3.000 millones de pesos para Puerto Lirquén en lo que la prensa calificó “(...) como el conflicto más grande que ha enfrentado Lirquén”. Pese a una quinta reunión en la sede de la Dirección del Trabajo, la empresa cerró las puertas a la demanda de una tarifa regional.

Los efectos de la paralización regional no sólo fueron económicos, sino también logísticos para el acopio de los productos exportadores, registrándose problemas en el conjunto de la cadena de la distribución. Al respecto, el presidente de la Federación de Dueños de Camiones, Germán Faúndez, señaló que cerca de 3.000 camiones están siendo afectados producto de esta movilización⁶¹. Pero también sociopolíticos, en la medida que se extendieron los vínculos con otras organizaciones sociales que solidarizaron con las demandas de Lirquén. Tras 26 días de movilización, el domingo 12 de junio los trabajadores del Puerto de Lirquén sumaron el apoyo de la Red Construyamos, quienes señalaron en una declaración pública que *“Las demandas de las organizaciones sindicales no son diferentes a las del conjunto del movimiento social, en tanto apuntan a denunciar una política económica adversa a los intereses del conjunto del país, depredando los recursos naturales, empobreciendo sistemáticamente a los trabajadores y enriqueciendo excesivamente a los empresarios”*⁶²

Días más tarde, el conflicto se destraba de manera favorable para los trabajadores de Lirquén. El amplio apoyo social, la solidaridad de las organizaciones sindicales de la Unión Portuaria del Biobío y la paralización efectiva de la cadena logística del transporte en la región hicieron insostenibles la presión en contra el Puerto de Lirquén. El resultado del punto de vista sindical no sólo fue una victoria para los trabajadores eventuales de Lirquén, sino para el conjunto de los trabajadores marítimos portuarios de la región. Si bien del

⁶⁰Portuarios de San Vicente y Coronel paralizaron actividades en apoyo a Puerto Lirquén, *Biobío*, 7 de junio de 2011.

⁶¹ Paro de portuarios de Lirquén genera problemas en descarga de camioneros, *Biobío*, 8 de junio de 2011.

⁶² Red Construyamos apoya a trabajadores portuarios en paro de Lirquén, *Biobío*, 12 de junio 2011.

punto de vista de la demanda no se logró el establecimiento de una tarifa de operaciones por turno de manera regional, el logro económico representó un avance significativo⁶³. No obstante, el triunfo más importante fue sindical. Tras la movilización los sindicatos de eventuales y contratados de Lirquén se sumaron a la Unión Portuaria del Biobío, agrupando en una sola organización regional a los tres principales puertos exportadores con el conjunto de las organizaciones sindicales. Pero también desde el punto de vista de la acumulación de experiencia organizacional, en la medida que el repertorio de movilización regional va decantando en una racionalidad política de las organizaciones sindicales que ve en la movilización regional coordinada y en el boicot económicos dos tácticas claves de la estrategia sindical. Esto acentúa el razonamiento de que el sector marítimo portuario corresponde a un sector en posición estratégica que le dota de fuerza y una amplia capacidad de presión.

Al concluir esa movilización, la Unión Portuaria del Biobío comienza a explorar nuevas tácticas. A comienzos del año 2012 implementando una táctica de “apuntar hacia el Estado, a través de las empresas”, los trabajadores de los puertos de Arica, Iquique, Mejillones, Antofagasta, Tocopilla, Chañaral, Caldera, Huasco, Coquimbo, San Vicente, Lirquén y Coronel paralizaron faenas, exigiendo al Estado la devolución de un impuesto a la renta mal habido. La paralización duró un turno y se efectuó el 30 de enero⁶⁴. El motivo que gatilló esta paralización fue la exigencia de restitución de un impuesto a la renta, dado que el año 2010 el Servicio de Impuestos Internos dictó una circular en la que estableció un procedimiento especial para los trabajadores eventuales. Como medida de presión, los portuarios de los puertos antes indicados, paralizaron un turno, para con ello dar una señal de presión al poder Ejecutivo y emplazarlo a la instalación de una mesa de trabajo para la restitución retroactivo de los dineros cobrados de manera retroactiva desde 1981.

La movilización se extendió por los días 15 y 16, la que contó con el respaldo de estudiantes (secundarios y universitarios) y otros dirigentes sindicales de diversas

⁶³Los trabajadores eventuales de Lirquén consiguieron un valor turno de \$25.000. En el resto de los puertos del Biobío, le valor turno era de \$28.000.

⁶⁴“Portuarios del Biobío se movilizan exigiendo restitución total de impuesto a la renta cobrados excesivamente”, *Biobío*, 30 de enero de 2012.

regiones⁶⁵. Felipe Ramírez, dirigente de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (Fech), señaló ante la prensa: *“Hemos decidido solidarizar, porque entendemos que las reivindicaciones de los trabajadores portuarios son transversales, en la medida que atacan una estructura tributaria sumamente injusta, que grava con más fuerza a los más pobres”*⁶⁶. Uno de los aspectos puesto en juego por los dirigentes que se plegaron en solidaridad con las demandas de los trabajadores portuarios, estaban orientados hacia el fortalecimiento de los diversos actores sociales con miras a afrontar negociaciones con mejor posición de fuerza.

Los estudiantes hacían eco del repliegue de la movilización del 2011 y a la vez, de los gestos de solidaridad brindados por la Unión Portuaria del Biobío con motivo de las movilizaciones estudiantiles. Por ello, Ramírez, remarcaba: *“Las lecciones más importantes que nosotros podemos sacar de las movilizaciones que se desarrollaron el año de 2011, es la necesidad de que los distintos sectores sociales puedan avanzar en la unidad de sus propias [demandas]”*⁶⁷. Por su parte, el dirigente de la Federación de Trabajadores de Walmart-Líder, Manuel Díaz, señaló *“Queremos dejarle en claro al Gobierno, que este es el primer paso de la unidad de los trabajadores y los estudiantes. Hoy estamos apoyando las movilizaciones con los estudiantes y en así será en el futuro”*⁶⁸.

Pese a las insistencias de los dirigentes portuarios esta demanda en particular no causó efecto en el Ejecutivo. Por ello es por lo que buscaron extender sus redes de apoyo hacia el parlamento a través de algunos diputados (Clemira Pacheco, PS)⁶⁹.

Mientras ese escenario de conflicto continuaba, los trabajadores de San Vicente y Talcahuano posicionaron demandas instaladas con motivo del terreno del 2010, organizando una marcha hacia Santiago con cientos de afiliados del sindicato de Trabajadores Portuarios Embaladores del Puerto de Talcahuano. José Agurto, vocero

⁶⁵“Trabajadores portuarios realizan paro por 48 horas por deuda impaga del estado”, *Emol*, 14 de febrero de 2012.

⁶⁶ “Estudiantes y trabajadores del retail convocan a marchar en Santiago en apoyo a paro de portuarios”, *Radio Biobío*, 15 de febrero de 2012.

⁶⁷ Estudiantes y trabajadores del retail convocan a marchar en Santiago en apoyo a paro de portuarios”, *Radio Biobío*, 15 de febrero de 2012.

⁶⁸ Estudiantes y trabajadores del retail convocan a marchar en Santiago en apoyo a paro de portuarios”, *Radio Biobío*, 15 de febrero de 2012.

⁶⁹“Portuarios Lirquén, Coronel y Talcahuano solicitan al Gobierno una mesa de diálogo”, *Radio Biobío*, 11 de marzo del 2012.

regional, señaló que *“Se tomó la decisión, los compañeros del Puerto de Talcahuano, de hacer esta marcha a Santiago, viendo la tozudez del gobierno y del Estado. De reiterar cartas al presidente de la República, no habiendo habido ninguna respuesta, habiendo sí acordado lo mismo que está solicitando el puerto de Talcahuano con el Puerto de Coquimbo”*⁷⁰. En una respuesta ante aquella visible movilización, dirigentes regionales fueron citados a la Intendencia del Biobío acogiendo las demandas y siendo ésta cancelada⁷¹. Al respecto, Moises Cid, presidente del sindicato, señaló que *“nosotros estamos en estatus quo de la movilización. Si bien se bajó la movilización, estamos en estado de alerta. Todo va a depender de lo que se converse en estas reuniones”*. Por su parte, el SEREMI Oscar Aliaga informó que *“(…) se ha acordado con los propios trabajadores que esta mesa va a partir desde cero (…) Se va a avanzar en conjunto con ellos en la búsqueda de acuerdos respecto a las inquietudes que han formulado”*⁷²

Una primera respuesta por parte del gobierno al reclamo por las cotizaciones impagas de los portuarios se generó el jueves 17 de mayo, cuando anunció que emitiría un reclamo formal al SII por esta situación. En septiembre hubo una respuesta del Ejecutivo a través de la Ministra del Trabajo, Evelyn Matthei quien señaló que comenzarían a devolver, de manera progresiva, los impuestos descontados a los trabajadores eventuales entre 1981 y 2010⁷³. En sus palabras, los montos de las indemnizaciones variarían entre \$160.000 y 2 millones de pesos. La respuesta de los portuarios no fue satisfactoria, amenazando con una paralización, que finalmente les permitió entablar una mesa con el Ministerio por esta materia. Las negociaciones continuaron en octubre cuando a comienzos de dicho mes se comienza a generar un principio de acuerdo, en el contexto de una movilización iniciada en el Puerto de San Antonio a la que se plegaron portuarios de todo el país.

El 24 de septiembre 2.500 trabajadores del Puerto de San Antonio iniciaron una movilización. El motivo de esta movilización regional se vinculaba con el proceso de

⁷⁰ “Trabajadores portuarios de la región del Bío-Bío paralizan sus funciones por demandas laborales”, *Radio Biobío*, 7 de mayo de 2012.

⁷¹ “Portuarios de Talcahuano logran mesa de trabajo con autoridades y suspenden marcha a Santiago”, *Radio Biobío*, 8 de mayo de 2012.

⁷² “Mesa de trabajo entre Gobierno y portuarios de Talcahuano podría extenderse por 3 meses”, 15 de mayo de 2012.

⁷³ “Trabajadores portuarios disconformes con devolución de descuentos irregulares anunciada por Matthei”, *Radio Biobío*, 6 de septiembre de 2012.

modernización del puerto y de las licitaciones de los frentes de atraque. Al respecto, Sergio Vargas, dirigentes del Sindicato de Estibadores, *“La principal causa de esto, es un tema que tiene que ver con la modernización de los puertos y la licitación de estos, en donde los trabajadores estamos pidiendo pensiones de invalidez para trabajadores que ya están en condiciones de seguir desempeñándose en las distintas áreas del Puerto de San Antonio”*. Agregando que en diversas oportunidades, *“(…) se le dijo al Estado que con la modernización de los puertos iba a quedar mucha gente cesante, que no iba a poder por sus condiciones de edad y daños físicos, no iban a poder desempeñándose en los puertos. Por lo tanto, había que crear una instancia, donde esta gente podría ser pensionada y retirada de los puertos”*⁷⁴.

En la misma táctica de “apuntar hacia el Estado a través de las empresas”, el dirigente Sergio Vargas enfatizó que el carácter del paro era para emplazar al gobierno a negociar esta situación: *“Eta paralización es para sensibilizar al gobierno de que converse con nosotros. Nosotros hoy en día estamos negociando con el gobierno y la paralización se mantiene porque no hemos recibido ninguna respuesta”*. Los trabajadores del Frente Amplio de Trabajadores marítimos-portuarios de Valparaíso se sumaron el 25 de septiembre a la movilización en solidaridad. Tras una semana de movilizaciones otras organizaciones de trabajadores marítimos portuarios deciden sumarse, los que se reunieron el 1 de octubre en San Antonio para evaluar la situación⁷⁵.

Al día siguiente 2.000 trabajadores de los cuatro puertos afiliados a la Unión Portuaria del Biobío paralizan en solidaridad con San Antonio (Talcahuano, San Vicente, Coronel y Lirquén). El trasfondo del apoyo de la Unión Portuaria del Biobío fue posicionar a San Antonio como una línea de presión para la demanda de las pensiones iniciada a comienzos del 2012. Dada la envergadura de la movilización, diversos senadores y diputados emplazan al gobierno para que destrabe el conflicto, que finalmente se reunió a través de la Ministra del Trabajo con los dirigentes de los puertos movilizados. El paro de San Antonio dejó pérdidas por 753 millones de dólares, lo que constituyó un factor de presión

⁷⁴“2.500 funcionarios portuarios inician paro indefinido de actividades en San Antonio”, *Radio Biobío*, 24 de septiembre de 2012.

⁷⁵“Portuarios de San Antonio no descartan movilización nacional por adhesión de otros recintos al paro”, *Radio Biobío*, 1 de octubre de 2012.

insostenible. La propuesta del gobierno fue aceptada el 5 de octubre. El dirigente de San Antonio, Sergio Vargas indico: *“los trabajadores votaron democráticamente y decidieron aceptar la propuesta del gobierno”*⁷⁶

A comienzos de enero de 2013 la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de Ley que indemnizaba a los trabajadores portuarios por el cobro de impuesto a la renta. Si bien la demanda inicial era retrospectiva hasta 1981, el acuerdo suscrito contempló hasta 11 años. Pese a ello, la Unión Portuaria del Biobío se mostró satisfecha con el acuerdo sostenido.⁷⁷

A mediados de mes, los portuarios nuevamente amenazan con una paralización nacional incluyendo San Antonio. El motivo esta vez es en respaldo a una serie de despedidos que se realizaron en el Puerto de Antofagasta a semanas de haber suscrito una negociación. Al respecto, Sergio Vargas comentó que *“San Antonio ya paró ayer en advertencia para que le solucionara el tema e Antofagasta. Pero como no se ha dado una solución, vamos a tomar una decisión, porque esto va a ir crescendo”*⁷⁸.

El 16 de marzo estalló una movilización en Puerto Angamos, iniciada por uno de los cinco sindicatos del puerto, exigiendo a la empresa Ultraport media hora de colación. Para el 26 y 27, se suman los obreros de Iquique, Antofagasta, San Antonio y de las tres comunas puerto del Biobío, iniciando un paro indefinido en solidaridad⁷⁹. Los trabajadores de la Unión Portuaria del Biobío señalaron: *“nosotros como unión portuaria regional (...) hemos tomado la decisión de apoyar, solidariamente, paralizando las faenas a los compañeros de Mejillones y Angamos, para que ellos tengan una solución a algunos puntos que están solicitando”*. En palabras de Agurto, la *“empresa Ultraport, caracterizada en despidos y prácticas antisindicales en todos los puertos en lo que ha trabajado, siga haciendo estas prácticas en el norte, despidiendo gente”*⁸⁰.

⁷⁶“Trabajadores portuarios aceptan propuesta del Gobierno tras 13 días de paralizaciones”, *Radio Biobío*, 5 de octubre de 2012.

⁷⁷ Cámara Baja aprueba devolución de dineros a portuarios tras mal cobro de impuestos por 11 años, *Radio Biobío*, 3 de enero de 2013.

⁷⁸ Movilización de trabajadores portuarios amenaza con paralizar principales puertos del país, *Radio Biobío*, 16 de enero de 2013.

⁷⁹“Como el paro colación de Angamos se convirtió en un conflicto nacional que tiene en jaque a los exportadores”, *La Segunda*, 5 de abril de 2013.

⁸⁰ Trabajadores portuarios del Bío Bío paralizan sus labores en apoyo a operarios de Mejillones, *Radio Biobío*, 29 de marzo de 2013.

La empresa Ultraport accedió a la demanda del sindicato, pero se negó a la incorporación de dos dirigentes, seis trabajadores eventuales y cuatro contratados. Agurto, vocero de la Unión Portuaria del Biobío señaló que “(...) *el Sr. VonApen, dueño de la empresa Ultraport, lleva más de cuarenta años con prácticas antisindicales, que con los trabajadores portuarios se ha enriquecido, hoy día no quiere reingresar a dos compañeros despedidos dirigentes (...) hay poca voluntad de parte del empresariado por solucionar este problema*”. El senador Alejandro Navarro respaldó las movilizaciones, indicando que “*aquí la solución está en manos de Ultraport. Aquí se han realizado prácticas antisindicales y legítimamente se ha hecho un paro en solidaridad. No hay un paro similar en cuarenta años*”.⁸¹

A los días se sumó el Puerto de Valparaíso y el conflicto de Mejillones escaló a nivel nacional. Este escenario de conflicto movilizó la preocupación del empresariado y del Gobierno a través del Ministerio del interior. El dirigente Gremial de la Asociación de Exportadores de Manufacturas del Biobío (Asexman), Alfredo Meneses señaló que “(...) *el impacto que está teniendo, no afecta solamente a un puerto. Afecta a toda una cadena de entes, agentes y empresas y por supuesto empresarios, que están en el caso de las medianas y pequeñas empresas de mantenerse en el comercio exterior*”.⁸² Por su parte, la empresa cuprífera también se vio afectada con más 60.000 toneladas de cobre no transferido por los puertos.

El conflicto de Mejillones amenazó al conjunto de la economía nacional. Por este motivo, se dirigió hacia la región la Ministra del Trabajo Evelyn Mathei, quien finalmente logró destrabar el conflicto y poner fin a las movilizaciones el 5 de abril. Gabriel Alfaro, el nuevo vocero de los portuarios del Biobío señaló los puntos del acuerdo: “*este acuerdo consiste en cuatro puntos, que por lo menos en el tema social en el que estaba involucrada la Unión Portuaria del Biobío era el reingreso de dos dirigentes que habían sido afectados por la movilización. El reintegro de sus labores, el retiro de toda carta de amonestación*

⁸¹ Portuarios del Bío Bío realizan manifestaciones en apoyo a trabajadores de Mejillones, *Radio Bibío*, 30 de marzo de 2013.

⁸² Exportadores del Bío Bío: Paro de portuarios profundiza la crisis en la zona, *Radio Biobío*, 4 de abril.

*del sector contratado, el retiro de todas las acciones judiciales que instauró la empresa en contra de los trabajadores y el pago del valor de la media hora de colación en \$3.600*⁸³

El presidente Sebastián Piñera anunció el domingo 7 que la paralización había finalizado. No obstante, el puerto de San Antonio a través de su dirigente Sergio Vargas salió a desmentir esta situación, señalando que dicho puerto seguía movilizado exigiendo el pago de la media hora de colación. La movilización continuaba, así como el desgaste de la dinámica de los paros en solidaridad sin coordinaciones previas. Hasta ese momento, el éxito de las movilizaciones regionales había sido la solidaridad nacional del resto de los puertos y Uniones Regionales, siendo la del Biobío una de las más importantes. No obstante, dicha dinámica comenzaba a agotarse.

En otras zonas portuarias, como Atacama se conformaron Uniones Portuarias siguiendo el ideario y la táctica del Biobío: afrontar movilizaciones regionales puntuales a través de paralizaciones coordinadas que permitieran negociar en posición de fuerzas conquistadas para el conjunto de los trabajadores eventuales y contratados de la región. En diciembre de 2013, los trabajadores de Caldera, adheridos a la Unión Portuaria de Atacama, deciden nivelar un Convenio de Provisión de Puesto de Trabajo para el conjunto de los trabajadores de las empresas Serviport, B&M y Ultramar. Tras días de negociaciones, sólo la empresa B&M se negó a suscribir un acuerdo de C.P.P.T. argumentando insolvencia económica y señalando la posibilidad de *lockout*, por lo que el escenario del conflicto quedó trazado⁸⁴.

No obstante, la paralización sólo duró unos turnos. La Unión Portuaria de Atacama en una demostración de fuerza emplazó directamente a la empresa B&M en los siguientes términos:

“no es indiferente esta situación, toda vez que nosotros no velamos por la viabilidad económica de los empresarios. Nuestra función es defender los intereses de los trabajadores, procurando mejorar sostenidamente sus condiciones de trabajo. Por tanto, en caso de que B&M no prosiga su giro en nuestra ciudad-puerto, habrá que redestinar este trabajo en las empresas subsistentes, procurando que el reparto de este trabajo sea

⁸³ Portuarios del Bío Bío terminan paro en apoyo a trabajadores en conflicto con Ultraport, *Radio Biobío*, 5 de abril de 2012.

⁸⁴ Trabajadores portuarios de Caldera iniciaron paro indefinido de actividades, *Mundomarítimo*, 2 de diciembre de 2013.

equitativo entre ambos sindicatos, conservando las tarifas del turno conquistadas y los beneficios alcanzados (...) A partir de ahora, a esta empresa no le queda otra opción que aceptar los términos con el peligro de aumentar su descalabro económico en caso de que el paro se prolongue por mucho tiempo”⁸⁵

Esto configuró un escenario nacional de conflictividad sin parangón en la historia reciente del sector marítimo portuario, instalando por la vía de los hechos un sindicalismo tripartito en posición de fuerza, negociando acuerdos entre empresa, Estado y sindicato. El pilar de dicha fuerza: la táctica de paralización regional y los paros en solidaridad a nivel nacional. La forma: las organizaciones portuarias de hecho. No obstante, dicho repertorio presentó las primeras fisuras en una nueva movilización afrontada en el Puerto de Mejillones, que nuevamente inició una movilización sin coordinación regional y sin contactos con el resto de las uniones portuarias regionales.

1.4.El desastre de Mejillones y el agotamiento de los paros nacionales en solidaridad

El 23 de diciembre de 2013 se inició una movilización en el puerto de Mejillones, por parte de un sindicato que unificó la negociación colectiva de trabajadores eventuales y contratados con fines de obtener mejoras en las remuneraciones. Siguiendo la táctica de paralización en solidaridad, se plegó a la movilización San Antonio, exigiendo el pago por tiempos de colación retroactivos en su propio puerto. El 7 de enero al cumplirse dos semanas de conflicto, Andrés San Cruz, presidente de la Cámara de la Producción y Comercio (CPC), señaló que los *“el paro portuario es gravísimo, porque vuelve a afectar la imagen de país”*. Por su parte, el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril, Hermann vonMühlenbrock calificó la movilización como ilegales.

El dirigente Sergio Vargas, presidente del Frente de Trabajadores Portuarios de San Antonio acusó al gobierno de no pagar los \$3.600 de colación retroactivos, correspondientes al periodo 2005-2012. Por su parte, Joan Parra, dirigente de Puerto Angamos, señaló en relación con el conflicto de Mejillones que no existían incompatibilidades legales para impedir que se efectuasen negociaciones entre contratados y eventuales. Respecto a los respaldos nacionales, el dirigente Robinson Ávalos, vocero de la Unión Portuaria de Chile manifestó que *“en estos momentos está paralizado el puerto de*

⁸⁵“Comunicado paro portuario en Caldera”, Unión Portuaria de Atacama, 3 de diciembre de 2013.

Antofagasta, Iquique, Angamos, el Puerto de Huasco, se está sumando el Puerto de Caldera, Chañaral y el resto de los puertos del país”⁸⁶. Al día siguiente se sumaron 3.000 trabajadores de la Unión Portuaria del Biobío, con los puertos de Lirquén, San Vicente Talcahuano y Coronel. El dirigente regional, Carlos Gonzáles indicó que “*no vamos a permitir que ningún trabajador portuario sea reprimido de esa forma*”⁸⁷.

Dado que la movilización nacional no fue premeditada y se constituyó en la práctica en una respuesta en cadena bajo la táctica de la paralización en solidaridad, la mayoría de los puertos que se plegaron a la movilización levantaron petitorios locales y regionales. Esto supuso dos frentes de presión para los sindicatos. En muchos puertos locales las empresas de muellaje otorgaron algunos de los puntos de los petitorios, lo que presionó por la base a los sindicatos por parte de los afiliados para retomar sus trabajos. Pero a su vez este retorno implicaba restar el apoyo a los otros puertos movilizados y en la práctica, la abertura de una fisura de la táctica de paralización en solidaridad.

El jueves 9 tras varias semanas de movilización, se reunieron en Santiago diversos dirigentes de los puertos del Biobío, Valparaíso, Arica, Iquique y Puerto Montt para unificar un petitorio común a nivel nacional⁸⁸. La presión regional llevó a que los portuarios del Biobío, Puerto Montt y Cochrane depusieran las movilizaciones tras obtener algunos beneficios⁸⁹. Esta situación, como era de esperar generó fuertes críticas de los trabajadores de San Antonio y Mejillones.

Po esos días, fue detenido por carabineros un dirigente de la UPBB que se trasladó a Mejillones en el marco de las movilizaciones. Esto dio un nuevo aire, ya que los portuarios del Biobío se sumaron nuevamente a las movilizaciones los días 13 y 14 de enero, concitando el apoyo de estudiantes y del alcalde de Talcahuano⁹⁰. Debido a este incierto escenario, las diversas asociaciones gremiales de empresarios agrícolas, ganaderos y

⁸⁶ Dirigentes portuarios no descartan que paro en San Antonio y Mejillones se extienda a otras zonas, *Radio Biobío*, 7 de enero de 2014.

⁸⁷ Trabajadores portuarios del Bío Bío paralizan por “represión” en puerto de Mejillones, *Radio Biobío*, 8 de enero de 2014.

⁸⁸ “Portuarios del Bío Bío se reúnen con ministro del Trabajo para plantear demandas tras sumarse a paro”, *Radio Biobío*, 9 de enero de 2014.

⁸⁹ Portuarios del Bío Bío, Puerto Montt y Cochrane deponen paro tras firmar acuerdo con el Gobierno, *Radio Biobío*, 9 de enero de 2014.

⁹⁰ Portuarios del Bío Bío se declaran en paro prolongado tras manifestación en Talcahuano, *Radio Biobío*, 14 de enero de 2014.

fruticultores hicieron público su descontento⁹¹. Pese a ello, al día siguiente se plegaron los sindicatos portuarios de Puerto Montt⁹².

Ante la negativa de la empresa Ultraport a negociar con los movilizados, los portuarios amenazaron con el Boicot internacional. Esto obligó al Estado chileno a tomar las riendas de la movilización instando a la creación de una mesa de diálogo para destrabar el conflicto⁹³. Pese a ello, la movilización no se apaciguó y el 18 de enero las amenazas del palacio de gobierno se tornaron críticas al señalar que los movilizados estaban en conversaciones para sumar el apoyo de los trabajadores del cobre y de la Central Unitaria de Trabajadores⁹⁴. Días más tarde el movimiento portuario sumó el apoyo de los trabajadores de aduanas y de algunos sectores de camiones. La huelga de Mejillones amenazaba con sumar al conjunto del sector de transportes y de exportación⁹⁵.

Ante la presión de todos los sectores el 22 se inició una mesa de trabajo para destrabar la movilización, la cual finalmente fue sentenciada el 25⁹⁶. El resultado fue un fracaso total para Mejillones: todos los trabajadores contratados fueron despedidos y los eventuales bloqueados a nivel regional, lo que originó el llamado *Desastre de Mejillones*. Pero la derrota de Mejillones no sólo fue regional. Meses más tarde, la empresa portuaria de San Antonio propinó un duro golpe al Sindicato de Estibadores de San Antonio y contrató a todos sus integrantes salvo a la directiva del sindicato, rompiendo con ello del poder de la nombrada y acabando con el sindicato más fuerte de San Antonio que lideró el Frente de Trabajadores de San Antonio⁹⁷.

El resultado de las negociaciones dio futo a la llamada “Ley corta portuaria”. En junio la iniciativa fue despachada al congreso, instancia en la cual, el senador Francisco Chahuan

⁹¹ Presidente de Fedefruta explica cómo el paro de los portuarios afecta a la industria frutícola, *Radio Biobío*, 10 de enero de 2014.

⁹² Trabajadores portuarios de Puerto Montt anuncian que se suman a paro, *Radio Biobío*, 15 de enero de 2014.

⁹³ “Edición especial después del paro”, *El chancho e’ goma*, enero de 2014.

⁹⁴ Portuarios podrían sumar apoyo de la CUT y trabajadores del cobre en movilizaciones, *Radio Biobío*, 18 de enero de 2014.

⁹⁵ “Anfach respalda paralización de portuarios en San Antonio por considerar que sus demandas son justas”, *Radio Biobío*, 21 de enero de 2014.

⁹⁶ Trabajadores portuarios llegan a acuerdo con el Gobierno esperando recepción de empresarios, *Radio Biobío*, 25 de enero de 2014.

⁹⁷ Juan Pablo Figueroa, “La movida de la empresa de grupos Matte y Angelini que hizo caer a líder sindical portuario”, *CIPER*, 27 de noviembre de 2014.

indicó que “*La Ley corta de puertos es el primer paso para resolver temas pendientes con trabajadores portuarios*”⁹⁸. Esta fue aprobada en general en julio del mismo año. A pesar de aquello, concitó nuevamente enérgicas movilizaciones de los portuarios que acusaron diferencias entre los acuerdos de febrero y la iniciativa aprobada para su legislación. El 8 de julio 3.000 trabajadores portuarios del Biobío iniciaron una movilización, la que tuvo una rápida acogida por el gobierno que modificó la propuesta y destrabó rápidamente la movilización. Al mes siguiente, los trabajadores suscriben al protocolo de acuerdo sobre media hora de colación y otras materias laborales que finalmente fue aprobada en agosto⁹⁹.

La huelga iniciada por Mejillones marcó una inflexión en el movimiento portuario nacional, poniendo término a la táctica de las paralizaciones en solidaridad y agotando la dinámica de arrastre en las movilizaciones. Las duras consecuencias para los trabajadores del sector significaron un golpe a las movilizaciones portuarias nacionales, agotándose parcialmente con la Ley Corta Portuaria. Pese a ello, el reciente periodo de movilizaciones fortaleció al movimiento portuario y revitalizó a un sector sindical importante de los trabajadores a través del modelo organizacional adoptado por la Unión Portuaria del Biobío. Este modelo de organizaciones de hecho a nivel local, regional y luego nacional demostró aspectos positivos y algunas limitantes. Si bien el límite de las organizaciones de hecho fue demostrado con fuerza por Mejillones; la fortaleza de esta forma de organización se expresó en la consolidación de una conducción representativa de un amplio espectro de trabajadores, una alta capacidad de movilización y de emplazamiento hacia al Estado a través de la paralización de los puertos concesionados.

Vistas desde el punto de vista estructural, las movilizaciones portuarias tienen su trasfondo en el modelo de modernización con precariedad laboral adoptado por el Estado chileno. No obstante, desde el punto de vista agencial, las dimensiones organizacionales, subjetivas y circunstanciales se constituyeron en importantes factores del proceso de reorganización sindical en la Región del Biobío, como veremos a continuación.

⁹⁸Valparaíso: senador Chahuán asegura que Ley Corta resolverá problemas con trabajadores portuarios, *Radio Biobío*, 9 de junio de 2019.

⁹⁹Ley que beneficia a trabajadores portuarios queda lista para su promulgación, *Radio Biobío*, 19 de agosto de 2019.

2. Dimensiones de la revitalización sindical en el Biobío

2.1. Trayectorias laborales, militancias sindicales y vida cotidiana

A lo largo de esta investigación hemos identificado una serie de elementos significativos para los trabajadores al momento de tomar la decisión de vincularse con las organizaciones sindicales existentes o que los ha llevado a crearlos en los espacios en los que estos no existen. Estos elementos constituyen la experiencia biográfica de cada trabajador en sus lugares de trabajo (tiempo laboral en el proceso de trabajo), en sus espacios familiares y en sus lugares de recreación con sus compañeros, familiares o vecinos (tiempo libre o tiempo de vida). Elementos de sus vidas cotidianas que van constituyendo sus experiencias personales y que, por determinados motivos, circunstancias o acontecimientos inciden en sus *procesos personales y colectivos de politización*: en el paso de la formación de una práctica de reclamo, a una práctica colectiva que pone en duda el orden dado de sus espacios laborales y que propone una restitución a una situación considerada inequitativa, desigual u oprobiosa. Este salto de la identificación de una vivencia personal a la identificación de las relaciones que la originan en el conjunto de la sociedad es el proceso de la politización (Campusano et al, 2017b; Seguel, 2018). Proceso que refiere a múltiples trayectorias individuales y colectivas en la que los sujetos, a partir de sus experiencias vividas, anheladas y representadas en sus imaginarios sociales, configuran una práctica individual y/o colectiva de cuestionamiento y reordenamiento del espacio social, de las relaciones entre sus campos y en la asignación de los roles y posiciones sociales.

Desde la perspectiva subjetiva, ese componente reflexivo refiere a un proceso que se va desarrollando en el tiempo por medio del cual, el trabajador genera un proceso de enmarcado simbólico que le permite configurar un proceso de identificación particular. Esta por su parte, se constituye en una frontera, un límite entre lo que cada trabajador es, de dónde viene su historia personal, en donde nació, en qué trabaja, quiénes son sus amigos, quién es su esposa y su familia y de identificación en dónde vive. Pero también permite señalarle lo que no es. Así, este elemento externo se torna en un principio de exclusión y diferencia (principio de oposición): se es dueño de una empresa o se es trabajador dependiente, pero no se puede ser al mismo tiempo trabajador dependiente y el dueño de la empresa en la misma relación social. Por ello este principio de exclusión es a la vez un

factor de identificación: se excluye de ser empresario a la misma persona porque esta es trabajadora. Así, la identidad y la diferencia permiten que el proceso de subjetivación se desarrolle, situación que en el caso de los trabajadores portuarios se desarrolla con fuerza en las condiciones de trabajo establecidas por las condiciones contractuales (ver apartado condiciones contractuales).

Esa misma relación de oposición y diferencia que radica en toda relación social, configura una situación potencial de antagonismo que recorre el proceso de trabajo y el orden social, posibilitando que emerjan los procesos de politización: la política comienza cuando se cuestiona el orden social constituido, reporta de lo sensible y su representación, estableciendo una situación de desacuerdo sobre los términos en los que se distribuye el espacio social, los roles y sus representaciones sociales y culturales de la vida en común. Desde esta perspectiva comprendemos los procesos de politización social al margen de los modelos contractualistas de la política¹⁰⁰ y de las teorías de la acción racional¹⁰¹ que suponen que toda acción política es el resultado de una decisión racional que procura el entendimiento en el espacio instituido por la sociedad civil, persiguiendo la consecución de beneficios individuales. Criticamos esta perspectiva (1) porque sólo entiende la acción colectiva como el resultado agregado de acciones individuales racionales, (2) porque excluye de los procesos de politización todas aquellas acciones movilizadas por lazos de afectivos y de solidaridad (3) y porque entiende los procesos de racionalización desde una perspectiva formal, que constituye un modelo de orientación de la acción, que excluye la historicidad y contingencia de las relaciones sociales. Por el contrario, la politización es un proceso contingente e histórico en la que los actores sociales, efectúan racionalizaciones que no necesariamente son racionales, en las cuales se establece un desacuerdo en relación con la ordenación de los roles y posiciones sociales, sus representaciones y se proponen alternativas de cambio con mayor o menor grado de conflictividad.

¹⁰⁰ El modelo contractualista entiende que la política surge en un espacio instituido por la sociedad civil, que al renunciar a la violencia que incuban las relaciones sociales, enajena el poder de darse mutuamente muerte y lo concentra y centraliza en la figura del aparato de estado. Desde esta perspectiva, sólo hay política en el espacio de disputa del poder de centralización del estado y sólo es política, la acción que busca el entendimiento en el espacio público instituido por la sociedad civil y resguardado por los aparatos de estado.

¹⁰¹ Las teorías de la acción racional comprenden que la acción individual es el cálculo instrumental que efectúa un agente en una situación determinada para maximizar su poder de decisión sobre sus circunstancias, cosas y acciones sobre, persiguiendo una utilidad para un determinado fin. En esta concepción la acción racional es un medio para un fin y la racionalización corresponde al cálculo de oportunidades que cada sujeto emprende.

Esto nos lleva al rastreo de los procesos de politización desde los actores sociales que se desenvuelven en un determinado campo social, dotando de sentidos sus desacuerdos y luchas contra los órdenes sociales y culturales hegemónicos. En el caso de los trabajadores portuarios, su campo de acción político queda configurado en el proceso de trabajo marítimo portuario, posición desde la cual emprenden acciones comunes por dotar de sentidos el desacuerdo. Esta concepción de la politización nos permite enfatizar los aspectos subjetivos relacionados a la vida cotidiana de los trabajadores, a sus trayectorias laborales, a sus primeros pasos en la lucha sindical y en las redes informales de sociabilidad que, en definitiva, constituyen el entorno de la experiencia de militancia sindical y de los procesos de politización. Situación que antecede a todo proceso de movilización social colectiva, movilizandomecanismos de solidaridades, reciprocidades, lealtades, afectos e intereses.

En esa línea de análisis, la manera de entender los mecanismos de solidaridad entre los miembros de un colectivo es a través de sus “experiencias cotidianas de conflicto y cooperación en los lugares de trabajo” (Brenner, 1989: 185). Un análisis de aquellas *experiencias vividas* de los trabajadores nos permite capturar los mecanismos que enlazan sus vivencias con los llamados “intereses objetivos”, definidos en términos de las relaciones sociales que configura sus relaciones en el proceso de trabajo. Esta noción de la politización nos permite tomar en cuenta el proceso colectivo por medio del cual los actores definen sus intereses y actúan en defensa de ellos. En esta aproximación, resultan fundamentales los procesos subjetivos, ligados a las vivencias individuales y las experiencias colectivas, por medio de las cuales se van forjando intereses compartidos, visiones de mundo convergentes en torno a determinados elementos y valores, aspectos constitutivos de la configuración del desacuerdo.

La politización es un proceso que se va desarrollando a lo largo de las experiencias y trayectorias de vida de cada trabajador, que en determinadas circunstancias convergen en la configuración de un campo de acciones, lazos e intereses. Por ello es que para poder comprender las orientaciones de la acción colectiva de los trabajadores, el sello que le imprimen a sus movilizaciones, las formas en cómo se organizan y llevan adelante procesos de deliberación colectiva, el desafío pasa, en gran parte, por comprender sus trayectorias militantes y de vida. Desde este punto de vista, la subjetividad representa el proceso

detonador de los cambios significativos en la vida de un actor, es decir, aquel que modifica el mundo tal y como es habitado por él y cómo él modifica el mundo en el que se desempeña, actúa y vive (Gutiérrez, 2010: 118).

En la politización en los procesos de trabajo, la dimensión subjetiva nos lleva a remarcar la importancia en la subjetivación que antecede a la acción colectiva y que en gran medida pasa por a las trayectorias biográficas y militantes del. El militatismo no es un hecho evidente, ni necesario, ni la más de las veces racional. Muchas veces son las experiencias de solidaridad y de compañerismo las que llevan a los trabajadores a dejar de lado a sus familias y perjudicar sus sueldos con el objetivo de nivelar la cancha, como no señala los dirigentes de la Unión Portuaria del Biobío. En ese sentido, la importancia de conocer las vidas de los trabajadores y los sindicalistas tiene un valor fundamental porque nos permite comprender los procesos subjetivos que llevan a un trabajador a convertirse en dirigente sindical o a afiliarse a un sindicato. Son las vidas de los trabajadores y no los conceptos abstractos los que nos dan cuenta de sus motivaciones y de cómo el sindicalismo se inserta en el contexto social, político y económico determinado, proponiendo cambios en el orden social dado. Son esas vivencias las que nos permiten comprender los procesos de revitalización sindical exitosa, sus características, sus orientaciones, límites y potencialidades. Son esas vivencias las que nos permiten atender a prácticas de movilización social, al apoyo que brindan las familias y otros actores sociales a sus luchas de los trabajadores.

Siguiendo a Hyman (1971) el sindicalismo es una expresión de poder a través de la acción y decisión colectiva de los trabajadores en el marco de los procesos de trabajo en torno al control, manteniendo una característica central: el ser una herramienta por medio de la cual una los trabajadores se agrupan para defender y reivindicar demandas correspondientes a condiciones laborales, salariales y de beneficios entre otras áreas de su quehacer laboral, como también cuestiones concernientes a la distribución de la riqueza y el poder social. En síntesis, entendemos que supone la presencia de agentes colectivos, formas de organización y repertorios de acción en el marco del desarrollo de una racionalidad conformada a partir de una experiencia de subjetivación común en un determinado proceso de trabajo, configurado a partir de un sistema de relaciones industriales.

Por este motivo, las *trayectorias militantes* son fundamentales, dado que entendemos que los trabajadores movilizan recursos materiales, organizacionales y simbólicos, persiguiendo objetivos de provocar, impedir o anular cambios sociales fundamentales, obrando para ello con cierta continuidad histórica, con un alto grado de integración simbólica, dotándose de un nivel bajo de especificación de roles y adoptando sus organizaciones y formas de acción a los contextos en los que les toca intervenir (Riechmany Fernández, 1995: 48). De ahí que, sus estrategias y repertorios de intervención sean heterogéneos y dinámicos y estén directamente relacionados con sus condiciones de militantes sindicales.

Podremos comprender las trayectorias militantes atendiendo a dos grandes elementos. El primero, identificar aquellos acontecimientos/espacios que crean las condiciones del compromiso inicial del individuo con una causa colectiva. La segunda, atender a los acontecimientos/espacios que van modificando de manera significativa dicho compromiso. La primera, la relacionamos con el sindicato (herramienta de acción y espacio de la militancia sindical); la segunda, la entendemos a partir de las trayectorias laborales y sindicales.

Tomando la noción de sindicalismo con la noción de trayectoria militante que estamos trabajando comprenderemos con Gutiérrez que:

(...) el compromiso sindical supone la creación de un triángulo entre un individuo llamado a actuar en nombre de un grupo diferente a sí mismo, un grupo de trabajadores de base que busca ser defendido y una contraparte cuyos intereses se ven directamente afectados por cualquier acción que emprenda el primero en nombre de ese otro grupo de referencia. En otras palabras, está marcado por una relación particular del militante con un grupo de trabajadores de referencia (compañeros, trabajadores, clase obrera, etc.) así como por una suerte de oposición a una cierta figura que representa al capital (empleador, jefe, director, patrones, clase dominante, etc.)(Gutiérrez, 2010: 120).

Para Gutiérrez, hay tipos de acontecimientos que son fundamentales a la hora de entender la activación sindical: acontecimientos/ espacios asociativos, acontecimientos/ espacios ocupacionales o del proceso de trabajo y acontecimientos/espacios familiares. Son estos acontecimientos los que favorecen que se lleve adelante la acción colectiva sindical o acción sindical a partir de la “creación de redes sociales militantes”, que favorezcan que trabajadores que vienen de espacios no familiarizados con el sindicalismo se vinculen. Por

ello es que la relación cara a cara y la dimensión afectiva, la confianza y los valores son dimensiones a tener en consideración (Gutiérrez, 2010: 121-122).

2.1.1. Vida cotidiana, trayectorias laborales y militancias sindicales

Los trabajadores portuarios de la Unión Portuaria del Biobío, por las condiciones geográficas y por la trayectoria históricas del desarrollo productivo de la región viven cerca de los puertos en los que trabajan. Viven en los barrios populares del gran Biobío. Muchos de ellos provienen de familias campesinas que migraron a mediados de los sesenta al cono urbano de la ciudad. Otras tienen antecedentes familiares ligados a la industria minera del carbón o la industria siderúrgica de la zona. Los más jóvenes probaron suerte en las faenas forestales, en el comercio minorista y como asalariados.

En el caso de los trabajadores cuyas historias familiares se entroncan con la industria minera del carbón, las experiencias de identificación padre e hijo, cruzadas por el tipo de trabajo genera un fuerte sentido filiación familiar. El caso de Henry Carrasco es elocuente en ello. Su padre era un trabajador minero que no ganaba suficiente dinero para mantener a la familia, lo que le generaba una fuerte sensación de injusticia por las condiciones de vida y le instalaba un imperativo ético-moral de ayuda laboral hacia su padre: *“Mi papa era minero y, no, la verdad que de repente no por necesidad sino por una cosa de tener las monedas en la cartera. Desde siempre preocupado, puta, de solo ver al viejo que se lavaba con agua helada en la casa y verle la espalda y los brazos todos rajuñados, hacia conciencia, en mi conciencia, así que ahí por eso mismo empecé a trabajar.”* (Henry Carrasco)

Esto lo llevó a tempranamente comenzar a trabajar en la recolección de carbón. Una situación que se favoreció por las características de la zona, la existencia de carbón en las costas y el auge de esta industria. *“Yo desde los 12 años, aquí en la zona se trabajaba de temprana edad antiguamente, así que yo a los 12 años me recuerdo que ya andaba buscando carbón en los pirquenes y en el Planta”* (Henry Carrasco)

Esto incidió en que no pudiese completar sus estudios y que su trayectoria laboral quedase delimitada por ocupaciones caracterizadas por un alto desgaste físico, un ritmo intensivo de trabajo y una modalidad semiflexible. Trabajó en la industria pesquera, en la carga y descarga de camiones de harina. Trabajó luego en Schwager hasta la explosión de 1987 y el

cierre de la mina a comienzo de los noventa. En ese momento se reconvirtió al trabajo portuario: *“hice un curso de operador de carga frontal, maquinaria pesada, y ahí desde ese instante de 1994 del 30 de marzo hasta ahora soy operador portuario, trabajo siempre en los puertos de San Vicente, Talcahuano, Lirquén, Corrales, Calbuco, y ahora estoy aquí en Schwager como dirigente sindical y en el mismo oficio, de operador de carga frontal en nave, en estiva de buque; esos son contados así que ahí estamos bien”* (Henry Carrasco)

Otro trabajador manifiesta una trayectoria similar, pero ligada a las labores campesinas y forestales. Patricio Rodríguez trabajó desde los 16 años en las labores forestales en el secano interior, pero con anterioridad trabajó en el campo, en la localidad de Carampaña. Su trabajo en el campo era de carácter familiar, en un espacio de sociabilidad cálido y fraterno: *Cuando chico trabajaba lo que era campo. Cortar árboles, ayudar a sembrar, abrir la tierra, arar. Con la familia y bueno depende a veces salían peguitas de otros fundos, digamos, que uno también le reportaba su dinero, y entre cabro chico no era bien pagado, pero para uno era plata* (Patricio Rodríguez)

Cuando comenzó a estudiar y se vino a la ciudad su vida cambió. Trató de trabajar en lo que había estudiado y no pudo efectuarlo. Luego trabajó en los pirquenes, en la minería del carbón, pero tampoco prosperó. Trabajó en las empresas pesqueras, con una misma suerte. Se desempeñó en el pequeño comercio y, finalmente, terminó en el trabajo portuario. Al llegar al sector no tenía conocimiento de las labores y faenas del proceso de trabajo. El mundo del trabajo portuario le resultaba hostil, poco fraterno, demasiado contrastante con la sociabilidad del campo y sus primeros años laborales: *“cuando yo me enrolé aquí, cuando por necesidad caí al sector portuario que no conocía, era altanero, era fuerte, era de grueso calibre, grosero, o sea no era lo que yo conocía, así que no la pase muy bien, porque uno traía un espíritu más familiar, de más quererse de más ayudarse. Aquí no* (Patricio Rodríguez).

Otros trabajadores, como el dirigente Manuel Aravena han trabajado toda su vida en el sector portuario: *Siempre, toda la vida, no sé hacer ninguna otra hueá más que trabajar en el puerto, la pega del puerto la conozco de pie a cabeza, o sea, la manejo bien... de los años que tengo sería absurdo que no supiera ¿cierto?* (Manuel Aravena).

Las situaciones de arraigo/ desarraigo de las redes de asociatividad, solidaridad y cooperación se expresan en los vínculos que establecen con la organización sindical y la

familia. Se tiende a generar en muchos de los trabajadores y dirigentes una percepción de que la organización sindical funciona como una familia ampliada, con roles claros y con un respeto de la disciplina interna. Se tiende a proyectar los valores patriarcales de las relaciones padre-hijo, marido-familia en la organización sindical. Esto tiende a configurar un vínculo fuerte entre los afiliados y sus organizaciones, los cuales son reforzados por el mecanismo de la nombrada y las sanciones disciplinarias internas que contempla la organización portuaria: *Yo creo que pasa también por la formación que tenga uno y los principios, entonces cuando los viejos son, mi viejo no era un viejo educado, tenía 6to básico, pero me decía siempre que palabra era honor y que tenía que valorarla y respetarla, y no robar y no mentir. Me acuerdo de que esos dos principios me los dejó pero metido adentro, nunca he robado y nunca he mentido; en serio, y hay mucha gente que le cuesta creer esto pero mi verdad es que nunca he robado y nunca he mentido. Y yo creo que eso me ha dado satisfacciones grandes por ser por tener una actitud así* (Henry Carrasco).

Una posición similar manifiesta José Agurto sobre esta problemática. Su padre fue estibador y él desde toda su vida ha trabajado como estibador. Al respecto, la identificación de las situaciones oprobiosas vividas por su padre y la constatación de esas mismas situaciones se perpetuaban en su propia vida, lo motivaron a vincularse a las labores dirigenciales. En otros dirigentes y trabajadores, las experiencias biográficas en muchos de ellos suelen presentarse un panorama desolador en el campo sindical, en el que el soporte brindado por la familia se constituye en un aliciente al momento de afrontar coyunturas complejas en el plano sindical. Así el dirigente José Agurto nos señala... *cuando asumo como dirigente pensé: hay un compromiso de mi persona, y tengo que plantear simplemente que yo tengo que defender a los trabajadores. Otro dirigente manifiesta un compromiso similar, remarcando los componentes familiares...Tu tiempo tení[sic] que dedicarlo a eso, al final vivir el sindicalismo casi todos los días. Sin marginar a la familia, porque igual en eso tení[sic] que tener cuidado* (Henry carrasco)

Muchos de los acontecimientos biográficos que marcan puntos de inflexión e los relatos de sus trayectorias sindicales se cruzan directamente con la dictadura militar. En el caso de Henry Carrasco, su hermano fue torturado en dictadura y ésta fue una experiencia traumática. *Divagaba en las calles de Coronel, cachay, lo torturaron, la CNI lo hizo pedazos, ahí de hecho se murió mi viejo de depresión, mi vieja murió de depresión por lo*

mismo, entonces nuestra familia casi se destruyó (Henry Carrasco).

Esto lo llevó a desarrollar una noción crítica del rol de la sociedad capitalista que, en ese momento, hacía caso omiso de las situaciones de violaciones a los derechos humanos. La identificación que se generó en ese caso fue entre dictadura y sociedad capitalista, a partir del acontecimiento biográfico de la tortura de su hermano: *Lo que vi con mi hermano, porque a mi hermano lo mataron los giles estos, y ahí quedé como con la bala pasada compadre. O sea, está vivo, pero está muerto, está vivo-muerto; ahí camina, por inercia, porque Dios es grande nomás. Y de ahí que tengo metida la, chip, metido el cuento en la cabeza, que si hay que luchar por la gente y que el capitalismo imperialista no puede seguir adelante: si no es por nosotros los hueones no son ricos(Henry Carrasco).*

Otro caso de un dirigente estuvo vinculado al consumo de drogas durante muchos años, producto de una percepción negatividad de la vida por el efecto que tuvo la dictadura militar en sus cercanos, sus amigos y conocidos que fueron torturados y desaparecidos. Esta situación tendió a aislarlo durante unos años, hasta que se reencantó y reencontró con la lucha sindical. Para ese motivo, sus antecedentes sindicales y su búsqueda por formarse pese a la adversidad le permitieron sobreponerse y reagenciar su politización en el mundo sindical.

Ese rol jugado por el sindicato es muy importante para este dirigente, ya que entiende que la política que asume con sus compañeros está cruzada por una necesidad de retribución. Par él su rol como dirigente en el sindicato es un servicio de retribución a la organización que le permitió sobreponerse a estas adversidades y reencontrarse con la lucha sindical-
...un día conversó conmigo, me mando a la escuela sindical y que nos fuéramos por 15 días con toda la familia, bien porque dentro de toda la pobreza, que me pagarán 5 días de vacaciones fabuloso, yo tengo 4 hijos. Entonces ahí yo también me empecé a formar más y de ahí el Hugo me propuso como dirigente, me dijo estas puro hueviando, mira tírate como dirigente te vas a tomar tu tiempo y te vas a olvidar de la huea. Y así fue, me postulé a dirigente, salí dirigente y al otro día se me olvidaron las drogas, y de hecho por eso yo creo, por eso soy agradecido del sindicato, de servirle hoy día en las condiciones que sirvo, porque me ayudo a salir de laheca (José Agurto)

Desde el punto de vista de las militancias sindicales esto marca contrapuntos importantes al momento de entender su rol como dirigentes políticos. Hay casos de dirigentes y

trabajadores que tienen antecedentes de formación políticas en algunos partidos políticos. Por ejemplo, un grupo importantes de dirigentes portuario tuvo en la década de 1970 y 1980 una militancia vinculada al Partido Socialista. Así en el caso de Manuel Aravena, este tuvo una trayectoria militante vinculada a la fracción almeydista del Partido Socialista “(...) *Participé primero en el Partido Socialista Almeyda y después nos fuimos al Partido Socialista que le decían “Dirección Colectiva” o “Comandante” que tenían en la dirección ahí en Santiago. Nosotros, cuando se unificó el partido socialista (...) nosotros nos desvinculamos del partido, nos fuimos*” (Manuel Aravena). El caso de José Augurto fue similar, este dirigente eventual en la década de 1970 también militó en el partido socialista “(...) *en el 70 como cabro participe en el partido socialista*”. El caso de Henry Carrasco, por su parte, de igual modo se vinculó con el Partido Socialista en el contexto de la campaña del No en dictadura: “*en el tiempo del No participe en la juventud política, del Partido Socialista, fui dirigente del Partido Socialista, de la juventud ahí*”

Desde otra perspectiva, hay casos en los que los dirigentes sindicales no han desarrollado una politización mediada por organizaciones políticas formales, sino que se ha desarrollado en el contexto de una racionalización de sus relaciones laborales y de las transformaciones observadas en el proceso de trabajo marítimo-portuario. La experiencia de Patricio Rodríguez, dirigente de Huachipato, es interesante al respecto: “*Yo creo que como político, yo no sé si pertenezco a algún tipo de partido, pero, jamás he militado en ninguno ni jamás, yo lo que he hecho es he vivido mi vida por lo que yo siento, por las cosas que deben ser; porque yo siempre he sido una persona humana, y creo que todos debiéramos pensar igual, si hay que sacrificarse uno se sacrifica*”.

Esta concepción está presente en casos de trabajadores eventuales no sindicalizados, como es el caso de Juan Lagos: “*siempre he sido eventual, pinchero se dice, nunca he sido sindicalizado del tiempo que llevo y siempre ha sido así mi carrera, del tiempo que estoy*”. También es elocuente en algunos casos de socios de sindicalizados. Por ejemplo, Juan Silva, trabajador eventual y socio de un sindicato de estibadores de Talcahuano manifiesta que no ha tenido experiencias de militancias políticas. No obstante, hay ciertos acontecimientos biográficos y de la coyuntura política de 1980 que son relevados como significativos en términos formativos y organizacionales: “*¿Política? Poca, poca mi*

política, participe en los años 80', ahí participe. (...) ¡No! Participé en sacar al gobierno militar, participe en grupos, nunca me fui a hacer ningún partido político". Ante la pregunta de cómo llegó a las organizaciones sindicales y qué elementos destaca como significativos, responde: "La organización... en la organización yo tuve buenos profesores igual, me toco buenos profesores. Yo cuando llegue a una organización sindical, por supuesto que ya había dirigentes, gente antigua, que es la misma gente que me enseñó. Porque tú, cuando la gente es joven, empieza lo sindical, la idea es que estén ingresando futuros dirigentes po y yo creo que eso pensaron los viejos cuando me ingresaron a mí. Pero no ingrese solo, sino que ingresamos como 4, entonces ofrecen a las personas estos lugares... aquí uno de los 4 va a ser dirigente.

Otro de los elementos destacados por algunos dirigentes son los vínculos de filiación paternas y familiares en general. Así por ejemplo, el dirigente Richard Rocha de los trabajadores eventuales de San Vicente, indica que la experiencia biográfica familiar se constituyó en un factor que incidió con fuerza en su determinación de sindicalizarse y adoptar un rol de dirigencia en su sindicato: *"Entonces me acuerdo que salió el liderazgo de varios de nosotros, cabros, que están en el sindicato ahora, que nosotros éramos los llamados pincheros de la empresa, que cuando faltaban traían, nos juntamos y fuimos a dar el apoyo sindical, porque fijate que increíblemente la mayoría de nosotros apareció, como cabros así, con los viejos que eran sindicalizados. Entonces llevamos el germen del sindicato, o sea, por la fuerza que daba el sindicato y partimos todos al sindicato(...). Enfatizando que, "(...)los que fuimos al sindicato, por que llevábamos eso de que nuestros papas que eran sindicalizados, claro, así como que tu viviste en un sindicato o sabes lo que es un sindicato"*

2.2.Percepciones y vivencias en el proceso de trabajo

2.2.1. Comunidad de trabajo

Si bien las trayectorias militantes sindicales constituyen aspectos relevantes del proceso de subjetivación de cada dirigente y trabajador portuario, las vivencias en los procesos de trabajo contribuyen a elaborar dichos acontecimientos biográficos en términos de identificación, favoreciendo el proceso de encuadrado simbólico. Por este motivo, un análisis que no contemple el efecto estructurante de los procesos de trabajo en las

comunidades laborales de los portuarios deja de lado aspectos fundamentales a tener en consideración para el análisis. Desde esa consideración, las comunidades de trabajo son un elemento importante para tener en consideración como señala Dunlop (1967), ya que contribuyen a formar identidades en los espacios de trabajo.

Estas comunidades pueden ser entendidas como el entorno geográfico y ambiental en el que se configura el proceso de trabajos, caracterizadas por la cercanías o distancias entre las residencias y sus lugares de trabajo y la existencia o no de vías de comunicación. Pero también como espacios simbólicos de pertenencia, de formación de culturas laborales que en el desarrollo de las organizaciones imprimen un sello particular al sindicalismo que se desarrolla en estos espacios laborales.

Desde esta perspectiva, la ubicación geográfica se constituye en un elemento importante al momento de dar cuenta de la manera en cómo los trabajadores encuadran simbólicamente sus procesos de trabajo, evaluando las características de sus condiciones laborales, sus remuneraciones y sus características de su trabajo desde el punto de vista de la seguridad y la higiene. Un dirigente señala al respecto... *“los puertos no son iguales, aquí hay lluvia, temporales, vientos... en el norte no po, no hay vientos, no hay lluvia, temporal, pero hay resaca, tenemos algo en común con el norte, que es la resaca”* (Juan Silva).

Una opinión similar manifiesta otro trabajador, con relación a las condiciones climáticas y los tipos de trabajo. Este señala *“...A lo mejor el hombre se marea, a lo mejor el hombre no está apto para trabajar en el turno de noche, ¡pero son turnos así poh! Si tú vas a trabajar con lluvia y sin lluvia y trabajas y todo llueve. Y la altura, estamos hablando de 15 metros de altura, o sea, más o menos considerable”* (Richard Rocha)

La incidencia del clima y el condicionamiento geográfico en la región del Biobío favorecieron que en la región se instalasen una gran cantidad de puertos aptos para la exportación. Sin embargo, el proceso de trabajo ha evidenciado variaciones significativas con relación a las operaciones de trabajo y la tecnología utilizada en el proceso. Un dirigente de la región del Biobío señala que (...) *“las condiciones han sido diferentes por el tema desde al 77 hasta esta fecha han habido cambios y de cantidad de personas trabajando la tecnología misma, ¿no cierto? De los implementos de seguridad que antes poco menos que el trabajador tenía que comprarse sus implementos de seguridad, hoy día*

se entregan por ley. Yo había trabajado en el puerto de...corral, y las condiciones en que se trabaja en corral son pero todavía primitiva” (José Agurto)

Estos elementos han incidido en que los trabajadores consideren que tanto las condiciones geográficas, climáticas, como las tecnológicas han concurrido para configurar un proceso de trabajo caracterizado en una utilización intensiva de la fuerza de trabajo, generando un tipo de trabajo riesgoso... *antes la pega era más bruta poh, antes nosotros llegamos a la segunda parte más bruta de esta pega porque la primera etapa era la celulosa suelta, los carros andaban con la celulosa, eso nosotros no lo alcanzamos a ver; nosotros agarramos la escuela de harina de pescado, el punto del pescado que aquí en Talcahuano, San Vicente, el pescado andaba botao’ en las calles... todo pa’ harina, entonces era puro embarque de harina de pescao’ no, ahí era sacarnos la chucha, o sea, pagai el novicia. Una semana, dos semanas, como que el cuerpo se te acostumbra a la pega bruta y después ya las hacístospoh (Manuel Aravena)*

Otro dirigente es mucho más enfático al señalar la combinación de condiciones geográficas y climáticas del entorno, con la especialización productiva y la coordinación de tecnología e intensificación del trabajo en el proceso de trabajo: *el desgaste físico que tenemos es relativo, por ejemplo si tu trabajas en la grúa no es el mismo desgaste físico que vas a tener en la máquina, en la horquilla, la horquilla te va a cargar la rodilla, te va a cagar la espalda y en la grúa te va a cagar la tendinitis, que es una enfermedad que es moderna que no está dentro de la calificación de trabajos pesados. Y los viejos, te ayuda que si tienes 10 años de trabajador, o sea te puedes jubilar a los 62-63 y así la escala va bajando. Esa es una importancia.” (José Agurto)*

Estos elementos se han acentuado por de las negociaciones entre los trabajadores y los empleadores para regular las condiciones de trabajo. La actividad portuaria desde antaño se ha caracterizado por una escasa intromisión del Estado en el proceso de trabajo. Una situación que ha sido gatillada por el control de facto que los trabajadores tuvieron durante décadas de la oferta de mano de obra en las labores de estiba y desestiba (...) *Ya, ¿entonces qué hacemos? ¿Hacemos un convenio con el código del trabajo en la mesa, o con el código del trabajo debajo de la mesa? ¿O llamamos al inspector y trabajamos, y hacemos la negociación con el inspector en la mesa? Y la empresa pierde po, entonces, “ya,*

negociemos el sindicato y la empresa, okey, todas las entidades fuera, aquí voy a negociar yo con el patrón” (Henry Carrasco)

Estas características del proceso de trabajo han imprimido al control sobre las relaciones de trabajo un elemento interesante a contemplar. Así el ritmo de trabajo, la duración de los turnos y la intensidad del trabajo han quedado sujetos a los elementos estructurales señalados (condicionamiento geográfico, climático y tecnológico), mediados por la capacidad de organización y presión que las organizaciones de trabajadores portuarios efectúan sobre los empleadores. Un trabajador señala al respecto, *“La empresa en este caso, nosotros somos los que le colocamos los pros de seguridad, que faltan y que, qué cosas faltan para que el trabajo sea más seguro. Hay veces que se produce harta pega que la empresa se olvida de esas cosas, por ejemplo, la presión sobre los trabajadores, que hay que hacer las cosas más rápido, no se po’ y de repente se pasan por encima las leyes de seguridad po’. Esas empresas que quieren ganar dinero en poco tiempo, que la presión, por hacer las cosas más rápido.” (Juan Silva)*

Estos elementos hacen que el trabajo portuario, de estiba y desestiba, sea un trabajo rudo, en el que trabajan mayoritariamente hombres y que se caracteriza por un tipo de trabajo con alto desgaste físico. Los trabajadores por su parte entienden que su situación constituye una excepción y así lo hacen ver, prevaleciendo incertidumbre sobre sus futuros una vez jubilados: el *“(…)portuario no tiene la facultad que tiene una persona contratada que llega siempre a los 65 años y como está contratado puede salir jubilado con una plata. El portuario no lo tiene. (Patricio Rodríguez). A pesar de aquello, los sindicatos han organizado formas de reducir este impacto en las jubilaciones de los trabajadores, entregando un ayuda monetaria a los afiliados: en mi sindicato donde yo estoy h odia se hicieron gestiones para poder ayudar a las personas que van saliendo, y esas fue una de las cosas que siempre abale y voy a abalar porque se hizo una gestión para que la gente que va saliendo jubilada pueda pasar esos meses (Patricio Rodríguez).*

En los relatos de los trabajadores, dan a entender que las mismas características de los trabajadores eventuales y de los contratados llevan en sí adosados elementos propios de seguridad e inseguridad. En relación con los trabajadores eventuales, la misma modalidad de contratación por turno incide en que los trabajadores tengan una visión y proyección laboral de corto plazo, donde la condición de seguridad/ inseguridad se relaciona con la

ausencia de control sobre diversas circunstancias que afectan sus trabajos. Al respecto, un trabajador señala que (...) *el trabajador portuario, y por ende éste no es ahorrativo, no es un tipo que trabaje en consecuencia con su trabajo, porque el trabajo mío es eventual, o sea hoy día es y mañana no, entonces el trabajador portuario no tiene esa visión, o sea el trabajador portuario saca el turno hoy día y lo gasta hoy día, y quedai en pelota, todo el mes* (Patricio Rodríguez).

Estas características del trabajo, del entorno geográfico y climático y de las características del proceso de trabajo, acentúan las diferencias existentes entre los trabajadores eventuales y los trabajadores contratados. *Las condiciones de trabajo hoy día están siendo las misma que nosotros, pero antiguamente las condiciones de trabajo de los contratados eran diferentes, diferentes en el sentido que ellos tenían los privilegios de elegir puestos de trabajo, de darse el lujo de no hacer algunos tipos de cosas, por ejemplo, los flecos. Antiguamente el contratado no atracaba las naves, las atracaban los eventuales, o sea nosotros; cuando ellos querían iba a ayudar, cuando llovía, por ejemplo, para el invierno no, para el invierno ellos eran los amos y señores y se quedaban ahí, nosotros teníamos que tener el buque pero paradito y recién ahí iban y se escondían y se ganaban en sus puestos de trabajo* (Patricio Rodríguez).

2.2.2. Macroprocesos de trabajo y tecnología

Las operaciones de trabajo y la utilización de tecnología en el proceso de trabajo constituyen un aspecto indispensable al momento de comprender el proceso de trabajo portuario en el recinto portuario. Según el artículo 133 del Código del Trabajo, el recinto portuario corresponde al “espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente, que comprende los muelles, frentes de atraque y terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de carga y descarga de naves o artefactos navales y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria” (Ord DT ° 4413/172). El trabajador portuario es todo aquel que efectúa labores de “carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de las naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios” (Art. 133, Inc. 1, Código del Trabajo).

El proceso de trabajo portuario contempla una serie de operaciones coordinadas como el

atraque, remolque, amarre, fondeo y estiba de las naves. La estiba son las diferentes operaciones que se realizan con las mercancías para situarlas en las áreas y zonas de carga. La estiba contempla dos fases: la entrada de la mercancía hasta la bodega y el almacenamiento. La desestiba, corresponde a la operación contraria a la estiba, es decir la remoción de la carga y su entrega al equipo de carga para extraer la mercancía estibada en el buque. Luego está la operación de carga y descarga, que comprende desde el momento que la unidad de carga queda colgada del quipo hasta que es desenganchada por los estibadores.

Según la Ord DT ° 4413/172, se entiende por trabajadores portuarios a las siguientes labres específicas dentro de cada una de las operaciones portuarias: 1) choferes que trasladan vehículos sobre sus propias ruedas la interior del recinto portuario, 2) operadores de carga frontal, 3) operadores de grúa horquilla, 4) trabajador vigilante, 5) movilizador, 6) Tarjador, 7) Operador Porta Contenedores.

Estas diversas operaciones del proceso de trabajo portuario requieren de diversas combinaciones de tecnología, destreza y fuerza de trabajo. La vivencia y percepción de los trabajadores en relación a este proceso es importante, por cuanto configura simbólicamente su entorno sociolaboral, permitiéndoles generar posiciones críticas, juicios valóricos y consideraciones sobre la ejecución, coordinación y control del proceso de trabajo.

El desarrollo histórico del sector ha evidenciado cambios, tanto por la introducción de mayor tecnología al proceso, reduciendo la utilización intensiva del trabajo, como por el aumento del tamaño de las naves que han implicado mayor trabajo. Estas trasformaciones los trabajadores las han evidenciado en el proceso de formación, especialización y diferenciación funcional que el proceso de trabajo ha evidenciado. Así, por ejemplo un trabajador nos señala que *... si erai bueno pa' la pega, en menos de un año ya estabai arriba del buque ya poh... y ahí teniai que aprender a trabajar bien la pega del buque como pa' tener medios pa' trabajar en la grúa poh... porque en esa época había harta gente, hartu gruero, hartu horquillero, entonces ellos como que fregaban también a ti poh, porque le quitai un poco la pega más relajá a ellos, la pega más pesá la llevamos nosotros... pero siempre fue así poh, fue como una cadena, tú ibai quemando etapas* (Manuel Aravena)

Los niveles de desgaste físico de los trabajadores son percibidos por los dirigentes y

trabajadores, quienes evidencian que los desgastes físicos son diferenciados según las operaciones y labores en el proceso de trabajo. *“si tu trabajas en la grúa no es el mismo desgaste físico que vas a tener en la máquina, en la horquilla, la horquilla te va a cargar la rodilla, te va a cagar la espalda y en la grúa te va a cagar la tendinitis, que es una enfermedad que es moderna que no está dentro de la calificación de trabajos pesados”* (José Agurto)

Estas diferencias de las operaciones son reflejadas a nivel de los tipos de contratos, donde las empresas portuarias tienden a contratar a aquellos trabajadores que manipulan las grúas horquilleras y a los operadores de carga frontal. Desde la perspectiva de las posiciones estratégicas al interior del proceso de trabajo, estas labores resultan fundamentales. Por este motivo, la empresa controla estas operaciones, dado que requieren de mayor nivel de calificación, formación y están manipulando directamente la carga y descarga de las mercancías: *“el otro resto que lo hace la eventualidad y un grupo de contratados pequeños que es lo que trabajan en nave o al costado de la nave, que nosotros le llamamos al costado del muelle, eso lo hace la mayoría eventual”* (José Agurto)

Estas diferencias en las posiciones estratégicas al interior del proceso de trabajo se reflejan en las condiciones contractuales, que constituyen un elemento de diferenciación y estratificación, por cuanto portan distinción, estatus y entorno de sociabilidad a distintos grupos de trabajadores.

Lo que veremos más adelante en el desarrollo exitoso de la Unión Portuaria es la integración de las posiciones estratégicas a la acción colectiva, es decir a Unión Agrupa a los sindicatos de eventuales y contratados, lo que le otorga mayor poder disruptivo en palabras de John Womack.

2.2.3. Condiciones contractuales y remuneraciones

El proceso de trabajo de estiba y desestiba constituye un trabajo estacional, que varía según la demanda de fuerza de trabajo que se origina por la llegada o salida de productos de exportación o importación. Además, está sujeto a los accidentes climáticos y geográficos como marejadas, terremotos y erupciones volcánicas. Esto desde antaño tendió a configurar una relación laboral caracterizada por la flexibilidad y la inseguridad. Inseguridad, en relación a las condiciones de trabajo y a la disponibilidad permanente de una fuente de

trabajo estable. Flexibilidad, por cuanto las relaciones de trabajo se configuraron con una ductilidad que les permitiese tanto a los trabajadores como a los operadores portuarios ajustar las variaciones del flujo comercial a las condiciones de trabajo.

Lo interesante de señalar es que el sistema de relaciones industriales que se constituye le da reconocimiento legal a esta condición de flexibilidad, constituyendo un proceso de trabajo y un sistema de relaciones industriales sui generis. Según el código del trabajo, el trabajador portuario. Esta situación estacional se expresa en las formas de contratación y en la organización de los trabajadores.

En muchos de los relatos de los trabajadores portuarios emergió la situación contractual como un elemento de estratificación y diferenciación de estatus, remuneraciones y sindicales. Estos elementos, sumados a las características señaladas del proceso de trabajo, han configurado una identificación fuerte de los trabajadores con su propio trabajo. Además de constituirse en un elemento de diferenciación laboral y sindical: *“aquí a nivel portuario a nivel de Chile casi todo el marítimo es eventual. En si a la empresa mandante no le conviene tener mucha gente de planta porque se da una lógica que los buques no están los 365 días del año, cachay, entonces por lo tanto hay vacíos, y esos vacíos tu no vas a poder mantener una cantidad de gente”* (Henry Carrasco)

En el trabajo portuario prevalece el trabajador eventual, siendo el trabajador contratado una minoría que no es bien vista por el conjunto de los trabajadores eventuales. *Los trabajadores portuarios eventuales en Chile en si es un misterio la forma como se trabaja, porque yo firmo en la mañana el contrato y en la tarde el finiquito, pero yo también puedo ser dueño de la pega por 2 o 3 años, independientemente que finiquites a las 15:30, porque tengo un convenio. Entonces hace que nosotros seamos poli funcionales, tenemos una buena imagen sobre la empresa, pero también le tenemos una mala imagen, somos buenos cuando le producimos y somos malos cuando les paramos, según ellos”* (Henry Carrasco)

Para los trabajadores, las diferencias que se van generando a nivel de los tipos de contratos le impregnan un hálito clasista a las relaciones laborales del sector, donde los trabajadores contratados son percibidos como subordinados, dependientes de la empresa y con mejor nivel de remuneraciones. Mientras que los trabajadores eventuales son identificados como insubordinados, altaneros y “parados en la hilacha”. Un trabajador eventual señala que los trabajadores contratados los miran en menos: *“No, nos miramos más o menos. Porque lo*

que pasa es que hay un dejo de clasismo. “Es que soy contratado”, cachay. Eh, nosotros le hemos demostrado que ganamos más plata de ellos y que tenemos la pega más segura que ellos. Porque dice contratado entre comillas nomas, porque te pegai un condoro, te vai y no te recibe nadie. Por lo menos tenemos la disciplina aquí que si un eventual se contrata, nunca más entra a un puerto de Chile.” (Henry Carrasco)

En los últimos años, productos de las negociaciones efectivas que ha encarado la Unión Portuaria los trabajadores eventuales han aumentado sus remuneraciones. Esto ha tendido a acortar desde el punto de vista del ingreso las brechas entre ambas categorías de trabajadores, llegando incluso los trabajadores eventuales a ganar más que uno contratado. Al respecto, otro trabajador entiende que estas variaciones son amortiguadas por la inseguridad que genera el trabajo eventual, versus la estabilidad y subordinación que gravita en torno al trabajador contratado: *“Pero, entre mejores salarios, entre comillas igual po, porque dentro de mi salario va todo lo que le pagan a una persona contratada. O sea ellos tienen vacaciones, tienen caja de compensaciones, ellos tienen regalías el doble más que nosotros para las actividades y el año nuevo, y nosotros ganamos la palta activo, bruta, digamos, con todo eso, con las horas extras, vacaciones, todo eso todo junto. O sea si nosotros a lo mejor desglosáramos el sueldo quizá nos quedarían 6 lucas, u 8 lucas, depende” (Patricio Rodríguez)*

Esta diferencia acentúa una posición complicada al momento de encarar negociaciones, por cuanto las organizaciones sindicales mantienen el control de la oferta de trabajo a través de la nombrada. Así, el dirigente del puerto de San Vicente señala sobre los trabajadores contratados la ausencia de control sobre sus decisiones y su trabajo, lo que redundaría en una merma de su libertad y autonomía sindical: *“la diferencia que el contratado está disponible para la empresa los 30 días y el eventual está disponible para el sindicato, no para la empresa, puede trabajar también los 30 días como puede trabajar 15, ahí es cuando hablamos de la autonomía nuestra.” (José Agurto).*

Esta posición frente a los trabajadores portuarios contratados tiene un arraigo histórico en las relaciones de los trabajadores portuarios sobre sus trayectorias laborales en el sector y su historia sindical. Este mismo dirigente manifiesta su desconfianza en relación con el rol jugado por algunos trabajadores contratados en la coyuntura de 1981, con la eliminación del monopolio de los sindicatos sobre la matrícula portuaria. Bajo esta perspectiva, el

acontecimiento de la lucha de 1981, en el cual los contratados jugaron un rol negativo se proyecta al presente por parte de algunos de los dirigentes sindicales más activos de la Unión Portuaria. José Agurto señala que *“en el 81 ya empezaron a deshacerse algunas cosas, algunos dirigentes se vendieron, y todo ese cuento de que al final algunos han sido contratados y otros no”* (José Agurto).

Los trabajadores portuarios identifican estas singularidades como un rasgo propio de su trabajo, configurados históricamente de esta forma y ante la cual los empresarios y la institucionalidad estatal se han adecuado de diversas formas: *“nosotros tenemos el turno diario, el contrato diario, nosotros entramos a las 8 y a las 330 estamos finiquitados y el gobierno eso lo sabe, y este nuevo gobierno no le cabe en la cabeza que puedan haber un grupo de trabajadores tan importantes en la economía de este país que trabaje en esas condiciones”* (José Agurto). Pero también se identifican producto de los beneficios que han gozado los trabajadores contratados productos de las negociaciones de los eventuales. Los trabajadores contratados son percibidos como aprovechadores, que sin esfuerzo han gozado de los beneficios que han puesto en el tapete las movilizaciones de los trabajadores eventuales: *“sea nuevamente nosotros hicimos todo el trabajo y ellos toman los beneficios. Han tomado los beneficios de las ayudas, las amarras, de las movilizaciones que pedimos para retirar a la gente cuando estábamos de amanecía”* (Patricio Rodríguez)

Al mismo tiempo que la eventualidad estratifica, identifica a los trabajadores con su labor y genera una conciencia de su importancia para el proceso de trabajo, que les permite en diversas coyunturas generar un tipo de acción sindical más radical, al margen de la legalidad y en muchas oportunidades de carácter violento. Este elemento es el que denominado el control de la oferta de trabajo.

Los trabajadores eventuales acceden a su trabajo efectivamente realizado a través del sindicato, el cual controla la nombrada, es decir, la decisión de rotación de los nombres de los trabajadores que se desempeñarán en el conjunto del proceso de trabajo. La nombrada se constituye en la grilla de análisis de la fuerza sindical de la Unión Portuaria, del control de la organización sobre el trabajo y de la disciplina de los afiliados a las decisiones del sindicato. Estas diferencias nuevamente marcan posiciones contrapuestas entre contratados y eventuales. Los eventuales, perciben que el trabajo es de la organización sindical; mientras que los contratados, están subordinados a las decisiones de las empresas

portuarias: *“nosotros tenemos casi todos los beneficios, lo único que ellos tienen la pega más estable nomas. Pero entre comillas nomas, porque el día que se pegan un conduro se van, el eventual se pega un conduro y no lo toca nadie. Tiene que ser el dirigente el que ve si se va o no se va, y la dirigente nunca hecha a un trabajador”* (Henry Carrasco)

2.2.4. Percepciones sobre la nombrada y el control de la fuerza de trabajo

Los trabajadores por su parte entienden que el golpe asestado en 1981 constituyó un grave traspie al movimiento portuario, del cual no pudo rearticularse hasta finales del siglo XX, cuando se levanta la Coordinadora Marítimo Portuaria liderada por Manuel Silva Berón, la organización que antecede a la Unión Portuaria de Chile. Al respecto, un trabajador del puerto de Talcahuano señala esta ruptura que implicaron estas reformas en 1981 para los sindicatos (...) *en esos tiempos los sindicatos todavía estaban en manos de los viejos, de la escuela de antes del 81 que es como un antes y un después de los portuarios. Entre el año 81 y 85 aplican leyes anti laborales todavía quedaban esos viejos, así que era bien difícil entrar a los sindicatos, a raíz de que antes del 81 los sindicatos eran propiamente familias, estaba el abuelo, el papá y el hijo* (Marcos Cárdenas)

José Agurto es mucho más enfático y señala al respecto de la nombrada, como algunos sindicatos no la perdieron y otros sí. Su sindicato, el de Estibadores de San Vicente terminal Internacional funciona como tal desde mediados del siglo XX y fue uno de los sindicatos que luchó por no perder la nombrada. *“Pero los otros puertos lo entregaron, esa wea antes del 81 lo tenían todos los sindicatos portuarios, pero después del 81 las empresas se acabronaron y los dirigentes entregaron esa wea de la nombrada que la hiciera la empresa que hoy día recién se está planteando en Puerto Lirquén de que recuperen esa wea, cosa que tenían antes los viejos”* (José Agurto). Con posterioridad veremos que este sindicato constituyó el pilar en torno al cual la Unión Portuaria del Biobío se rearticuló en el 2011, en parte por una larga tradición de lucha y resistencia: resistieron la modernización de la década de 1960; sobrevivieron a la represión de la dictadura militar en sus primeros años, contando entre sus filas con dirigentes detenidos desaparecidos y lucharon contra ella boicoteándola en 1984, lo que les permitió conservar este derecho; lucharon en 1998 contra la privatización de los puertos saliendo airosos. Pero, sobre todo, porque entre sus filas estuvo el dirigente histórico Dante Campana, quien fuera un antiguo

dirigente del Frente de Trabajadores Revolucionarios del MIR en la octava región, que fue detenido, torturado y sobrevivió a la dictadura. Fue Dante Campana quien “no se vendió” junto con Silva Berón en el 2003, que diagnosticó su colapso como organización y que pensó junto al asesor sindical Gonzalo Días como reorganizar el sector portuario, imprimiéndole un sello crítico y no corporativista a sus luchas.

Fue este dirigente quien reclutó a los actuales líderes sindicales de la UPBB, lo cual es reconocido por sus propios pares; quien organizó en conjunto con los estudiantes universitarios escuelas de formación sindical y que fueron el cuerpo de dirigentes y asesores que continuaron con este proyecto en la Unión Portuaria. Por este motivo este dirigente es recordado como el “Comandante”. El actual asesor sindical, Oscar Menares, abogado laboralista, señala al respecto: *“La relación que yo tuve con el sector portuario se dio a través de relaciones que yo mantenía como dirigente de la federación de estudiantes de la universidad católica de concepción con un grupo de trabajadores que en ese tiempo conformados lo que se llamaba los colectivos de trabajadores. Dentro de esos dirigentes, había un dirigente portuario que se llamaba Dante Campana y con el digamos, yo tuve relaciones iniciales respecto a la situación en los puertos. Bueno, producto de unas conversaciones que nosotros fuimos a solidarizar con los trabajadores portuarios, por allá por el año 2003, 2004 y en esa relación es que efectivamente nos fuimos enterando de las condiciones de trabajo y de lo que planteaban algunos dirigentes, particularmente el caso de Dante respecto de qué rol cumplía el trabajo portuario en la economía nacional y por ahí, qué importancia tenía para la reconstrucción del movimiento popular en Chile, una mirada de izquierda”* (Oscar Menares).

En esa misma sintonía, otro asesor sindical, Gonzalo Díaz, ingeniero Comercial y ex colaborador de la Vicaría de Solidaridad, ratifica esta afirmación y releva nuevamente el rol de Dante: *“El Dante Campana era un ex-mirista, mirista de arriba, ya no estaba con ellos y todo el cuento, pero él siempre tuvo mucho nexo con los estudiantes. Razón por la cual el Oscar llegó allá, con los universitarios”*

Por su parte los trabajadores señalan en relación a Dante Campana y su relación con otras organizaciones sociales: *“con la razón de los lockers, ahí se produce una figura, y que con el Dante que aparece por acá, el forma parte de lo que era el sindicato, el forma una escuela sindical que yo le llamaba los corta palos, allí empieza a ver una relación más con*

*los cabros estudiantes, después empieza la escuela de formación sindical” (José Agurto). En relación a su rol como ideólogo del sector, Agurto destaca las buenas relaciones que cultivó con todos actores y sectores: *Entonces hicimos un documento con el ideólogo del pensante del Dante, que tú le tiras una wea y él te la transforma, (...)el Dante tenía muy buenas relaciones. Al respecto Marco también enfatiza el rol jugado por Dante Campana: (...)ahí es cuando aparece la figura del Dante Campana que es uno de los que empieza a aglutinar más (...) yo creo que ha sido un trabajo que se ha hecho en esta década, me refiero al 2 mil en adelante. Encabezada por esta persona que te nombré yo, por el Dante Campana, ese weón fue un pilar fundamental aquí.**

Por su parte, un dirigente de las generaciones jóvenes también destaca el rol jugado por Dante Campana: *antes de este había otro cabro que murió, un caballero que se llamaba de apellido campana, no sé si lo alcanzaste a conocer... (...) Que era un viejo, pero... Y yo te digo habría trabajado con otros sindicatos, un viejo que se las sabía todas. Tú lo escucharas quedarías con la boca abierta hueon, te lo digo derechamente, si lo hubieses escuchado. ¡Putá, de dónde sacaba tanto conocimiento” (Richard Rocha)*

Estos elementos permitieron que al menos algunos sindicatos siguieran controlando el sistema de la nombrada. La importancia de la nombrada la destaca el asesor sindical Gonzalo Díaz, para quien la nombrada constituye el espíritu del sindicato, su fuerza y su cohesión. *Entonces la nombrada es decir, yo me gobiernó a mí mismo, nadie me gobiernó. Ese es el espíritu sindical de la nombrada. Muchas veces es una paja, porque ña nombrada tiene que ir un dirigente, estar todo el día hueviando. Otros sindicatos que son mucho más avanzados en ese tema tienen comisiones de nombrada, por lo menos los sindicatos de la comuna de Talcahuano, los tres puertos allá lo que tienen es que los socios tienen que ir todos los meses regalarle un día al sindicato, para hacer la nombrada, no se les paga ni un puto peso. Simplemente tienen que ir para allá y hacer la nombrada y ese es su aporte al sindicato. (Gonzalo Díaz).*

Es precisamente la nombrada lo que posibilita el que el sindicato disponga de medios disciplinarios para cumplir sus decisiones y a la vez, permite golpear a las empresas. Por ese motivo, cada cierto tiempo los empresarios solicitan que el sindicato entregue la nombrada, a lo cual el sindicato de San Vicente se resistió por años: *El sindicato es el que manda. El sindicato tiene sus medios coercitivos para hacer cumplir sus órdenes, por eso*

es tan importante esa arma. Uno podría decir que bueno, a los trabajadores no les gusta eso, peor no, los trabajadores entienden que es necesario. Porque si no, los trabajadores en asamblea decidirían entregar la nombrada, porque de hecho no son pocas las empresas que cada cierto tiempo te dicen, pero yo me encargo, incluso te pago por esta weá, te doy un bono de cien lucas, de un millón de pesos y me das la nombrada y la gente dice que no (Gonzalo Díaz)

De hecho el asesor sindical nos recuerda que históricamente la nombrada ha sido el motivo de disputa con el empresariado, desde la primera huelga portuaria e 1825, en la huelga general de 1890. Esto porque a su juicio, *“Con la nombrada la propiedad [del trabajo] es mía, yo soy dueño de mi trabajo y nadie me viene a decir lo contrario y eso es algo que de todas forma sin nombrada, los que tienen nombrada es mucho más fuerte, que se le hace entender a todos los empresarios, cuando los compadres le dicen que bueno, que cierran la empresa, los compadres le dicen, que bueno, yo me quedo acá, el puerto es mío la empresa es tuya”*

La nombra le otorga contrastes importantes al sistema de relaciones industriales que prevalece en los puertos y al proceso de trabajo del sector. Constituye un rasgo colonial del sistema de trabajo que se ha conservado a punta de huelgas, paralizaciones, movilizaciones y organización sindical por más de trescientos años. Constituye, en ese sentido, la llave maestra del sistema de trabajo portuario: es decir, desde el punto de vista de la organización de la fuerza de trabajo, constituye el punto estratégico del sistema, que les permite los trabajadores golpear al empresariado.

En otras palabras, en el clúster exportador y la cadena logística de la exportación les otorga a los trabajadores portuarios una posición estratégica desde el punto de la comercialización de los productos. Y dentro de este momento del clúster, al interior del proceso de trabajo portuario, el componente técnico-estructural que le otorga la fuerza a la organización portuaria es la nombrada. Por este motivo, más adelante entenderemos por qué el sindicato de trabajadores de San Vicente, que dentro de sus filas contó con las redes sindicales la memoria y la formación política de Dante Campana; sumado al control histórico de la nombrada, posicionó a este actor sindical como el operador de la rearticulación del sector, constituyéndose como la cabeza y columna vertebral del sindicalismo rupturista de la Unión Portuaria. Si embargo, estos dos factores, sin el

desarrollo de un encuadrado simbólico de los trabajadores sobre su rol, fortaleza y objetivos no puede desarrollarse de manera efectiva.

Este carácter contradictorio del sistema es percibido por el empresariado. Según un gerente de Recursos Humanos de una empresa portuaria, este constituye un elemento crítico del proceso de trabajo, en torno al cual el control no lo tiene la empresa, sino los trabajadores: *¿fuiste a la sede de San Vicente? y viste el tablero con esos numeritos. Es como demasiado contrastante. Nosotros los hemos invitado a que se integren a nuestro sistema en línea. (...) Hoy día por internet nuestros trabajadores.... Es verdad que en San Vicente no quieren y no quieren tener una página.* (Gerente de Recursos Humanos, de una empresa portuaria)

3. Organización de la organización

3.1. Los afiliados y sus relaciones con los dirigentes

Los perfiles de los afiliados a los sindicatos son diversos y están cruzados por las trayectorias de vida y las culturas laborales que se van desarrollando en los procesos de trabajo. No obstante, uno de los elementos que emerge con reiteración en los relatos tanto de dirigentes como trabajador, dice relación con las existencias de tensiones generacionales al interior de los sindicatos. Así por una parte

3.2. Relación con los dirigentes

3.3. Toma de decisiones

3.4. Redes sociopolíticas

3.5. Repertorios de acción.

3.6. Percepciones sobre el empresariado

3.7. Percepciones sobre el Estado.

Conclusiones

Bases de datos:

- 1) Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante
<http://web.directemar.cl/estadisticas/puertos/default.htm>
- 2) Instituto Forestal:
<http://www.infor.cl/>
- 3) Instituto Nacional de Estadística de la Región del Biobío:
<http://www.inebiobio.cl/>
- 4) Banco Central:
<http://www.bcentral.cl/estadisticas-economicas/publicaciones-estadisticas/>
- 5) Cámara Marítimo Portuaria:
<http://www.camport.cl/sitio/estadisticas-portuarias-2/>

Bibliografía secundaria

- Abramos, L. y Montero, C. (1994). La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas Teóricos y Paradigmas Productivos. *Revista Latinoamericana de Sociología*, año 1, no. 1, pp. 73-96.
- Aguado, E. y Rogel, R. (2002). La recuperación del observador en la construcción del Dato, *Cinta de Moebio*, Marzo, número 13, FACSIO, Universidad de Chile.
- Aguiar, S. (2009). *El concepto de posición estratégica. Reseña de un libro y avance de investigación*. Santiago: Inédito
- Álvarez T, C. (2015). *Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: repertorios, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014*. Tesis para obtener el título de maestría en Ciencias Sociales. Facultad de Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador.
- Álvarez V., R. (2009). ¿Desde afuera o dentro de la institucionalidad? La “huelga larga del salmón” y las nuevas estrategias sindicales en Chile (2006-2008). En: Aravena, A. y Nuñez, D, (ed.). *El renacer de la huelga obrera en Chile (75-116)*. Santiago: ICAL.
- Álvarez V., R. (2010) “¿Represión o integración? La política sindical del régimen militar. 1973- 1980”, en *Historia*, Vol. 2, N°43, pp. 325- 355.
- Álvarez, R. (2010) “¿Represión o integración? La política sindical del régimen militar. 1973-1980”. *Historia*, 43. vol. II
- Andreu, J. (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Documento de trabajo: Serie Sociología. Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Angell, A. (1974). Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. México DF: ERA.
- Aravena, A (2015). *Neoliberalismo, transición democrática y sindicalismo en Chile*, mimeo.
- Aravena, A. y Núñez, D. (Eds) (2009), *El renacer de la huelga obrera: El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago, Lom ediciones.
- Araya, R. (2012). *Del combate a la dictadura a la preservación de la democracia. Movimiento sindical y políticas de concertación social en los casos de Chile y España (1974-1989)*. Tesis para optar al grado de Doctor en Historia. Universidad de Barcelona.
- Armstrong, A. y Águila, R. (2006). *La evolución del conflicto laboral en Chile, 1961-2002*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Asun, R. (2006). Medir la realidad social: el sentido de la metodología cuantitativa, en: Canales, M. *Metodología de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones.
- Baltera, P. y Dussert, J. P. (2010). *Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*. Santiago: Dirección del trabajo.

- Benford, R. y Snow, D. (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, pp. 611-639.
- Bizquerra, R. (1998). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: CEAC.
- Boeninger, E. (1997). *Democracia en Chile: lecciones para la gobernabilidad*, Santiago: Andrés Bello.
- Braverman, H. (1982). Trabajo y capital monopolista. México DF: Editorial Nuestro Tiempo.
- Brighton Labour Process Group (1977). The Capitalist Labour Process. *Capital & Class*, no. 1, Spring 1977: pp. 3-43.
- Brooks, M. (2004). The Governance Structure of Port. *Review of Network Economics*. 3 (2), 168-183.
- Burkhalter, L. (1999). *Privatización portuaria: bases, alternativas y consecuencias*. Santiago: CEPAL.
- Burkhalter, Larry (1995), "Reforma laboral y equidad social: la privatización de los puertos", en: *Revista de la CEPAL*, n.57, p.55-73.
- Campero, G. (2000). *Respuesta del sindicalismo ante la mundialización: El caso de Chile*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios laborales.
- Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P. y Urrutia, M. (2017a). Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En ligne], Questions du temps présent, mis en ligne le 06 juin 2017
- Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P. y Urrutia, M. (2017b). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro", 1989-2015, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En ligne], Questions du temps présent, mis en ligne le 06 juin 2017, consulté le 16 juillet 2019.
- Canales, M. (comp.) *Metodología de Investigación Social. Introducción a los Oficios*. Editorial LOM, Santiago.
- Canals, M. (2014). *Los trabajadores forestales de la VIII región: condiciones de vida y horizontes políticos: 1990-2013*. Tesis para optar al grado de Licenciado en Historia. Universidad de Chile.
- Carrillo, I. y Santander, A. (2005). Modernización portuaria en Chile. *Síntesis Tecnológica*. V.2 N° 2, 63-69.
- Castillo, J.J. (2000). La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. De la Garza, E. (coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Cea D'Ancona, M.Á. (2001). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- CEPAL (1989). *La cadena de distribución y la competitividad de las exportaciones latinoamericanas: Racionalización portuaria en Chile*. LC/G 1597.

- CEPAL (1991) Cambios estructurales en los puertos y la competitividad del comercio exterior de América Latina y el Caribe”. En Cuadernos de la CEPAL 65,141 páginas, Santiago de Chile.
- CEPAL (1992) La reestructuración de empresas públicas: el caso de los puertos de América Latina y el Caribe”. En Cuadernos de la CEPAL 68, 148 páginas, Santiago de Chile.
- CEPAL (1993). *Cambios estructurales en los puertos y la competitividad del comercio exterior de América Latina y el Caribe*. Santiago: Cuadernos de la CEPAL.
- CEPAL (1996). *La reforma laboral y la participación privada en los puertos del sector público*”. Cuadernos de la CEPAL N° 77, 167 páginas, Santiago de Chile.
- Cifuentes, L. (2009). *Acción Colectiva y subcontrato. El caso de los trabajadores subcontratistas de Codelco*. seminario de grado para obtener el título de licenciado en sociología. Universidad de Chile.
- Cifuentes, L. (2015). *Subcontratación y acción sindical en Chile. El caso de las movilizaciones en el sector cuprífero durante los años 2006-2008*. Memoria para optar al título profesional de sociólogo. Universidad de Chile.
- Connel, R. y Crawford, J. (2007). Mapping the intellectual labour process. *American Journal of Sociologu*. 47:137, pp. 187-205.
- Coriat, B. (2000). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre le taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Madrid: Siglo XXI España.
- De la Garza, E, (2002). Flexibilidad del trabajo en América Latina. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (148-178). México DF: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, El (2012). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*. Año 16, Núm. 26, Brasil.
- De la Torre, G.; Di Carlo, E.; Florido Santana, An. Opazo, H.; Ramírez, C.; Rodríguez, P.; Sánchez, A. y Tirado, J. (s/r). *Teoría Fundamentada o GroundedTheory*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Denzin, N. (1990). Triangulation. En: John, P. *EducationalResearch, Methodology and Measurement. An International Handbook*. PerhamonPress.
- Di Tella, T. (1967). *Sindicato y comunidad: dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Buenos Aires: Del Instituto.
- Doerr, O. (2011). *Políticas Portuarias*. Santiago: CEPAL.
- Dunlop, J. (1967). El sistema de relaciones industriales. Santiago: Editorial del Pacífico.
- Edwards, P. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Laboral.
- Fernández, C.(ed.) (2007). *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. México DF: Siglo XXI Editores.
- FLACSO (2015) *Estudio exploratorio destinado a la caracterización inicial de los trabajadores portuarios, levantamiento conceptual de perfiles y puestos de*

- trabajo y a la identificación y evaluación de los factores de riesgo presentes en la actividad*, [Manuscrito inédito]
- Frege, C. y Kelly, J. (2003). Union revitalization Strategic in Comparative Perspective, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, no. 1, pp. 7-24.
- Frías, V (2009). Los desafíos del sindicalismo en el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO.
- Friedman, A. (1977). Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process. *Capital & Class*, no. 1, Spring 1997: pp. 43-58.
- Gahan yPekarek (2013). Social movement theory, Collective Action Frames and Union Theory: a Critique and extension. *British Journal of Industrial Relations*, 51:4, December, 2013 (pp.754-776).
- Gainza, A. (2006) La entrevista en profundidad individual. En: Canales, M. (comp.) Metodología de Investigación Social. Introducción a los Oficios (219-263). Editorial LOM, Santiago.
- Garretón, M. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la concertación en Chile, 1990-2010*. CLACSO –ed. ARCIS. Santiago.
- Gil Rivero, J. (2012). Teorías Analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo, *Revista de Pensamiento Libertario*, no.2. 2012: pp.34-48.
- Glaser, B. (1992). *Basic ofGroundedTheoryAnalysis: Emergence vs. Forcing*. Mill Valley: C. A. SociologyPress.
- Gorenstein, S. (2005). Nueva institucionalidad y proyección local tras la privatización portuaria argentina. Los casos de Bahía Blanca y Rosario. *Revista EURE*, XXXI, 92, 105-122,
- Granda, J. (2005). Ciudades puerto en la economía globalizada: la arquitectura organizacional de los flujos portuarios. Santiago: División de Recursos Naturales e Infraestructura CEPAL.
- Gutiérrez, F. (2010). Militantismo sindical en Chile. Subjetivación, estrategia y socialización en trayectorias individuales. *Revista de Psicología*, 19(1), Pág. 108-128.
- Hacheta, D. (2001a). Privatizaciones: Reforma Estructural Pero Inconclusa. En: Larraín, F. y Vergara R., (ed.). *La transformación económica de Chile*. Santiago: Centro de Estudios Públicos, 113-154.
- Hacheta, D. (2001b). La Reforma Comercial. En: Larraín, F. y Vergara R., (ed.). *La transformación económica de Chile*. Santiago: Centro de Estudios Públicos, 297- 340.
- Hyman, R. (1981). Relaciones industriales. Una introducción marxista. Madrid, Blume Ediciones.
- Hyman, R. (2001). Trade Union Research and Cross Nacional Comparison, *European Journal of Industrial Relations*, 7; 203, SAGE.
- Julian, D.. (2014). Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile, ponencia presentada al 8° pre ALAS Chile.

- Kelly, J. (1998). Rethinking industrial relation: Mobilization, Collectivism and Long Waves, Routledge (June 5, 1998)
- Kent, P. y Hochstein, A. (1998) Port reform and privatization in conditionsoflimitedcompetition: theexperience in Colombia, Costa Rica and Nicaragua. *MaritimePolicy& Management. Theflagshipjournalofinternationalshipping and portresearch*, 25:4, 313-333
- Kochan, T.; McKersie, R. &Capelly, P. (1984). Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, Volume 23, Issue 1, pages 16–39, January 1984
- Lakhani, T. Kuruvilla, S. yAvgar, A. (2013). From the firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relation Theory. *British Journal of Industrial Relation*, September 2013, pp. 440-472.
- López, D. (2008). Subcontratación y Conflictos Laborales: un Creciente Descontento en el Trabajo, Santiago: Universidad Central.
- Marx, K. (2010). *El capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I. Libro I. Proceso de producción del capital*. Santiago: LOM ediciones.
- McGovern, P. (2013). “Contradiction at Work: A critical review”. *Sociology*, 48 (1). pp. 20-37.
- Meller, P., Poniachik, D. y Zenteno, I. (2013). America Latina y la bendición de los recursos naturales. En: Meller, P. (ed.). *Recursos naturales y diversificación exportadora*. Santiago: CIEPLAN: 15-72.
- Menares, Óscar (2008) “Apunte de derecho laboral portuario”. Documento técnico interno de la UPCH.
- Montecinos, A. (2014). *Sindicato SITECO: Memoria, identidades, hegemonía. 2000-2006*. Universidad Santiago de Chile, Facultad de Humanidades (tesis).
- Nicolini, C. (2017). *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. Universidad de Chile.
- Niekerk, H. (2005). Por Reform and Concessioning in Developing Conutris. *MaritimeEconomics&Logistics*, 7, 141-155.
- Peña, T. y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental Información, cultura y sociedad. *Revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*, núm. 16, enero-junio, pp. 55-81
- Quiroga, L. (2015). *Conciencia y uso del poder disruptivo: Percepciones de las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*. Tesis para optar al grado de Socióloga. Universidad de Chile [Tesis de pregrado]
- Raithelhuber, A. & Weller, J. (2005). *Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral*. Santiago: CEPAL.

- Ramos, C. (2009). *La Transformación en la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Razende, S. (1998). *Modernización portuaria: una pirámide de desafíos entrelazados*, Santiago: CEPAL.
- Ruiz-Tagle (1985). *El sindicalismo chileno después del plan laboral*. Santiago: Ediciones PET
- S.E.P (2006) “*Modernización Portuaria en Chile 1985-2006*”. Documento de trabajo. Santiago, Chile.
- Santibáñez, C. y Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de “posición estratégica” en la postdictadura chilena (2003-2014). En: Ponce, J., Santibáñez, C. y Pinto, J. (comp.). *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017* (301-332). Valparaíso: Nuestra América.
- Sautu, R. (2003). *Todo es Teoría: objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Editorial Lumieres.
- Seguel, P. (2008). “Aproximaciones teóricas al estudio del proceso de trabajo y la revitalización sindical. Un aporte teórico para la investigación empírica del sindicalismo en Chile contemporáneo”. En: Galioro, A. Julian, D. (comp.). *Estudios del trabajo desde el Sur*(163-188). Santiago de Chile: Ariadna Ediciones.
- Seguel, P. (2016). Reflexiones sobre el proceso de trabajo. Entrevista a Enrique de la Garza, *Revista de Sociología*, no. 30, 2016, 113-123.
- SEP (2006). *Modernización Portuaria en Chile. Bitácora 1998-2005*, Santiago: MAVAL.
- Sherman, R. y Voss, K. (2000). Braking the iron law of oligarchy. Union Revitalization in the American Labor Movement, *American Journal of Sociology*, 106, 2: 1-47.
- Silvio Donolo, D. (2009). Triangulación: procedimientos incorporados a nuevas metodologías de investigación”. *Revista Digital Universitaria*. Volumen 10, número 8, pp.
- Slack, B. y Frémont, A. (2012). Transformation of port terminal operations: from the local to the global. *Transport Reviews: A Transnational Transdisciplinary Journal*, 25:1, 117-130.
- Snow, D. (2004). Framing Processes, Ideology, and Discursive Fields. En: Snow, D., Soule, S. y Hanspeter, K. (Ed). *The Blackwell Companion to Social Movements*. Blackwell Publishing.
- Snow, J. (2004). Framing Processes, ideology, and Discursive Fields, the Blackwell Companion to Social Movements, pp. 380-412.
- Soto, A.; Espinoza, G. y Gómez, J. (2008). Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. En: Soto, A. (ed.) *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (11-39). Santiago: LOM Ediciones-Universidad Alberto Hurtado.

- Tapia, M.; Ibsen, C. y Kochan, T. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relation: The contested role of worker representation. *Socio-economic Review*, 2015, Vol. 13, NO. 1, 157-184.
- Thompson, P. (2010). The capitalist labour process: Concepts and connection. *Capital & Class*, 34 (1), pp. 7-14.
- Thompson, P. y Smith, C. (2009). Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work”, *Sociology*, 2009 43: 913
- Turner, L. (2005). From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy, *Work and Occupations*, November 2005; vol. 32, 4: pp. 383-399
- Turner, L. (2006). Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building. *Journal of Industrial Relations*, 48(1) 83–97
- Urriola, R. y Norambuena, F. (2016). Trabajadores portuarios de Chile: entre la precariedad y la esperanza. Santiago: Fundación Chile 21.
- Valles, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Van Cleef, E. (1941). Society Hinterland and Umland. *Geographical Review*, 31(2), 308-311.
- Wallerstein, I. (1996). *Abrir las Ciencias Sociales*. México DF: Siglo XXI Editores.
- Wilmsmeier, G., Monios, J. y Pérez-Salas, G. (2014). Port system evolution—the case of Latin America and the Caribbean. *Journal of Transport Geography* 39 (2014) 208–221.
- Winn, P. (Ed.) (2006). *Victim of the Chilean miracle. Workers and neoliberalism in the Pinochet era, 1973-2002*. Durham and London: Duke University Press.
- Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México DF: Fondo de cultura económica y Colegio de México ediciones.
- Yin, R. (2003). *Case Study Research. Design and Methods*. London: SAGE publications.
- Zambrano, J. C. (2003). *Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos. Textos de capacitación para la Formulación de Estrategia Sindical*. Santiago: OIT.
- Zapata, F (2004). De la democracia representativa a la democracia "protegida". *Movimiento obrero y sistema político en Chile. Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, núm. 3, pp. 125-155.