

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS  
CONVOCATORIA 2012-2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
POLÍTICAS**

**REACTIVACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL PORTUARIO CHILENO:  
REPERTORIOS, ALIANZAS Y ORGANIZACIÓN A PARTIR DE UN ESTUDIO  
DE CASO EN CONTEXTO DE POST TERREMOTO DEL 2014.**

**CAMILA ISIDORA ÁLVAREZ TORRES**

**MAYO, 2015**

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS  
CONVOCATORIA 2012-2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAestrÍA EN CIENCIAS  
POLÍTICAS**

**REACTIVACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL PORTUARIO CHILENO:  
REPERTORIOS, ALIANZAS Y ORGANIZACIÓN A PARTIR DE UN ESTUDIO  
DE CASO EN CONTEXTO DE POST TERREMOTO DEL 2014.**

**CAMILA ISIDORA ÁLVAREZ TORRES**

**ASESORA DE TESIS: FRANCISCA GUTIERREZ CROCCO  
LECTORES: ANTONIO ARAVENA Y FRANCISCO ZAPATA**

**MAYO, 2015**

## **DEDICATORIA**

*“Los trabajadores (portuarios) no tienen razones valederas para declararse en huelga, ellos tienen un salario elevado por sobre los demás obreros. Este movimiento no habría tenido el alcance que tuvo, si la autoridad hubiera tomado medidas oportunas de represión”.*

[Conclusiones de la comisión investigadora parlamentaria de 1890 sobre la huelga general de origen portuario realizada el mismo año.]<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Extraído de la minuta explicativa de la postura de la Unión Portuaria de Chile ante la ley corta, 2014.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quisiera agradecer enormemente a mi madre, la Tere. Su cariño infinito y constante apoyo me dieron energía cuando éstas muchas veces me abandonaron. Gracias. También, a mi familia iquiqueña.

A Francisca Gutiérrez Crocco, quien sin conocerme, apostó por mí y mi proyecto de tesis. Gracias por las energías y entusiasmo puestos durante más de un año en mi investigación. Tu cariñosa dedicación y persistencia me hicieron un poco mejor investigadora.

No puedo dejar de agradecer especialmente a David Reyes y Alan Reyes, quienes confiaron en mí y permitieron mi cercanía a la FETRAPI. A Nelson Francino, Hernán Figueroa, Daniel Riquelme, Cristóbal Bustos, Joan Parra y otros tantos compañeros portuarios que conocí en mi trabajo de terreno.

Agradecer a mis amigas y amigos de Iquique, Quito y Lima, quiénes estuvieron presentes y me acompañaron en cada viaje que realice por sus bellas tierras mientras duró mi maestría. Gracias.

## INDICE

Contenido	Páginas
GLOSARIO DE SIGLAS .....	7
RESUMEN .....	9
INTRODUCCIÓN GENERAL .....	10
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>16</b>
<b>APUNTES TEÓRICOS PARA EL ESTUDIO DEL CONFLICTO EN EL MOVIMIENTO SINDICAL.....</b>	<b>16</b>
1.1 ESTUDIOS CONTEMPORÁNEOS SOBRE EL MOVIMIENTO SINDICAL CHILENO	17
1.1.1 Dictadura militar y la producción académica sobre el sindicalismo.....	17
1.1.2 Vuelta a la Democracia y el rol de las centrales sindicales .....	18
1.1.3. Cambio de siglo, nuevos trabajos sobre el mundo sindical: conflicto laboral, subjetividades e identidad.....	20
1.1.4 El estudio de la conflictividad laboral para el caso chileno.....	22
1.2 ESTUDIOS DEL MOVIMIENTO SINDICAL PORTUARIO Y CONFLICTO LABORAL .....	23
1.3 PROPUESTA TEÓRICA. REPERTORIOS, ALIANZAS Y ORGANIZACIÓN SINDICAL .....	25
1.3.1 Repertorio de acción colectiva para el estudio de la protesta portuaria.....	25
1.3.2 Alianza y estrategia de vinculación .....	26
1.3.3 Organización sindical: jóvenes y dirigentes .....	28
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>31</b>
<b>TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO PORTUARIO, CONFLICTO SINDICAL Y REGIÓN DE TARAPACÁ .....</b>	<b>31</b>
2.1 CAMBIOS DE MODELO LABORAL CHILENOS A PARTIR DE 1979.....	32
2.2 TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO PORTUARIO CHILENO .....	35
2.2.1 Lo que fue del modelo portuario anterior a las reformas neoliberales .....	36
2.2.2.1981 el inicio de un nuevo modelo portuario chileno.....	38
2.2.3 Trabajadores, sindicatos y el control de la nombrada.....	40
2.2.4 Tipos de regímenes actuales de contratación individual en los puertos chilenos .....	42
2.3 ECONOMÍA Y TRABAJO EN LA REGIÓN DE TARAPACÁ .....	44
2.4 EL TERREMOTO Y EL PLAN DE RECONSTRUCCIÓN .....	46
2.5 FEDERACIÓN PORTUARIA DE IQUIQUE-FERTRAPI .....	50

<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>52</b>
<b>REPERTORIO Y ACCIÓN SINDICAL EN CONTEXTO DE CONFLICTO PORTUARIO, CASO FETRAPI .....</b>	<b>52</b>
3.1 NIVELES DE DEMANDAS “SENTIDAS” DEL SECTOR PORTUARIO .....	52
3.2 REPERTORIO TRADICIONAL DE LA FETRAPI EN CONTEXTO DE CONFLICTO DECLARADO.....	53
3.2.1 Paro portuario .....	55
3.2.2 La toma efectiva de los lugares de trabajo.....	56
3.2.3 “El poder está dentro del puerto”. El repertorio de acción en fase de negociación .....	59
3.3 EVENTUALIDAD, SINDICATO Y TRADICIÓN.....	60
3.3.1 Eventualidad y disciplina sindical .....	61
3.3.2 Eventualidad y conflicto .....	63
3.3.3 Tradición y memoria de lucha .....	64
3.4 LA EXPERIENCIA DEL TERREMOTO Y EL NUEVO REPERTORIO DEL DIÁLOGO .....	65
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>71</b>
<b>ACTORES, ALIADOS Y ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.....</b>	<b>71</b>
4.1 DIFERENTES DIRIGENCIAS Y DIFERENTES ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN .	72
4.2 IDENTIFICACIÓN DE ACTORES Y LA NATURALEZA DE LA ALIANZA .....	73
4.2.1 Crisis y alejamiento del mundo local.....	73
4.3 A NIVEL NACIONAL: ALTA LEGITIMIDAD, “NUNCA MÁS SOLOS” .....	85
4.4 INTERNACIONAL.....	88
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>91</b>
<b>ORGANIZACIÓN SINDICAL. DIRIGENCIAS, JÓENES Y CAPACIDAD TÉCNICA.....</b>	<b>91</b>
5.1 LOS JÓVENES Y LA EXIGENCIA POR MÁS HORIZONTALIDAD .....	91
5.2 DIRIGENCIAS Y PROFESIONALIZACIÓN .....	95
CONCLUSIÓN FINAL.....	99
BIBLIOGRAFÍA .....	103
ANEXOS.....	112

## GLOSARIO DE SIGLAS

A.F.P	Asociación Pensiones.
CONFECH	Confederación Federaciones Estudiante de Chile.
COTRAPORCHI	Confederación Trabajadores Portuarios de Chile.
C.P.P.T	Convenios de Puesto de Trabajo.
C.U.T	Central Unitaria de Trabajadores.
D.C	Democracia Cristiana.
DIRECTEMAR	Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante
EMPORCHI	Empresa Portuaria de Chile.
E.P.I	Empresa Portuaria Iquique.
FF.EE Carabinero]	Fuerzas especiales [destacamento especial de
FETRAPI	Federación trabajadores portuarios de Iquique.
FESIPORT	Federación Sindical Trabajadores Portuarios
IDC	International Dockworkers Council.
I. P. T	Inspección Provincial de Trabajo.
I.T.I	Iquique Terminal Internacional.
Ley ISPS	Código de protección de buques e instalaciones portuarias.
SENCE	Servicio Nacional Capacitación
S.E.P	Sistema de Empresas Públicas
SITRAMAPORT	Sindicato Trabajadores Marítimos Portuarios.
UDI	Unión Demócrata Independiente.
UNAP	Universidad Arturo Prat.
UPBB	Unión Portuaria del Bio- Bio.
UPDT	Unión Portuaria de Atacama

UPN	Unión Portuaria del Norte.
UPCH	Unión Portuaria de Chile.
ZOFRI	Zona Franca de Iquique.

## **RESUMEN**

La presente investigación pretende retomar los estudios sobre el movimiento sindical para el caso chileno. La posibilidad histórica de presenciar la reciente irrupción del “terremoto” nos permitió observar de manera concreta cómo una Federación Sindical de trabajadores eventuales fue capaz de gestionar esa coyuntura. La cual fue tomada como una ventana al pasado para analizar sus dinámicas sindicales bajo tres dimensiones: repertorio de acción, alianzas estratégicas y organización sindical. De modo tentativo, sostenemos que la Federación de Trabajadores Portuarios de Iquique -FETRAPI- es representativa de un nuevo modelo sindical y que su estudio es pertinente para comprender la reactivación de un sector laboral estratégico para la economía nacional.

Palabras claves: Movimiento sindical chileno, FETRAPI, terremoto 2014, región de Tarapacá, conflicto laboral, acción colectiva.

## Introducción general

A partir de las grandes huelgas laborales del 2007 en sectores estratégicos de la económica nacional, algunos autores afirmaron que estos episodios dieron inicio a un nuevo ciclo de conflictividad laboral (Aravena & Núñez, 2009) (Campos, 2013). Conflictividad que se inserta en un contexto general de grandes protestas sociales que se iniciaron con las movilizaciones de los estudiantes secundarios en el 2006. Tal actividad huelguística hoy se repite, aumentando en número y tomando características particulares como el elevado número de huelgas ilegales (Dirección del Trabajo, 2013). Frente a este fenómeno que, podríamos denominar como un nuevo ciclo de conflictividad laboral, nuestro interés particular se centra en el estudio de los trabajadores portuarios sindicalizados, los cuales debido a sus recientes paralizaciones (Marzo 2013 y Enero 2014), han vuelto a poner en la agenda nacional a ese sector económico.

Frente a ese particular “momento histórico” del movimientos sindical portuario nos ha sorprendido la escasa bibliografía para el caso chileno referente al fenómeno de la protesta en el mundo del trabajo. Asumiendo éste vacío como un deber, nos adentramos a indagar con la intención de investigar qué es lo que acontece actualmente en el mundo de los trabajadores organizados de los puertos nacionales. Para ello hemos optamos por estudiar una Federación de *Trabajadores Portuarios Eventuales*<sup>2</sup> de la ciudad de Iquique, situada en la región de Tarapacá, norte de Chile. Ésta Federación, en adelante señalada como FETRAPI, es una organización sindical que tuvo una larga y poderosa trayectoria de luchas y victorias salariales, siendo una de las pocas que mantuvo un ritmo constante de reivindicaciones y protesta durante el último lustro. Su peso en la historia del Mov. Sindical portuario fue un factor decisivo para su elección,

---

<sup>2</sup> Se entiende por trabajador portuario, “todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías 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”. [ Art. 133. Inc. 1. Código de Trabajo]. En el Título II del Libro I, De los Contratos Especiales, artículos 133 a 145 del código de trabajo se regula los tipos de contratación portuaria y las relaciones empresa-sindicato. No todos los trabajadores portuarios son eventuales, existen los contratados, renta fija y con Convenio Puesto de Trabajadores. A los eventuales se los define como los “contratados por turnos diarios de trabajo, en armonía con lo que dispone la letra b) del artículo 137 del Código citado, por lo cual las empresas de muellaje diariamente suscriben tales contratos y envían la nómina de los trabajadores contratados a la Autoridad Marítima [...] Lo expresado permite concluir, que la modalidad de trabajo del trabajador portuario eventual ha sido históricamente laborar turnos diarios, se encuentre o no afecto a un convenio de provisión de puestos de trabajo, de plazo fijo o indefinido. [Extracto de una resolución de la Dirección del Trabajo, año 2009. ORD.: N° 1140 / 014 / 1].

puesto que creemos que acumula las diversas contradicciones del emergente y nuevo movimiento sindical portuario<sup>3</sup>.

Para comprender este fenómeno hemos optado por un enfoque de análisis que se centra en el actor sindical. De esta manera nos preguntamos ¿Cómo una organización sindical ha podido re-plantearse frente a las transformaciones acaecidas en los últimos años en Chile?

Con tal inquietud dimos inicio a la investigación en terreno a principio del mes de Marzo del presente año, sin embargo, de manera sorpresiva e inesperada el 1 de Abril se desató uno de los eventos naturales más desastrosos que ha vivido la región de Tarapacá en la última década, un terremoto y Tsunami de 8,3 escala Richter. Tal evento significó la destrucción parcial del puerto, lugar de trabajo de los portuarios. De manera paradójica, este desastroso episodio nos otorgó una oportunidad única para observar, en primera línea, las dinámicas y procesos de negociación que la federación portuaria puso en práctica en sus múltiples escenarios: público, internos y frente al empresariado, durante esa coyuntura y tras ella.

Si bien este evento coyuntural nos permitió el privilegio de la observación “in situ” de las dinámicas concretas de la federación, al movimiento sindical portuario chileno no puede entender sin una lectura histórica de mediano plazo, la cual nos remite a las grandes transformaciones que vivió el mundo portuario chileno a partir de 1981. En ese año se da inicio, con las leyes 18.042 y 18.032, a un nuevo modelo portuario que buscó redefinir el rol del Estado en la gestión de los puertos nacionales. De manera general, este proceso quitó la exclusividad de la administración portuaria al Estado y, en su lugar, permitió la entrada de capitales privados al mundo portuario. Toda vez que se desreguló el procedimiento de asignación de la “matrícula”<sup>4</sup> a los estibadores. La apertura de los puertos chilenos y la desregulación laboral que lo acompañó, fue profundizada como consecuencia de la intensa presión del modelo económico

---

<sup>3</sup> Cuando hablamos de la importancia histórica de la FETRAPI en el movimiento portuario, la fundamentamos en las apreciaciones que pudimos recopilar de algunas entrevistas informales a dirigentes de federaciones sindicales portuarias del norte de Chile. Especialmente en las actividades que se realizaron en la ciudad de Tocopilla los días 23 y 24 de Mayo del 2014.

<sup>4</sup> Persona que posee un Permiso de Seguridad, otorgado y controlado por la Capitanía de Puerto, que lo habilita para que se desempeñe en la función de “trabajador portuario”, conforme lo dispone el artículo 133 del Código del Trabajo Ministerio del Trabajo y que se encuentre nombrado en una nómina para realizar labores de Trabajador Portuario. Una forma de eliminar el poder de los sindicatos sobre las manos de obra fue por medio de la desregulación del sistema de matrícula. La Ley N° 18.032 del 25 de septiembre de 1981, pone fin al sistema de matrículas y dotaciones fijas de trabajadores, autorizando la entrada de cualquier chileno a las faenas portuarias.

exportador fuertemente vinculado a la economía globalizada durante la década posterior. En 1997 se gestó un segundo paquete de reformas al sector portuario. Bajo la presidencia de Eduardo Frei (DC) se promulgó la ley 19.542 llamada “Modernización del sector Portuario Estatal”. Ésta buscó la reconfiguración de la EMPORCHI (única entidad estatal reguladora), estimuló la participación de los privados en el desarrollo de los puertos estatales y la modernización de los aspectos laborales (SEP, 2006: 10). Se inició así el proceso de licitación de los puertos. Este paquete de leyes profundizó los cambios generados en 1981.

La consecuencia más significativa en el mundo sindical de aquellos paquetes de reformas estructurales fue la eliminación de la “nombrada” en gran parte de los puertos nacionales, lo que significó la pérdida de control de los sindicatos sobre la oferta de mano de obra<sup>5</sup>. En efecto, antes de estas reformas, los sindicatos controlaban y auto gestionaban el ingreso de trabajadores al sindicato, por lo tanto, al mundo del trabajo portuario. Este *monopolio* que tenían los sindicatos sobre la mano de obra y el Estado sobre la infraestructura y la gestión portuaria es a la que se refieren la CEPAL<sup>6</sup> y otros órganos internacionales cuándo interpelaron al Estado chileno con la necesidad de mejorar la eficacia de los puertos: es necesario quitar a los sindicatos del mundo portuario y al Estado de su administración. Tales interpelaciones rindieron frutos, la eliminación de la matrícula significó el ingreso de cualquier trabajador que reuniera tanto las condiciones físicas mínimas como de control naval para que trabajase en el puerto. Con ello se le quitó poder a los sindicatos sobre el control de la mano de obra. Solo algunos puertos, por medio de conflicto y paralizaciones, pudieron mantener la nombrada como fueron San Antonio, San Sebastián e Iquique.

A pesar de los profundos cambios efectuados por el proceso de modernización capitalista iniciados en 1981 y perfeccionado en 1997, un número no menor de puertos resistieron estos procesos, impidiendo que los puertos quedaran libres y dispuestos, sin

---

<sup>5</sup> La nombrada (o redondilla) es la forma en cómo los sindicatos organizan la contratación y selección de los trabajadores conforme a los cupos convenidos de antemano con la empresa demandante. Los trabajadores debían presentarse a esos sindicatos y recibían empleo a medida que alcanzaban los primeros lugares de la lista. La rotación en el empleo aseguraba que todos los miembros del sindicato tuvieran las mismas oportunidades de trabajo. Este sistema que le da una alta autonomía a los sindicatos sobre su fuerza de trabajo ha sido mermada por la implementación de la contratación permanente o sistema de empleo “permanente” o “por empresa”, que fue el resultado de la concentración de cargas en determinados puertos y el establecimiento de itinerarios fijos por parte de muchas empresas marítimas, pero asimismo como instrumento de los empleadores para desarticular a las organizaciones sindicales (Menares, 2008).

<sup>6</sup> Por nombrar algunos textos de la CEPAL, véase “cuadernos de trabajo n° 77”.

Estado y sin trabajadores organizados, a las empresas privadas. Frente a este proceso histórico toma gran relevancia la reciente re-configuración del movimiento portuario chileno, puesto que expresa la profunda resistencia organizacional de los sindicatos y la desregulación del trabajo portuario. En ese sentido, nos planteamos como hipótesis de investigación que la organización sindical a estudiar si bien es producto de estas largas transformaciones, ha tenido la capacidad de adaptarse, posicionando un tipo renovado de sindicalismo de base en el mundo portuario. Esto ha significado que la federación a estudiar ha variado sustancialmente los sentidos en cómo y con quiénes ha pactado alianzas, sus repertorios de acción y estrategias desarrolladas en los conflictos y su organización sindical. Esto nos lleva a pesar que estamos frente a un momento del sindicalismo portuario en proceso de profunda reconfiguración organizativa.

El acontecer inesperado del terremoto fue tomado como una grilla de lectura que nos permitió palpar de manera concreta: cómo la federación sindical se desarrolló y resolvió un conflicto laboral de gran magnitud como fue la pérdida de su fuente laboral. A partir de esta ventana del presente, la investigación se adentró en la historicidad viva de la federación, la cual fue estudiada a partir de tres dimensiones analíticas: repertorio de acción, alianzas estratégicas y organización sindical.

El enfoque de esta investigación se aleja del predominante en la literatura especializada sobre el tema sindical chileno. La mayoría de los académicos han privilegiado los efectos que las grandes transformaciones neoliberales han tenido en el ámbito laboral en general y en el mundo sindical en particular<sup>7</sup>. Nosotros, en cambio, proponemos centrarnos en las dinámicas propias del actor sindical<sup>8</sup>. En ese sentido, de un tiempo a esta parte han comenzado a circular trabajos que han actualizados sus propuestas teóricas para comprender los recientes ciclos de conflictividad sindical y las nuevas formas sindicales que han comenzado a emerger. Un trabajo que a nuestro

---

<sup>7</sup> Enfoque que desarrolla la literatura especializada de los años ochenta y noventa en Chile Véase Javier Martínez & Eugenio Tironi (1985); René Cortázar & Guillermo Campero (1985); Guillermo Campero (1986, 1999, 2000); Patricio Frías (2003); Manuel Barrera (2004). Para el caso Latinoamericano algunos textos representativos son: Laura Palomares & Leonard Mertens (1991); Francisco Zapata (1993, 2003) César Guzmán (2002); Marcelo Gómez (1997, 2009); Victoria Murillo (1997). Para el caso Nortamericano Martin & Ross (1999); Mückenberger (1996); Regini, (1992); Waddington y Hoffmann, (2000).

<sup>8</sup> Si bien existen incipientes investigaciones que están comenzando de a poco a renovar la agenda sobre el estudio del movimiento sindical chileno, existen poco o casi nulos estudios que den cuenta en concreto de cómo los sindicatos han cambiado. Por nombrar algunos autores que ha comenzado a reconfigurar el estudio del mundo sindical chileno. Véase Soto, Álvaro (2009); Aravena, Antonio; Núñez, Daniel (2009); Gutiérrez Crocco, Francisca (2010); Dasten, Julián Véjar (2012) González, Julio César (2013); Leiva & Campo (2013).

parecer abrió este nuevo ciclo de estudios con elementos sacados de otras corrientes teóricas pocas utilizadas en el estudio sindical, como la teoría de la acción colectiva, fue el trabajo de Antonio Aravena & Daniel Nuñez (2009) *“El conflicto laboral en Chile. Perspectiva de análisis y tendencias emergentes”*. Este trabajo creemos que da inicio a una nueva fase de reflexión teórica sobre el sindicalismo chileno, posicionando elementos que anteriormente no estaban en el debate, como por ejemplo, las nuevas alianzas en el mundo sindical, contexto de oportunidades entre otros temas<sup>9</sup>. La literatura global especializada sobre sindicalismo no se escapa de esta renovación teórica, desde hace ya dos décadas ha comenzado a introducir algunos elementos de la Teoría de los movimientos sociales posicionándose una corriente de análisis denominada de “revitalización sindical”<sup>10</sup>. La idea de la “revitalización sindical” surgió en respuesta a la idea de “crisis” sindical que se había instalado en Europa y Estados Unidos durante la década de los ochenta. Principalmente se apoya en la teoría de los movimientos sociales para “rescatar” como los sindicatos han reaccionado a las dificultades y han buscado adaptarse al contexto. De esta manera, nuestro trabajo se inserta en este proceso de renovación sobre los estudios sindicales, especialmente en un momento crucial del movimiento portuario, el cual ha demostrado su capacidad de irrupción pública con grandes victorias a nivel social, político y jurídico<sup>11</sup>.

La investigación se dividirá en cinco apartados más anexos. En la primera parte, se detallará el modelo de análisis que guió la investigación. Se comenzará por un análisis de la literatura especializada para el caso del sindicalismo chileno, posteriormente una panorámica sobre los estudios que se han realizado para el mundo portuario, finalizando en las dimensiones que guiaron nuestro trabajo en terreno: repertorio de acción, alianzas estratégicas y organización sindical. El segundo capítulo comienza con un reseñar de los cambios acontecidos en Chile durante la dictadura militar, con especial énfasis en los que afectaron al mundo sindical. Posteriormente,

---

<sup>9</sup> Un texto que introduce el análisis de los Nuevos Movimiento Sociales para estudiar un caso de conflicto sindical es el de: Sandra Leiva & Alí Campos (2013) “Movimiento social de trabajadores subcontractados en la minería privada del cobre en Chile”. En revista Psicoperspectivas. VOL. 12, Nº 2, pp. 51-61.

<sup>10</sup> Un textos síntesis de esta nueva corriente es el de Frege & Kelly (2003) “Union revitalization strategies in comparative perspective” European Journal of Industrial Relations. Volume 9 Number 1 pp 7-24.

<sup>11</sup> Hablamos de victorias cuando observamos que el movimiento portuario ha sido el único actor sindical que estos últimos dos años ha puesto al Estado a redacta un ley propia para el sector. Cabe recordar la aprobación reciente de la “ley corta” en septiembre del presente año, la cual busca entre otras demandas, pagar retroactivamente la media hora de colación, negada a los trabajadores portuarios desde el 2005, año en que se baja la jornada laboral en Chile de 48 horas a 45 horas semanales.

abarcamos los cambios que sufrieron el sistema portuario chileno a partir de 1981 y sus efectos en el mundo sindical. Fue necesario añadir un análisis de las condiciones económicas de la región de Tarapacá, como también, una reseña histórica de la FETRAPI. Por último, una minuta del terremoto de Abril. El tercer capítulo describe las estrategias y repertorio de acción que ha desarrollado históricamente la FETRAPI, y cómo el terremoto reconfiguró esas prácticas. El cuarto capítulo describe las diversas alianzas que este actor sindical ha tenido desde su inicios y cómo se han transformado. Poniendo especial énfasis en la reconfiguración actual de las alianzas estratégicas de la FETRAPI. En el último capítulo, se detallará la re configuración interna de la FETRAPI a partir del ingreso de los jóvenes y los cambios dirigenciales. El anexo lo comprende una reseña metodológica y algunas reflexiones sobre el trabajo en terreno.

## **CAPITULO I**

### **APUNTES TEÓRICOS PARA EL ESTUDIO DEL CONFLICTO EN EL MOVIMIENTO SINDICAL**

#### **Introducción**

Los recientes conflictos portuarios (Marzo 2013 y Enero 2014) han dejado en evidencia el poco conocimiento que tenemos sobre esa realidad laboral, como también de las dinámicas sindicales propias de este sector de trabajadores. Frente a esto, los conocimientos certeros sobre el desarrollo del conflicto portuario son bastantes escasos, no sabemos quiénes interviene en el conflicto, cuáles son las estrategias de los Sindicatos y Federaciones para negociar y/ o mantener las huelgas, quiénes son sus aliados, cómo los afiliados participan en ella y las formas de organización sindical que se ponen en juego durante esa coyuntura. En esta misma línea, poco sabemos de otros sectores sindicales como la banca, el retail y la agroindustrial por nombrar algunos de los sectores más representativos de la economía nacional. De manera opuesta, sobre el sector minero existen un número mayor de estudios que evidencian sus procesos de negociación colectiva y conflictos, lo que sirve para comprender sus dinámicas y estratégicas sindicales (López & Leiva 2009, 2013; Aguilera & Villalobos, 2008).

Frente a este escenario, que evidencia por un lado, la escasa literatura sobre el conflicto sindical en general para el caso chileno y, por otro, sobre los conflictos laborales en el sector portuario, proponemos un modelo analítico que nos brindé elementos teóricos-prácticos para comprender el conflicto sindical portuario chileno. Antes de entrar de lleno sobre nuestro modelo de análisis es necesaria una mirada panorámica sobre los estudios sindicales realizados para nuestro país. Es así que proponemos para este capítulo tres apartados; 1) expondremos de manera general la literatura referida al sindicalismo en Chile, procurando ir desarrollando las temáticas y abordajes más significativos; 2) nos adentraremos abordar los estudios sobre el mundo portuario; 3) detallaremos nuestra matriz analítica que comprende tres dimensiones: repertorio de acción, alianzas estratégicas y organización sindical.

## **1.1 Estudios contemporáneos sobre el movimiento sindical chileno**

### ***1.1.1 Dictadura militar y la producción académica sobre el sindicalismo***

Durante los setenta y ochenta debido a las transformaciones políticas de los diferentes regímenes democráticos en los países latinoamericanos, las ciencias sociales en general sufrieron un quiebre respecto al intenso desarrollo que venían experimentando, específicamente el caso chileno. Instituciones como “CEPAL, FLACSO, UNESCO y otras tantas que desarrollaban un sostenido impulso investigativo en la universidad pública se vieron fuertemente interrumpidas” (Bayle, 2008: 52). Tras el golpe de 1973, algunas instituciones como la CLACSO jugaron un papel fundamental, “pudo movilizar recursos humanos y materiales que se encontraba en una red de institucionales internacionales y filantrópicas que lo hacían portador de un capital específico, vital para la coyuntura” (Bayle, 2008: 52- 53). Las ciencias sociales en general, a pesar de los esfuerzos de reubicación de investigadores dentro de la región, vivieron un profundo proceso de “desintitucionalización”, lo que no impidió el desarrollo de los estudios sobre el movimiento sindical. Un centro de investigación, bastión de los estudios sindicales bajo este contexto, fue la ONG Programa Economía y Trabajo (PET), la cual, a través de su revista PET, publicó diversos trabajos que buscaron reconstruir el panorama general de las nuevas condiciones políticas (dictadura y transición) y cómo el nuevo régimen laboral afectaba el rol de los sindicatos. En su revista se destacaron los trabajos de Patricio Frías (1991, 1993, 1996) Gonzalo Herrera (1992) y Pablo Guerra (1995).

En ese contexto, en Santiago en 1985 se desarrolló un Seminario de la comisión de Movimientos Laborales de CLACSO que, en un intento de estudiar los cambios acontecidos en los regímenes políticos, del trabajo y los procesos organizativos sindicales, se elaboró un libro llamado: *El sindicalismo latinoamericano en los ochentas*. Este texto, como señala su prólogo, reconoce “la tensión entre dos problemáticas fundamentales que parecen atravesar hoy día al sindicalismo [...] el enfrentamiento a la crisis económica, expresada especialmente en los efectos de largo plazo del endeudamiento externo y los desafíos de la consolidación democrática de los sistemas políticos” (1985: 9).

### ***1.1.2 Vuelta a la Democracia y el rol de las centrales sindicales***

Con la vuelta a la democracia uno de los ejes temáticos predominantes fue el estudio sobre los efectos que las grandes transformaciones neoliberales habían producido en movimiento sindical y las nuevas formas que habían emergido de tales cambios en el mundo del trabajo. Una de las preocupaciones, que desde fines de los ochentas, se iban manifestando en diversos trabajos era “los procesos de ajuste estructural y de globalización de la economía a escala internacional y sus impactos sobre la situación del trabajo” (Abramo & Montero; 2000: 67). En sintonía a esto Aravena & Núñez precisan “los estudios del trabajo centraban su atención en el despliegue del modelo de desarrollo neoliberal” (Aravena & Núñez, 2011: 116) y cómo esto había afectado irremediablemente las condiciones del trabajo en general y del sindicalismo en particular. Otra preocupación, más centrada en los actores, era comprender el proceso de descomposición que sufrió el sujeto sindical y todos aquellos actores que jugaron un papel histórico en la vida política del país anterior y durante la dictadura militar.

En este contexto existió un discurso que, si bien tenía presente los cambios que se habían producido a nivel estructural y que había cambiado para siempre las condiciones laborales, posicionaba que el “fortalecimiento del sindicalismo se proyectaba como componente esencial de la democracia y básico para su estabilidad” (Feres, 2006: 22). Durante los primeros años de la transición, los estudios sindicales aún serán predominantes en la evolución de las ciencias sociales, especialmente los temas vinculados a las estrategias de concertación entre éste actor y el Estado, la modernización sindical<sup>12</sup>, entre otros. Sin embargo, en términos políticos durante el transcurso de los noventa el Estado y los partidos políticos dejarán de ver al movimiento sindical como un aliado estratégico, perdiendo éste incidencia en la política institucional.

Durante ese mismo lustro, especialmente a partir de 1995 el Estado, por medio de la Dirección de Estudios perteneciente al Ministerio del Trabajo, comenzó una renovación del enfoque sobre el estudio sindical, abordando temas como el sindicato de

---

<sup>12</sup> Es entienda como el proceso en que los “sindicatos logran una comprensión de las posibilidades que ofrece la modernización [empresarial] como espacio de ampliación de la acción sindical”. Fernando Echeverría, 1989. “Introducción: Modernización y acción sindical en Chile”. En *Proposiciones* Vol.17 1989. Ediciones Sur, Chile.

empresa y conceptos como el de “ciudadanía laboral”<sup>13</sup>, “entendida como una manera de elevar los estándares de la calidad de las relaciones laborales” (Morris, 2002). Las diversas investigaciones abordaron también los cambios que el neoliberalismo había producido en la Economía, en las relaciones del trabajo y en la gestión empresarial. Los *Cuadernos de Investigación y Temas Laborales*, posteriormente con los *Aporte al Debate* que se inicia en 1997, desde diferentes enfoques disciplinarios van posicionando sistemáticamente temas relevantes sobre el mundo del trabajo y sindical. Entre los/as investigadores/as pertenecientes a ese centro de investigación se destacan: Malva Espinosa (1997, 2000, 2005, 2007) Hugo Yanes (1998), Pablo Morris (2002).

El discurso de finales de los noventa evidencia, por un lado, el quiebre de las expectativas sindicales sobre el rol activo que debieron cumplir en el proceso de transición democrática y, por otro, las malas condiciones laborales que comienzan a percibir los trabajadores. De manera clara lo evidencia Arturo Martínez presidente de la CUT en esos años, en un discurso de tono “pesimista” señaló: “la atomización de los espacios para la acción sindical, la ausencia total de la negociación colectiva, la reducción del tamaño de la unidad productiva y la existencia de una triangulación en la relación laboral son crecientes barreras en el ejercicio de los derechos más básicos para los trabajadores” (2003: 2).

Durante esta década, desde otras disciplinas, como la Historia de la mano de la “Nueva Historia social”, se produjo una rica bibliografía histórica sobre el movimiento sindical. Los trabajos de Julio Pinto Vallejo (1990, 1997), buscaron una re-lectura histórica de la construcción de la identidad obrera. En la misma perspectiva disciplinaria en la década posterior se destacaron los trabajos de Verónica Valdivia de Ortiz (1999, 2003), Sergio Grez (2001, 2007), Pablo Artazar (2000, 2003, 2006) y Rolando Álvarez (2009, 2010). La importancia de estos diversos trabajos históricos fue reinterpretar al sujeto popular como sujeto colectivo, “de clase”, [...] fraguado entre su conversión de peón itinerante a peón asalariado estable y el inicio de su maduración como actor político coordinado, como "proletario" militante y reivindicativo, como paradigma del "pueblo" soberano” (Valenzuela, 1999: 788).

---

<sup>13</sup> “Es en este contexto que se ha propuesto el concepto de ciudadanía laboral principalmente desde la OIT, en pro de establecer un marco internacional de derechos del trabajo con un status equivalente a los derechos humanos de la ONU y como una forma de subrayar que las relaciones de trabajo no se reducen a un asunto individual entre agentes privados, y que tienen una dimensión en la esfera pública, lo que significa que hay derechos y deberes que los actores laborales tienen que respetar”. (Morris, 2002: 10).

### ***1.1.3. Cambio de siglo, nuevos trabajos sobre el mundo sindical: conflicto laboral, subjetividades e identidad***

Desde mediado de la década pasada, debido a los grandes conflictos laborales que explotaron en el sector privado como las huelgas del cobre (2007), en las forestales (2007) en la industria del salmón (2007-2008), se generaron no solamente “nuevas organizaciones, estimulando la politización de las bases y la creación de identidad en la lucha sindical” (Aravena, 1009: 36), sino, también, impactaron la agenda de los estudios académicos. Uno de los primeros trabajos que reabrió el debate sobre la conflictividad laboral fue el trabajo de Orlando Caputo & Graciela Galarce (2006) *La huelga en minera Escondida y la reactivación del movimiento social en Chile*, por OSAL-CLACSO. Este trabajo señaló que existen nuevas prácticas que han comenzado a tensar no sólo sobre el sindicalismo tradicional, sino que la estabilidad social por medio de la reactivación del conflicto laboral. Lo particular de este nuevo ciclo de estudios sobre el conflicto laboral fue la atención que se les dio a los trabajadores subcontractados. Dentro de este contexto, como respuesta al proceso de movilización sindical, fue aprobada la Ley de Subcontratación en el 2007, la que consolidó el modelo de flexibilidad laboral imperante en Chile. Entre las autoras que trabajan esta temática están: Magdalena Echeverría (2010), Sandra Leiva (2009) y Diego López (2008, 2009), los cuales analizan este tipo de contratación y las implicancias en los procesos organizativos y el mundo de las subjetividades de los trabajadores/a.

De forma paralela, surgieron trabajos centrados fuertemente en el actor sindical, especialmente, en las *trayectorias dirigenciales*. El trabajo de Francisca Gutiérrez (2010) es representativo de este enfoque. Su investigación se centra en “conocer, a través de la recolección de relatos de vida, los procesos que llevan a un trabajador a convertirse en dirigente sindical y cómo ese nuevo compromiso evoluciona en el tiempo.” (Gutiérrez, 2010: 109). También, la Dirección de Trabajo, realizó un estudio el mismo año a cargo de Baltera & Dussert, el cual se titula “Liderazgos Sindicales Emergentes”. Este trabajo indagó en “el carácter sincrónico o asincrónico de los liderazgos sindicales” que han emergido en el ciclo de conflictividad laboral del 2007. Los autores se preguntan si acaso éstos liderazgos “reivindican la condición de actor social del trabajador, su condición de sujeto colectivo de la modernidad, de ciudadano o

simplemente su objetivo es instalar una estrategia de carácter colectivo en la defensa de los derechos laborales” (Baltera & Dussert, 2010: 10). El objetivo de estos trabajos es conocer las formas actuales de acción de los dirigentes sindicales.

Otro tema estudiado es la problemática que sufre el trabajador individualizado. En estos trabajos se estudia la subjetividad del trabajador. A partir de la identificación de elementos “que configuran y modelan la forma de sujeción hegemónica instalada en el trabajo y en las relaciones laborales en Chile” (Dasten, 2012), como la precariedad laboral, disciplinamiento y control, estos trabajos estudian las consecuencias de aquello en las negociación colectiva y las prácticas sindicales. Los/as autores que más se destacan bajo esta perspectiva analítica son: Pablo Morris (2002) “Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos.”; Mauricio Muñoz (2012) La flexibilidad y su impacto en la configuración de subjetividades” (ed. ICAL); Dasten Julián Véjar (2012) “Dispositivo de disciplinamiento en el trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile”. Juan Sandoval & Nelson Arellano (2005) “Trayectorias laborales, desempleo y ciudadanía: el caso de Viña del Mar”. Por parte de la Dirección de estudios del Ministerio del trabajo, también se ahondó en el estudio del trabajador individualizado (2002) “La Trayectoria Laboral de las Personas”, Un Aporte al Debate Sobre la Protección al Trabajo”. Por último señalar, el libro compilado por Álvaro Soto (2009) “Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo” (ed. LOM ediciones, Universidad Alberto Hurtado).

Destacan, también, los nuevos aires que grupos de estudiantes universitarios han dado al estudio del sindicalismo contemporáneo. En sus diversos foros y charlas, las problemáticas políticas, la vinculación con el movimiento estudiantil y el rol que han jugado los trabajadores en los últimos años en Chile se han vuelto los ejes más temáticos más recurrentes en estos espacios. Entre los colectivos de investigación que logran generar algún tipo debates cabe mencionar los esfuerzos del Taller de Historia Política (THP) de la Universidad de Valparaíso, el Grupo de Estudios Marxista (GEM), la Universidad Popular de Valparaíso (UPV)y, desde otro ámbito, la Fundación Sol (Santiago).

#### ***1.1.4 El estudio de la conflictividad laboral para el caso chileno***

En América Latina, existen diversos autores que abordan el conflicto laboral<sup>14</sup>. Por el análisis de sus causas (Blejer, 1981; Jelin, 1974; Weffort, 1974), por las condiciones estructurales e históricas que condicionan que una determinada forma de materialización del conflicto latente se manifieste (Cortés & Jaramillo, 1980), por los repertorios de acción que adquiere los conflictos (Gracia & Cavaliere, 2007), entre otros. La mayoría de éstas investigaciones otorgan un peso excesivo a las explicaciones que deviene de las “condiciones estructurales como las transformaciones en la economía nacional, la estructura productiva, el tamaño de la empresa, y las formas de gestión empresarial” (Delfini, 2013: 92) (Cortés & Jaramillo, 1980), enfatizando “en la importancia explicativa del régimen de acumulación y sus consecuencias en el mercado de trabajo [...] como los determinantes estructurales de estos cambios en el conflicto laboral” (Gómez, 2009).

De modo contrario, en Chile existe poca bibliografía referente al tema. A pesar de esto, podemos destacar dos enfoques que han predominado sobre el estudio del conflicto laboral para el caso chileno. El primero se caracteriza por una perspectiva cuantitativa. El trabajo de Aguilar & Armstrong (2006) es el más representativo de esta mirada, a la vez, la más ambiciosa compilación estadística de los conflictos laborales en Chile desde la década de los noventa hasta la fecha. Su trabajo centra su interés en las condiciones laborales, prioriza las dimensiones tales como, el número de huelgas, el número de huelguistas o de trabajadores involucrados, la duración promedio y los días-hombre de trabajo perdidos. La importancia de esta investigación es que contabiliza tanto las huelgas legales como las ilegales.<sup>15</sup> El otro enfoque, prioriza un análisis más cualitativo. Un gran trabajo representativo de esta mirada es el de Crisóstomo Pizarro (1986). Como trabajo contemporáneo, la compilación de estudios de caso que realiza

---

<sup>14</sup> Existe toda una vasta bibliografía referente al conflicto social, en general, para América Latina. Solo señalaremos los enfoques más representativos.

<sup>15</sup> Es necesario señalar que en Chile existe la huelga legal e ilegal. La primera se “asocia a los trabajadores que efectúan una negociación colectiva reglamentada” (Salinero, 2006: 37). “Es aquella que se produce dentro o como una última instancia en el proceso formal de negociación colectiva y en la cual se han cumplido todas las condiciones que establece la ley para hacerla efectiva” (Aguilar & Armstrong, 2000: 171.). La huelga ilegal es aquella que no cumple los requisitos estipulados anteriormente. “Son asimismo ilegales todas las huelgas (generalmente denominadas paros) generales, sea que involucren a trabajadores de una o más empresas y/o ramas de actividad económica, se circunscriban a una o más localizaciones geográficas, o abarquen a todo el país (nacionales)” (Aguilar & Armstrong, 2000: 171).

de Antonio Aravena & Daniel Núñez (2009). Creemos que este trabajo da inicio a una nueva fase de reflexión teórica sobre el conflicto laboral para el caso chileno, ya que vincula la teoría de la acción colectiva y el conflicto laboral, anteriormente no trabajados. En definitiva, la mayoría de las explicaciones sobre las causas y factores de incidencia están relacionadas a las condiciones materiales y objetivas de la flexibilidad laboral, la desregulación del mercado laboral y la subcontratación (Aravena & Núñez, 2011; Frías, 2008; Leiva, 2000, 2013).

En ese sentido, nuestra investigación buscará contribuir en este incipiente proceso de renovación sobre los estudios de la conflictividad laboral. Para comprender este fenómeno hemos optado por un enfoque de análisis que se aleja del predominante en la literatura especializada sobre el tema sindical chileno, el cual privilegia los efectos que las grandes transformaciones neoliberales han tenido en el ámbito laboral en general y en el mundo sindical en particular. En cambio, proponemos un enfoque centrado en las dinámicas propias del actor sindical. Para ello hemos optado por elementos teórico que extraeremos de la teoría de la acción colectiva y otros de la corriente teórica de “revitalización sindical”.

## **1.2 Estudios del Movimiento sindical portuario y conflicto laboral**

Existen pocos trabajos referidos al mundo sindical portuario que abarquen el conflicto y el movimiento organizado de los trabajadores. Sorprende la falta de interés por cuanto este sector experimentó tres procesos de cambios profundos durante el siglo XX (1973-1975, 1981-1983, 1997-1999). Estos procesos, especialmente el que comenzó en 1981 cambiaron profundamente las condiciones laborales y las condiciones para la acción sindical. En efecto, el proceso de modernización portuaria vividos en el país durante esa época dio como “resultado uno de los esquemas más ambiciosos y rápidos de despidos que jamás se haya puesto en marcha en el mundo, dentro de una empresa de transporte” (Svejnar & Terrel, 125: 1993).

De manera general, nombraremos unos cuantos trabajos que en la década de los noventa levantaron evidencia sobre las transformaciones de aquel sector. Destacan, pero con un énfasis en las transformaciones en el ámbito del trabajo y el proceso de reestructuración y modernización del manejo portuario, algunas investigaciones de la CEPAL (1989, 1991, 1992, 1996). Por medio de su unidad de estudios de “Transporte-División de Recursos Naturales e Infraestructura”, esta organización realizó un análisis

desde la perspectiva de la *modernización* portuaria: estudió los procesos de mejoramiento de los sistemas de exportación y modernización de infraestructura y gestión portuaria, y los efectos en las condiciones que éstos provocarían en el mundo del trabajo, haciendo poca referencial al mundo sindical propiamente tal. Desde otra entrada, desde los procesos de *privatización* portuaria profundizan los trabajos de Burkhalter (1995), (1999), Moguillansky (1997), Serra & Bitrán (1998) y Senarega (2000). Estos destacan que bajo el imperio de la globalización económica, la transformación de los servicios y los avances tecnológicos, “los puertos deberían actualizar sus estructuras, gestión y manejo exportador, siendo necesario, incluso, subordinar las actividades del sector laboral a los mecanismos del mercado” (Burkhalter, 1999).

Un estudio que rescata las experiencias de los trabajadores portuarios pero desde el enfoque de la reconstrucción de la memoria es el que edita Pablo Aravena y otros autores en “Trabajo, memoria y experiencia. Fuentes para la Historia de la modernización del puerto de Valparaíso” (2006). Este libro busca analizar la experiencia personal de diversos trabajadores “su actividad del pensar, su actividad política y dirigencial en una perspectiva retrospectiva” (p.12). Éste sería uno de los pocos libros que considera desde un enfoque histórico la trayectoria de vida del trabajador portuario.

No existen trabajos que den cuenta de los conflictos laborales en el sector. Especialmente desde una perspectiva que privilegie la acción sindical. Creemos que los estudios realizados sobre el mundo del trabajo portuario chileno no consideran al mundo sindical, menos aún los conflictos que dentro de este sector estratégico se desatan. En ese sentido, nuestra investigación pretende, en la medida de lo posible, llenar aquel vacío, tomando en consideración las experiencias de sus procesos organizativos y cómo en un momento crucial como el actual, toma importancia el proceso de re-activación gremial del sector. Buscamos aproximarnos a comprender las dinámicas de aquel actor en momento en que el movimiento sindical en general entra en un nuevo ciclo de conflictividad laboral. Para ello, como hemos señalado, propondremos tres dimensiones analíticas que buscan, cada una, señalar los cambios y sentidos que los trabajadores han dado a sus experiencias de organización sindical y sus formas de lucha.

### **1.3 Propuesta teórica. Repertorios, alianzas y organización sindical**

Sostenemos que, a partir de la literatura sistematizada, existen escasos estudios que vinculen la teoría de la acción colectiva y el movimiento sindical para el caso chileno. Si bien existe toda una nueva re-lectura teórica del fenómeno que toma su punto de partida del texto de Aravena & Núñez (2009), creemos que aún falta profundizar en aspectos relacionados específicamente al actor sindical. El terremoto que aconteció el 1 de Abril del presente año, ofreció, paradójicamente, una oportunidad única para desarrollar este enfoque, analizando el accionar de una federación portuaria en el momento mismo del conflicto. En ese sentido, las probabilidades explicativas “del análisis de la conflictividad laboral reside en que permite aproximarnos a las posibilidades de las clases subordinadas como elementos históricos activos y comprender de qué modo construyen sus orientaciones frente a los cambios” (Gómez, 1997:640). De esta manera, el terremoto nos sirvió, por un lado, para comprender las dinámicas del actor sindical en contexto de conflicto y, por otro, centrarnos en su accionar en diálogo con el Estado, actores sociales y patrones.

#### ***1.3.1 Repertorio de acción colectiva para el estudio de la protesta portuaria***

Como mostraremos en el capítulo de “Repertorio y acción sindical en contexto de conflicto portuario”, las formas que adquiere el conflicto sindical portuario han tenido repertorios históricamente marcados por la radicalidad, violencia y métodos de acción directa. La paralización de las faenas, la toma de buques, la paralización de los puertos y la “rueda cuadrara” son algunas estrategias que se repiten una y otra vez en los conflictos que protagonizó la federación estudiada.

Para abordar la teoría de los repertorios de acción colectiva hemos utilizado la categoría clásica de Charles Tilly, quien afianzó en el trascurso de los textos editados entre 1985, 1992 y 1995 su teoría sobre la protesta popular. Creemos que la utilización de este concepto es una poderosa herramienta de análisis para comprender los significados y cambios que ha tenido la protesta laboral en el mundo portuario. Especialmente porque nos “permite observar el cambio y la difusión de los medios de protesta utilizados por un grupo social tanto desde el punto de vista de su eficacia instrumental, como en lo que respecta a la innovación resultante de un largo proceso de aprendizaje”(Cavaliere & Gracia, 2007: 157). Los repertorios de la protesta portuaria comprenden, cómo se refiere el concepto, a “un conjunto limitado de rutinas que son

aprendidas, compartidas y ejercitadas mediante un proceso medianamente deliberado” (Auyero, 2002: 188). De esta manera creemos que los repertorios del mundo portuario devienen de un largo proceso histórico que nos remite a los conflictos que se suscitaban en ese sector desde principio de siglo XX. Es a partir de ese momento que se establecen los límites y proyecciones de los repertorios utilizados actualmente (Santibáñez & Díaz, 2014).

Lo interesantes del modelo analítico de Tilly es que abarca desde las transformaciones macro- estructural y cambios en los estados nacionales hasta las regulares interacciones que acontecen entre los ciudadanos y el Estado (Aravena, 2009:16). Considera además aspectos relacionados a la política, en tanto, que los repertorios beligerantes “surgen de luchas continuas con el Estado, tienen relación íntima con la vida cotidiana y vida política y, es condicionado por las formas de represión estatal” (Auyero, 2002: 189). Otra dimensión que posiciona el modelo de Tilly es la dimensión cultural de la protesta. En ese sentido como señala Auyero, “los repertorios no son meramente un conjunto de medios para formular reclamos sino una colección de sentidos que emergen en la lucha de manera relacional” (2002:189).

En ese sentido, como iremos detallando en el capítulo referido a los repertorios, éstos se insertan, por un lado, en procesos de aprendizajes históricos y, por otro, como observamos recientemente en procesos de imitación, lo cual irá gestando un incipiente cambio en los repertorios históricamente usados. La utilización del modelo de Tilly nos deja entrever cómo el Estado abre o cierra momentos de mayor o menos represión. La protesta portuaria en particular está sometida fuertemente por estos vaivenes del modelo represivo del Estado chileno.

### ***1.3.2 Alianza y estrategia de vinculación***

Retomando el debate sobre las últimas huelgas portuarias en Chile (2013-2014), nos llama la atención ver qué durante ellas intervienen- a simple vista- un sin número de actores. Sin embargo, es evidente que sólo algunos son piezas claves que intervienen en el desarrollo y la resolución del conflicto laboral, y otros que perduran tras esa coyuntura.

Existe un amplio debate respecto al tema de las alianzas sindical, especialmente en Europa y Estados Unidos. Desde la década de los ochenta la literatura especializada sobre movimiento sindical, ha venido debatiendo e introducción elementos que podrían

explicar el proceso de revitalización sindical (Frege & Kelly, 2003). Para el caso chileno, las alianzas sindicales han sido poco estudiadas, siendo un tema importante actualmente en la medida que presenciamos una reactivación de los conflictos laborales. En ese sentido, pocos estudios establecen la relación teórica entre la teoría de la acción colectiva y el movimiento sindical<sup>16</sup>. Éste enfoque, ha permitido sostener la idea de que se está gestando un proceso de *recomposición* de un nuevo proyecto sindical unitario y clasista (Campo & Leiva, 2013; López, 2009), crítico y distinto al sindicalismo tradicional. En ese sentido destacan la importancia de las *alianzas* dentro del proceso de re-construcción sindical, llegando incluso a ser un factor gravitante que explica tal reactivación. Esta constatación no creemos que sea algo nuevo, la tradición histórica sindical chilena demuestra que precisamente las alianzas [sindicato- partido/sindicato- Mov. popular / sindicato- Mov. ciudadano]<sup>17</sup> han sido centrales en sus proceso reivindicativo y de lucha social. Lo interesante de estos trabajos es, que posicionan una lectura renovada sobre esas alianzas, a partir de la constatación de nuevos actores y nuevas prácticas de vinculación.

Creemos que las prácticas sindicales contemporáneas no responden estrictamente a un nuevo sindicalismo, pero tampoco negamos la existencia de un insipiente germen de renovación, que podría precisamente ser comprobado mediante esas nuevas alianzas con actores sociales.

Toda organización sindical por reciente que sea su proceso de conformación tiene algún tipo de estrategia de vinculación con actores sociales. La federación a estudiar tiene un largo historial de relaciones con actores sociales, políticos e incluso empresariales, lo que se vuelve terreno fértil para estudiar las alianzas estratégicas. Sin embargo, poco sabemos de cómo se gestan tales estrategias de vinculación y menos las orientaciones que éstas adquieren. Para estudiar aquello, utilizaremos el concepto de *estrategia de vinculación*, y la definiremos como “más que remitir a la planificación estratégica, integrada e institucionalizada, responde a la idea de “elección estratégica”,

---

<sup>16</sup> Véase de manera referencial Baltera, Pablo; Dussert, Juan Pablo (Enero, 2010) *Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*. División de Estudios. Dirección del Trabajo. Dasten, Julián Véjar (2013) *Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista*. Actuel Marx/ Intervenciones N° 13. Leiva, Sandra; Campos, Alí (2013) *Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile*. En revista Psicoperspectivas. Vol. 12, N° 2.

<sup>17</sup> Estado y movimiento sindical, “ambos se constituyen en una relación dialéctica que en tanto tal, mantienen relaciones permanente y condicionan mutuamente su comportamiento”(Cortés & Jaramillo, 1980: 808)

es decir, a la suma de decisiones que se van adoptando frente a las alternativas que presenta cada coyuntura y que finalmente conforman una política” (Marshall & Perelman, 2008: 4-5). De esta manera el concepto se acopla a los cambios que generó la coyuntura del terremoto, escenario tremendamente casual, pero, interesante para observar las tipos de vinculaciones y alianzas estratégicas que se venían re configurando históricamente.

Para efectos de esta investigación proponemos estudiar los actores que históricamente han tenido algún tipo de vínculo con la FETRAPI, e investigar la naturaleza de este aspecto relacional. El objetivo que persigue éste capítulo es dilucidar los cambios que han tenido las alianzas estratégicas y la orientación de la actual estrategia de vinculación de la FETRAPI.

### ***1.3.3 Organización sindical: jóvenes y dirigentes***

Abordaremos los procesos internos de la FETRAPI a partir de dos ejes de análisis: el cambio generacional y el proceso de profesionalización de sus dirigentes. Ambos han sido importantes en la historia reciente de la FETRAPI.

#### **Jóvenes y sindicato**

El cambio generacional vivido por el FETRAPI hace una década y la salida de Silva Berón, generaron cambios importantes en la forma de percibir la organización, especialmente los espacios de deliberación. Por eso que es necesario analizar cómo los jóvenes se insertaron en la federación en un contexto general que presume la apatía de éstos de participar en espacios colectivos.

La literatura especializada señala que los jóvenes son reacios a ingresar a los sindicatos, “la apatía juvenil hacia la participación y la falta de oportunidades” (Temas Laborales N°8, 1998), serían algunos de los obstáculos que tendría actualmente el sindicalismo para elevar las tasas de afiliación. Este enfoque sobre el rol de los jóvenes en el mundo del trabajo, sería profundizada por otro autores, como Fleming & Spicer (2007) que agregan que “los lugares de trabajo están repletos de trabajadores que no creen en los roles que desempeñan y que, activamente, se des-identifican de la autoridad, la organización y sus productos”. Esta visión pesimista sobre el rol que cumplen los jóvenes en sus lugares de trabajo y frente a la organización, se contrapone a otros enfoques que valoran a los jóvenes como sujetos de una incipiente “renovación del activismo sindical”.

Este enfoque, utilizado en Argentina para estudiar, por ejemplo, los procesos de renovación que vivió el mov sindical bajo la dictadura de Frondizi e Illia, utiliza la dimensión del cambio generacional en el recambio sindical. Para estos autores “el compromiso militante, la combatividad, la transparencia y la honestidad [...] alumbraron un cambio ético político generacional en el movimiento obrero organizado” (Fontana, 2005: 2). Este cambio “ético político generacional” sería similar al que estaría viviendo el movimiento portuario chileno. Para Lenguita (2011), la reemergencia de un sindicalismo de base, para el caso argentino, ha sido alentada por los jóvenes, la mayoría de los casos, sin experiencia gremial. Para la autora, sería la formación sindical fuera de los lugares de trabajo, especialmente alejados de las estructuras gremiales tradicionales, los espacios vitales de este nuevo sindicalismo de base.

A partir de nuestro estudio de caso la observación del ingreso de jóvenes al trabajo portuario habría condicionado los procesos de aprendizaje sindical. En este caso, a diferencia de lo señalado por la autora, para los portuarios aun serían los lugares de trabajo los espacios vitales para la sociabilización sindical. La identidad y el sentido de la organización sindical para el portuario se aprendería dentro del puerto.

Este proceso de aprendizaje dentro del puerto estaría condicionado por las exigencias que “desde afuera” traería los jóvenes. Las cuales estarían marcadas por el espíritu de una organización democrática y horizontal. Los espacios de sociabilización como las asambleas, ampliados y la mantención de la nombrada serían espacios reivindicados por los jóvenes como importante dentro de la dinámica sindical.

### **Dirigentes y profesionalización**

El quiebre dirigencial vivido en el 2009 consolidó un nuevo tipo de liderazgo dentro de la FETRAPI. Esta vez asumirían dirigentes con una fuerte experiencia como trabajadores de base. Este cambió posibilitó cambiar la dirección dirigencial burocratizada e incapaz de transmitir experiencia (Hyman, 1981) por otra más horizontal.

En el marco de esta experiencia organizacional relativas a los dirigente, existe una vasta bibliografía referida a las cúpulas dirigenciales y sus dinámicas. Sin embargo, poca tiene relación al ámbito de la profesionalización. Poniendo especial énfasis en cómo los dirigentes han enfrentado el diálogo, cada vez más complejo, entre el capital y el trabajo.

Cuando hablamos de profesionalización debemos tener en cuenta el condicionando que ésta tiene por su contexto cercano, en ese sentido la profesionalización sindical en Chile sería un tema reciente y poco abordado desde las ciencias sociales. Esto a diferencia de la atención que ha tenido el tema en el ámbito de la educación. Creemos que esta falta de interés se debe principalmente porque se da por supuesto que un dirigente sindical tiene algún tipo de instrucción que le permita posicionarse como actor social y político en los conflictos laborales o negociaciones colectivas. Sin embargo, este supuesto no siempre se cumple.

La profesionalización, como concepto amplio, estaría condicionada principalmente por factores como el nivel de instrucción y educación, desarrollo de actitudes y habilidades técnicas en el dominio de un oficio. A pesar de estas variables, existe una que es relevante para el mundo del trabajo: la experiencia. Un buen dirigente no solamente debe tener preparación técnica, sino, experiencia en las negociaciones colectivas y conflictos laborales. Un estudio en esta perspectiva hecho para dirigentes sindicales fue el realizado por Baltera & Dussert “Liderazgo sindicales emergentes” (2010), en su investigación los autores rescatan la dimensión política del dominio técnico de los trabajadores sobre las relaciones laborales, señalando que “carecer de información de buena calidad y de un manejo adecuado de los temas relevantes de la relación laboral en las empresas, según los trabajadores, juega en contra de sus intereses” (p. 97). De esta manera el dominio del debate técnico y la información serían dimensiones claves a considerar en el proceso de profesionalización de los dirigentes sindicales.

## CAPITULO II

### TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO PORTUARIO, CONFLICTO SINDICAL Y REGIÓN DE TARAPACÁ

#### Introducción

Los procesos de cambios estructurales que sufrió el país durante la dictadura, especialmente desde 1980, se vivieron de manera particular en el mundo del trabajo portuario. El sistema portuario inició un largo camino de transformaciones profundas que significaron la desregulación del mercado del trabajo, la introducción del capital privado y el alejamiento del Estado de sus funciones de administración, garante y empleador (Senarega, 2000). Estos cambios en el corto plazo permitieron elevar los niveles de eficiencia de los procesos productivos y con ello, asegurar el aumento de los niveles exportación. Estas transformaciones estructurales fueron acompañadas de otras como, el proceso de regionalización<sup>18</sup>. Proceso que generó la re-configuración económica del territorio alterando las funciones de ciertas regiones, como lo que aconteció con la región de Tarapacá a partir de 1975 cuando fue declarada *Zona Franca*. La idea motora tras este proceso fue “enfatar en el reforzamiento de las regiones extremas en lo económico y demográfico y la disminución del carácter metrópoli-periferia de la estructura económica del país” (Raczynski (1986) en Boisier, 2000). De esta manera se convirtió a Tarapacá en un “polo de desarrollo” que significó la diversificación productiva y el crecimiento a partir de la consolidación de “un emergente cuadro económico sustentado en cuatro ejes: actividad comercial de Zona Franca, aumento de flujos turísticos, despegue de proyectos mineros importantes y preparación de importantes negocios inmobiliarios”. (Podestá y Veyl: 2009).

Particularmente la reestructuración del circuito comercial y la creación de la Zona Franca afectaron irremediabilmente el mundo de los trabajadores portuario de la ciudad Iquique, por lo tanto, deben ser ámbitos considerados a la hora de analizar al actual movimiento sindical en la región. En ese sentido, este capítulo tiene como objetivo presentar una caracterización histórica del mundo sindical portuario chileno, con especial énfasis en aquel que se desarrolló en la región de Tarapacá, norte del país. Para

---

<sup>18</sup> Una interesante recopilación crítica de los diversos aspectos de la política regional de la dictadura militar en Boisier, Sergio (2000) “Chile: la vocación regionalista de la gobierno militar”. En EURE, Vol.26 n.77 Mayo, Santiago.

ello desglosaremos el capítulo en cinco apartados, que nos darán los elementos para comprender los cambios y sentidos que adquiere el conflicto en el mundo portuario y para la FETRAPI en particular. Estos cuatro aspectos son; 1) los cambios que impuso el modelo laboral chileno a partir del Plan Laboral de 1979; 2) las transformaciones que se dieron en el mundo portuario a partir de las reformas estructurales de 1981; 3) el proceso de transformaciones económica que vivió la región de Tarapacá a partir del proceso de regionalización impuesto por la dictadura y sus consecuencias actuales; 4) el reciente evento del terremoto; 5) finalmente, los cambios que vivió la trayectoria organizacional de la FETRAPI.

## **2.1 Cambios de modelo laboral chilenos a partir de 1979**

Tras el golpe de Estado de 1973, el Estado de compromiso fue desmantelado. Éste tenía como rasgos centrales, por un lado, una economía mixta donde el Estado y los capitales privados constituían actores dinámicos de la economía y, por otro, una democracia que a través de la ampliación de políticas públicas redistributivas buscaban reducir las desigualdades sociales generadas por el mercado (Ffrench-davis, 2002). En diálogo con ese Estado, en el plano social, “la teoría de la expansión creciente de la clase obrera, de su peso cada vez mayor en la sociedad y en la economía y de su carácter de soporte del antagonismo fundamental del capitalismo pareció largo tiempo tener base empírica en Chile” (Tironi & Martínez, 1983: 105). La composición social se sustentaba en el modelo típico-ideal de producción económica que se desprendía del modelo de “desarrollo hacia adentro” (ISI) imperante en Chile desde la década de los treinta. Éste se caracterizaba por situar al Estado como un actor clave en la dinámica económica, potenciando la industrialización nacional. La composición socio-política estaba condicionada por la heterogeneidad de la estructura económica<sup>19</sup>. Esto configuraba “situaciones laborales relativas diversas como consecuencias de la inversión, progreso técnico, evolución de las calificaciones [...] Asimismo, el tipo de relación con el empresariado, Estado y sistema político.”(Cortázar & ampro, 1985: 138) lo que generaba lógicas específicas de acción sindical.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Dicha heterogeneidad se “manifestaba fundamentalmente en los diferentes niveles de capacidad productiva, en los distintos grados de división técnica del trabajo al interior de cada unidad productiva y en las escalas operativas que a su vez se expresaron en diferentes modalidades en las relaciones sociales”. (Cortés & Jaramillo, 1980, 801-802).

<sup>20</sup> Para éstos autores existieron “dos tipos globales de lógica sindical claramente identificables en el periodo pre golpe: aquella que se desarrolló en los sectores monopolistas-modernos y aquella que se

En términos generales, en el Chile pre- golpe, existía un modelo de mediaciones institucionalizadas entre las demandas obreras y el Estado, particularmente sus órganos económicos y jurídicos. Lo que garantizaba, a través de los sindicatos y partidos, “la negociación y la presión, la formación de decisiones económico-sociales en el marco de un régimen democrático-liberal” (Campero, 1979: 481). La estabilidad social pasaba por el traspaso y regulación de la conflictividad de clases al plano político. La sociedad advierte que puede acceder al poder por medio de un sistema electoral, que se inserta en un sistema político que da garantías, lo que estabiliza el sistema democrático. Sin embargo, la experiencia de la Unidad Popular, significó un escenario de ruptura: “Se pasa de una crisis en la democracia a una de la democracia “(Garretón, 1989). El proyecto de transformación global no se apoyaba en una estrategia eficiente de masificación de apoyo, lo que dio como resultado una bipolarización ideológica.

El golpe de Estado en 1973 significó, durante la década de los ochentas, la instauración de un nuevo régimen económico. Éste sufrió una profunda transformación, privilegiando el sector primario- mono exportador, en desmedro del sector secundario, asumiendo el control de este proceso las elites económicas nacionales. La relativa imposibilidad de inversión extranjera en el país, debido al contexto de dictadura, posibilitó que los grupos económicos nacionales diversificaran sus inversiones en distintas ramas productivas, siendo la minería el nicho de inversión y acumulación que más rentó en la década de los ochenta<sup>21</sup>. Este proceso de “desmonte” de la industria nacional fue acompañado por la implementación de un código laboral (Plan Laboral 1979) que permitió, entre otras modificaciones, que las relaciones laborales estuviesen condicionadas por la flexibilización laboral y el fraccionamiento de los trabajadores en sus procesos organizativos. El Plan Laboral modificó radicalmente las normas jurídicas que regulaban las actividades sindicales, “el nuevo principio de sindicalización determinó que el procedimiento era un actor personal, libre, voluntario e indelegable y desvinculado de las prácticas políticas, lo que significó que las organizaciones sindicales perdieran capacidad de intervención ante el gobierno” (Aravena, Pablo, 2009: 60). Entre los cambios implementados están: abolió los sindicatos por ramas

---

configuró en los sectores de empresas medianas y pequeñas” (pp. 138-139). En René & Campero, Guillermo (1985) “Las lógicas de la acción sindical en Chile”.

<sup>21</sup> Bajo la ley 18.091 llamada “orgánica constitucional de concesiones mineras”, se transforma las concesiones mineras en “concesiones plenas”. Esto desencadenó una gran expansión de las inversiones en minería y el descubrimiento y desarrollo de proyectos privados.

productivas y se implementó los sindicatos por empresa. Por lo tanto, la negociación colectiva solo sería a nivel de empresas y dentro del rango de ésta. Se reconoció el derecho a huelga, pero, tremendamente regulada. Se instauró el reemplazo en huelga.

El forzado apaciguamiento de la actividad sindical como consecuencia del desmantelamiento de la estructura organizativa, de la degradación de garantías laborales y sociales y la implementación de la economía de libre mercado, permitieron la pérdida de representatividad de las centrales sindicales, bastión político social de los trabajadores. “Al cambiar la fisonomía el Estado, cambió sustancialmente la forma del conflicto. Aquel ya no negociaría las demandas de los trabajadores, sino el empresariado, o más exactamente, el mercado” (Contreras, Nayaret en Aravena, 2009: 61).

Existe un amplio consenso en la literatura especializada que evidencia que los cambios generados por las transformaciones económicas y políticas que se vivieron en Chile a partir de 1973 afectaron de manera irremediable las esferas constitutivas, organizacional como de acción política de los sindicatos (Morris, 1998; Espinoza, 1996; Campero 2000, 2007; Zapata, 1993). Los sindicatos tuvieron que enfrentar la ampliación de “la flexibilidad laboral, el fraccionamiento a través de la contratación y subcontratación y las consecuencias de una legislación abierta a favor del capital” (Caputo, Galarce, 2006: 118). Bajo ese escenario, la naturaleza, forma y acción sindical cambió, planteando nuevos retos al sindicalismo tradicional.

Tras la vuelta a la democracia en 1990 se observa, como señala Garretón, que pese a las significativas y “progresistas” transformaciones introducidas por los gobiernos de la Concertación, “ellos no lograron superar o reemplazar el modelo neoliberal ni tampoco el modelo político de democracia incompleta que heredaron sino solo corregirlos parcialmente, con lo que el carácter progresista quedó limitado” (Garretón, 2012: 10-11). De esta manera, en 1991 se introdujeron algunas reformas que si bien no se alejaron del marco establecido en 1979, modificaron aspectos sustanciales como la prohibición de negociaciones supra-empresarial. La Ley 19.069, que establece normas sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, buscó asignarle a los sindicatos un papel importante en el proceso de negociación colectiva y aumentar la protección del empleo por medio de la modificación del reemplazo a la huelga. Dentro de este contexto se generó el acuerdo social tripartito entre trabajadores (CUT), gobierno y empresarios (CPC), llamado Acuerdo Marco. En esa misma época la

cantidad de huelgas aumentó significativamente en relación al período 1985-1989 (Edward & Cox, 2000). Sin embargo, sufrió una fuerte caída los años siguientes, “la cantidad de huelgas ha disminuido, como también su duración y el promedio de días laborales perdidos por los huelguistas” (Edward & Cox, 2000: 72).

A pesar de un restringido marco legal, se observó desde mediados de la década pasada un relativo aumento en la actividad huelguística. Luego de algunas exitosas movilizaciones, especialmente de los trabajadores sub-contratados del cobre (CTC), se comenzó a gestar reformas al código laboral. Bajo el gobierno de Ricardo Lagos, se aprobó la nueva Ley de Subcontratación (ley 20. 123), la cual regula el suministro de trabajadores<sup>22</sup> vía empresas de servicios transitorios y el régimen de Subcontratación<sup>23</sup>. Para algunos autores la subcontratación viene a legalizar “la existencia de una heterogeneidad variedad de relaciones laborales, las que van desde aquellas que externalizan al máximo la relación con el trabajador, hasta que, conservando las obligaciones entre empleador y asalariado, introducen cambios en el contrato que afectan el desempeño laboral y la calidad del empleo asalariado de manera significativa” (Henríquez & Riquelme, 2006 en Julián, Dasten 2012: 119)

## **2.2 Transformaciones en el mundo portuario chileno**

No hay duda que la industria portuaria es estratégica para el funcionamiento del modelo económico exportador de nuestro país, dado que a través de los puertos salen más del 92% de los productos que se comercian con el exterior, significando ingresos superiores a los US\$70 mil millones (datos extraídos de la Minuta explicativa de posturas de la Unión Portuaria de Chile ante la ley corta, 2014). Para llegar a tal nivel de exportación, los puertos debieron atravesar profundas transformaciones. Un hito clave que, a nuestro parecer, cambió para siempre la gestión, forma y naturaleza del sector portuario fue el que se dio en el año 1981. Fue durante la década de los ochenta que, en pos de la

---

<sup>22</sup> “Corresponde a una empresa usuaria y una empresa que presta trabajadores, llamada empresa suministradora. A diferencia de la subcontratación, los trabajadores establecen una relación laboral con la empresa principal, puesto que reciben instrucciones directamente de éstas, y laboran bajo su dependencia. A pesar de esto, es la empresa suministradora quien le paga sus salarios, lo que lleva a afirmar que la figura del empleador aparece en esta figura disociada”. (Leiva, 2008: 118-119).

<sup>23</sup> Se refiere a la situación en que una empresa mandante o principal le encarga a otra, empresa contratista, la producción o prestación de servicio. La empresa contratista desarrolla la labor de manera autónoma, llevándola a cabo por su cuenta y con sus propios recursos monetarios, materiales y humanos. (Leiva, 2009: 118). Los trabajadores y la empresa principal no establecen relaciones laborales.

“eficacia” y la “rentabilidad” ideas motoras de éstas reforma-, se da inicio al lento proceso de desmantelación de la EMPORCHI (Empresa Portuaria De Chile) como entidad estatal fiscalizadora, administradora y reguladora de todos los procedimientos que se efectuaban dentro de los puertos chilenos. Las transformaciones que se dieron en el mundo portuario no sólo afectaron el rol del Estado, sino, siendo aún más importante, el rol que los sindicatos. Para comprender mejor el cambio drástico que vivieron los puertos chilenos es necesario esclarecer qué es lo que se cambió, cuando se modificó tanto el rol de Estado, el funcionamiento de los puertos y los sindicatos dentro de este proceso.

### ***2.2.1 Lo que fue del modelo portuario anterior a las reformas neoliberales***

Empezaremos por señalar que el Estado, por medio de una entidad llamada EMPORCHI, creada por el DFL N° 290 en 1960 “tenía la exclusividad de la administración, manipulación, traslado y almacenaje de las carga, desde las naves hasta el recinto portuario y viceversa” (Aravena, 2006: 61). Vale decir, el Estado era el responsable y propietario de la infraestructura de los puertos, a la vez, tenía poderes monopólicos sobre las actividades de dirección y administración que ahí se desarrollaba (Svejna, Jan: 1993).<sup>24</sup> Los puertos públicos en esos años eran: Arica, Iquique, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Talcahuano/ San Vicente, Puerto Montt, Chacabuco y Punta Arenas. Todos fueron diseñados para uso general, de grandes cargas como San Antonio y de mediano cabotaje como Chacabuco.

Las actividades desprendidas de la administración y mantención de los puertos eran desarrolladas por empleados públicos, vale decir, que las actividades que se realizaban *arriban de los puertos* eran de responsabilidad exclusiva de los trabajadores públicos de la EMPORCHI. Por el contrario, el trabajo *arriba de los barcos* estaba a cargo de los llamados “estibadores”, quienes no tenían vinculación con la administración y eran contratados por los importadores/ exportadores, compañías navieras o sus representantes (Cámara Marítima Chilena). Los estibadores históricamente eran contratados individualmente por las empresas navieras para cumplir tareas de estiba y desestiba de la carga. Lo que se denominó la “*selección a dedo*”. Sin

---

<sup>24</sup>Los Puertos Estatales de uso público en Chile desde 1960 a 1997 se regularon por medio del D.F.L. 290 de 1960, Estatuto Orgánico de la Empresa Portuaria de Chile, EMPORCHI. (“Apuntes de Derecho Portuario”. Por Oscar Manares. Documentos de trabajo de la UPCH, sin fecha)

embargo, a partir de la década de los cuarenta debido a los bajos salarios y mala condiciones laborales, comenzaron un proceso de organización sindical que tuvo como frutos la creación en 1943 de la Confederación de Trabajadores Marítimos (COMACH), que lo componían los cinco principales sindicatos: Empleadores de bahía, estibadores, marineros auxiliares, embaladores y cuidadores. Esta buscó regular el abastecimiento de trabajadores requeridos para cada puerto, para ello, se conformaron mesas tripartitas entre trabajadores sindicalizados, empresarios y oficiales de marina con el fin de regular el trabajo portuario. El objetivo de este proceso de organizativo fue eliminar el carácter ocasional del empleo en el puerto y las corruptelas en la contratación de los trabajadores. De esta manera estas organizaciones dieron lugar al sistema de empleo por “cuota rotativa” popularmente denominada “redondilla” o “nombrada”. Según este sistema, los sindicatos organizaban centros de contratación y seleccionaban a los trabajadores conforme a cupos convenidos de antemano con la empresa.”(Menares, 2008). De manera resumida, la *nombrada* no es sólo la forma en que el sindicato es capaz de gestionar y administrar la fuerza de trabajo, sino, también, una herramienta clave a la hora de presionar a la empresa en contexto de negociación colectiva y conflictos. La *nombrada* no está estipulada y explicitada en ninguna ley, por lo tanto, debe entenderse como una práctica extra-legal, de tradición consuetudinaria. Responde a una tradición histórica de la organización del trabajo regido por los Sindicatos de trabajadores portuarios.

Los trabajadores debían presentarse a esos centros y recibían empleo a medida que alcanzaban los primeros lugares de la lista. La rotación en el empleo aseguraba que todos los miembros del sindicato tuvieran las mismas oportunidades de trabajo. Si el número de miembros del sindicato era mayor que la demanda de trabajo en el puerto, los sindicatos trataban de reducir el tamaño y el peso de los bultos, acortar los turnos de trabajo, lograr la exclusividad de los empleos para diferentes subespecialidades, evitar el uso de tecnologías que ahorraran mano de obra y aumentar el número de personas que integraban las cuadrillas de trabajadores. (Menares, 2008: 2).

La *nombrada* se consolidó debido a la restricción de la matrícula, certificado que posibilitaba a un trabajador desempeñar faenas portuarias<sup>25</sup>. De esta manera los

---

<sup>25</sup> La matrícula “permite acreditar al personal que se desempeña en naves menores, mercantes y de pesca para realizar labores en este tipo de embarcaciones”. El órgano responsable de la otorgación de la matrícula portuaria es la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), perteneciente a la Armada de Chile.

sindicatos se volvieron poderosos, puesto que regulaban el ingreso de trabajadores al mundo del puerto y tenían la facultad de pactar acuerdos de contratación con las empresas navieras. De esta manera se convierte en un actor tremendamente dinámico en la economía nacional hasta 1981.

Es necesario tener en cuenta la distinción entre los trabajadores públicos de la EMPORCHI y los estibadores, porque las políticas impulsadas por la dictadura sobre estos dos grupos serán totalmente distintas. Como veremos, los primeros sufrirán las consecuencias de las políticas de reducción del aparato público<sup>26</sup>, mientras que los segundos serán afectados por la desregulación en la otorgación de la *matrícula*. En adelante, tanto para el capítulo que resta como para la investigación en general, nos centraremos principalmente en los segundos, los *estibadores sindicalizados*.

### **2.2.2. 1981 el inicio de un nuevo modelo portuario chileno**

Los paquetes de reforma neoliberales que se introdujeron en la década de los ochenta tenían un doble objetivo: desbaratar la estructura pública del sistema portuario y desregular el trabajo portuario. Para ello, se generaron dos leyes que cambiaran para siempre el funcionamiento de los puertos. A los trabajadores públicos de la EMPORCHI los afectó el decreto ley N° 18.042, publicado el 15 de Octubre de 1981, el cual buscaba redefinir el rol del Estado en la gestión de los puertos. Para ello se emprendió un acelerado proceso de despido y jubilaciones anticipadas de gran número de los trabajadores públicos portuarios. Como señala Svejnar, “la experiencia chilena demuestra las ventajas y desventajas de un esquema de golpe (autoritario) [...] el enfoque es capaz de lograr y mantener grandes reducciones en la fuerza laboral” (1993: 138). A nivel administrativo, se propició “el libre acceso de las empresas estibadoras a la movilización íntegra de las cargas desde el barco a los lugares de acopio, terminando con el monopolio que tenía EMPORCHI sobre las faenas realizadas entre el gancho de la grúa y el almacén.” (SEP, 2005: 8). De esta manera se dio inicio al sistema de “Multioperador”, el cual consistía en que:

Los servicios de estiba, desestiba, transferencia de carga desde el buque al muelle, porteo y almacenaje pueden

---

<sup>26</sup> Para un acabo entendimiento del acelerado proceso de desmonte de la estructura pública portuaria y sus efectos en el empleo, véase Jan Svejnar & Katherine Terrell, (1993), *Exceso de empleo en el sector transporte: el caso de Chile*, en Estudios de Economía, vol. 20, p.103-151.

ser realizados por una variedad de operadores privados, los cuales tienen la libertad de seleccionar a sus trabajadores y organizar libremente la totalidad de sus faenas, a excepción del almacenaje. (SEP, 2005: 9).

Este sistema permitió que la EMPORCHI mantuviera el control solamente sobre la administración general del puerto y la infraestructura. Además del control del acceso de los operadores portuarios a la prestación de servicios.

El 25 de Septiembre del mismo se decreta otra ley N° 18.032 que afectó a los estibadores. Ésta “alteró fundamentalmente el sistema de negociación colectiva a través de la eliminación del sistema restrictivo de permiso de trabajo, referencias del sindicatos, reglas del juego y negociación colectiva a nivel nacional” (Sjevna, 1993: 124). La desregulación del “sistema de matrícula” consistió en la pérdida de control de los sindicatos sobre la mano de obra. Éstos controlaban y auto gestionaban el ingreso de nuevos trabajadores al sindicato, por lo tanto, al mundo del trabajo en el puerto. La ley no tuvo como consecuencia el despido masivo de trabajadores como ocurrió con los trabajadores de la EMPORCHI, sin embargo, quitó al sindicato el monopolio sobre la definición de la oferta de mano de trabajo. La concesión de la matrícula se desreguló, ampliándose considerablemente los criterios de selección para acceder a la oferta de trabajos en los puertos. Debido a esta des-regulación, en 1985 se decreta la ley n° 18.462. El gobierno buscó que las empresas proporcionen mejores condiciones laborales. Existen otras leyes promulgadas para la década de los ochenta que intentan regular el mundo portuario como la Ley n° 845 de 1988.

El monopolio que tenían los sindicatos sobre la oferta u demanda de la mano de obra, era considerado por la CEPAL (Cuadernos de trabajo n°77) y el FMI como un obstáculo para mejorar la eficacia de los puertos.

Debido al acelerado crecimiento de las exportaciones chilenas, y frente a la imposibilidad del Estado de gestionar eficientemente los puertos, durante la década de los noventa se comienza a gestar un segundo paquete de reformas al sector portuario. En 1997, bajo la presidencia de Eduardo Frei (DC) se promulga la ley 19.542 llamadas “Modernización del sector Portuario Estatal”. Ésta buscaba, la descentralización definitiva de la EMPORCHI, estimular la participación de los privados en el desarrollo de los puertos estatales y modernizar los aspectos laborales (SEP, 2006: 10). En palabras de Pablo Aravena: “este nuevo modelo portuario estableció como principio la

privatización de las funciones de porteo, como también de la infraestructura la que si bien no se vendía, se entregaría en concesión permitiendo la licitación” (Aravena, 2006: 62). Lo que significó “permitir que los puertos funcionen como entidades comerciales sin protección, dentro de un entorno mundialmente competitivo” (CEPAL N°77, 1996: 12). Estas reformas profundizaron los cambios generados en 1981.

Desde ese año, el sistema portuario nacional se transformó definitivamente, el Estado que aún regulaba por medio de EMPORCHI (Empresa Portuaria de Chile) la administración de los puertos, perdió la exclusividad de tal actividad, permitiéndose a las empresas privadas el libre acceso a la operación de servicios de movilización de carga y a la administración portuaria (Senarega, 2000). De esta manera la ley de 1997 vino a restringir el rol del Estado en el sistema portuario chileno, regulando asimismo las prerrogativas de los privados en su lugar.

Así los principales puertos de Chile comenzaron, algunos antes que otros, procesos de concesiones, terminando la primera fase el año 2004. Se estima que este proceso de concesiones portuarias termine entre los años 2014- 2015, lo que significaría, nuevas movilizaciones de los trabajadores portuarios. Por ejemplo, el puerto de Iquique, específicamente el molo N°1 y 2, es uno de frente de atraque que aún falta por concesionar, éste proceso iba a llevarse a cabo en el 2015 pero debido al terremoto deberá posponerse. Para los trabajadores, esta concesión será a bajo costo por las malas condiciones en las que quedó el puerto. De esta manera, el Estado ve drásticamente limitada sus funciones en el puerto, remitiéndose solamente a la administración del “borde costero de aptitud portuaria y promotor del desarrollo de las comunidades portuarias”. El límite del Estado en los puertos provocará que las autoridades correspondientes, como la que cumplen los gerentes generales de las empresas portuarias a lo largo de todo Chile, limiten significante su injerencia en la negociación de contratos colectivos y en la mediación de conflictos laborales.

### ***2.2.3 Trabajadores, sindicatos y el control de la nombrada***

Los efectos de las transformaciones señaladas en los estibadores fueron devastadoras a nivel organizacional, especialmente por la desregulación de la matrícula:

Hasta 1981 existió el régimen de matrícula, esto era que había un socio preferencial con derechos y beneficios, socio titular. Éste podía delegar su trabajo a otro, medio pollo, a la vez, éste a otro, un ¼ pollo. Desde esa fecha

a 1995 no existen registros electrónicos sobre los portuarios. (Nelson, 2014, entrevista).

La desregulación de la matrícula significó el ingreso de cualquier trabajador que reuniera tanto las condiciones físicas mínimas como de control naval para que trabajase en el puerto. La desregulación de la matrícula significó que los sindicatos perdiera el control sobre la mano de obra. Sobre este proceso histórico, un trabajador portuario entrevistado señaló: “dejamos de ser los dueños de la pega” (Javier, entrevista, 2014). Los dueños por ley pasaron a ser las empresas navieras, las encargadas de la estiba y desestiba de los barcos.

Por medio de los Convenios de Puesto de Trabajo (CPPT)<sup>27</sup>, durante los ochenta, y debido a la extrema flexibilidad a la que fueron sometidos los trabajadores portuarios, algunas empresas absorbieron una cantidad menor de mano de obra, los que pasaron a ser contratados. Otra pérdida organizacional fue la nombrada o redondilla. Quienes comenzaron cediendo la “nombrada sin lucharla”, como señala un dirigente sindical, fue Valparaíso. Sin embargo, algunos pocos puertos la mantuvieron, entre los cuales se encuentran: San Vicente, algunos sindicatos de San Antonio e Iquique. Las Federaciones sindicales de estos puertos, a pesar de los años y quiebres internos, han sido capaces de mantenerla, hasta hoy.

### ***La Nombrada***

Las modalidades de la *nombrada*, del llamado al trabajo, por haberse perdido en la mayoría de los puertos a partir de 1981, quitaron a los sindicatos su poder de convocatoria diaria al espacio del trabajo. Se perdió, como señalaría Cristóbal Bustos (vocero de FESIPORT), la *nombrada de cuerpo presente*: el acudir diariamente al sindicato para ser nombrado en un turno laboral. Esto provocó que en muchos puertos, la fuerza sindical, como lo había previsto el gobierno, perdiera su poder de movilización. En muchos puertos quedó el camino libre a las empresas de muellaje y agencias navieras de ejercer su dominio en los puertos sin las complicaciones derivadas del mundo sindical.

---

<sup>27</sup> “Convenio de provisión de puestos de trabajo (CPPT), es la fórmula actual de contratación entre los trabajadores marítimos portuarios (eventuales) y los operadores privados de los terminales portuarios. Una fórmula que sin eliminar la eventualidad permitía algunos compromisos con la empresa” (Parra, 2011 en Diario “El ciudadano”)

#### ***2.2.4 Tipos de regímenes actuales de contratación individual en los puertos chilenos***

Es importante señalar, que no todos los trabajadores portuarios son objeto de estudio de nuestra investigación. Nuestro interés se centra particularmente en los *estibadores marítimos portuarios eventuales organizados en sindicatos*. Los trabajadores eventuales tienen particulares características debido al tipo específico de contratación. Sin embargo, no todo trabajador eventual está regido por la nombrada, instrumento de designación de puestos de trabajo propio de los sindicatos. Sólo los trabajadores eventuales agrupados en sindicatos acceden al trabajo por medio de la nombrada, mecanismo organizacional de rotación que garantiza el acceso al trabajo. Los trabajadores eventuales que no están asociados a sindicatos, por lo tanto, no regidos por la nombrada, son trabajadores eventuales libres. Estos sólo pueden acceder al trabajo portuario mediante la solicitud directa de la empresa naviera, sin intermediación de ninguna instancia organizacional.

La condición laboral del eventual en ambos casos es la misma, precaria. Son trabajadores limitados a la “paga diaria”, no gozan de garantías sociales, como antigüedad, indemnizaciones por años de servicio y participación en las utilidades. La totalidad de los trabajadores eventuales tiene alguna preparación específica certificada en algún tipo de trabajo dentro del puerto. En un texto publicado en el diario “El ciudadano”, un trabajador resume las condiciones del trabajador eventual:

Si bien en el Código del Trabajo se dignaron a colocarnos en ciertos artículos (133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144 y 145) que regulan la relación trabajador-empresario durante el turno (7,5 horas), y el acuerdo de trabajo entre un sindicato y la empresa (convenio de provisión de puestos de trabajo, no da derecho a negociación colectiva) no existe nada más. Por lo tanto, somos cesantes permanentes.<sup>28</sup> (Parra, El ciudadano: 2011)

---

<sup>28</sup> Fuente: <http://www.elciudadano.cl/2011/07/13/38377/estibadores-en-chile-o-como-la-economia-del-pais-se-sustenta-en-trabajadores-eventuales/>

A continuación señalaremos los tipos de contratación individual que actualmente están vigentes en los puertos chilenos:

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Condición de laboral</b>
<b>Trabajador portuario</b>	Se entiende por trabajador portuario, “todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías 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”. [ Art. 133. Inc. 1. Código de Trabajo].
<b>Trabajador Contratados</b>	Existe un porcentaje menor de trabajadores que son contratados directamente por las empresas Navieras. Cuentan con todas las garantías de un contrato fijo o indefinido (Vacaciones pagadas, antigüedad, cajas de compensación, antigüedad, etc.). Estos se rigen por las normas comunes contenidas en el código del trabajo, y por lo dispuesto en la resolución n° 59 de la Dirección del Trabajo que autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descanso a empresas de muellaje. ( Menares, 2008)
<b>Trabajador Permanente</b>	Permanentes cuya remuneración está compuesta por un sueldo base más un bono o asignación por turno o jornada realizado, consistente en seis o menos días de trabajo, con un día de descanso en el ciclo semanal, a lo menos, laborando sobre la base de lo que se denomina en el sector “turno por medio”, “turno intercalado” o “turno alternado”. ( Menares, 2008)
<b>Trabajador Eventual</b>	Trabajadores “contratados por turnos diarios de trabajo, en armonía con lo que dispone la letra b) del artículo 137 del Código citado, por lo cual las empresas de muellaje diariamente suscriben tales contratos y envían la nómina de los trabajadores contratados a la Autoridad Marítima [...] Lo expresado permite concluir, que la modalidad de trabajo del trabajador portuario eventual ha sido históricamente laborar turnos diarios, se encuentre o no afecto a un convenio de provisión de puestos de trabajo, de plazo fijo o indefinido”. [ Extracto de una Resolución de la Dirección del Trabajo ORD.: N° <u>1140 / 014 /</u> ]
<b>Trabajador eventual Con Convenio de Prestación de puestos de Trabajo (CPPT).</b>	“Sólo pueden celebrar convenios de provisión de puestos de trabajo los trabajadores portuarios eventuales y su suscripción no tiene como consecuencia la pérdida de su condición de tales, siendo su único efecto garantizar al trabajador un ingreso mínimo trimestral y el acceso a puestos de trabajo, debiendo sujetarse dichos convenios a la regulación contenida en el ya citado artículo 142 del Código del Trabajo.” [ Extracto de una Resolución de la Dirección del Trabajo ORD.: N° <u>1140 / 014 /</u> 1

Tantos trabajadores eventuales (con o sin CPPT) como trabajadores contratados o permanentes pueden crear sindicatos y Federaciones, sin embargo, no pueden negociar colectivamente, por lo tanto, irse a huelga<sup>29</sup>.

### **2.3 Economía y trabajo en la región de Tarapacá**

La región de Tarapacá actualmente vive de dos actividades económica: el comercio exterior vinculada al comercio mayorista generado por la ZOFRI [Zona Franca de Iquique], servicios varios, y la minería de cobre a mediana y gran escala. A pesar de ser los dos pilares económicos de la región, estas actividades están poco relacionadas presentan, como veremos, dos núcleos de trabajadores con condiciones laborales distintas.

El comercio y la minería se consolidaron fuertemente en la década de los ochenta. La primera actividad se vio impulsada por la creación en 1975 de la Zona Franca, mientras que la segunda, debido a la entrada de capital extranjero y facilidades de la legislación nacional, comienza acentuarse con proyectos mineros de baja escala, profundizándose en los noventa. La intención de la dictadura militar era, consolidar “[el] sector exportador en el interior de las economías regionales [...] Estas, a su vez, serían proporcionalmente las más sensibles a las fluctuaciones en los mercados externos y a las políticas de comercio exterior del propio país” (Boisier, 2000). Esta realidad no cambio con la vuelta a la democracia, es más, la década de los noventa fue la década de consolidación de este nuevo patrón de acumulación capitalista en la región de Tarapacá.

Esta realidad económica, con el transcurso de los años, ha posibilitado la generación de dos tipos de trabajadores diferenciados en la región: los unos fuertemente relacionados al comercio minorista y mayorista producido por Zona Franca y servicio varios como el turismo y, por otro lado, un grupo de trabajadores vinculados a la actividades mineras. Estos dos grupos tienen diferencias que se van expresado en sus demandas, en sus condiciones laborales, en la forma en cómo manejan los conflictos sindicales y las relaciones que éstos tienen con otros actores.

En el primer grupo se sitúan los portuarios, fuertemente dependientes de los proceso de activación y desaceleración del comercio regional. De manera general, el puerto de Iquique tiene dos frentes de ataque: el Molo N° 1 y 2, el molo estatal,

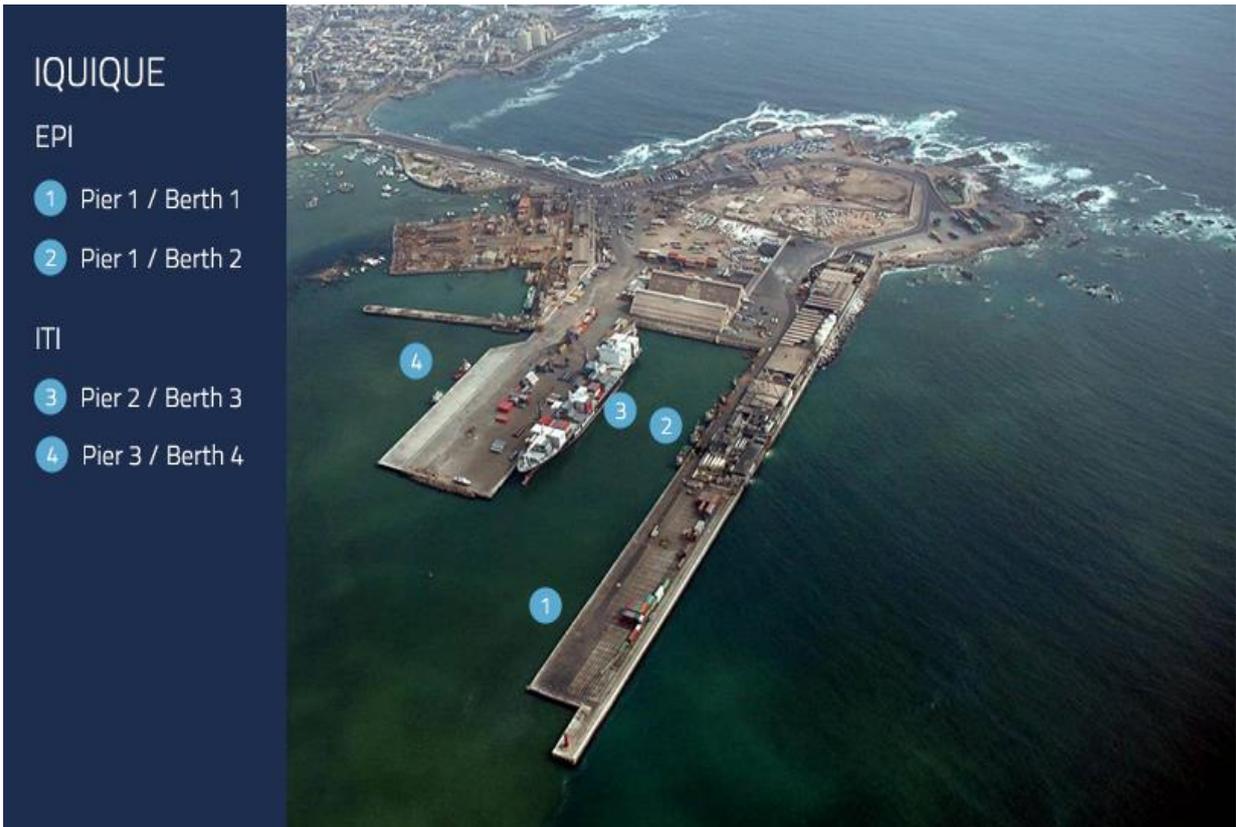
---

<sup>29</sup> El caso emblemático más reciente que puso en evidencia ésta problemática fue el conflicto de Mejillones de Diciembre del 2013. Entre los trabajadores del sindicato N°2 y la empresa de muellaje ULTRAPORT, perteneciente al holding ULTRAMAR, propiedad de la familia Von Appen.

administrador por Empresa Portuaria Iquique (EPI)<sup>30</sup>. Los puertos públicos tienen el sistema de *Multioperador*, que se caracteriza porque “la propiedad y desarrollo de la infraestructura, está cargo de la empresa pública, y la prestación de los servicios portuarios, a cargo de múltiples empresas privadas” (Santander & Carillo: sin fecha: 3). El frente de atraque N° 3 y 4 “Espigón”, es operado en calidad de *monoperador* y pertenece a la empresa Iquique Terminal Internacional (ITI). Las principales cargas del Puerto de Iquique corresponden a productos industriales, principalmente productos importados a la Zona Franca (ZOFRI) como electrodomésticos, automóviles nuevos y usados, mercaderías en general, insumos de las compañías mineras Cerro Colorado, Quebrada Blanca y Doña Inés de Collahuasi, la harina y aceite de pescado. El puerto de Iquique no está presionado por la cadena de exportación primaria. En efecto, las empresas mineras de la región de Tarapacá cuentan con sus propios puertos privados: el puerto de Patillo, licitada por la empresa EMPREMAR de capitales Alemanes (K+S) y el puerto de Patache, perteneciente a capitales Ingleses (Anglo American). En ese sentido, el puerto de Iquique no es un puerto estratégico como Mejillones, Antofagasta o San Antonio que sí están insertos en la cadena productiva minera o en el mercado de la fruta. Por esta razón, en Iquique, las movilizaciones de los trabajadores portuarios pasan muchas veces desapercibidas para los medios de comunicación los primeros días de conflicto.

---

<sup>30</sup> “La Empresa Portuaria Iquique es una empresa del Estado, creada por Ley No. 19.542 (del 19 de diciembre de 1997), constituida mediante Decreto Supremo No. 93, del 21 de abril de 1998 del Ministerio de Transportes Telecomunicaciones e inscrita el 28 de septiembre de 1999 en el Registro de Valores bajo el número 0678 y está sujeta en virtud de la ley a la fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros.” (Documento Balance Financiero, Empresa Portuaria de Iquique, E.P.I. 2004-2005)



**Fuente:** [www.ultramar.cl/cobertura-iquique-patillos.php](http://www.ultramar.cl/cobertura-iquique-patillos.php). Foto del puerto de Iquique, región de Tarapacá, Chile.

## 2.4 El terremoto y el plan de reconstrucción

La dimensión del terremoto no estaba contemplada en los inicios de esta investigación, no formaba parte de este capítulo. Sin embargo, los efectos trágicos que provocó en el puerto nos obligan a introducirla como un elemento clave para explicar la dinámica de la acción sindical que adquirió la FETRAPI. Sistematizaremos los hitos más importantes de este evento:

### ***Hitos importantes del terremoto:***

El 1 de Abril a las 20:46pm aconteció el terremoto, que tuvo como epicentro el suelo marino a 89 km al suroeste de la localidad de Cuyo, región de Tarapacá. Los reportes preliminares señalaron que la magnitud fue 8,2, escala Richter. Debido a que el evento se produjo en el mar, el SHOA (Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada) emitió una alerta de Tsunami para todo el litoral de chileno. La cual se extendió a las costas de Perú, Ecuador, Colombia y Costa Rica.<sup>31</sup>

<sup>31</sup>Fuente: [http://www.diariopanorama.com/seccion/mundo\\_17/la-cronologia-del-terremoto-y-alerta-de-tsunami\\_a\\_169331](http://www.diariopanorama.com/seccion/mundo_17/la-cronologia-del-terremoto-y-alerta-de-tsunami_a_169331)

Los efectos más desastrosos lo sufrieron los pobladores de la comuna de Alto Hospicio a 20 KM al Este de Iquique. En ella se registraron destrucciones de casas, colegios y el corte de los servicios básicos. La ruta A-16 que une ambas ciudades quedó parcialmente destruida, provocando la incomunicación por varios días entre ambas ciudades. La gente comenzó realizar la ruta caminando, debido a que no se podían usar ningún tipo de transporte, dado la gravedad en que quedó el pavimento. Esta vía es una de las más importantes de la región ya que permite el tránsito de mercancía que llega al puerto a otras localidades.<sup>32</sup> En un principio solo pudieron subir autos de bajo tonelaje, luego de algunas reparaciones, se pudo utilizar íntegramente. Sin embargo, aún presenta problemas de congestión. La reconstrucción total se prevé que dure 1 año.

### *¿Qué destrozos generó en el puerto?*

El puerto público de Iquique (EPI), el molo N° 1 y 2, absorbe el 15% de las transferencias que se realizan en el puerto. Mientras que el molo concesionado (ITI) el otro 85% de las transferencias de carga. A diferencia del puerto concesionado, el puerto público no tiene infraestructura antisísmica. El Terminal “Espigón” concesionado a Iquique Terminal Internacional (ITI), “resistió los embates telúricos sin mayores inconvenientes, debido a que el sitio 4 fue construido bajo normas antisísmicas en 2005 y el sitio 3 fue reforzado en 2012”<sup>33</sup>. Esta diferencia de infraestructura, significó que el puerto público se viera parcialmente destruido por el terremoto, especialmente las áreas de almacenaje y de resguardo de nave.

Una de las consecuencias del terremoto en la planificación portuaria fue la congestión de mercancía. La Empresa Portuaria de Iquique como dueña y administradora de los terrenos de puertos, arrienda éstos para el almacenaje de mercancía a la ITI, empresa concesionaria, pero, debido al terremoto los terrenos históricamente arrendados quedaron dañados. El funcionamiento del puerto privado, que se reactivó 48 horas sucedido el evento, significó que la carga desestibada no tenía espacio para ser almacenada, lo que produjo la congestión de mercancía. A esto se le sumó la destrucción de la ruta A-16. Ambas destrucciones generaron problemas graves en el circuito de transferencias de carga del comercio mayorista en la región.

---

<sup>32</sup> Fuente: <http://www.goretarapaca.gov.cl/index.php/8-noticias/201-mitchel-cartes-asumio-38>

<sup>33</sup> Documento publicado en la página web de la EPI, titulado “El puerto de Iquique: balance post terremoto” 6 de Junio. Fuente: <http://www.epi.cl/el-puerto-de-iquique-balance-post-terremotos/>

### *¿Qué demandaban los sindicatos?*

El terremoto de Abril llegó en un momento complejo para la FETRAPI. En términos inmediatos significó la paralización de todas faenas que ahí se realizaban, lo que se tradujo, en la cesantía de todos los trabajadores eventuales. Sin barcos, no existe la nombrada.

A nivel organizacional, la federación venía saliendo de un largo conflicto a nivel nacional en Enero del mismo año y de terminar de negociar los términos de referencia del proceso de licitación del puerto público. Ambos procesos -ceranos en el tiempo- permitieron generar un nivel de planificación y memoria activa que, tras el terremoto, pudo movilizar efectivamente los recursos organizativos para remediar los desastrosos efectos que el terremoto produjo: la destrucción del molo público

Las demandas inmediatas de los trabajadores portuarios afectados, especialmente los agrupados en FETRAPI y FESIPORT, fueron:

- Planes estatales de contingencia para paliar la cesantía que iba significar la reconstrucción del puerto. Se habló en una reunión con presencia de la Ministra del Trabajo, Javiera Blanco, que éstos demorarían 12 meses. Los trabajadores nos comentaron la preocupación de sufrir el mismo abandono que vivieron los trabajadores del puerto de Talcahuano. Éstos perdieron sus lugares de trabajo producto del terremoto del 2010, y se vieron en la necesidad de insertarse en otros sectores laborales para conllevar la cesantía.
- Que el puerto concesionado les permitiera trabajar sus barcos en sus sitios de atraque. Apelando a la solidaridad de los trabajadores contratados del puerto concesionado como de las gerencias, los trabajadores tuvieron la estrategia de pedir vincular a la empresa privada en la solución de sus problemas.
- Participaron en diversas marchas y paralizaciones: 1) 24 de Abril: Marcha a la Intendencia por lentitud proceso de reconstrucción y solución a la población en general 2) 30 de Abril: Paro regional. Barricada en el puerto. 3) 1 de Mayo: celebración del día del trabajador. Acto cultural. 4) 8 de Mayo: Marcha convocada por la CONFECH, donde la FETRAPI participó.

### *¿Cuál fue la reacción de las autoridades?*

Tras el terremoto que afectó a la ciudad pudimos observar que el plan de reconstrucción que impulsó el Estado regional priorizó sectores estratégicos de la economía local. En ese sentido, atendió, primero, los trabajadores vinculados al circuito del capital ligado a la ZOFRI: comerciantes, camioneros, portuarios y cargadores. De manera paralela, las carreteras y sistemas de transportes. En segundo lugar, a la población en general con daños a sus casa, servicios, entre otros. Esta racionalidad del estado regional permitió la solución relativamente pronta a los trabajadores portuarios, los cuales comenzaron a percibir los beneficios de los planes pactados con el ministerio del trabajo a mitad del mes de Mayo.



**Fuente:** Diario digital el Longino de Iquique, 4 de Abril, 2014 (<http://diariolongino.cl/?p=2290>.) Estado de cómo quedó el puerto de Iquique.



Fuente: (Foto extraída de la página web [www. Agua. Cl.](http://www.aqua.cl) Edición 9 de Abril del 2014. Fuente:<http://www.aqua.cl/2014/04/09/puerto-de-iquique-opera-parcialmente-por-danos-en-sitios-1-y-2-tras-terremoto/>) Área de resguardo, Puerto público

## **2.5 Federación Portuaria de Iquique-FETRAPI**

La FETRAPI nace legalmente en 1998 como una federación que agrupa a diversos sindicatos de trabajadores eventuales con CPPT y trabajadores eventuales libres. Antes de su legalización, existía de facto desde finales de los ochenta, como una organización que agrupaba a todos los trabajadores portuarios eventuales de la ciudad de Iquique. En su fundación se agruparon trabajadores de Bahía, sindicato de estibadores, SITRAMAPORT y trabajadores de COSEN. La FETRAPI desde sus inicios hasta ahora ha trabajado siempre en el *molo público* del puerto de Iquique, administrado por el Estado. Existen grupos de trabajadores agrupados por CPPT que forman parte de la FETRAPI, como también, trabajadores eventuales sin convenio. De ese modo, la FETRAPI está constituida, la mayor parte, por trabajadores sin CPPT y trabajadores eventuales con CPPT. Ninguno de sus 130 miembros tiene contratos, la mayoría son eventuales puros que se dedican exclusivamente al trabajo portuario. Esta característica no ha variado en absoluto durante su vida organizacional.

Desde su creación hasta ahora han existido dos grandes quiebres dentro de la organización sindical. El primero aconteció en el 2006 y tuvo entre sus causas las profundas disputas dirigenciales entre los presidente de los sindicatos que conformaban

la organización. Esto generó la constitución de otra Federación paralela, FESIPORT. Desde esa fecha hasta ahora existen, por lo tanto, dos Federaciones de trabajadores eventuales en el puerto de Iquique: FETRAPI y FESIPORT. Ambas tienen trabajadores especializados en distintos oficios, por lo que la lucha por el trabajo pocas veces se vuelve un tema conflictivo. Ambas responden a distintos intereses sindicales, laborales y sociales. Por ser FESIPORT una organización nueva, está menos ligada a la UPCH, no tiene un historial de luchas y sus dirigentes están menos interesados en entablar redes de alianza con la FETRAPI. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, específicamente desde fines del 2013, ha existido un interés de ambas federaciones de trabajar conjuntamente durante algunas coyunturas, así quedó demostrado con la paralización efectiva de sus laborales en las huelgas nacionales del Marzo 2013 y Enero 2014.

El otro quiebre que se produjo al interior de la FETRAPI fue tres años más tarde, en el 2009. Durante este año, un grupo no menor de trabajadores destituyen, de forma no exenta de violencia, al presidente de la Federación, Jorge Silva Berón. Los rumores fundados de corrupción sindical, apropiación indebida de dinero de jubilaciones anticipadas y un cúmulo de prácticas personalistas, provocaron la decisión de un cierto número de dirigentes de sindicatos de botarlo de la conducción de la FETRAPI. Este evento es mencionado por casi todos los entrevistados como un evento importante y relevante que marcó una nueva fase para la Federación. Desde ese momento hasta ahora, dirigentes jóvenes, son los que asumen la dirigencia de la FETRAPI. Estos dos episodios de conflictos internos han sido reseñados como claves en el proceso organizacional de la Federación.

Los cambios señalados dan cuenta que los procesos de cambios estructurales modificaron las condiciones de los actores sindicales en Chile. A pesar de estos procesos, como el desmantelamiento y privatización del sistema portuario chileno y las leyes de flexibilidad laboral impuestas por el Plan Laboral, los trabajadores portuarios han podido mantener procedimientos como la nombrada y una memoria histórica que sumando a una larga tradición de lucha confrontacional, los convierten en actores sindicales interesantes de estudiar, especialmente en un contexto como el actual, donde sus últimas movilizaciones que los han puesto en la agenda del debate sobre conflictividad laboral.

# CAPÍTULO III

## REPERTORIO Y ACCIÓN SINDICAL EN CONTEXTO DE CONFLICTO PORTUARIO, CASO FETRAPI

### Introducción

Como veremos el sindicalismo portuario chileno ha tenido históricamente un repertorio marcado por la radicalidad y la violencia siendo la forma de acción de la FETRAPI un ejemplo de ello. En este capítulo, abordaremos aquellos repertorios tradicionales que han caracterizado a esta federación y cómo la condición de la eventualidad es un factor que incide poderosamente en ello. Sin embargo, la experiencia del terremoto posibilitó la observación de un nuevo tipo de repertorio, centrados en el diálogo. De esta manera, nos preguntamos ¿qué sentidos toma ese nuevo repertorio para la FETRAPI? ¿Estamos en presencia de una nueva fase del sindicalismo portuario? Para llevar a cabo lo anterior es preciso considerar ciertas condiciones necesarias que reflejarían la complejidad de la protesta portuaria, las cuales son: la condición de eventualidad, la tradición de lucha y las relaciones sindicales. Para desarrollar lo anterior, el capítulo se dividirá en cuatro partes; 1) analizaremos las demandas históricas del sector; 2) el repertorio de acción tradicional y las estrategias que engloba; 3) la explicación de este repertorio a partir de ciertos factores como la eventualidad, tradición y sindicato; 4) nos adentraremos en la experiencia del terremoto y la innovación del repertorio.

### 3.1 Niveles de demandas “sentidas”<sup>34</sup> del sector portuario

Existen dos grupos grandes de demandas por las cuales los trabajadores portuarios luchan en diversos espacios. En primer lugar, están las demandas relacionadas al ámbito propiamente laboral y que se negocian a un nivel local. En este caso, son las federaciones de cada puerto las que acuerdan y negocian con las empresas navieras, específicamente con las empresas de muellajes, los términos de referencias de los valores turnos, condiciones de seguridad y dinámica de trabajo (número de trabajadores por cuadrilla, rotación de los turnos), entre otras. Estas demandas son las principales causantes de los conflictos laborales de la FETRAPI. En segundo lugar, están las

---

<sup>34</sup> Utilizaremos “sentidas” porque es una palabra que fue señalada en diversas entrevistas, además, de ser nombrada en las recientes negociaciones colectivas de la Unión Portuaria de Chile. La ley corta, hoy en la comisión del senado de trabajo y previsión social, recoge sentidas demandas del mundo portuario.

demandas que se reivindican a nivel nacional, la mayoría planificada y negociada por la Unión Portuaria de Chile (UPCH). En este ámbito se busca incidir en el Estado, en la opinión pública y demás sectores sociales con la finalidad de introducir cambios en el régimen del trabajo portuario, la estructura del modelo portuario chileno y la gestión del sector público y privado.<sup>35</sup> La búsqueda de estos cambios ha sido acompañada de un lento proceso de tecnificación del debate, la utilización de asesores expertos y de dirigentes mejor preparados. En este nivel de negociación se buscan transformaciones de largo aliento, lo que en la jerga portuaria serían denominadas como las “leyes o agenda larga” que buscan cambiar el modelo exportador chileno y toda la estructura social que lo mantiene. La UPCH ha logrado obligar al gobierno y a las empresas a discutir estos cambios de largo alcance. En efecto, en el mes de septiembre del presente año, se logró la aprobación de la famosa “ley corta”. La agenda larga justifica muchas de las alianzas que ha hecho la FETRAPI, por ejemplo, la vinculación a la *Coordinadora NO + AFP*, de la cual la UPCH es parte activa.

Sin bien las demandas de la FETRAPI aún están relacionada a su mundo cercano, a las gestiones de las empresas navieras en la región, su fuerte vinculación a la UPCH lo ha llevado a participar en diversos debates nacionales, en mesas de trabajo que involucran al Estado y las empresas, espacios novedosos que se abrieron como efectos de las recientes movilizaciones portuarias y que tienen como objetivo sacar adelante las “leyes largas”. Se observa, en este sentido, un cambio en la agenda laboral de la FETRAPI: de una agenda más focaliza en demandas gremiales del sector, a una agenda que comprender demandas más generales relacionadas con el modelo económico y sus efectos sobre los trabajadores. Creemos que esta nueva agenda del sector influye de manera gravitante en el posicionamiento del diálogo como nueva estrategia, ya que ha exigido de la FETRAPI pasar del estadio de reclamaciones al de las propuestas legislativas.

### **3.2 Repertorio tradicional de la FETRAPI en contexto de conflicto declarado**

Cuando la empresa no cede, los trabajadores de la FETRAPI tienden a radicalizarse. Se preparan para el choque, la confrontación, el conflicto declarado. Dejan sus espacios

---

<sup>35</sup> “Una de las demandas que hemos tratado de pedir y lograr, es que se haga un proyecto de ley del trabajo portuario, hemos revisado el código del trabajo y de los portuario salen dos páginas del trabajador portuario eventual. No está definido nada del trabajador portuario, nada, nada de nada.” (David, 2014, entrevista)

de trabajo y salen al mundo público a expresar su malestar. Esta radicalidad se relacionaría con la condición de eventualidad de los miembros de la organización. Es necesario recordar, que a los ojos del código laboral chileno, los trabajadores eventuales no tienen derecho a la negociación colectiva y, por lo tanto, a realizar huelgas puesto que no tienen contrato fijo, solo vinculación laboral con la empresa durante las siete horas y media que dura su turno laboral. Ni siquiera los trabajadores que tienen convenios de puesto de trabajo-CPPT- tienen relación contractual con las empresas navieras y, por lo tanto, estos derechos colectivos. Por esta razón, los conflictos portuarios de eventuales son siempre “ilegales” y no regulados por la ley<sup>36</sup>. En este sentido, su evolución depende de la voluntad y presión de las partes. El empresariado, la mayoría de veces, se ve obligado a negociar y pactar acuerdos con los trabajadores. Como nos señaló el dirigente, vocero de FESIPORT: “nosotros igual negociamos pero fuera de regla”<sup>37</sup> (Cristóbal, 2014, entrevista). En la jerga jurídica que manejan los asesores legales, en la resolución del conflicto portuario prima la vía de los “hechos”, son los actos de las partes a “voluntad” las que constituyen normas, procedimientos y acuerdos. El Derecho, la vía jurídica, no tiene el alcance de interpretar estos conflictos laborales en gran medida porque no están contemplados en el código del trabajo<sup>38</sup>. El conflicto declarado es un terreno, en este sentido, “sin ley, ni patrón” donde los trabajadores pueden replegar un repertorios de acción.

El quiebre de la negociación y el paso a la fase de “lucha” estaría condicionado por la misma identidad histórica de la FETRAPI. En palabras de uno de nuestros entrevistados: “los portuarios no tenemos paciencia, queremos todo rápido. Dependemos del trabajo diario. Estar parado es no recibir dinero. Nos da rabia, vamos al choque *altiro* [inmediato]” (Rubén, 2014, entrevista). Para muchos, es ahí la contradicción esencial del modelo de movilización sindical portuaria de los eventuales, las negociaciones toman tiempo, a la vez, se cree que muchas veces se les “toma el

---

<sup>36</sup> “Son asimismo ilegales todas las huelgas (generalmente denominadas paros) generales, sea que involucren a trabajadores de una o más empresas y/o ramas de actividad económica, se circunscriban a una o más localizaciones geográficas, o abarquen a todo el país (nacionales)”. (Aguilar & Armstrong, 2000: 171).

<sup>38</sup> Está separación- vía de los hechos y vía del Derecho- fue explicada en un conversatorio realizado en la ciudad de Antofagasta el 9 de Mayo del 2014 en la Universidad de Antofagasta. Este evento tuvo como finalidad exponer la experiencia de lucha sindical de los trabajadores portuarios de Mejillones contra la empresa de capitales de Voon Apeen (Enero, 2014). Quien realizó este alcance fue Daniel Riquelme, asesor legal de la Unión Portuaria de Atacama.

pelo” (Rubén, 2014, entrevista), que no se avanza, que no se consigue lo que se quiere. En ese sentido la radicalidad sería una fase de resolución del conflicto necesaria que presionaría concretamente al empresariado, al gobierno y a la sociedad local. En palabras de unos de los trabajadores más antiguos de la federación: “No hemos logrado nada sin pelear” (Javier, 2014, entrevista).

La ilegalidad de algunas de las tácticas hace que el repertorio de acción en esta fase sea complejo de identificar. Los entrevistados evitaron de hablar de ciertas cosas para no poner en peligro al colectivo. Entendiendo perfectamente estos silencios porque revelaríamos las tácticas que los trabajadores utilizan a menudo, y tomando las precauciones del caso, definiremos los más usados, tradicionales y visibles.

### **3.2.1 Paro portuario**

El “paro portuario”<sup>39</sup>, a diferencia de la “huelga”, implica la paralización efectiva de los trabajos, del recinto portuario y una participación casi total de los trabajadores. Acá no importa el porcentaje de sindicalizados, pues casi la totalidad de los trabajadores participan en la paralización. Por ejemplo, durante el terremoto del total de 120 socios de la FETRAPI, la participación activa y constante de trabajadores bordeó los 80 a 90 socios<sup>40</sup>. Es difícil en ese contexto hablar de los rompes-huelgas debido a que el sindicato posee la nombrada, aquellos trabajadores que no participan de las actividades, se les censura o simplemente no se les llama más a trabajar. Por otra parte, de acuerdo previo basado incluso en la “amenaza”, los trabajadores del recinto portuario concesionado, donde la mayoría son contratados, no pueden tocar las cargas que han sido paralizadas por los trabajadores de la FETRAPI y que han sido transferidas a sus puertos para la descarga. Estos acuerdos tácitos entre los trabajadores han sido respetados históricamente. La paralización del puerto es total e involucra indirectamente a otros actores de la cadena de transporte, como los camioneros, cargadores de Zofri, entre otros. El sentido de la paralización es poner en conocimiento público las demandas de los trabajadores, aun cuando pocas veces se llega a tal objetivo. El cerco mediático por un lado, la desconexión del puerto de la ciudad son factores que alterar ese

---

<sup>39</sup> En una entrevista realizada a Jorge Silva Berón el Diario La Estrella el 31 de Octubre del 2004 le preguntan ¿Por qué siempre sus negociaciones terminan en paro? Él responde: “porque es la única forma de expresión que tenemos”.Pág. C-8.

<sup>40</sup> Datos extraídos de lista de participaciones de asamblea, del conteo propio en las diversas actividades en las cuales participamos.

resultado, por lo que las barricadas se vuelven la mejor solución a la hora de llamar la atención pública. Otro objetivo además del señalado, es buscar “dañar a la empresa”, todos coinciden en que la paralización genera pérdidas millonarias y se vuelve un factor clave a la hora de la negociación de los reajustes de valor turno y mejoras laborales. La paralización si bien tiene en sí diversas tácticas y estrategias, existen por parte de la federación un grupo específico que lleva a cabo las maniobras más peligrosas: el “Grupo de choque”. La característica principal es que es un selecto y restringido grupo de trabajadores con antigüedad y experticia en el manejo de maniobras de choque en diversos escenarios. La mayoría de quienes participan en este grupo tienen años como trabajadores portuarios, conocen los accesos al puerto, el actuar de la policía (FF.EE) y por sobre todo, tienen el respeto de sus compañeros. Nunca se sabe quiénes son, pero, son los que sin mucha planificación tienen la “capacidad de irrupción espontánea” y realizan el trabajo sucio<sup>41</sup>. Este grupo, creemos, es el núcleo que le da vida al relato épico de las luchas portuarias. En todos los puertos existen y sobre ellos es bien poco lo que se conoce.

### ***3.2.2 La toma efectiva de los lugares de trabajo***

La capacidad estratégica de la “toma efectiva de los lugares de trabajo” es una dimensión importante en el entendimiento del conflicto portuario. Esta estrategia para el conjunto de los actores sindicales del país sería un acto casi impensado. Su prohibición establecida en el Plan laboral de 1979, re-configuró las posibilidades de los trabajadores de paralizar la producción y obligó a los sindicatos a repensar sus estrategias de presión. Sin embargo, esta prohibición no fue asumida por los portuarios hasta el 2004, tras la aplicación de la ley ISPS (2001)<sup>42</sup>, que estableció las nuevas condiciones de seguridad en puertos y aeropuertos tras la caída de la torres gemelas. A continuación señalaremos algunas de las formas en que se realizaba, tradicionalmente, la toma efectiva de los lugares de trabajo.

**Toma de los buques:** consiste en un táctica de toma “desde arriba” del buque. Se pacta con la tripulación del barco- la mayoría extranjera- que no se hará daño la

---

<sup>41</sup> Un trabajo sucio que ha sido señalado es, por ejemplo, “apedrear” la casa de los trabajadores que inician trabajos en contexto de conflicto. Así sale señalado en el Diario La Estrella el 20 de Octubre del 2004 bajo el título “Apedrean casa de trabajador de ITI”. Pág. A-26.

<sup>42</sup> *Código de protección de buques e instalaciones portuarias*. Este acredita a los puertos con niveles de seguridad aptos para enviar carga hacia Estados Unidos. En el año 2003, el puerto público de Iquique certifica ISPS, Plan de Protección para Buques e Instalaciones Portuarias.

infraestructura interior y que sólo se cerraran las puertas de acceso. En esas horas los trabajadores utilizan bengalas y despliegan lienzos reivindicativos. La mayoría de las veces la toma termina pacíficamente, retirándose voluntariamente los trabajadores del recinto. Sin embargo, esta ya no es utilizada dada la vigencia de la ley ISPS relativa a Seguridad y Prevención. Los diversos ISO<sup>43</sup> de seguridad son otras normas que prohíben la “toma del buque”, ahí, según cuentan los trabajadores corre la ley de seguridad de Estado en los puertos. En palabras de un ex dirigente:

Con una bengala se aplican el nivel n° 1 del Código ISPS, y eso protege a todas las embarcaciones del mundo y las instalaciones portuarias. Y van los marinos, los milicos y te pueden pasar balas, te pueden hasta matar, eso es un acto terrorista, estamos considerados en un nivel alto por el nivel de huelga (David, 2014, entrevista).

Según el relato de un trabajador, dentro de una conversación informal, la última fue con un buque de Ian Taylor y llevado a cabo por el turno de los trabajadores de ese momento. Nos señala “que si la movilización te agarra en el turno, te tomas el buque”. El nivel de coordinación entre las negociaciones que se desarrollan afuera del puerto y los trabajadores que realizan el turno dentro del recinto es un ejemplo de despliegue de un tipo de logística consolidada y aprendida por años de experiencia. La toma de los buques hoy es considerada riesgosa y peligrosa. El repertorio se vio modificado por los cambios introducidos en la estructura institucional de seguridad nacional.

**Paralización de los busques:** consiste en la paralización “desde abajo” del busque, es decir, el bloqueo de la puerta de acceso de la carga (autos especialmente) para impedir el libre tránsito de la estiba y desestiba de la carga. En la jerga portuaria se llama “bloqueo de nave” (Felipe, 2014, entrevista) y se implementa especialmente con los barcos auteros. Para lograr este bloqueo, se utiliza todo tipo de herramientas e indumentarias al alcance de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Esta maniobra era considerada una de las más riesgosas con la toma del buque. Como señala un dirigente “a nosotros nos pueden incluso pasar balas si quiere la gobernación marítima o las autoridades de los puertos. Ya pasamos por una, cuando botamos a Jorge Silva Berón. Antes del 2004 hacíamos hartas tomas de buques, ¿por qué cambiamos? Por los ISO de seguridad... igual no se pierde” (Marcos, 2014, entrevistas).

---

<sup>43</sup> Calidad de Procesos y de Gestión Medioambiental (Normas ISO).

Debido a las complicaciones legales que fueron instaurándose durante la última década, la toma y la paralización de los buques dejaron de usarse. Sin embargo, los sindicatos, adoptaron algunos métodos tradicionales e innovaron. Unos de los cambios señalados por los entrevistados es que los trabajadores empezaron a paralizar el puerto ya no desde adentro del recinto, sino, “desde afuera”.

**Toma del acceso al puerto:** esta estrategia consiste en el bloqueo de la puerta de acceso general al puerto. El objetivo de ésta es la paralización total del puerto imposibilitando el transporte de la carga terrestre, funcionarios y otros trabajadores. Este repertorio es el más usado actualmente pues no está penalizado de manera tan radical por las leyes de seguridad de recinto portuario<sup>44</sup>. Como señala un ex dirigente:

Ahora una de las más radicales es la toma del puerto: el acceso de las puertas nomás, antes entrabamos hasta el buque ahora solamente la entrada de los puertos, encadenando las puertas para que no entre nadie (Marcos, 2014, entrevista).

**Barricada:** la toma del puerto va acompañada de la barricada, la que contribuye a visibilizar el conflicto entre los trabajadores del puerto concesionado, las autoridades y la sociedad local. La barricada puede estar localizada en las puertas, en cercanías del puerto, cerca de la sede sindical o en la plaza pública. El sentido de la “barricada” es llamar la atención. Visibilizar un conflicto que es laboral, pero que en última instancia involucra a la comunidad local. Es hacer presión especialmente al gobierno.

Otro repertorio que es comúnmente utilizado, y que no ha dejado de utilizarse es la “Funa”, ésta consiste en el emplazamiento público visible afuera de las oficinas de las empresas navieras. Ésta busca dejar en “vergüenza al patrón frente a la sociedad” (Javier, 2014, entrevista). Es una forma de presión contras las oficinas de los jefes.

A pesar de que estas tácticas toman carácter radical en pleno desarrollo de la protesta portuaria, existen otros que no necesariamente están relacionados al conflicto declarado, pero que inciden y que tienen como objetivo presionar sobre los resultados de las negociaciones. Estos repertorios a diferencias de los anteriores no son

---

<sup>44</sup> Ejemplo de esta estrategia es el que sucedió en el 2009, “finalizó en el ataque a la nave Morning Linda además de la realizada el pasado martes cuando trabajadores bloquearon la entrada del puerto, "son hechos no lejanos al vandalismo que ponen en seria duda la condición de puerto seguro que hoy obligatoriamente deben cumplir estos recintos, amenazando los empleos de toda la comunidad portuaria". Fuente: La Estrella de Iquique ( [http://www.estrellaiquique.cl/prontus4\\_nots/site/artic/20090723/pags/20090723004002.html](http://www.estrellaiquique.cl/prontus4_nots/site/artic/20090723/pags/20090723004002.html))

considerados “épicas” y no involucran necesariamente la violencia, pero, presionan directamente la dinámica del trabajo portuario.

### 3.2.3 “El poder está dentro del puerto”. *El repertorio de acción en fase de negociación*

La fuerza de la presión “sobre la dinámica del trabajo” es un factor gravitante a la hora de comenzar y mantener las negociaciones con el empresariado. Existen varias, una de las más usadas, como señala uno de los dirigentes actuales es la *Rueda Cuadrada*:

Primero el dialogo, se dan los tiempos y si no quieren o acceden a los 50%, se hacen “ruedas cuadradas”, es vez de botar 600 autos, botamos 300 autos, ósea, andai a menos velocidad, entonces, eso le significa a la empresa que en vez de botar al buque en 3 turnos lo saca en 6 turnos. Ahí la empresa no puede hacer nada porque la gente está trabajando, no la puede apurar porque la gente está trabajando, entonces, que es a lo que te lleva esto: a un tira y afloje, quién tiene más fuerza ¿la empresa o el trabajador? Llega un momento de quiebre, de ruptura que te dicen: juntémonos hablar, y en ese “sentémonos hablar” ahí nosotros tenemos la posesión sobre ellos, porque son ellos los que quieren hablar con nosotros, y ahí nosotros ya no nos abrimos, nosotros nos cerramos al 100% y ahí la empresa dice sí o no, y cuando es no, es cuando quieren robarnos los términos a nosotros y ahí viene la paralizaciones (Marcos, 2014, entrevista).

A la rueda cuadrada, se le suma una estrategia de acción relativamente “nueva”: *ausentarse de los lugares de trabajo*. Ésta táctica ha sido utilizada apenas dos veces desde 2009 y no forma parte de lo que los trabajadores entienden por la forma “épica” de ejercer presión en el mundo del puerto. El dirigente que la describe señala:

Desde el 2009 esta dinámica, es como nueva, no vamos a trabajar porque creamos conciencia en la gente, antes teníamos que ir a trabajar y paralizamos adentro, ahora no, sabí que nadie va trabajar la empresa se jode y no se descarga sus buques, no entra nadie. Con la ITI hablamos que ellos no pueden tocar la carga de nosotros y cumplen. No ir a trabajar, no involucra violencia, nada, los pacos pasan nomás, como no hay desorden ni hay nada, el puerto no está bloqueado, los accesos están libres, me entiende, que camión va entrar si en el puerto no hay nadie (Marcos, 2014, entrevista).

La *rueda cuadrada* y *ausentarse de los lugares de trabajo* son estrategias que se utilizan simultáneamente mientras los dirigentes proceden en las negociaciones con las gerencias navieras. El sentido de estas presiones es precisamente el no desgastar a los trabajadores y en cierta medida no mostrarse siempre tan “violentos” ya que, como señalaría un dirigente, “los que siempre tienen la culpa somos nosotros”. Otro factor que

favorece el uso de este tipo de presiones es el hecho del perjuicio económico al empresariado. En palabras de un entrevistado:

Si las paralizaciones no la podemos hacer parando el puerto, quemando neumáticos, podemos hacerla en la faena misma, nos piden un rendimiento de 80 contenedores por hora, hagámosle 50. El buque en vez de estar dos días, pónganosle 3 días, esto más le duele a la empresa cuando pierde plata de los bolsillo, pero cuando nosotros cerramos la puerta, ellos se justifican: ellos son los malos. Así se limpian las manos y nos acusan con todo. Estratégicamente nosotros tenemos el poder dentro, si estamos todos unidos, en la misma línea (David, 2014, entrevista).

La presión sobre las dinámicas del trabajo dentro del turno sería señalada como un proceso que pone como espacio disputa al mismo puerto y pondrían en jaque la eficiencia de los mismos trabajadores. Mientras se trabaja que el trabajador tiene la capacidad de dominar los ritmos de la estiba y desestiba de la mercancía y con ello afectar de manera gravitante los procedimientos y ritmos del puerto. Sin embargo, estos procedimientos son ocasionales, circunstanciales al contexto del proceso de negociación.

Estos repertorios que no involucran la violencia tradicional vendrían señalando ciertas rupturas y nuevos sentidos sobre la protesta portuaria. Hoy las estrategias con violencia ya no serían la única forma de conseguir mejoras laborales. En palabras de uno de los trabajadores más antiguos de la Federación: “hoy la lógica es ser más inteligente; primero es dialogar y si no, es lógico luchar.” (Javier, 2014, entrevista). Si bien el paro portuario se mantendría como contexto global de reivindicaciones, el diálogo y negociación se estarían posicionando como tácticas válidas. Sin embargo, dentro de la FETRAPI, existen diversas visiones sobre esto, como lo veremos más adelante a propósito del conflicto que siguió al terremoto.

### **3.3 Eventualidad, Sindicato y Tradición**

La “condición de la eventualidad” cobra real importancia a la hora de comprender la naturaleza de los repertorios de acción de la FETRAPI dentro del mundo portuario. Como señalamos en el capítulo anterior, la federación la constituyen casi exclusivamente trabajadores eventuales. Es decir, no hay contrato, no hay jefes, no hay relación laboral permanente, la empresa no está obligada a negociar colectivamente.

Si bien se podría estudiar la condición del trabajador eventual desde diferentes perspectivas: desde una lectura jurídica<sup>45</sup>, desde una lectura psicosocial, de cómo afecta la precariedad laboral la vida del trabajador, entre otras. Lo que nos importa a nosotros es la que vincula la eventualidad y la organización social de los trabajadores, el sindicato. En otras palabras, nos interesa detallar las consecuencias de la eventualidad en la forma que adquiere la organización sindical. Veremos cómo esto se vuelve un aspecto clave a la hora de comprender la naturaleza de la protesta portuaria de los trabajadores eventuales.

### ***3.3.1 Eventualidad y disciplina sindical***

Las observaciones en terreno nos arrojaron que existen diferencias “disciplinarias” entre los trabajadores portuarios contratados y los eventuales, lo que marcaría gravitadamente las visiones sobre sus propios derechos, su capacidad de organizarse y la forma que adquiere la protesta laboral. Los primeros sería menos violentos, propenso al diálogo y tendrían directa vinculación con sus jefe, mientras que los segundos, serían los violentos, problemáticos y con una fuerte vinculación a sus sindicatos. En las palabras de un entrevistado de la FETRAPI:

Los de la ITI son compañeros que nacieron dentro de la empresa, entonces al nacer dentro de la empresa tienen como un cierto apego, ósea, más consideraciones y la empresa ve esto, entonces la empresa que es lo que hace: comprar o incentivar o capacitar o como se le puede llamar a eso, entonces la gente va solamente por el diálogo, solamente por la conversación entonces cuando uno quiere imponer una lucha o cualquier tipo o algún movimiento radical dentro de esta movilización ellos se ofuscan o dicen que hay que ir por diálogo (Marcos, 2014, entrevista).

La relación directa con los jefes condiciona la manera en cómo enfrentan las relaciones laborales aquellos trabajadores. En ese sentido nos llamó la atención la capacidad de la empresa de gestionar medidas de control sobre sus trabajadores no solamente dando los espacios para el diálogo y la mediación, sino, también, para influir en la percepción que los contratados tienen sobre sus compañeros eventuales. En varias de las entrevistas informales durante el terreno, quedó de manifiesto la percepción que los trabajadores contratados tienen sobre los eventuales, a quiénes los tildan de desordenados, indisciplinados y propensos a las malas prácticas dentro de las faenas portuarias (robos

---

<sup>45</sup> Podríamos observar las consecuencias de la eventualidad solo a partir s de resoluciones judiciales.

y “choreo”)<sup>46</sup>. No es coincidencia que prevalezca la misma imagen en las altas esferas de las empresas navieras, específicamente a nivel gerencial. En efecto, en una reunión post- terremoto el día 24 de Abril, el gerente de operación de la ITI nos señaló el miedo que sentía de permitir a los trabajadores de la FETRAPI trabajar en su recinto portuario, precisamente, porque percibía a estos trabajadores como conflictivos, irrespetuosos de ciertos procedimiento y propensos al conflicto.

Esta falta de disciplinamiento es atribuida por los trabajadores al tipo de vínculo laboral que se establece entre eventuales y los jefes. En palabras de un ex dirigente sindical: “como no nos cuidan, nosotros tampoco les merecemos respeto. Nosotros no tenemos relación ninguna.” En la misma línea, un trabajador reflexiona y señala precisamente ésta relación sobre la condición de eventuales y la relación con los jefes:

Nos hace mirar desde otra perspectiva [...] porque el trabajador eventual no nos regimos por contrato, a nosotros nadie nos controla, al no controlarnos nosotros tenemos la potestad de nosotros mismo y al tenernos a nosotros mismos te puedes enojar con alguien de la empresa, ni te conocen y podemos seguir trabajando. Antes teníamos más empleadores, así que si una empresa no estaba, te ibas a la otra no había compromiso en sí con el empleador, nosotros trabajamos y prestamos un servicio. Cero respeto. No ves a tu jefe todos los días’ (David, 2014, entrevista).

Los trabajadores contratados a diferencias de los eventuales acceden permanentemente a los turnos, en cambio, para los eventuales la única forma de acceder constantemente al trabajo portuario es por medio del ingreso a un sindicato. Es ésta la organización que tiene la potestad de designar los trabajadores que irán en las cuadrillas por turno en el puerto. La *nombrada* en ese sentido toma importancia porque se vuelve un mecanismo de control del sindicato sobre el trabajador, puesto que de éste depende la asignación de un puesto de trabajo. El sindicato es un espacio que está lejos de los jefes, de la disciplina del patrón, un mundo de sociabilización independiente de la empresa. La federación que agrupa a estos sindicatos representa el espacio donde los trabajadores más antiguos enseñan a los jóvenes a trabajar, los sentidos de las luchas pasadas, de los

---

<sup>46</sup> En una reunión en las afueras de la I.T.I el día 25 de Abril del 2014, los dirigentes de las tres federaciones del puerto de Iquique se reunieron informalmente para discutir la posibilidad de abrir el puerto privado a los trabajadores eventuales afectados por el terremoto, con el objetivo de que éstos pudieran trabajar sus barcos en ese recinto. Sin embargo, debido a las acusaciones mutuas que se hicieron las federaciones sobre la forma en cómo procedían sindicalmente y la forma de trabajar, no fue posible llegar a un acuerdo.

derechos que se han ganado, de las reivindicaciones históricas. Les enseñan cómo deben comportarse en el trabajo, que “no tiene que dejarse pisotear” (Javier, entrevista, 2014). Vemos de esta manera la importancia de la disciplina del sindicato para los trabajadores eventuales. Para éstos el sindicato es el espacio organizativo que les da sentido a sus prácticas de lucha.

### ***3.3.2 Eventualidad y conflicto***

Por el régimen de contratación los trabajadores de la ITI acceden a diversos beneficios por medio de la negociación colectiva formal establecida por ley. Bajo ese contexto, la paralización y el conflicto se vuelven momentos particularmente complejos para ellos, especialmente cuando no están bajo los tiempos de ese tipo de negociación. A estos sindicatos les cuesta llegar a una paralización, plegándose sólo a las grandes movilizaciones cuando existen pactos de hecho con la Unión Portuaria de Chile como los acontecidos en las últimas huelgas del 2013 y de Enero 2014. En cambio, los trabajadores eventuales su única modalidad histórica de conseguir beneficios ha sido por la paralización y el conflicto. Para Rigoberto Sánchez, historiador Iquiqueño y ex seremi de gobierno bajo la presidencia de Ricardo Lagos (2000-2006), la lucha portuaria responde a un modo particular de ejercer la violencia, la cual está condicionada por la forma del trabajo, el tipo de sindicato y las redes de parentela que ahí se desenvuelven:

Hay un estilo de gestión sindical muy singular, que tiene que ver con las características del trabajo –estos son trabajadores eventuales- por una parte, tienen un alto componente de “unidad” que probablemente tenga que ver con el tipo de faenas que desempeñan, estos turnos de tantas horas para atender una nave, que les exige un nivel concentración y coordinación para evitar accidentes, un trabajo riesgoso, probablemente esas características de las faenas, al mismo tiempo, el que es un sindicato que está constituida por muchas familias- los hijos, nieto sobrinos de- , le da a esta organización un sentido de Unidad muy poderoso, muy singular, que no se manifiesta en otros sectores del mundo sindical de Iquique (Rigoberto Sánchez, 2014, entrevista).

Las condiciones del trabajo eventual, del trabajo pesado y la centralidad del sindicato como espacio de disciplinamiento son factores que inciden en la forma en que explota el conflicto portuario. La precariedad que implica la eventualidad se vuelve, paradójicamente, un factor favorable a la hora de realizar una paralización: los trabajadores no pueden ser realmente despedidos o censurados en sus trabajos mientras

se encuentran movilizados, son “ libres” de paralizar lo que tengan que paralizar hasta conseguir lo que se han propuesto. Las condiciones del trabajador eventual favorecen la movilización. En palabras de uno de los dirigentes entrevistados:

Teníamos huelgas de 34 días, 35 días. Ahora los sindicatos están 5 días y están desesperado, como le paso a mejillones [Enero, 2014], cuánto tiempo estuvieron? y se desesperaron y comenzaron hacer estupideces, nosotros estamos preparados para eso, en FETRAPI ya sabemos cómo enfrentarlos, no nos desesperamos porque somos trabajadores eventuales y estamos acostumbrado a no recibir plata, perfectamente podemos estar 1 mes sin recibir plata, los viejos van para allá a tirar pala, a pintar cualquier cosa, estamos acostumbrado a eso. Pero un trabajador que está siempre acostumbrado, los de la ITI, a trabajar en un sector, se desesperan. Nosotros tenemos historia en la lucha sindical, somos ricos en ese sentido (David, 2014, entrevista).

### **3.3.3 Tradición y memoria de lucha**

La FETRAPI ha construido su identidad en base a la historia de lucha que ha protagonizado y lo “aguerridos” que son sus trabajadores. Este discurso identitario se ha alimentado de los diversos conflictos que desde fines de los noventa comenzaron a azotar al puerto de Iquique y ha ido consolidándose con las victorias concretas tras estos episodios, especialmente, aquellas referidas a los salarios. Como señala un trabajador de base: “nosotros vivimos muchas luchas, en las cuales nosotros estuvimos ahí enfrentándonos y siempre salíamos victoriosos”. Los trabajadores ensalzan esa historia de lucha aun cuando, muchas veces, no recuerdas las fechas exactas, las causas, lo que se ganó. Estas historias de lucha han generado lo que Rigoberto Sánchez llama una “épica”, un discurso que:

Que se vuelve al mismo tiempo un mandato para los trabajadores, en el sentido de que hay un modo de abordar las diferencias, y ese modo es la movilización, la protesta, la paralización del puerto, la quema de neumático, grupos de choque, y se dieron a partir de eso: un nivel de organización para el enfrentamiento callejero (Sánchez, 2014, entrevista).

Esta tradición de lucha es señalada por los trabajadores como momentos en dónde todos son un solo cuerpo, una sola organización. La “unión” es el elemento básico que genera las condiciones organizativas, tanto en conflicto como en el trabajo diario.

Es demostrado con el terremoto, debido a la incapacidad mostrada por el Estado y por el gobierno regional, los trabajadores desplegaron una capacidad de agencia que los llevó a resolver en gran medida sus demandas inmediatas. Estas variables relacionadas al trabajo eventual, al trabajo pesado, a la centralidad del sindicato como espacio de

convergencia y disciplinatorio que educa en la tradición y memoria de lucha pasadas deben ser consideradas como factores condicionantes a la hora de comprender lo que iremos detallando en las siguientes páginas, el proceso de aprendizaje histórico de la FETRAPI, donde el diálogo se ha posicionado como práctica sindical en el conflicto laboral.

### **3.4 La experiencia del terremoto y el nuevo repertorio del diálogo**

Como mencionamos en el capítulo II, el terremoto destruyó la fuente de trabajo de los trabajadores afiliados a la FETRAPI. Frente a esta situación, la FETRAPI movilizó todos sus recursos organizativos para solucionar los problemas que éste evento había traído como consecuencia, como fue la pérdida de sus lugar de trabajo.

Tras el terremoto, las empresas de muellaje no asumieron ninguna responsabilidad sobre los trabajadores eventuales. Por esta razón, la FETRAPI apuntó a presionar directamente al gobierno regional y central. Los objetivos inmediatos eran dos: que se reconstruyera prontamente el puerto y que se creara un plan de contingencia que permitiera a los trabajadores percibir algún tipo de salario mínimo durante lo que durara el proceso de reconstrucción.

La rápida reacción, que involucró a trabajadores de base y dirigentes, en las múltiples instancias de negociación, permitieron que en menos de 30 días acontecido el terremoto estuvieran ejecutando los planes de reconstrucción implementado por el SENSE y el ministerio de trabajo<sup>47</sup>. Las diversas marchas pacíficas, reuniones con personeros del gobierno, gerentes generales y los otros frentes sindicales permitieron generar condiciones para mejorar las desastrosas consecuencias del terremoto.

El terremoto demostró que el conflicto portuario no siempre fue conflicto, confrontación y acciones directas. En el contexto de ese evento pudimos observar que existieron varios y diferentes momentos vinculados a presiones, negociaciones y diálogo que fueron claves para solucionar los problemas producidos por ese evento. En términos organizacionales el terremoto vino a visibilizar las tensiones internas que existían previas a éste, las cuales están relacionadas a cómo la FETRAPI debía ir

---

<sup>47</sup> Estos planes de re-construcción fueron pactado en la reunión de emergencia que tuvieron el día 8 de Abril en las dependencias de la Empresa Portuaria de Iquique. En ella participó la Ministra de Trabajo, Javiera Blanco, y los trabajadores de los frentes sindicales que trabajan en el molo público, FETRAPI y FESIPORT, el recinto destruido por el terremoto.

gestionando los episodios de conflictividad laboral<sup>48</sup>. En otras palabras, afloraron las contradicciones internas que existían en torno a la naturaleza de los procedimientos que debía adquirir la federación en contexto de conflicto laboral. En este sentido, se estaba debatiendo dentro de la Federación el peso relativo que tiene la lucha violenta versus el rol pasivo o de diálogo en las últimas conquistas laborales y cómo esto venía generando nuevos retos y dilemas a la organización. Estos dilemas entre el rol pasivo y el rol fuerte fueron temas que a pesar de no ser tocados explícitamente por los dirigentes, estaban en el debate internos y se expresaron a la hora de negociar con los actores contingentes al terremoto. La pérdida del lugar de trabajo, el puerto, y con ello la fuerza sobre las dinámicas de trabajo fue un golpe fuerte para la organización. El terremoto los dejó sin herramientas para negociar<sup>49</sup>. Dentro de ese contexto, se reactualizaron las disputas internas sobre los procedimientos en los conflictos laborales. La que pasaron de una fuerte capacidad de injerencia en el nuevo proceso de licitación y una activa participación en la UPCH a una contingente a los efectos del terremoto. Aun así, la FETRAPI no dejó de participar en las negociaciones que se estaba realizando en Santiago a raíz de la creación de la ley corta.

De esta manera y bajo ese complejo contexto para los trabajadores, comenzaron las negociaciones con los actores estatales y empresariales. Sucedieron acuerdos que dentro de ese mismo contexto del terremoto posibilitaron ciertos pactos que en gran medida beneficiaron a los trabajadores. Por parte del Estado, se vio la inauguración de nuevos procedimientos en contexto de catástrofe natural, una suerte de mejor gestión gubernamental frente a estos fenómenos. Así lo demostró la llegada de la Ministra del Trabajo a ocho días acontecido el terremoto con dos propuestas concretas para generar mecanismo de solución frente a los trabajadores eventuales, los cuales fueron: capacitación con manutención y el programa pro empleo, ambos planes con duración de 6 meses renovables, hasta que el puerto vuelva a funcionar. Por parte del empresariado, especialmente la gerencia del puerto privado, I.T.I, se vieron dispuestos a ceder a la solicitud que los trabajadores proponían: poder trabajar sus barcos -que tiene por convenio con ciertas agencias de muellajes- en su sitio de atraque. Ambas propuestas

---

<sup>48</sup> Existe una dimensión “generacional” en estas disputas internas, las cuales abordaremos en el capítulo V.

<sup>49</sup> A modo de ejemplo, si existiese una paralización nacional convocada por la Unión Portuaria de Chile, la FETRAPI no podría paralizar el puerto debido a éste se encuentra totalmente destruido. En otras palabras, los trabajadores eventuales de Iquique perderían injerencia en el conflicto nacional.

solo pudieron ser llevadas a cabo con las presiones debidas de los trabajadores, los cuales insistieron y dialogaron con los responsables de ambas instancias.

En el contexto más regional, la FETRAPI participó de diversas marchas y paralizaciones que se realizaron para presionar al gobierno regional frente a la lenta reconstrucción de viviendas, carreteras y servicios básicos. Pudimos observar que el plan de reconstrucción del estado regional priorizó sectores estratégicos para la economía local, en ese sentido atendió, primero, a los trabajadores vinculados al circuito del capital ligado a la ZOFRI: comerciantes, camioneros, portuarios y cargadores. De manera paralela, las carreteras y sistemas de transportes. En segundo lugar, a la población en general y daños a casa, servicios, entre otros. Esta racionalidad del Estado regional permitió la solución relativamente pronta a los trabajadores portuarios, los cuales comenzaron a percibir los beneficios de los planes pactados con el ministerio del trabajo a mitad del mes de Mayo.

Bajo ese contexto donde se insertan diversas dinámicas, la FETRAPI reactualizó sus contradicciones internas, las cuales debatían la naturaleza y forma que adquiere los procedimientos en contexto de conflicto laboral. De manera sintética un ex dirigente nos señaló como ha sido el rol histórico de la FETRAPI a la hora de afrontar un conflicto:

La FETRAPI en sí tiene dos roles como federación: un rol fuerte y un rol pasivo, que al fin al cabo los dos tienen que estar unidos para poder llevar a buen puerto. Hay momento en que el rol es el radical: paralizar los puertos por el bien del trabajador, y el rol pasivo es cuando el empleador entiende que tienen que dar las cosas sin luchar. (David, 2014, entrevista)

De esta manera, tanto el “rol pasivo” y el rol “fuerte” son dinámicas interrelacionadas que se expresan en el conflicto laboral. El rol pasivo tiene relación al diálogo, sentarse a la mesa, a negociar cosas “que deben ser dadas” (David, 2014, entrevista). Mientras que el rol fuerte tiene relación al conflicto, la paralización del puerto y el enfrentamiento. A pesar de que la existencia de una no niega la otra y que ambos roles pueden llegar a expresarse en un mismo conflicto, de un tiempo a esta parte en la FETRAPI el posicionamiento del diálogo ha venido a establecerse como producto de un aprendizaje organizacional de larga data. Así es señalado por un dirigente, quien de manera autocrítica reflexiona que la violencia ha traído más costo que beneficios a la federación:

Los muchachos jóvenes quieren el reviente de las cosas pero a veces eso no se puede porque esto trae consecuencias, me entiendes, ahora

se están pensando más las cosas, algunos no les gusta, se hacen los lesos, se callan, [...] pero cuando hay un camino de diálogo de acercamiento a una solución prefieren tomar eso primero y luego ir al reviente, desde el 2009 al 2012 eran puros conflictos, por todo parábamos. Lamentablemente [esos nos lleva a] dos cosas, desgaste y es bueno porque logras las cosas con la fuerza, pero te llevó a 21 personas a estar procesada, a estar castigada. (Marcos, 2014, entrevista)

Para algunos trabajadores el posicionamiento del rol pasivo, de la negociación pasa porque se ha comenzado de a poco “a planifica, ya no actuamos nomás” (Rubén, 2014, entrevista). Esto lo relacionan al paulatino proceso de modernización del conflicto sindical y al aprendizaje de la organización: “como pasan los años todo se moderniza, con el paso del tiempo, hay otra manera de negociar, de ver las cosas, que no es de mi ideales, mi ideales es la lucha siempre. Pero ahora igual se ha conciliado algunas cosas, sentarse a la mesa.” (Rubén, 2014, entrevista). Este cambio no solo ha sido percibido por los propios trabajadores, incluso, el propio Gerente General de la Empresa Portuaria de Iquique, señala que: “FETRAPI ha tenido un desarrollo notable en ese sentido, en buscar métodos de conversación y gestión”. Este incipiente repertorio ha significado para algunos trabajadores un proceso de aprendizaje de cómo se enfrentar el conflicto, algunos identifican que ya no basta con “dejarnos llevar por los impulsos” (Patricio, 2014, entrevista) es necesario que se logren acuerdos sin tener que “reventar” constantemente. El posicionamiento de la negociación y el diálogo en si no es novedoso en los ciclos del conflicto laboral, lo interesante de estas observaciones son los sentidos que adquiere ésta. De esta manera hemos visto que el diálogo, especialmente, en el mundo del trabajo portuario debe tener un cierto nivel técnico y profesionalizado. Solo así, como nos señaló un entrevistado, “podríamos sentarnos en la mesa y discutir de igual a igual con un empresario, no desde abajo ni desde mucho arriba, de igual a igual” (David, 2014, entrevista). En sintonía con ello, el mismo entrevistado profundiza que la experiencia de los trabajadores del sur, en referencia a la Unión Portuaria del Bio-Bio, debe ser tomada como un ejemplo a seguir:

Debemos cambiar y posicionar al dialogo, como lo está haciendo la gente del sur, profesionalizando el tema , que en la huelga no vaya solamente el dirigente choro, que hable fuerte, también que vaya acompañado de un abogado, de un economista y de otros oyente que se interiorice del tema (David, 2014, entrevista).

Si bien los procesos organizacionales no son siempre similares y que las prioridades de los sindicatos son distintas en cada puerto. Consideramos que el momento actual de la FETRAPI es de *transición*. La consolidación de la fase de diálogo si bien no está del todo clara para los mismos trabajadores, nuestras observaciones y entrevistas han demostrado que se está produciendo un cambio en la forma de afrontar los conflictos laborales. En ese sentido hablamos de un proceso de *transición* de repertorios. Tras el terremoto pudimos observar estas incipientes estrategias a la hora de buscar soluciones a sus demandas, las cuales fueron utilizadas con diferentes actores, siendo clave a la hora de lograr sus solicitudes. Señalamos que en el cambio de repertorio incide poderosamente tres factores: 1. aprendizajes propios y 2. La experiencia de otros frentes sindicales exitosos en sus estrategias de tecnificación y profesionalización del debate, 3. La condición del terremoto, la pérdida de sus lugares de trabajo, lo que significó la imposibilidad de ejercer presiones sobre las dinámicas del trabajo y la toma efectivas de sus lugares de trabajo, el puerto.

### **Conclusión**

Las primeras indagaciones sobre la protesta portuaria nos dejan entrever que los sentidos que emergen durante esos episodios de protesta responden a un tipo específico de tradición combativa asociados, como señala Osorio, a que “en los puertos existe una cultura obrera definida, una tradición y cierta conciencia de clase, pero sobre todo hay una identificación con lo popular” (Osorio, 2013).

Identificamos que entre los factores que explican la radicalidad de la lucha portuaria están: la condición eventual del trabajador, la disciplina sindical, muy distinta a la que impera dentro de los trabajadores contratados del mismo sector, el sindicato como organización asociativa y la memoria de lucha portuaria. A pesar de la radicalidad histórica que caracteriza al conflicto portuario chileno, especialmente entre los trabajadores eventuales, se pudo observar con las negociaciones post- terremoto que se ha comenzado a consolidar un nuevo tipo de repertorio: el “diálogo”. Durante esa experiencia no pudimos observar los repertorios comúnmente usados por lo portuarios que están fuertemente condicionados por la violencia y radicalidad, sin embargo, presenciamos medios y forma de expresión de sus demandas con elementos nuevos como la negociación y el diálogo. Si bien éste nunca ha dejado de existir, de un tiempo

a esta parte especialmente desde la creación de la Unión Portuaria de Chile en el 2010, la lucha portuaria ha tomado un camino que ha tendido a la profesionalización y tecnificación del debate. Este tipo nuevo de diálogo sería entonces la innovación resultante de un largo proceso de aprendizaje. Aun estando condicionado por características tanto nuevas como tradicionales. Dentro de este nuevo contexto general se inserta la FETRAPI, el periodo post terremoto (Abril-Mayo) fue el ejercicio práctico de la ejecución de estas innovaciones en momentos en que el la federación no estaba en condiciones de realizar sus tradicionales repertorios: la toma efectiva de sus puestos de trabajo.

Éste nuevo repertorio busca conseguir en buenos términos ciertas condiciones favorables para la negociación final y el término del conflicto. Durante este momento del conflicto existen diversas tácticas de *presión* en el ejercicio del trabajo portuario que inciden en las negociaciones con el empresariado. La hora del quiebre desata el inicio del “paro portuario”, el que tiene distintos repertorios que buscan volcar el conflicto portuario, al mundo público.

Un hito clave que tuvo fuertes repercusiones en los repertorios de la protesta portuaria es la introducción de elementos altamente coercitivos en el modelo de seguridad de los puertos a partir del año 2004. La introducción del código *ISPS*<sup>50</sup> significó en la práctica la modificación de ciertos repertorios utilizados en los conflictos portuarios. De igual manera impera la estructura represiva que antecede a esta innovación como es la ley de seguridad del Estado.<sup>51</sup>

A pesar de esta innovación, sostenemos en este apartado que hoy la FETRAPI se encuentra en un “dilema” sobre su modelo de gestionar el conflicto: seguir con su modelo clásico de protesta radical y/o introducir elementos nuevos como el diálogo tecnificado y profesionalizado. Creemos que estos nuevos retos se volvieron latentes con el acontecer del terremoto, que los dejó imposibilitados de paralizar sus faenas. Frente a ese contexto complejo donde no existe la capacidad de la protesta violenta, los trabajadores ejecutaron con muy buenos resultados diversas acciones con actores claves puesto que fueron capaces de crear escenarios de negociación a través de sus propias estrategias y recursos.

---

<sup>50</sup>Código de protección de buques e instalaciones portuarias. El cual acredita a los puertos con niveles de seguridad aptos para enviar carga hacia Estados Unidos.

<sup>51</sup> Fuente: <http://www.elmostrador.cl/noticias/negocios/2013/04/03/cerca-del-85-de-los-puertos-estan-paralizados-y-gobierno-estudia-aplicar-la-ley-de-seguridad-del-estado/>

## CAPÍTULO IV

### ACTORES, ALIADOS Y ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

#### Introducción

Una de las observaciones interesantes que reveló el trabajo de terreno fue las diversas alianzas estratégicas que tiene la FETRAPI con algunos actores sindicales, sociales y políticos. Creemos que las alianzas en sí no son novedosas en el mundo sindical chileno, la historiografía nacional nos ha señalado que los vínculos entre el Mov. sindical-partido/ Mov. Sindical- Mov. Popular no han dejado de existir, variado en formas y sentidos. Sin embargo, existen pocas investigaciones que hayan centrado su interés en conocer las actuales formas de alianzas entre el movimiento sindical y otros actores sociales. Con la intención de profundizar en este debate, este capítulo encauza su interés. Algunas investigaciones recientes en torno al movimiento sindical chileno han puesto en el centro del debate las “alianzas” como dimensión explicativa de un nuevo sindicalismo, como por ejemplo, entre el movimiento sindical y el movimiento estudiantil. En este sentido, se estaría gestando una re-composición de alianzas entre diversos actores sociales, siendo algunos sectores estratégicos de la economía claves en este proceso. Así lo señala la investigación de Campos & Leiva (2013) sobre los subcontratados del cobre, los cuales estaría constituyendo “un nuevo movimiento social que, en la búsqueda de condicionales laborales más justas y disminución de la desigualdad arbitraria, están interpelando hoy a la sociedad”.

En ese sentido, el objetivo de este capítulo es describir las formas y los sentidos que adquieren las alianzas para la FETRAPI, siendo algunas que trascienden los episodios de los conflictos laborales. Nos preguntamos ¿con qué actores establece alianzas la FETRAPI? ¿qué rol juegan? ¿cómo intervienen?, ¿cuál es la naturaleza de la intervención? ¿cuál es la orientación actual de la estrategia de vinculación de la FETRAPI? En otras palabras, nos interesa conocer la dinámica y orientación de las alianzas estratégicas que se establecen entre este actor sindical y los actores de la sociedad.

Para estudiar aquello dividiremos el capítulo en cuatro partes, las cuales son; 1) el rol de las dirigencias en las estrategias de vinculación; 2) los actores que intervienen a nivel local-regional, nacional e internacional y la naturaleza del vínculo que se establece

entre éstos y la FETRAPI; 3) “re-configuración gremial del sector”, la nueva estrategia de vinculación de la FETRAPI.

#### **4.1 Diferentes dirigencias y diferentes estrategias de vinculación**

Es necesario señalar que el alejamiento u/o acercamiento de diversos actores depende en gran medida de la capacidad dirigenal de posicionar conexiones con el mundo exterior al sindical. En este sentido, la FETRAPI ha pasado por tres procesos dirigenales particulares y diferenciadores entre sí que han marcado procesos de vinculación con ciertos aliados. Creemos que es trascendental caracterizar éstas fases para dar un contexto adecuado a lo que serán la estrategia de vinculación que hoy están latentes para la FETRAPI. La primera dirigenal fue la Silva Berón que data desde 1998 hasta el 2009, le sigue la bi-dirigenal de David Céspedes y Marcos Cortés desde el 2009 hasta el 2012 y de la Nelson Francino desde el 2012 hasta la actualidad. Estas tres dirigencias tuvieron importantes consecuencias a la hora de establecer alianzas con el mundo social, sindical y político. Si bien no nos adentraremos particularmente en los dos primeros periodos dirigenales, los caracterizaremos sucintamente porque fueron claves para las estrategias de vinculación posteriores.

La primera dirigenal de Jorge Silva Berón tuvo importantes resultados a la hora de configurar una red compleja de actores aliados a todo nivel: local, nacional e internacional. Fue el primer dirigente en crear la Coordinadora Marítima Portuaria de Iquique<sup>52</sup>, proceso simultaneando a la creación de una red de actores sindicales a nivel local que involucró a cargadores de Zofri, camioneros responsables del transporte portuario y trabajadores marítimos, todos ligados al circuito comercial del puerto de la ciudad de Iquique. Sus redes no sólo abarcaron el nivel sindical, también, estableció redes con actores políticos y empresariales por igual. Esta capacidad lo llevó a ser señalado como el “Don Corleone” de los puertos chilenos, puesto que manejó como ningún otro dirigente de esa época, una diversa red de actores que en momentos claves como negociaciones, conflictos y favores eran capaces de ayudarlo y de paso beneficiar a su federación. Esta capacidad personal de gestionar contactos y manejar una organización sindical fue puesta en cuestión por diversos conflictos relacionados a

---

<sup>52</sup> “Encabezados por Jorge Silva Berón, trece dirigentes de distintos sindicatos marítimos y portuarios firmaron un documento en que reactivan la Coordinadora Marítima Portuaria de Iquique.” (4 de Mayo, 2004). Fuente: <http://www.mundomaritimo.cl/noticias/reactivan-coordinadora-maritima-portuaria>

corrupción e enriquecimiento personal que le significaron su salida abrupta en el 2009 de la FETRAPI. Esto significó en términos concretos la paralización y alejamiento de esa múltiple red de actores. La relación vertical y personal de generar esas redes por parte de éste dirigente significó en términos concretos la poca participación de la organización en esos diversos procesos de negociación con el empresariado e incluso con el mismo Estado sobre sus demandas laborales.

Tras este periodo, viene un proceso de re-organización sindical que fue identificado como un periodo de “transición” por los trabajadores entrevistados. Durante este periodo asumieron, de común acuerdo, dos dirigente antiguos que tuvieron como objetivo recomponer la organización y establecer “desde cero” ciertas redes de actores. En algún momento de ese periodo, la relación de la FETRAPI con otros actores quedó en punto cero, puesto que el alejamiento de Silva Berón significó el aislamiento completo de la federación del mundo externo. Tras las elecciones dirigenciales del 2012, asumió Nelson Francino, actual presidente de FETRAPI. Con él se da inicio a una nueva fase, donde se privilegió la vinculación con actores a nivel nacional e internacional y, como observaremos, se produjo un alejamiento del mundo regional.

Los cambios en la conducción de la federación implicaron un re-cambio en las estrategias de alianzas. Si bien los ciclos históricos en lo que se enmarcaron aquellas conducciones posibilitaron ciertas alianzas, observamos que las redes estratégicas de la FETRAPI hoy son totalmente nuevas a las anteriores, primando un afianzamiento entre los trabajadores, especialmente portuarios, y un alejamiento de otras alianzas como sucedió con el mundo local.

## **4.2 Identificación de actores y la naturaleza de la alianza**

El movimiento sindical siempre ha estado vinculado a diversos actores sociales, aunque con distinta intensidad según el periodo histórico. Identificamos tres dimensiones territoriales en las que se dan las alianzas de la FETRAPI: local-regional, nacional e internacional.

### ***4.2.1 Crisis y alejamiento del mundo local***

A partir de las observaciones generadas en el periodo post terremoto, constatamos un proceso de desagregación del mundo social iquiqueño, lo que produjo dos efectos: débil presencia de actores organizados y poca vinculación entre éstos. Bajo ese contexto,

observamos que los actores locales y regionales tienen débiles relaciones con el mundo sindical en general y el mundo portuario en particular. A partir de esta constatación general, las entrevistas y nuestras observaciones permitieron identificar ocho actores que están vinculados con la FETRAPI a nivel local. Estos son: Gobierno regional, la CUT regional, Inspección Provincial del trabajo, Federación UNAP, el Alcalde Jorge Soria, otros sectores sindicales, asesores y los partidos políticos. Como veremos, el análisis de estas alianzas permitirá observar el estado actual de las vinculaciones locales y regionales entre este actor sindical y su mundo cercano.

### ***Gobierno regional***

Las relaciones entre la FETRAPI y el Estado regional siempre han sido complejas y han variado durante el tiempo. Para Rigoberto Sánchez, ex seremi de gobierno bajo la presidencia de Ricardo Lagos, las relaciones que el gobierno pueda establecer con la sociedad en general está fuertemente marcada por la voluntad política de quienes están a la cabeza del gobierno local de turno. En ese sentido “las participaciones del gobierno tiene que ver con la visión que tú tienes de tu rol” y la responsabilidad política de los actores designados. Estas dinámicas vinculadas a las voluntades políticas son las que han cambiado en el tiempo. Para el mismo entrevistado la década de los noventa representó un momento de des-coordinación entre los actores involucrado en conflictos, lo que se traducía en que las negociaciones que se generaban entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos no pasaban por el gobierno regional:

El Gobierno de Aylwin tenía como actores al ministerio y a los sindicatos, entonces cuando no había acuerdo entre ellos, eso se traducía en paralizaciones, en marchas y la autoridad regional no sabía por qué, porque no había un actor regional participando, tener presencia regional tenía que ver con contribuir a resolver estos problemas (Rigoberto Sánchez, 2014, entrevista).

En la década posterior y con el inicio del gobierno de Ricardo Lagos, Sánchez señala que se produjo un cambio a la hora de enfrentar los conflictos laborales, “la actitud –del gobierno-fue que el capital y el trabajo se entendiera, procurar no utilizar al Estado como un instrumento a favor de una de las partes o a favor del capital”.

Es importante reiterar en ese sentido que la voluntad política de los responsables del estado regional es clave a la hora de interactuar con los actores locales. A la vez, es clave, como hemos señalado, la voluntad de las dirigencias de la FETRAPI a la hora de

interactuar con éstos. Durante la década pasada, especialmente bajo el periodo de Silva Berón existió una relación fluida entre el gobierno regional y la dirigencia de la FETRAPI. Había por un lado, una apertura del estado regional a interactuar con los diversos actores regionales y, por otro lado, una dirigencia sindical capaz de generar estos vínculos, mantenerlos y usarlos a sus fines. Sin embargo, el cambio de dirigencia, debido a la salida abrupta de Silva Berón en el 2009, y los cambios de gobierno que se suscitaron, precipitaron el alejamiento entre ambos actores.

Con el terremoto, según lo observado, el alejamiento no ha variado. La FETRAPI generó acuerdos directos con el Ministerio del Trabajo, siendo débil la intermediación del Gobierno Regional. Además de estas dinámicas locales, otros factores han impactado la estrategia relacional de la FETRAPI. Uno de ellos es la dinámica que ha adquirido el conflicto portuario últimamente (Enero 2014), que ha tendido a generar acuerdos nacionales lo que en la práctica significa negociar con el Estado Central. Este factor está relacionado a la política sindical de la UPCH, la cual ha apostado por fortalecer la organización de los trabajadores portuarios a nivel nacional, ganado representatividad y poder sindical. Por otro lado, está el factor relacionado a la inclinación de la dirigencia actual de la FETRAPI, que identifica que los actores regionales han demostrado poca capacidad propositiva real a los problemas generados en la región. Como lo señala un entrevistado:

Nosotros siempre nos hemos saltado a las personajes de la región, porque siempre terminan conversando con el centro para solucionar los temas, ahora, directamente [hablamos] con ellos, con el ministro del interior, del trabajo, transporte (David, 2014, entrevista).

De esta manera podemos observar que se ha generado un alejamiento de la FETRAPI de los espacios de intermediación local, generando un débil vínculo con el Estado Regional.

Hemos identificado cuatro factores que inciden en el proceso de alejamiento de la FETRAPI del mundo local: el peso de las dinámicas de negociación de la Unión Portuaria de Chile para buscar soluciones a sus demandas laborales, la poca eficacia y voluntad política de generar soluciones por parte del gobierno regional, las inclinaciones dirigencias de la federación que ha preferido suscitar un afianzamiento de los trabajadores portuarios en la medida que su contexto más cercano no genera incentivos para la participación real y, por último, las dinámicas sociales observadas post terremoto

que demostraron que el Gobierno Central es el único agente capaz de proponer y dar soluciones concretas en el ámbito del trabajo.

### *CUT regional*

Actualmente para la FETRAPI la CUT no constituye ningún aliado en el ámbito laboral, aun cuando ésta prestó ayuda a la federación cuando Jorge Silva Berón fue botado. Como señaló un actual dirigente: “la CUT fue uno de los primero que nos dieron alojamiento cuando botamos a Jorge”. Sin embargo, para la mayoría de los entrevistados, esta ayuda tampoco fue significativa y el vínculo con la CUT es prescindible. En palabras de un entrevistado: “no se generaron los lazos nomás, por ejemplo, a una mesa tienes que constituirla y trabajar y uno dice y la CUT? No está, chao” (David, 2014, entrevista).

La falta de interés de la FETRAPI por la CUT, se puede explicar, por un lado, porque ha podido solucionar sus conflictos laborales por sus propios medios y, por otro, porque la CUT es considerada una organización con fuertes colores políticos. Así lo señaló un entrevistado:

Yo no entiendo, yo siempre he dicho como dirigentes, no tenemos que tener colores políticos, tenemos que usar la política, saber usarla, de repente quizás el presidente de la CUT tiene su color político, pero él nunca nos impuso su color político en nuestro grupo (Marcos, 2014, entrevista)

Actualmente existe poca voluntad de generar lazos por parte de ambos actores. La CUT no demuestra interés en los conflictos portuarios y los trabajadores portuarios no consideran a la CUT como un aliado estratégico a la hora de las negociaciones. En el contexto post terremoto, la FETRAPI en compañía de la otra federación de eventuales FESIPORT generaron de manera autónoma reuniones con los diversos actores locales. En ese mismo contexto, la CUT en conjunto con otros actores sociales, como los universitarios, tuvieron la iniciativa de generar una mesa multisectorial para buscar soluciones y propuestas tras el terremoto y ejercer presión al gobierno regional. La FETRAPI participó de dos de estas reuniones y luego se retiró. La iniciativa siguió su camino pero se desarticuló en la cuarta reunión porque los actores sociales no quisieron verse vinculados a la central.

### *Alcalde Jorge Soria*

Jorge Soria ha sido Alcalde de Iquique por más de veinte años. Tras cuatro años fuera de la alcaldía, donde perdió contra Mirtha Dubbott perteneciente a la UDI, el año pasado (2013) volvió al poder local. A partir de las entrevistas realizadas, los trabajadores señalaron que con él existe una relación que es catalogada de “clave”. No es menor que a inicio del 2013 fuera él quien les cedieran, a comodato renovable anualmente, la sede que actualmente ocupa la FETRAPI, ubicada estratégicamente cerca del puerto y de cara a una de las avenidas más transitadas e importante de la ciudad. Un dato curioso que salió en las entrevistas y que explicaría en cierta medida la simpatía de los trabajadores portuarios al alcalde, es que él es hijo de un agente portuario, eso significaría su comprensión de la importancia estratégica del puerto en la economía regional. En palabras de un ex dirigente:

Siempre hemos sido aliado de Jorge. Siempre nos ha apoyado como federación. Él es visionario, el pelea por la ciudad, él va estar apoyando sea a quien sea, a Jorge Silva, a René Fernández a nosotros. Él es visionario, no se casa con nadie. En cada lucha por Iquique él va estar ahí, y tienen un grupo poderoso de gente (David, 2014, entrevista).

El mismo entrevistado señaló dos características que vuelve a Jorge Soria un actor importante en los procesos de lucha local: en primer lugar, su capacidad de gestionar lazos con cualquier dirigente de cualquier espacio social. Con Jorge Silva Berón fueron una dupla poderosa que durante la década pasada convirtieron al puerto de Iquique en uno de los más atractivos a los importadores bolivianos y chinos<sup>53</sup>. Soria y Silva tenían en común la capacidad de negociar con cualquier actor, independiente de su condición política. En segundo lugar, Soria es caracterizado como un visionario capaz de gestionar lazos, más allá de las afinidades personales, con cualquier actor. Así sucedió con la FETRAPI, con quienes no rompió relaciones a pesar del alejamiento de Jorge Silva Berón. Tuvimos la oportunidad de asistir a una reunión que se efectuó en la alcaldía el 9 de Junio con actores económicos que se vieron afectados por el terremoto, especialmente los vinculados al circuito comercial Puerto-Zofri. Durante este evento, Soria presentó un proyecto de reconstrucción del puerto de la ciudad, con la intención de atraer a importadores que podrán estar interesados en realizar sus transacciones

---

<sup>53</sup> Sobre este vínculo Jorge Silva Berón señala en una entrevista concedida al Diario La Estrella el 31 de Octubre del 2004 “ Y de Soria, con él se comparten todas las ideas de crecimiento portuario y apertura de rutas”. Pág. C-8.

comerciales por el puerto en construcción de Ilo en Perú<sup>54</sup>. Soria sociabilizó con los actores claves las implicancias del proyecto y la necesidad de apoyo. Durante la reunión, quedó en evidencia la importancia estratégica de los trabajadores portuarios para el puerto de Iquique y, por otro lado, la atención que muchos de los actores presentes le prestaron a Soria.

En definitiva, Soria es un aliado que si bien no interviene en la resolución de los conflictos laborales, es un amigo en otros aspectos de la vida social de la FETRAPI. Tiene injerencia, por ejemplo, en la concesión de la sede, en la entrega de ayuda post terremoto y en la inclusión de los portuarios en diversos proyectos que tienen relación a la vida regional.

### ***Inspección provincial del trabajo***

Uno creería que la IPT, debido a las condiciones desventajosas que tienen los trabajadores portuarios frente al empresariado, tendría una participación activa en el mundo laboral del puerto. Sin embargo, nuestras observaciones y entrevistas demuestran que prima un des-interés de participar en los conflictos y de realizar fiscalizaciones cuando son requeridas. Para que la Inspección del Trabajo realice una fiscalización a una empresa, los trabajadores deben interponer “Denuncia por fiscalización”, que es cuando se denuncia a la empresa y se pide que la IPT vaya a fiscalizar. Por otro lado, está la “Demanda de dictamen”, que es cuando se pide que la IPT se pronuncie respecto a una norma. Para los trabajadores en ambas instancias la IPT ha sido deficiente, argumentando que su forma de actuar se debe a que está vendida al empresariado. En palabras de un ex dirigente:

Nosotros hemos vivido hartos temas con la inspección del trabajo con la empresa ULTRAMAR que le hicimos hartas demandas, hartos reglamos pero no supo cómo ayudarlos porque está vendida al empresariado, lamentablemente (Marcos, 2014, entrevista).

Como señalamos en el capítulo anterior, la condición de eventuales imposibilita que muchas de las demandas laborales que éstos presentan puedan ser procesadas,

---

<sup>54</sup> Proyecto iniciado en el segundo gobierno de Alán García. El actual gobierno peruano pretende terminarlo y posicionar a Ilo como un puerto *pivote* que capture las importaciones y exportaciones bolivianas. “Son puertos marítimos que concentran carga de diferentes procedencias y destinos, nacionales y extranjeros, para su posterior redistribución. Generan así negocios para la economía local al transportar el comercio que no es del entorno cercano al propio puerto” (Hoffman, J.: 2000).

precisamente porque la ley explícita que la eventualidad niega todo tipo de vínculo contractual entre las empresas de muellaje y los trabajadores. Tuvimos acceso a una de las resoluciones de una demanda laboral que interpuso Silva Berón, que exigía el reconocimiento de indemnización a un grupo de trabajadores por sus años de servicio a Ian Taylor compañía, y esto fue lo que dictaminó la Dirección del Trabajo, departamento jurídico<sup>55</sup>:

Ord. N°1140/014 (año 2010):

1. La relación laboral que unió a los recurrentes con la empresa de muellaje Ian Taylor compañía no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente dado que ellos tienen la calidad de trabajadores portuarios eventuales regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del código laboral 2. Al término de su relación laboral con la empresa nombrada, a los referidos trabajadores no les asiste el derecho a impetrar la indemnización por años de servicio complementada en el artículo 163 del código del trabajo.

Estas demandas se repiten años a años, siendo las respuestas las mismas<sup>56</sup>. El Código Laboral no permite indemnización, ni reconocimiento de “hecho” de una relación laboral eventual a pesar de haber sido histórica. En definitiva, la eventualidad es uno de los aspectos claves que debe ser solucionado, puesto que genera no solo en el ámbito jurídico conflicto con las empresas navieras, sino, también, propicia las condiciones para que las resoluciones de los conflictos de los trabajadores eventuales se realicen al margen de las negociaciones colectivas formales<sup>57</sup>, dejando las soluciones a la voluntad de las partes, tal como acontece actualmente<sup>58</sup>. En ese sentido, a la IPT se le ve como

---

<sup>55</sup> Cabe señalar que la IPT hace llegar los oficios con las demandas a Santiago, desde ahí que se emana una resolución, la cual puede demorar meses. La señalada fue realizada en 12 de Noviembre del 2009, siendo contestada el 10 de Marzo del 2010.

<sup>56</sup> Podrías señalar diversas demandas que proporcionan las mismas resoluciones. Ejemplos: Ord. 3049/160, año 2013.

<sup>57</sup> Véase reciente proceso de contratación permanente a trabajadores eventuales y el término de la *Nombrada* en el Puerto de San Antonio. Referencia periodística en El Mercurio, edición del día 21 de Septiembre del 2014. (Sección economía y negocios, B-6). También un análisis crítico sobre la eventualidad, la nombrada y condiciones laborales en un artículo editado recientemente por CIPSTRA (Centro de Investigación Político Social del Trabajo), “Fin de la Nombrada en San Antonio” escrito el 30 de Septiembre del 2014 por Patricia Iglesia. Un reciente trabajo de CIPER titulado: “La movida de la empresa de grupos Matte y Angelini que hizo caer a líder sindical portuario”, detalla cómo se perdió la nombrada en el puerto de San Antonio. Escrito en 27 de Noviembre del 2014 por Juan Pablo Figueroa. ( Fuente: <http://ciperchile.cl/2014/11/27/la-movida-de-la-empresa-de-grupos-matte-y-angelini-que-hizo-caer-al-lider-sindical-portuario/>)

<sup>58</sup> Ver capítulo III.

una instancia que debe ser “saltada”, no considerada, puesto que no contribuye a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores eventuales:

La dirección del trabajo nosotros la saltamos, ya hemos tenido hartos conflictos, hemos peleado a nivel nacional: [ellos nos dicen] porque no van a la oficina de nosotros hablar de estos temas, porque ustedes no resuelven nada y chao, nos saltamos (David, 2014, entrevista).

Al igual que el Gobierno Regional la IPT está condicionada por voluntades políticas, las cuales cambian dependiendo del gobierno de turno. En ese sentido el gerente general de la Empresa Portuaria de Iquique, Alfredo Leiton, nos señaló en una entrevista que “la dirección del trabajo, en el gobierno pasado no sé si trabajaban bien, [ahora] aquí he visto un mayor interés y está capacitada para hacerlo”. La percepción de los trabajadores sobre la IPT es que ésta no tiene interés de participar activamente en el control, supervisión y revisión de las condiciones laborales de sus trabajos. Incluso, mostraron poco interés en solucionar los problemas laborales que produjo el terremoto. Tras éste, la Ministra del Trabajo, Javiera Blanco, propuso como medidas de contención a los trabajadores afectado del puerto público dos programas fiscales temporales: Plan Pro- empleo y capacitación con manutención. El primero estaría a cargo de la IPT de Iquique y el segundo del SENCE, Servicio Nacional de Capacitación. Estos servirían para mitigar la pérdida monetaria que significa el no poder trabajar los turnos que corresponden habitualmente. Estos programas fueron puestos en marcha a principio de Mayo incorporando las condiciones que los trabajadores habían propuesto como: flexibilidad en los horarios y algunos cursos específicos de capacitación. A pesar de gestionar estos programas algunos trabajadores consideran que la IPT ha tenido siempre poca intención de colaborar con ellos, en ese sentido un dirigente sindical señala:

Nosotros sabemos a quién llegar y a quien no llegar, y el tema del terremoto como dices tú fue una negociación con el gobierno directamente por lo que paso acá. Y la inspección del trabajo se tenía que meter sí o sí por el programa de pro empleo y el SENCE, así que los obligaron más que nada (Marcos, 2014, entrevista).

En definitiva, para la FETRAPI la Inspección Provincial del Trabajo no constituye un aliado en ninguna instancia relacionadas al mundo laboral. Si bien hacen llegar sus demandas y reclamos con la intención de que se le reconozcan algunos derechos de

“hecho”, la mayoría de los conflictos se solucionan entre las partes comprometidas sin la intermediación de algún órgano legal.

### ***Estudiantes universitarios***

Los estudiantes universitarios son considerados por la FETRAPI como aliados. En primer lugar, porque no están en puestos de poder ni altos cargos y, en segundo lugar, porque al igual que los trabajadores luchan por sus derechos.

Los estudiantes no son utilizables, son aliados de nosotros, son apegados a nosotros. Yo creo que todos lo que tienen potestad en el gobierno, que influyen son utilizables, pero los estudiantes no creo, son como nosotros. Todos los gremios, las organizaciones que luchan por el bienestar de la gente son nuestro aliados, pero estos que están a la cabeza y que los sacan para lucrar nomás, si nosotros queremos los llamamos o no, y ellos lo saben (Marcos, 2014, entrevista).

En ese sentido consideran a los estudiantes universitarios como actores capaces de ayudar en ciertas instancias sindicales, como por ejemplo, actos culturales, asesorías en conflictos y en el debate público:

Hemos tenido relación con los estudiantes siempre con la UNAP, con las dirigencias, todas. Nos asesoraban cuando teníamos actos culturales, partes sindical, recuerdo que viajamos a un foro mundial en el Brasil participando con ellos, en huelgas nosotros nos asesorábamos con ellos (David, 2014, entrevista).

Sin embargo, no siempre fue así, con Jorge Silva el vínculo con el mundo universitario no fue importante puesto que éstos, para los dirigentes no representaban un actor estratégico ni poderoso que pudiera ayudar a la FETRAPI. Desde su salida ha existido un acercamiento más contante y que tiene como punto de inicio el año 2011, especialmente con el sindicato SITRAMAPORT, sindicato histórico de la FETRAPI. Como nos señaló Sebastián Vergara, ex Secretario general de la Federación de Estudiante de la Universidad Arturo Prat, Iquique 2012-2013, “con éste sindicato compartíamos la idea de la unión con otros sectores, unión de clase. Había vínculos tácitos”. Existió en algún momento la idea de crear un bloque “portuario, estudiantil y tripulantes”, sin embargo, esta idea no se concretizó. Sobre estas intenciones nos fue difícil acceder a más información, no pudiendo adentrarnos de manera más profunda en este proyecto multisectorial.

A pesar de ser un aliado, para algunos entrevistados, los universitarios son actores muy politizados: “vienen muy politizados, nosotros no queremos eso.”(Patricio, 2014, entrevista). A pesar de estas reticencias pudimos observar que en las diversas marchas que se dieron en la ciudad tras el terremoto los estudiantes participaron activamente. Siendo especial la marcha del 8 de Mayo convocada por la CONFECH a nivel nacional. En ella los trabajadores de la FETRAPI marcharon con los estudiantes, siendo una de las primeras organizaciones en unirse (ver foto que es portada de este capítulo). Posteriormente los trabajadores de la ZOFRI, especialmente los cargadores. Esta marcha fue bastante particular porque se pudo ver juntos trabajadores y estudiantes. Sin embargo, la marcha que volvió a convocar la CONFECH el día 10 de Junio fue menos exitosa: solo acudiendo el presidente de la FETRAPI y uno trabajador de base.

En definitiva, la FETRAPI considera a los universitarios como aliados porque, al igual que ello, son actores que busca el reconocimiento de sus derechos por medio de la movilización activa.

### ***Asesores***

La complejidad que ha adquirido el mundo del trabajo en Chile ha posicionado como actores indispensables a los “asesores” como mediadores en los conflictos, demandas y en la dinámicas organizacionales del mundo sindical. Para la FETRAPI no sido la excepción. Sin embargo, pudimos constatar que la generación de este vínculo no ha sido sistemática ni persistente en el tiempo.

Esta relación poco constante hemos observado que se debe a tres razones. En primer lugar, la FETRAPI no cuenta en el ámbito local con organizaciones que puedan colaborar con aquellas laborales de carácter más técnico. Así lo pudimos constatar cuando presenciamos las consecuencias de la desvinculación de un grupo de trabajadores con CPPT de la empresa ULTRAPORT. Los trabajadores no tenían abogados “aliados” a quien recurrir, viéndose desamparados a la hora de emprender acciones legales contra la empresa. En ese momento la llegada de Hernán Figueroa (abogado)<sup>59</sup> a la federación posibilitó ciertos procedimientos. El litigio aún sigue en curso.

---

<sup>59</sup> La llegada de Hernán Figueroa a la FETRAPI se produjo por el terremoto.

En segundo lugar, creemos que el posicionamiento de un nuevo repertorio más inclinado al diálogo ha aumentado la presión por mejorar la capacidad técnica de la organización y la necesidad de asesores. Las tradicionales formas de conflicto y confrontación, requerían menos la intervención de profesionales externos. La FETRAPI ha demostrado una cierta incapacidad para asegurar un nivel técnico que una federación como ésta, con larga trayectoria de lucha y negociaciones, debiera tener en momentos de diálogo o de ruptura. Esto se expresa, por ejemplo, en la incapacidad de generar fondos que puedan sostener litigios, demandas y ayudar en ciertas negociaciones. Esto ha significado que en muchas ocasiones los trabajadores hayan tenido que presentarse solos frente al empresariado.

En tercer lugar, la demandas por asesores ha sido hasta ahora subsanada en gran medida por la fuerte vinculación con la UPCH. Esta organización ha sido capaz de generar instrumentos técnicos que han posibilitado el diagnóstico de problemas estructurales que afectan al sector<sup>60</sup>, además, de contar con la capacidad de elaborar análisis de coyuntura que la posicionan constantemente en el debate nacional cuando existe un tema relacionado al sector portuario y sectores sociales aliados, como los estudiantes<sup>61</sup>. Creemos que esto ha significado para la FETRAPI, una dependencia “técnico-profesional” que le ha negado la posibilidad de gestionar sus propios instrumentos para el debate, especialmente con los actores locales, con empresas navieras, sociedad civil, medios de comunicación, otros sectores sindicales y autoridades varias.

En síntesis, sostenemos que la incapacidad de gestionar una vinculación sistemática con asesores locales pasa por la apuesta dirigencial actual de una vinculación nacional, lo que ha conllevado, por un lado, a un alejamiento del mundo local y una interdependencia técnico- profesional con la UPCH. La falta de asesores locales es síntoma de esta interdependencia que en términos más generales ha generado lo que hemos denominado “alejamiento” a nivel local. Creemos que no es posible que una Federación como la FETRAPI no tenga disponibilidad de asesores que puedan

---

<sup>60</sup>Tuvimos acceso a documentos internos de la UPCH. Entre ellos destacan diversas minutas explicativas sobre ciertos problemas del sector, como por ejemplo, el estudio realizado por la UPCH sobre el reconocimiento del derecho a descanso de los trabajadores portuarios y otros, el cual fue reconocido por la ley corta en septiembre del 2014. Existe otro estudio ergonómico que explica la necesidad de ampliar la categoría de “trabajo pesado” a otros puesto de trabajo en el sector.

<sup>61</sup> Una declaración pública del año 2011, titulada “La unión Portuaria de Chile firme con los estudiantes”, explica la posición política de la UPCH sobre el conflicto estudiantil. En ella el comité nacional portuario de la UPCH reunida en Tocopilla insta a la participar de la movilización social de los estudiantes.

contribuir a generar mejoras en sus condiciones laborales especialmente cuando observamos que sus conflictos se remiten al ámbito de las relaciones laborales locales.

### ***Partidos políticos***

Los partidos políticos no fueron señalado por ningún entrevistado como actores vinculados a la FETRAPI. Tampoco existe memoria si en algún momento existió algún tipo de vinculación. Sin embargo, algunos entrevistados señalaron que los partidos pueden llegar a ser actores “utilizables” a la hora de conseguir ciertos favores. En ese sentido, un entrevistado señala: “yo prefiero que se utilicen a los partidos políticos, más que estén dentro de la organización” (Marcos, 2014, entrevista). De esta manera, los partidos políticos no tendrían relación alguna con la FETRAPI actualmente, como tampoco actores relaciones a éstos. A pesar de esto, la mayoría señala que los partidos políticos no podrían llegar a ser nunca un actor con el cual se pudieran llegar a relacionarse porque estos carecen de legitimidad. No serían nunca portadores de las demandas de los portuarios, tal como lo señaló un entrevistado.

Por otra parte, pudimos observar que algunos trabajadores tienen vinculaciones con organizaciones de izquierda, especialmente con grupos anarquistas y libertarios. Estas vinculaciones serían recientes y se trataría más bien de relaciones personales que no darían cuenta de un proceso generalizado en la federación. En ese sentido, no podríamos hablar de una estrategia de vinculación que involucre a todo el colectivo en la medida que la mayoría de la federación no comulga y participa de esas redes.

La ausencia de vinculación con los partidos políticos debido a alta deslegitimidad que estos tienen para los trabajadores portuarios, sumados al acercamiento de un número importante de trabajadores con grupo de izquierda extraparlamentaria dan cuenta de la heterogeneidad política de la federación. A pesar de que, como nos señaló un dirigente, “cada uno tiene en su corazón, su color político” (David Reyes, 2014, entrevista), la FETRAPI ha asumido la postura de que la organización no va a pactar con ningún grupo político. Así lo demostró el actuar de la FETRAPI cuando el año pasado el Alcalde Jorge Soria les pidió tapizar la sede con lienzos propagandísticos. Recordemos que fue él quien cedió en comodato la sede a la federación. La FETRAPI frente a esa situación actuó señalando que no permitiría que su sede sea utilizada para tales objetivos políticos.

### **4.3 A nivel nacional: alta legitimidad, “Nunca más solos”**

A nivel nacional el actor señalado como el más importante fue la Unión Portuaria de Chile, UPCH. Ésta organización creada en el 2010 constituye la organización sindical de trabajadores portuarios más importante actualmente en el país. Una de las observaciones que nos llamó la atención fue la alta legitimidad que tiene la FETRAPI dentro del sector portuario chileno. Son reconocidos como “Don FETRAPI” especialmente entre sus pares, los portuarios sindicalizados de Chile, particularmente los pertenecientes a la UPCH. Éste reconocimiento ha sido ganado históricamente, en primer lugar, por la pronta capacidad de organización sindical en contexto donde el trabajador portuario no lo estaba, a fines de los años noventa. En segundo lugar, por sus grandes victorias salariales que la posiciona como la federación sindical de eventuales con el valor turno más alto a nivel nacional, bordeando los 80 USD, por ejemplo, “el que gana menos, su valor turno es de \$ 34.000 y es el de movilizador. Desde ahí se sube. Esas 4 lucas la ganamos. No la tienen todos” [referencia al conflicto del 2011] (Felipe, entrevista, 2014). La mayoría de los trabajadores eventuales en el país, promedia un valor turno inferior en todas las especialidades, como es el caso de Puerto Montt<sup>62</sup>. En tercer lugar, es una federación reconocida que promueve una identidad sindical que reivindicar el “conflicto” como medio para alcanzar favorables condiciones laborales. Sin embargo, a pesar de sus históricas conquistas que le valieron de prestigio, su alta legitimidad responde en gran medida a las estrategias y capacidades tempranas de generar vínculos con el mundo portuario a nivel nacional. Un ex dirigente sindical nos señalaba que “al principio estaban realmente solos, que con el tiempo se fueron sumando más puertos y haciendo conexiones debido a que íbamos conquistando cosas” (David R, 2014, entrevista). El gran impulsador de esta estrategia de vinculación nacional fue Jorge Silva Berón, quien durante casi una década fue capaz de generar redes estratégicas con otros puertos creando la Coordinadora Nacional Portuaria de Chile, antesala de la UPCH. Lo particular de esta estrategia de vinculación fue no dejar

---

<sup>62</sup> No pudimos encontrar un documento oficial que sistematizará los valores turnos que rigen en los diferentes puertos de Chile. Sin embargo, pudimos acceder a un acta de acuerdo de la reunión de voceros de la Unión Portuaria de Chile realizada en Caldera el 6 de Agosto del 2013, en ese evento se discute la necesidad de un tarifado nacional. El objetivo de esta propuesta es igualar las condiciones salariales dispares que existen a lo largo del país. De esta manera podemos constatar que existe dentro del sector la preocupación de igualar los diferentes valores turnos que se manejan en los distintos puertos. Bajo ese contexto, la FETRAPI tiene una buena posición salarial en comparación a otros trabajadores eventuales de otros puertos nacionales, esto debido a los diversos conflictos que desde principio de la década pasada han ganado en esa materia.

de involucrar a los actores locales. Así lo pudimos constatar en unos videos facilitados por un trabajador, donde observamos las fuertes movilizaciones de Octubre del 2004 las que aglutinaron a otros gremios de trabajadores vinculados al puerto: trabajadores marítimos, camioneros, tripulantes y trabajadores eventuales. Para algunos trabajadores, especialmente para los más antiguos, Silva Berón fue un dirigente clave que tuvo la capacidad de generar redes estratégicas a nivel nacional:

Siempre estuvimos solos, solo, solo FETRAI. Comenzamos a encantar a los demás puertos, las luchas después eran más gratas porque nosotros decíamos Iquique está parado y la gente decía: “Iquique, grande Iquique, paremos también y se paraban”. Nosotros empezamos solo, Jorge Silva unió a todo Chile y ahí empezó su poder (David, 2014, entrevista).

La capacidad estratégica de generar redes tuvo su momento de quiebre cuando Jorge Silva Berón fue botado de la FETRAPI y cuando ésta inicia un proceso de reorganización interna. Durante este periodo de “transición”, otros puertos comienzan su proceso de reinención sindical como lo sucedido con los puertos de la región del Bio-Bio. En este periodo que va desde el 2008 al 2010 se crea la Unión Portuaria de Chile<sup>63</sup>, la cual agrupa actualmente a los puertos de: Iquique, Tocopilla, Caldera, Antofagasta, Mejillones, Chañaral, Huasco, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Talcahuano, San Vicente, Lirquén, Coronel, Schwager, Cap, Penco y Puerto Montt. Los puertos que forman parte de la COTRAPORCHI, Confederación sindical portuaria paralela a la UPCH con fuerte vínculos con el empresariado naviero, son: Arica, Mejillones, Coquimbo y algunos sindicatos de Valparaíso. No es coincidencia que el Norte sea un espacio de disputa entre las grandes navieras y los trabajadores organizados debido a la posición estratégica exportadora que tiene esta zona geográfica del país. La pérdida de Arica como puerto aliado le ha significado a Iquique grandes complicaciones estratégicas a la hora de realizar paralización, puesto que los buques que no pueden

---

<sup>63</sup> Es necesario precisar que la UPCH es una organización de “Hecho” que aglutina a diversos puertos nacionales. Su creación tiene como objetivos cambiar las condiciones de los trabajadores portuarios chilenos, y promover la identificación de la posición estratégica de éstos en la económica nacional altamente globalizada. Sus paralizaciones que han sido dos desde su creación, Marzo 2013 y Enero 2014, han sido de facto y han significado poder sentar al Estado y las navieras en mesas tripartitas, inéditas en la historia portuaria de Chile, en la cuales se llevan cabo mesas focales, sobre asuntos relacionados a cambios en las legislación laboral, contratación, seguridad y remuneración, entre otros temas. Dentro de estas mesas está la referida a la “ley corta”, la cual está pronta a pasar a la comisión de Senado (semana 11-15 de Agosto 2014).

atrascar en Iquique se van a Arica.<sup>64</sup> Esta situación para el actual presidente, Nelson Francino, se ha visto agravado por el terremoto, principalmente porque los desplaza de sus lugares de trabajo y con ello les quita la capacidad de paralización estratégica.

La llegada de Nelson Francino (2012) ha significado el afianzamiento irrestricto de la FETRAPI a la UPCH. Esto ha significado la participación de la federación en las distintas actividades nacionales como las paralizaciones, negociaciones, mesas de trabajo y reuniones zonales. Estando siempre presente y participando de la mesa de voceros. Esta vinculación le ha significado depender de la asistencia de la UPCH en diversos ámbitos, incluso en la producción de documentos técnico y comunicados. Esto como hemos señalado le ha traído a la FETRAPI un alejamiento del mundo local, lo que se ha agudizado por la incapacidad de la federación de generar vínculos con otras organizaciones locales. Sin embargo, creemos que esta fuerte vinculación nacional es producto de un fenómeno mucho más complejo, que escapa a nuestra tesis, que es un lento proceso de recomposición gremial del sector. En todas las entrevistas realizadas pudimos constatar una fuerte identidad social del trabajador portuario y que el afianzamiento entre ellos es la única forma real de conseguir conquistas. Solo los trabajadores comprenden que la unión hace la fuerza. Así lo señaló un ex dirigente sindical, actual trabajador de la FETRAPI:

La unión hace la fuerza, ese es un concepto básico, la unión hace la fuerza. Y el compadre cuando quiera destruir va a meter la cizaña para destruir. A mí no me gusta cuando me meto a Facebook de la UPCH y veo que nosotros mismo nos tratamos de dividir, [éstos] están logrando cosas que nunca habíamos logrado, bajemos el moño y estudiemos un poquito sus proyectos y veamos. Tenemos cosas que antes no teníamos (David, 2014, entrevista)

Esto podría explicar cómo fenómeno más general la apuesta de la FETRAPI y otros tantos sindicatos y federaciones portuarios de pertenecer y mantener la UPCH. La unión

---

<sup>64</sup> Uno de los graves problemas del norte, como quedó manifestado en una reunión de la Unión Portuaria del Norte en la ciudad de Tocopilla los días 23 y 24 de Mayo del presente año, es la pérdida de puertos estratégicos que estén en sintonía con la línea sindical de la UPCH. Esto significaría la pérdida de poder táctico a la hora de las paralizaciones nacionales, solo el 85% de los puertos en Chile conforman la UPCH y paralizan nacionalmente. La pérdida de Mejillones, debido al descabezamiento de la dirigencia completa del sindicato N° 2 de contratados como producto de las últimas intensas movilizaciones de Enero del 2014, ha llegado a ser señalado como un evento trágico por parte del UPCH, puesto que desde Enero del presente año éste puerto ya no tiene la fuerza para plegarse a la movilizaciones nacionales.

a la UPCH es un vínculo que es considerado estratégico y trascendental para la FETRAPI, al punto de, como hemos señalado, crear una dependencia y generar un alejamiento de otros espacios vitales de sociabilización sindical, como es el mundo local.

Con el terremoto pudimos constatar este estrecho vínculo. Los trabajadores recibieron ayuda monetaria de algunos sindicatos amigos que forman parte de la UPCH e incluso visitas “ilustres” del mundo portuario nacional como Robinson Avalo (dirigente de la Unión Portuaria de Atacama) y Cabezas (dirigente de la Unión Portuaria del Bio Bio), los cuales viajaron para demostrar el fuerte vínculo entre la UPCH y la FETRAPI.

### ***Estado central***

Otro actor señalado fue el Estado Central, especialmente los ministerios de Transporte y Telecomunicaciones y el Ministerio del Trabajo. Actualmente la FETRAPI como parte de la Unión Portuaria de Chile ha tenido diversas reuniones de trabajo en las dependencias del segundo, las cuales se enmarcan dentro del reciente proceso de creación de la “ley corta” y mesas de trabajo con temas específicos que buscan en el mediano plazo crear leyes que modifiquen aspectos claves del trabajo portuario como es la definición de trabajo pesado, de recinto portuario, entre otros. Además, en contexto de paralización nacional, la mayoría de las veces la federación debe viajar a solucionar los problemas a Santiago” donde se corta el queque”.

### **4.4 Internacional**

Como señaló un entrevistado “algo muy relevante y único en el mundo sindical local, [la FETRAPI] es parte de las organizaciones mundiales de los trabajadores portuarios y participan de los distintos eventos que estas organizaciones realizaban a nivel mundial.” (Rigoberto Sánchez, entrevista, 2014). Estos vínculos internacionales se traducen en la afiliación activa de la FETRAPI a la IDC (International Dockworkers Council) que en español se traduce como la “asociación formada por organizaciones de trabajadores portuarios de todo el mundo”<sup>65</sup>. Este vínculo fue gestado por Jorge Silva Berón, pero se vio debilitado tras su partida, sin embargo, desde hace dos años se ha re-activado con la

---

<sup>65</sup> Información general de esta organización mundial en <http://www.idcdockworkers.org/es/2012-10-19-11-33-57/que-es-idc>

presencia activa de Nelson Francino en diversos encuentros en distintas partes del mundo.

### **Conclusión**

Hemos podido identificar que las dirigencias han sido clave a la hora de orientar las alianzas y redes estratégicas de la FETRAPI. Bajo la era Silva Berón existía una red estratégica de aliados que conectaba al mundo local y nacional, especialmente con personeros del gobierno, empresarios y políticos. Cabe destacar la conexión que se gestó bajo su mandato con otros gremios de trabajadores relacionados al puerto de Iquique, una suerte de inter sindical de trabajadores vinculados al puerto local. Tras su polémica salida, la FETRAPI entró en un periodo de estancamiento y reconfiguración interna lo que significó repensar sus redes y estrategias de vinculación. Durante este periodo que ha sido denominado por algunos trabajadores de “transición dirigencial” [que duró entre los años 2008-2012] la FETRAPI debió poco a poco re construir nuevas relaciones estratégicas, las cuales dejaron de lado a los partidos políticos, a los empresarios y al mundo local. A partir de la dirigencia de Nelson Francino [2012 hasta la fecha] la FETRAPI se ha vuelto a vincular al mundo sindical, especialmente al movimiento portuario nacional. Esto ha significado un cambio de sentido en la estrategias de vinculación, las cuales han evidenciado una re-configuración gremial del sector portuario. La creación de la Unión Portuaria de Chile [UPCH] es señal de una emergente nueva identidad sindical donde el peso de las alianzas entre los propios trabajadores estaría re configurando un sindicalismo por rama incipiente y con alta capacidad de negociación de facto. A pesar de esta re-configuración nacional, de forma paradójica, observamos un alejamiento a nivel local por parte de la FETRAPI lo que ha significado un distanciamiento de los espacios de sociabilización vital que permiten un intercambio con la realidad del mundo local y regional.

El terremoto dejó entrever aquello, la soledad de los trabajadores de su mundo cercano, la ciudad. Los sentidos y la incapacidad de generar redes estratégicas creemos que responde a los intereses actuales de la FETRAPI, los cuales estarían puestos en el ámbito nacional dentro de su sector sindical. Solamente dentro de este espacio se han ganado grandes conquistas [como la ley corta] y se estaría generando una nueva agenda

laboral y un nuevo sindicalismo, en ese sentido creemos que estamos frente a un momento de rearticulación gremial del sector.

En palabras de Rigoberto Sánchez, esta atomización a nivel local solo evidencia la larga tradición portuaria que ha impregnado al mundo sindical de la región “yo creo que es su modo de ser: no tienen vinculaciones con organizaciones de la ciudad, no son parte de la CUT, son solo portuario y ahí tienen una alta legitimidad”.

## **CAPÍTULO V**

### **ORGANIZACIÓN SINDICAL. DIRIGENCIAS, JÓVENES Y CAPACIDAD TÉCNICA**

#### **Introducción**

La historia de la FETRAPI ha estado marcada por dos procesos internos: los cambios y profesionalización de las dirigencias y la incorporación paulatina de jóvenes. Éstos procesos cobran importancia a la hora de proyectar/afrentar un conflicto, negociar colectivamente y en cómo se desenvuelven de cara al mundo público. En este apartado detallaremos ambos aspectos organizaciones. Por un lado, en qué medida y cómo los jóvenes han posibilitado una mayor horizontalidad en la FETRAPI y, por otro, los tipos de dirigentes y su proceso de profesionalización. Para llevar a cabo aquello, caracterizaremos; 1) el cambio generacional y su impacto organizativo; 2) las dirigencias y su capacidad técnica.

#### **5.1 Los jóvenes y la exigencia por más horizontalidad**

La llegada paulatina de jóvenes se debió al proceso de modernización que emprendió el puerto de Iquique el año 2000, profundizándose con la concesión del puerto público en el año 2002<sup>66</sup>. Durante éste último proceso se llamó a todos los trabajadores antiguo a retirarse del trabajo portuario mediante jubilaciones anticipadas y programas de micro empresa. De esta manera, un número no menor de trabajadores accedieron al beneficio y optaron por retirarse del trabajo portuario. Accedimos a un video que muestra las diversas marchas que formaron parte de un gran conflicto portuario que se desarrolló en el mes de octubre del año 2004<sup>67</sup> y pudimos constatar que la mayoría de los

---

<sup>66</sup> “El proceso de licitación y concesionamiento concluyó el año 2000, adjudicando por 20 años ampliables a 30, la operación bajo un sistema monooperador, del frente Espigón a Iquique Terminal Internacional S.A. (ITI), filial de SAAM, principal operador marítimo portuario del país.” Sistema Portuario de Chile, 2005. Documento del Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Telecomunicaciones, 2005: 14.

<sup>67</sup> “Entre el 5 y el 21 de octubre de 2004, se produjo un paro total de actividades en el puerto de Iquique. El movimiento se inició al no llegarse a un acuerdo entre los estibadores eventuales y las agencias que los contratan, estos dejaron de trabajar e impidieron que quienes no estaban en conflicto pudieran hacerlo. Durante todo el paro, el que duró 17 días no recalaron naves a los distintos sitios del puerto, impidiéndose con ello que la empresa pudiera percibir la Tarifa Uso de Puerto (TUP), la de Muellaje a la Nave, a la Carga y la de Almacenamiento por un monto de US\$175.495.” (Documento público: balance financiero de la Empresa Pública de Iquique, E.P.I, años 2004-2005)

trabajadores que participaron de esas actividades eran mayores de edad, siendo escaso el número de jóvenes. Así nos señaló un entrevistado, ex funcionario de gobierno de esos años:

Los jóvenes de hoy son distintos a los del 2004, en el marco de la modernización portuaria se van casi 200 trabajadores con pensión administrativa y otros con programas de micro empresa, entonces este sindicalismo que llega al 2004 y al 2006 ya no está en el puerto (Rigoberto Sánchez, 2014, entrevista).

La llegada de los jóvenes coincidió con el inicio de un acelerado proceso de modernización portuaria que vivió el puerto de Iquique a inicios del 2000. Toda vez que producían a nivel organizacional, nuevas dinámicas. Desde el 2000 en el puerto de Iquique se comenzó a “implementar un nuevo sistema de administración y de operación portuaria”, lo que significó la “modernización del sistema informático, que contempla mecanismos de control de acceso; automatización de procesos; informaciones; vigilancia por cámara de TV e Internet” (Servicio Empresa Pública, 2006: 29-30). En este proceso de modernización portuaria, los jóvenes tuvieron una mejor adaptación al régimen de trabajo tecnologizado, “los viejitos tenían otra mentalidad, eran más brutos para trabajar, la diferencia era que no les gustaba la parte computacional, solo estar en la parte dura. Los jóvenes entramos a la parte digital o escribir las tarjetas, de hacer cosas más profesionales.” (David, 2014, entrevista). De esta manera, los jóvenes ingresaron al mundo del trabajo portuario en momentos en que los puertos chilenos consolidaban el segundo proceso de modernización de sus operaciones y faenas, como resultado de la ley 19.542 de 1997. Por otro lado, para muchos entrevistados, la gente nueva trajo consigo renovadas ideas sobre la organización sindical, generando un quiebre con el pasado. Los jóvenes fueron propulsores de generar las condiciones para que los “reclamos” por más horizontalidad fueran procesados. De esta manera, la salida de Silva Berón en el 2009 da inicio a un nuevo proceso organizativo liderado por trabajadores de base. Este proceso fue un punto de inflexión organizacional importante para la FETRAPI. Así, nos señalaron que en tiempos de Silva Berón la organización sindical era más “vertical” y que las decisiones pasaban por algunos dirigentes, donde pocas veces eran consultados los trabajadores sobre éstas. Esta apertura organizacional como efecto de su salida significó que las bases volvieran a tomar importancia en la dinámica

---

organizacional. En este nivel, los jóvenes generaron cambios, entre los que se destacaron el posicionamiento de las asambleas y ampliados como espacios de sociabilización importante dentro de la dinámica sindical y la gestión de actividades extra sindicales, como campeonato de fútbol, boxeo y actividades culturales, como los conciertos que se realizan los primeros de Mayo y la conmemoración de la masacre de la Escuela Santa María, el 21 de Diciembre.

La gente nueva que está llegando con estudio, con ímpetu, con ganas de luchar eso se va compatibilizando con los viejos que van quedando en la Federación, que no son muchos, y ellos van colocando la doctrina, los dogmas o el camino (David R., 2014, entrevista).

Sin embargo, la renovación generacional no ha significado cambios en otras esferas organizativas, por ejemplo, en la forma cómo la FETRAPI enfrenta el conflicto laboral y las negociaciones colectivas. A partir de las entrevistas realizadas, hemos podido observar que la mayoría de los jóvenes reivindica la tradición de la lucha confrontacional. Así lo señala un dirigente actual:

Los muchachos jóvenes quieren el reviente de las cosas pero a veces eso no se puede porque esto trae consecuencias, me entiendes, ahora se están pensando más las cosas algunos no les gusta, se hacen los lesos, se callan [...] pero cuando hay un camino de diálogo de acercamiento a una solución prefieren tomar eso primero y luego ir el reviente, desde el 2009 al 2012 eran puros conflictos, por todo parábamos (Marcos, 2014, entrevista).

Para los trabajadores más antiguos de la federación, los jóvenes no piensan las cosas, especialmente las consecuencias de los conflictos “la gente va al choque, no les importa lo que vaya suceder después.” (Javier, 2014, entrevista). Esta dimensión generacional agudiza aún más las tensiones sobre los usos de repertorios de acción que la FETRAPI pone en práctica durante los conflictos laborales, tal como lo hemos señalado en el capítulo III.

En ese sentido, a partir de las observaciones en los diversos procesos de negociación post terremoto, por ejemplo, con la Ministra Javiera Blanco el 8 de Abril o las negociaciones en el marco del paro regional del 30 de Mayo, constatamos que los jóvenes no incidieron de manera gravitante en los debates y reuniones que se suscitaron con diversas autoridades. La ausencia de éstos en aquellos espacios de negociaciones se debe, principalmente, al nivel de instrucción de un porcentaje alto de

los jóvenes que conforman la FETRAPI. La gran mayoría sólo tiene cuarto medio y certificados de múltiples especialidades en el trabajo portuario. Para un trabajador antiguo esto se debe a que “los portuarios no tienen estudios, por eso no saben y necesitan vacas sagradas”, esto ha significado que “seamos reactivos, no propositivos” cuando se exigen mejoras laborales (Patricio, 2014, entrevista). La mención a la “reactividad” y a lo “no propositivo”, ideas que fueron señalados por otro trabajador, dan cuenta de dos situaciones complejas por las que atraviesa actualmente la FETRAPI. El primer concepto está relacionado a la poca capacidad de prever los conflictos. Un ejemplo claro de esto es cuando la federación no le da seguimiento a los acuerdos pactados con las empresas. Como señala el gerente general de la E.P.I:

Los trabajadores eventuales firman convenio con las compañías, y cada cierto tiempo estos valores se van re-ajustando, pero a medida que va pasando el tiempo ni la empresa ni los trabajadores verifican que esos acuerdos funcionen (Alfredo, 2014, entrevista).

Para este entrevistado un factor que podría influir en la prevención de conflictos sería que los trabajadores hicieran seguimiento a los pactos acordados con las navieras, en ese sentido puntualiza: “Hicimos unos estudios de unos conflicto unos años atrás, y nos dimos cuenta que existieron acuerdo que no se cumplieron nunca.” La reactividad vendría a visibilizar la poca habilidad organizativa de la federación para hacer seguimiento de temas específicos como reajuste de valores turnos, acuerdos comerciales y temas de seguridad laboral. Otro elemento interesante que señala el entrevistado es que, debido a las condiciones particulares de contratación de los trabajadores eventuales, es necesario que éstos tengan la capacidad de revisar contantemente sus reajustes y acuerdos laborales:

Si ustedes firman un acuerdo, por las características de la ley del trabajo que funciona de una forma distinta al resto de los trabajadores de Chile, si no tienen una forma de ir verificando lo que se les va pagando, justamente van a llegar a un conflicto (Alfredo, 2014, entrevista)

La dimensión “no propositiva” estaría relacionada a la poca capacidad técnica sobre temas contingentes a la federación, tanto en el ámbito laboral, político y social.

La mayoría de los entrevistados reconoce que actualmente existen más espacios de sociabilización que antes, por ejemplo, las asambleas y la práctica de consultar sobre temas importantes. Lo que ha generado la sensación de que “las decisiones no las toman

4 personas, ahora, las bases son informadas” (Rubén, 2014, entrevista). Las exigencias de estos espacios y prácticas más horizontales han sido resultados de la presión de los jóvenes. Los cuales participan activamente de todas las asambleas, conflictos y actos culturales, sin embargo, a partir de las observaciones realizadas, éstos no incidirían en aquellos espacios que generan decisiones técnicas y en la elaboración de instrumentos de debates a nivel nacional y local. La poca capacidad de injerencia de este grupo mayoritario contribuiría a profundizar la tendencia de la organización sindical a ser “reactiva”.

## **5.2 Dirigencias y profesionalización**

Las últimas movilizaciones convocadas por la UPCH han significado importantes e inéditos acuerdos laborales para el sector. Sobre esto, llama la atención la capacidad de la UPCH para llevar a adelante sus posicionamientos técnicos en temas laborales, lo que nos invita a pensar sobre su proceso de “profesionalización” como organización representativa de los intereses de los portuarios a nivel nacional. Bajo ese amplio contexto, toma importancia el rol de los dirigentes portuarios eventuales. Debido al sistema de relaciones no reguladas del trabajo eventual, los dirigentes se vuelven interlocutores claves en las instancias de negociaciones, procesos de concesiones y, por sobre todo, el funcionamiento correcto de la “nombrada”. En este sentido, sostenemos que, por las condiciones de la eventualidad como hemos señalado en los capítulos anteriores, los dirigentes se vuelven agentes claves en el sistema de relaciones laborales en los puertos, específicamente porque manejan la “nombrada”.

A partir de esta consideración, las entrevistas realizadas a los trabajadores señalan como una característica importante que tiene que tener un dirigente es la preparación. Ya no bastaría, como señala un entrevistado, con tener dirigentes “choros”, se necesitan dirigentes que estén capacitados: “yo creo el dirigente debería ser gente preparada y pueda sentarse en la mesa y discutir de igual a igual con un empresario [...] Ese es el sindicato que surge, los otros se van perdiendo en el tiempo.” (David, 2014, entrevista). De igual modo, lo señala el gerente general de la EPI:

Estoy diciendo que los líderes son necesarios, pero deben tener una capacidad, no solo de hablar y cuestionar, sino también de poder promover y desarrollar” [...] “el que puede ir capacitándose y que pueda ir conociendo cosas nuevas va tener otras herramientas para poder manejar ese liderazgo (Alfredo, 2014, entrevista).

Sin embargo, para el abogado laborista Daniel Riquelme la preparación profesional es necesaria, pero, debe tener un enfoque político definido. Para él son necesarios los dirigentes con preparación política, lo que define como “profesionales militantes”. Los asesores pueden brindar ayuda en temas específicos, pero la conducción dirigenal sería trascendental en la dinámica sindical de cara al mundo público. En ese sentido, reconoce la necesidad del acompañamiento de asesores y otros actores sociales, como el estudiantado, pero, también, la necesidad de tener dirigentes con un enfoque político claro.

Tras la salida de Silva Berón, a la FETRAPI les costó re construirse como organización sindical. A pesar de esto, existe un reconocimiento de diversos entrevistados de que Silva Berón era un excelente negociador, dirigente informado de todo, capaz de hablar frente a las cámaras interpelando a las empresas y autoridades. Su salida significó la re- configuración de un nuevo mapa de poder dirigenal entre los trabajadores que se quedaron, en palabras de un entrevistado, “hubo un renacer organizacional. Limpieza de un régimen, como cuando se fue Pinochet, se fue él y vino la democracia [...] todos quieren participar, dar opiniones, pero ya no hay un régimen, se forman muchos líderes como que se vuelve horizontal” (David, 2014, entrevista). Esta salida posibilitó el surgimiento de nuevas exigencias sobre los dirigentes sindicales, quedó la sensación entre los trabajadores de base que desde ese momento, éstos debiese ser más transparente en sus gestiones y generar vínculos más directos con las bases, informándolas de todo.

El periodo dirigenal actual a cargo de Nelson Francino es complejo de comprender a primera vista. Por un lado, se observa las múltiples garantías de trabajo, planes y programas que lograron conseguir tras el terremoto gracias a la gestión de los diversos dirigentes que conforman la federación. Sin embargo, existe la necesidad de cambios en la gestión sindical. Éstos no apuntarían a derrocar dirigentes, ni a modificar los estatutos sindicales, sino, a cambiar lentamente la forma en cómo se está pensando la gestión de la FETRAPI frente al mundo externo, al empresariado, a sus mismos compañeros de la UPCH y al mundo local. En ese sentido, observamos que la capacidad dirigenal actual es limitada a la hora de generar instrumentos técnicos que posicionen a la FETRAPI al mismo nivel que, por ejemplo, los sindicatos portuarios de la región de Atacama y el Bio Bío:

Éstos sindicatos están igual que la empresa, llevando abogados, eso nos asusta a nosotros, el cambio. Estamos quedándonos a la antigua, la lucha es buena, insisto, pero las cosas están evolucionando, la historia para nosotros ya no es la misma, está todo con tecnología, modernizándose y nosotros nos estamos quedando atrás. (David, 2014, entrevista)

La misma entrevistada señala en alusión comparativa con los puertos del sur que:

Debemos cambiar y posicionar al dialogo, como lo está haciendo la gente del sur, profesionalizando el tema, que en la huelga no vaya solamente el dirigente choro, que hable fuerte, también que vaya acompañado de un abogado, de un economista y de otros oyente que se interioricen del tema. (David, 2014, entrevista).

A diferencia de las organizaciones del sur, se puede observar que las dirigencias sindicales actuales de la federación tienen poca capacidad propositiva por un lado y proyectiva por otro para enfrentar el debate técnico.

### **Conclusión**

Creemos que posterior al quiebre de Silva Berón en el 2009, la FETRAPI entró un proceso de re-configuración organizacional importante. Este evento generó que la organización posicione como temas relevantes dos elementos: espacios de sociabilización más “horizontales” y que los dirigentes elegidos debiesen transparentar su accionar y gestión. Ambos temas se han cumplido y hoy existe un reconocimiento explícito de una insípida democracia interna, siendo las asambleas un eslabón importante dentro de la dinámica sindical. Una observación interesante es que esta demanda por más “horizontalidad” fue realizada por los jóvenes, quienes son parte mayoritaria de los trabajadores de la FETRAPI.

A pesar de esta renovación organizacional relacionada a las dinámicas internas, la FETRAPI ha demostrado algunas tendencias organizacionales de cara al mundo público, que hemos identificado como “reactiva”. Este concepto estaría asociado a la poca capacidad de previsión organizacional frente al conflicto, lo cual estaría condicionado a la falta de manejo técnico de sus miembros. Esto ha evidenciado la poca profesionalización de sus dirigentes para enfrentar el debate técnico, lo que se traduce, en términos concretos, en la dependencia inter-sindical con la Unión Portuaria de Chile [UPCH]. En otras palabras, pudimos observar amplias actitudes para negociar de facto [tradicción combativa] en contexto de alta presión, pero, bajo nivel de

profesionalización de sus dirigentes, lo que se traduce en una poca capacidad propositiva técnica, lo que conlleva una dependencia de otras instancias sindicales, como la UPCH.

## CONCLUSIÓN FINAL

A partir del estudio de una Federación de trabajadores eventuales de la región de Tarapacá la investigación pudo adentrarse en el real estado del actual sindicalismo portuario en Chile. Los resultados de la investigación arrojaron significativas observaciones sobre el trabajador eventual sindicalizado del mundo portuario, los cuales- a diferencias de otros trabajadores, como los del cobre - no han sido estudiados ni observados sistemáticamente. Las fuertes movilizaciones que desde el 2013 han sacudido a los puertos en Chile han provocado ineludiblemente ese nuevo interés de comprender a estos trabajadores que son parte constitutiva del eslabón exportador de la economía chilena, por lo tanto, trabajadores estratégicos.

Iniciamos la investigación con diversas certezas las cuales con el transcurso del tiempo fueron cambiando. El primer cambio fue la irrupción del terremoto, el cual nos llevó a modificar nuestro objeto de estudio, que en un principio iba hacer el estudio de dos conflictos particulares (2004 y 2011) que en análisis comparado nos relevaban los cambios suscitados en los repertorios de acción, alianzas estratégicas y la naturaleza de la organización. Este evento cambió sustancialmente la forma en cómo íbamos a desarrollar la investigación y qué íbamos a investigar. Si bien este evento se volvió fructífero en términos investigativo porque nos permitió observar “in situ” cómo una federación sindical se desenvolvía en un conflicto laboral, nos obligó a posicionarnos en el presente inmediato de la dinámica sindical y con ello relegar a segundo plano la dimensión histórica que tenía la investigación en un principio. Otro cambio sustancial fue volcar nuestro interés investigativo ya no solamente en el conflicto como objetivo de estudio, sino, girar nuestra mirada a la organización propiamente tal y su dinámica interna. Nos dimos cuenta que la forma en cómo se desarrolla un conflicto portuario depende mucho de la naturaleza de la composición sindical, de las condiciones del trabajo y la identidad del movimiento. Para no caer en el anacronismo y ahistoricismo investigativo que conllevó la irrupción del terremoto, poco a poco mientras transcurría la coyuntura fuimos recuperando la dimensión histórica de la investigación, acudiendo a archivos y ha entrevistas en profundidad para comprender los cambios/ continuidades suscitados en las formas que iba adquiriendo el sindicato y los conflictos.

Creemos fuertemente que la investigación hubiese sido totalmente distinta sin el terremoto. A pesar de haber sido catastrófico y caótico, nos permitió observar, convivir y ser partícipes en vivo y en directo de las diversas actividades que los trabajadores

realizaron. Fueron precisamente estas observaciones las que de cierta forma nos volvieron críticos con ciertos supuestos hipotéticos con los cuales partimos. Este proceso de cambio de visión y de mirada a la FETRAPI se pudo dar en la medida que fuimos conociendo a los trabajadores en sus dinámicas internas, en sus roces, desencuentros y sus aciertos. En ese sentido, creemos que la riqueza de esta investigación deviene de esa convivencia cotidiana, cercana y participativa, sin la cual, esta investigación no hubiera sido posible.

La hipótesis central que guió nuestra investigación fue que nos encontrábamos frente a una organización sindical tremendamente dinámica que en ciertos aspectos era “reactiva” mientras en otros aspectos, por ejemplo, cómo enfrentan el conflicto laboral, está en “transición” de ciertos repertorios. A partir de estos procesos de reconfiguración organizativa sostenemos que estamos en presencia de un incipiente nuevo sindicalismo de base dentro del movimiento portuario.

Las dimensiones estudiadas arrojaron diferentes conclusiones que permiten observar las complejidades de la organización sindical. Por lo tanto, la investigación no es lineal, avanza y retrocede en el tiempo y abarca diversos aspectos.

A continuación presentaremos los primeros resultados, los cuales aún presentan imprecisiones, vaivenes analíticos y conclusiones apresuradas, sin embargo, arrojan algunas novedades interesantes:

1. Las primeras indagaciones sobre la protesta portuaria nos dejan entrever que los sentidos que emergen durante esos episodios de protesta responden a un tipo específico de tradición combativa asociados, como señala Osorio, a que “en los puertos existe una cultura obrera definida, una tradición y cierta conciencia de clase, pero sobre todo hay una identificación con lo popular” (Osorio, 2013).

Identificamos que entre los factores que explican la radicalidad de la lucha portuaria están: la condición eventual del trabajador, la disciplina sindical, muy distinta a la que impera dentro de los trabajadores contratados del mismo sector, el sindicato como organización asociativa y la memoria de lucha portuaria. A pesar de la radicalidad histórica que caracteriza al conflicto portuario chileno, especialmente entre los trabajadores eventuales, se pudo observar con las negociaciones post- terremoto que se ha comenzado a consolidar un nuevo tipo de repertorio: el “diálogo”. Durante esa experiencia no pudimos observar los repertorios comúnmente usados por lo portuarios que

están fuertemente condicionados por la violencia y radicalidad, sin embargo, presenciamos medios y forma de expresión de sus demandas con elementos nuevos como la negociación y el diálogo. Si bien éste nunca ha dejado de existir, de un tiempo a esta parte especialmente desde la creación de la Unión Portuaria de Chile en el 2010, la lucha portuaria ha tomado un camino que ha tendido a la profesionalización y tecnificación del debate. Este tipo nuevo de diálogo sería entonces la innovación resultante de un largo proceso de aprendizaje. Aun estando condicionado por características tanto nuevas como tradicionales. Dentro de este nuevo contexto general se inserta la FETRAPI, el periodo post terremoto (Abril-Mayo) fue el ejercicio práctico de la ejecución de estas innovaciones en momentos en que el la federación no estaba en condiciones de realizar sus tradicionales repertorios: la toma efectiva de sus puestos de trabajo.

Éste nuevo repertorio busca conseguir en buenos términos ciertas condiciones favorables para la negociación final y el término del conflicto. Durante este momento del conflicto existen diversas tácticas de *presión* en el ejercicio del trabajo portuario que inciden en las negociaciones con el empresariado. La hora del quiebre desata el inicio del “paro portuario”, el que tiene distintos repertorios que buscan volcar el conflicto portuario, al mundo público.

Un hito clave que tuvo fuertes repercusiones en los repertorios de la protesta portuaria es la introducción de elementos altamente coercitivos en el modelo de seguridad de los puertos a partir del año 2004. La introducción del código *ISPS*<sup>68</sup> significó en la práctica la modificación de ciertos repertorios utilizados en los conflictos portuarios. De igual manera impera la estructura represiva que antecede a esta innovación como es la ley de seguridad del Estado.<sup>69</sup>

A pesar de esta innovación, sostenemos en este apartado que hoy la FETRAPI se encuentra en un “dilema” sobre su modelo de gestionar el conflicto: seguir con su modelo clásico de protesta radical y/o introducir elementos nuevos como el diálogo tecnificado y profesionalizado. Creemos que

---

<sup>68</sup>Código de protección de buques e instalaciones portuarias. El cual acredita a los puertos con niveles de seguridad aptos para enviar carga hacia Estados Unidos.

<sup>69</sup> Fuente: <http://www.elmostrador.cl/noticias/negocios/2013/04/03/cerca-del-85-de-los-puertos-estan-paralizados-y-gobierno-estudia-aplicar-la-ley-de-seguridad-del-estado/>

estos nuevos retos se volvieron latentes con el acontecer del terremoto, que los dejó imposibilitados de paralizar sus faenas. Frente a ese contexto complejo donde no existe la capacidad de la protesta violenta, los trabajadores ejecutaron con muy buenos resultados diversas acciones con actores claves puesto que fueron capaces de crear escenarios de negociación a través de sus propias estrategias y recursos.

2. Hemos podido identificar que las dirigencias han sido clave a la hora de orientar las alianzas y redes estratégicas de la FETRAPI. Bajo la era Silva Berón existía una red estratégica de aliados que conectaba al mundo local y nacional, especialmente con personeros del gobierno, empresarios y políticos. Cabe destacar la conexión que se gestó bajo su mandato con otros gremios de trabajadores relacionados al puerto de Iquique, una suerte de inter sindical de trabajadores vinculados al puerto local. Tras su polémica salida, la FETRAPI entró en un periodo de estancamiento y reconfiguración interna lo que significó repensar sus redes y alianzas estratégicas. Durante este periodo que ha sido denominado por algunos trabajadores de “transición dirigencial” [que duró entre los años 2008-2012] la FETRAPI debió poco a poco re construir nuevas relaciones estratégicas, las cuales dejaron de lado a los partidos políticos, a los empresarios y al mundo local. A partir de la dirigencia de Nelson Francino [2012 hasta la fecha] la FETRAPI se ha vuelto a vincular al mundo sindical, especialmente al movimiento portuario nacional. Esto ha significado un cambio de sentido en las redes estratégicas, las cuales han evidenciado una re-configuración gremial del sector portuario. La creación de la Unión Portuaria de Chile [UPCH] es señal de una emergente nueva identidad sindical donde el peso de las alianzas entre los propios trabajadores estaría re configurando un sindicalismo por rama productiva incipiente y con alta capacidad de negociación de facto. A pesar de esta re-configuración nacional, de forma paradójica, observamos un alejamiento a nivel local por parte de la FETRAPI lo que ha significado un distanciamiento de los espacios de sociabilización vital que permiten un intercambio con la realidad del mundo local y regional.

El terremoto dejó entrever aquello, la soledad de los trabajadores de su mundo cercano, la ciudad. Los sentidos y la incapacidad de generar redes estratégicas creemos que responde a los intereses actuales de la FETRAPI, los

cuales estarían puestos en el ámbito nacional dentro de su sector sindical. Solamente dentro de este espacio se han ganado grandes conquistas [como la ley corta] y se estaría generando una nueva agenda laboral y un nuevo sindicalismo, en ese sentido creemos que estamos frente a un momento de rearticulación

En palabras de Rigoberto Sánchez, esta atomización a nivel local solo evidencio lo que sería una larga tradición portuaria que ha impregnado al mundo sindical de la región “yo creo que es su modo de ser: no tienen vinculaciones con organizaciones de la ciudad, no son parte de la CUT, son solo portuario y ahí tienen una alta legitimidad”.

3. Pposterior al quiebre de Silva Berón en el 2009, la FETRAPI entró un proceso de re-configuración organizacional importante. Este evento generó que la organización posicionará como temas relevante dos elementos: espacios de sociabilización más “horizontales” y que los dirigentes elegidos debiesen transparentar su accionar y gestión. Ambos temas se han cumplido y hoy existe un reconociendo explícito de una insípida democracia interna, siendo las asambleas un eslabón importante dentro de la dinámica sindical. Una observación interesante es que esta demanda por más “horizontalidad” fue realizada por los jóvenes, quienes son parte mayoritaria de los trabajadores de la FETRAPI.

A pesar de esta renovación organizacional relacionada a las dinámicas internas, la FETRAPI ha demostrado algunas tendencias organizacionales de cara al mundo público, que hemos identificado como “reactiva”. Este concepto estaría asociado a la poca capacidad de previsión organizacional frente al conflicto, lo cual estaría condicionado a la falta de manejo técnico de sus miembros. Esto ha evidenciado la poca profesionalización de sus dirigentes para enfrentar el debate técnico, lo que se traduce, en términos concretos, en la dependencia inter-sindical con la Unión Portuaria de Chile [UPCH]. En otras palabras, pudimos observar amplias actitudes para negociar de facto [tradición combativa] en contexto de alta presión, pero, bajo nivel de profesionalización de sus dirigentes, lo que se traduce en una poca capacidad propositiva técnica, lo que conlleva una dependencia de otras instancias sindicales, como la UPCH.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Laís y Cecilia Montero (2002) "Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina". En *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Enrique de la Garza (comp.). México, Fondo de Cultura Económica, México. Comisión de movimientos laborales.
- Álvarez, Rolando (2009) "¿Desde fuera o dentro de la institucionalidad? "La huelga larga del salmón" y las nuevas estrategias sindicales en Chile (2006-2008)". En *El Renacer De La Huelga Obrera En Chile: El Movimiento Sindical En La Primera Década Del Siglo XXI*, Antonio Aravena y Daniel Núñez (Comp.) Santiago, Chile. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.
- Álvarez, Rolando (2010) "¿Represión o integración? La política sindical del régimen militar. 1973- 1980", en *Historia*, Vol. 2, N°43, pp. 325- 355.
- Armstrong, Alberto y Rafael Águila (2000). "Las huelgas en empresas del sector privado en Chile: 1979-1999". En *Revista ABANTE*, Vol. 3, N° 2, pp. 165-201.
- Armstrong, Alberto y Rafael Águila (2006) "*Evolución del conflicto laboral en Chile. 1961-2002*". Santiago, Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Aravena, Antonio y Daniel Núñez (2012) "Los Gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile. En *Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina*". OIT.
- Aravena, Antonio y Daniel Núñez (2009). "*El Renacer De La Huelga Obrera En Chile: El Movimiento Sindical En La Primera Década Del Siglo XXI*". Santiago, Chile. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.
- Aravena, Pablo (2006) *Trabajo, memoria y experiencia. Fuentes para la historia de la modernización del puerto de Valparaíso*. Fondart, ARCIS, CEIP. Valparaíso.
- Artazar, Pablo (2000). "El impacto de la matanza de Santa María de Iquique. Conciencia de clase, política popular y movimiento social en Tarapacá", en *Cuadernos de Historia*, N° 18, 1998, Santiago, pp. 169-227.
- Artazar, Pablo (2006). *Movimiento social y politización popular en Tarapacá, 1900-1912*. Santiago, Chile. Ed. Escaparate.
- Baltera, Pablo y Juan Pablo Dussert (2010) "*Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontractados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*". División de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Bayle, Paola (2008) "Emergencia académica en el Cono Sur: el programa de reubicación de científicos sociales (1973-1975)". En *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*. Num.30, Quito, enero 2008, pp. 51-63.
- Boisier, Sergio (2000) "Vocación regionalista de Pinochet". En *Revista EURE*. Santiago, Chile.
- Burkhalter, Larry (1995), "Reforma laboral y equidad social: la privatización de los puertos", en: *Revista de la CEPAL*, n.57, p.55-73.

- Campero, Guillermo (1999). “Las Relaciones laborales en los noventa: cambios estructurales e impacto sobre los actores sociales”. En *Trabajo y Empresa entre dos siglos*. Ed. por Sociedad Chilena de Sociología. Revista Nueva Sociedad.
- Campero, Guillermo (2000). “*Respuestas del sindicalismo ante la mundialización*”. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra
- Caputo, Orlando y Graciela Galarce (2006) *La huelga en minera escondida y la reactivación del movimiento social en Chile*, por OSAL-CLACSO.
- Campero, Guillermo (1997) “La economía política de las relaciones laborales 1990-2006”. En Serie de Estudios socio/económicos, N°37. CIEPLAN.
- 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 (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.
- CIPTAR, (2012) Centro de investigación en políticas públicas de Tarapacá. Línea de base económica de la región de Tarapacá. CIPTAR.
- Cortázar, René y Guillermo Campero (1985) “Las lógicas de la acción sindical en Chile”. En *Sindicalismo Latinoamericano en los 80*. Santiago, CL: CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Comisión de movimientos laborales.
- Cortés & Jaramillo, (1980) “Relaciones de poder en los conflictos laborales”. En *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 42, No. 2 (Apr. - Jun., 1980), pp. 799-833.
- Daher, Antonio(1993) *Regiones de economía abierta y cerrada*. Estudios Demográficos y Urbanos, Vol. 8, No. 3 (24) (Sep. - Dec., 1993), pp. 701-714
- Dasten, Julián Véjar (2012) *Tendencias de un sindicalismo fracturado*. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista. *Actual Marx/ Intervenciones* N° 13.
- Daroch, Solange (2007). “*Los conflictos laborales en Chile, principales ejes para la discusión*”.
- Delfini, Marcelo (2013) “La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes”. En *Revista Internacional de Sociología* (RIS) Vol.71, n° 1, pp. 91-114.
- Drake, Paul (2003). “El movimiento obrero en Chile: de la unidad popular a la concertación.” En *Revista Ciencias políticas*. Vol. XXIII. N°2, pp. 148- 158.

- Echeverría, Fernando (1989) “Introducción: Modernización y acción sindical en Chile”. En *Proposiciones* Vol.17 1989. Ediciones Sur, Chile. En *Proposiciones* Vol.17 1989. Ediciones Sur, Chile.
- Echeverría, Magdalena (2010) “*La Historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*”. Dirección de Trabajo, Santiago, Chile.
- Emili, Marcela (2011). “Reflexiones críticas de los estudios sobre trabajo y trabajadores en América Latina”. Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET N° 16, vol. XV, Verano 2011, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 (Caicyt-Conicet).
- Espinosa, Malva (1996). “*Tendencias sindicales: análisis de una década*”. Cuaderno de Investigación N°2 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Espinosa, Malva (1997). “*Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis termina*”l. Cuaderno de Investigación N°4 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Feres, María Ester (2008) “Gobiernos progresistas y movimiento sindical. La experiencia Chile”. Fundación Friederich. Ebert Stiftung. Santiago- Chile.
- Fleming, Peter y André Spicer (2003). “Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and resistance”. En *Organitazion*. Vol. 10(1): 157-179. Sage. Londo & Thousand Oaks, CA & New Delhi.
- Fleming, Peter y André Spicer (2007) *Contesting the Corporation: Struggle, Power and Resistance in Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- French-Davis, Ricardo (2002). “Distribución del ingreso y pobreza en Chile”. En *Chile 2001-2002. Impactos y desafíos de las crisis internacionales*. Flacso-Chile, Santiago.
- Feuer, Bjorn (1985). “Las pautas de acción del sindicalismo minero: un estudio preliminar (Bolivia, Chile y Perú 1950-1980)”. En *Sindicalismo Latinoamericano en los 80* .Santiago, CL: CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Comisión de movimientos laborales.
- Frege, Carola y John Kelly (2003). “Union revitalization strategies in comparative perspective” *European Journal of Industrial Relations*. Volume 9 Number 1 pp 7–24.
- Frías F., Patricio (2003). “*Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile 2000 2001*”. Serie Cuadernos de Investigación N°19. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Frías F., Patricio (1992). “*Movimiento sindical y transición a la democracia*”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Abril.

- Frías F., Patricio (1995). “*Desarrollo del sindicalismo chileno: 1995 – 1996*”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Programa de Economía del Trabajo (PET), 4º Informe anual. Santiago de Chile.
- Fontana Julián. (2005). “La renovación frustrada. El proceso del movimiento obrero en el modelo industrialista Argentino”. En Revista Latina de Comunicación Social, número 59, de enero-junio de 2005, La Laguna (Tenerife).
- Gálvez, Thelma (2001). “Para recalificar el empleo: lo clásico y lo nuevo”. Serie Cuadernos de Investigación N°14. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Octubre de 2001.
- Garretón, Manuel y Mauricio Covarazzi (1989). “*Muerte y resurrección de los partidos políticos en el autoritarismo y las transiciones en el cono sur*”. FLACSO.
- Garretón, Manuel (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la concertación en Chile, 1990-2010*. CLACSO –ed. ARCIS. Santiago.
- González, Julio César (2013) El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento. En Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo- Estudios culturales-narrativas sociológicas y literarias. NB- núcleo básico de revistas científicas argentinas (Caicyt-Conicet). N°20, Santiago del Estero, Argentina.
- Gómez, Marcelo (2009). “*Un modelo de análisis para entender las transformaciones del sindicalismo durante los Noventa en la Argentina*”. En *Conflicto Social* Año 2, N° 2, Diciembre.
- Grez, Sergio (2001). "La guerra preventiva: Santa María de Iquique. Las razones del poder". En *Mapocho*, N° 50, pp. 271-280.
- Grez, Sergio (2007). *Los anarquistas y el movimiento obrero la alborada de “la idea” en Chile, 1983-1915*. Santiago, Ed. LOM.
- Guerrero, Víctor (2007) “Minería y asentamiento humanos: los campamentos mineros en la provincia de Iquique”. *Revista Ciencias sociales* N°8. Iquique-Chile.
- Gutiérrez, Francisca (2010) “Militantismo sindical en Chile. Subjetivación, estrategia y socialización en trayectorias individuales”. En *Revista de Psicología* de la Universidad de Chile, Vol 19, N°1. Santiago.
- Jódar, Pere, Ramón Alós y Sergi Vidal (2008). “La relación entre afiliados y sindicatos”. En *ARXUS de ciencias sociales* N°118, pp. 39- 54.
- Jolin, Elizabeth (1974). “Espontaneidad y organización en el movimiento obrero”. En revista *Latino Americana de Sociología* N°2. Argentina.
- Leiva, Sandra y Ali Campos (2013). “Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile”. En revista *Psicoperspectivas*. Vol. 12, N° 2.

- Lenguita, Paula (2011) “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino”. En la revista *Nueva Sociedad* N°232, Argentina.
- Mac Clure, Óscar y Iván Valenzuela (1985). “*Conflictos n la gran minería del cobre 1973-1983*”. CEDAL. Santiago.
- Marshall, Adriana y Laura Perelman (2008). “Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina”. En *Desarrollo Económico*, Vol. 48, No. 189. pp. 3-30.
- Martínez Silva, Eleocadio (2009) “*Convertirse en ex obreros. La experiencia de los ex fundidores de Monterrey*”. En *Estudios Sociológicos*, Vol. 27, No. 81. pp. 837-859.
- Moguillansky, Graciela (1997). Chile: “Las reformas estructurales y la inversión privada en áreas de infraestructura”, 38 páginas, CEPAL, Santiago de Chile
- Morris, Pablo (2002). “Transformaciones en el imaginario sindical. Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos”. En *Aporte al Debate* N° 10.
- Muñoz, Mauricio (2012). “*La flexibilidad y su impacto en la configuración de subjetividades*”. Ed. ICAL, Santiago de Chile.
- Neffa, J. (1974). “El movimiento obrero latinoamericano y sus estrategias de participación social.” En *movimiento obrero, sindicato y poder en América Latina*. CEIL. El coloquio, Buenos Aires.
- Pinto, Julio (1990). “La transición laboral en el norte salitrero: la Provincia de Tarapacá y los orígenes del proletariado en Chile 1870-1890”. En *Historia* N°25, pp. 207-228.
- Pinto, Julio (1997). “Cuestión social o cuestión política? La lenta politización de la sociedad popular tarapaqueña hacia el fin de siglo (1889-1900)”. En *Historia* N° 30, pp.211-261.
- Salinero, Jorge (2006) Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. Cuaderno de Investigación N°29. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago.
- Santibáñez & Díaz, (2014) “Los trabajadores portuarios y las nuevas-viejas prácticas del empresariado”. En <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=190884>. Octubre.
- S.E.P (2006) “*Modernización Portuaria en Chile 1985-2006*”. Documento de trabajo. Santiago, Chile.
- Senarega, Humberto (2000) Modernización Portuaria: “Un desafío para el bicentenario”. Ensayo realizado en Julio de 2000, ganador del Primer Concurso de Extensión Académica relacionado con Intereses Marítimos, auspiciado por la Liga Marítima y la Academia de Guerra naval, para alumnos de dicho plantel.

- Soto, Álvaro (2009) Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo (ed. LOM ediciones, Universidad Alberto Hurtado).
- Svejnár, Jan; Terrell, Katherine (1993) “Exceso de empleo en el sector transporte: el caso de Chile”. En *Estudios de Economía*, vol. 20, pp.103-151.
- Tironi, Eugenio, Martínez, Javier (1983). “La clase obrera en el nuevo estilo de desarrollo: un enfoque estructural”. En *Chile 1973-1980*. Flacso-México.
- Valdivia de Ortiz, Verónica y Julio Pinto (2001). *¿Revolución proletaria o Querida chusma“?. Socialismo y alessandrismo en la pugna por la politización pampina (1911 – 1932)*. Ed LOM. Santiago.
- Valdivia de Ortiz, Verónica, Julio Pinto y Pablo Artaza (2003) “Patria y clase en los albores de la identidad pampina (1860-1890)”. Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura, Universidad Nacional de Colombia, No.32 (2005). Este artículo apareció antes en *Historia*, No.36, 2003
- Valenzuela, Jaime (1999). Reseña al libro “Trabajo y rebeldías en la Pampa Salitrera. El ciclo del salitre y la reconfiguración de las identidades populares (1850-1900). Ed. Editorial Universidad de Santiago. En *Historia*, Santiago, Chile
- Weffort, Francisco (1968). *Clases populares y desenvolvimiento social (contribución al estudio del populismo)*. Instituto de estudio Latinoamericano de planificación económica y social. IELPS.
- Zapata, Francisco (1993). “Reestructuración económica, democratización política y sindicalismo en América Latina”. En *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*. Ed. Rainer Dombois/ Ludger Pries. México.

## DOCUMENTOS

- Documento balance financiero, Empresa Portuaria de Iquique, E.P.I. 2004-2005.
- La estrella, (2004). “Encabezados por Jorge Silva Berón, trece dirigentes de distintos sindicatos marítimos y portuarios firmaron un documento en que reactivan la Coordinadora Marítima Portuaria de Iquique.” 4 de Mayo.
- La Estrella (2004). “Apedrean casa de trabajador de ITI”. Pág. A-26. 20 de Octubre.
- La Estrella (2004). “Y de Soria, con él se comparten todas las ideas de crecimiento portuario y apertura de rutas”. Pág. C-8. 31 de Octubre
- Menares, Óscar (2008) “Apunte de derecho laboral portuario”. Documento técnico interno de la UPCH.

- El ciudadano, (2011), “Estibadores en Chile o como la economía del país se sustenta en trabajadores eventuales”. Parra. 13 de Julio.
- Declaración de la Unión Portuaria de Chile (2011) “La unión Portuaria de Chile firme con los estudiantes”. Ciudad de Tocopilla.
- El Mostrador, (2013). “Cerca del 85% de los puertos están paralizados y el gobierno estudia aplicar la ley de seguridad del Estado. 4 de Abril
- Empresa Portuaria de Iquique (2014). “El puerto de Iquique: balance post terremoto” 6 de Junio. Fuente: <http://www.epi.cl/el-puerto-de-iquique-balance-post-terremotos/>
- El Longino de Iquique, 4 de Abril, 2014. Fuente: <http://diariolongino.cl/?p=2290>
- La Estrella de Iquique ([http://www.estrellaiquique.cl/prontus4\\_notas/site/artic/20090723/pags/20090723004002.html](http://www.estrellaiquique.cl/prontus4_notas/site/artic/20090723/pags/20090723004002.html))
- El Mercurio, (2014) Sección economía y negocios, B-6; día 21 de Septiembre del 2014
- CIPSTRA (2014). “Fin de la Nominación en San Antonio”. Escrito el 30 de Septiembre del 2014 por Patricia Iglesia.
- CIPER (2014) “La movida de la empresa de grupos Matte y Angelini que hizo caer a líder sindical portuario”. Escrito en 27 de Noviembre por Juan Pablo Figueroa.
- Minuta explicativa de posturas de la Unión Portuaria de Chile ante la ley corta, 2014.
- Foto extraída de la página web [www. Agua. Cl](http://www.aqua.cl). Edición 9 de Abril del 2014. Fuente:<http://www.aqua.cl/2014/04/09/puerto-de-iquique-opera-parcialmente-por-danos-en-sitios-1-y-2-tras-terremoto/>
- [http://www.diariopanorama.com/seccion/mundo\\_17/la-cronologia-del-terremoto-y-alerta-de-tsunami\\_a\\_169331](http://www.diariopanorama.com/seccion/mundo_17/la-cronologia-del-terremoto-y-alerta-de-tsunami_a_169331)
- <http://www.goretarapaca.gov.cl/index.php/8-noticias/201-mitchel-cartes-asumio-38>

## ENTREVISTAS

Trabajadores portuarios:

Cristóbal, 7 de Mayo 2014  
David, 16 de Junio del 2014  
David R, 26 de Febrero de 2014  
Felipe, 4 de Junio de 2014  
Jaqueline, 3 de Junio del 2014  
Javier, 3 de Junio de 2014  
Marcos, 4 de Junio de 2014  
Nelson, 17 de Abril  
Patricio, 22 de Abril de 2014  
Rubén, 3 de Junio

Expertos:

Rigoberto Sánchez, 30 de Mayo  
Alfredo Leiton, 22 de Mayo  
Sebastián Vergara, 5 de Mayo  
Hernán Figueroa, s/ fecha  
Daniel Riquelme, 9, 23 y 24 de Mayo

## ANEXOS

### Trabajo de campo, algunas reflexiones

El conocimiento real de las condiciones de trabajo, organización y lucha de los trabajadores pertenecientes a la Federación sindical Portuaria- FETRAPI- fue posible gracias a la oportunidad privilegiada de compartir cotidiana y diariamente con ellos. Existieron momentos claves que me permitieron observar de cerca diversas dinámicas, mientras otras debieron ser profundizadas a través de entrevistas. A continuación a modo de síntesis de trabajo de terreno, señalaré en primer lugar, cómo fue mi acceso a la FETRAPI, posterior a ello, señalaré las herramientas que fueron utilizadas para la recolección de información y en tercer lugar, señalaré los hitos más trascendentes de la investigación.

#### **¿Cómo fue el acercamiento a la FETRAPI?**

El compartir con ellos se dio gracias a la cercanía mía con uno de los hijos de uno de los dirigentes sindicales de tal Federación. Aquel primer acercamiento fue una larga y extendida entrevista de contextualización, lo que permitió tener posteriormente una reunión con el presidente de la FETRAPI, Nelson Francino. En esa reunión realizada el 1 de Abril, expuse mis intenciones, motivaciones y objetivos de investigación que en esos momentos eran: estudiar sus repertorios de acción, identidad y modelo sindical a partir del estudio comparado de dos de sus conflictos sindicales más representativos (2004 y 2011). Ese acercamiento de índole más “institucional” -donde mostré mi certificado de alumna regular de FLACSO- se extendió durante todo el día, lo que terminó en una aceptación a mi propuesta de investigación. Sin embargo, ese mismo día a eso de las 20:45 horas aconteció, lo que sería uno de los eventos importantes de mi investigación, el terremoto de 8.2 escala Richter con epicentro en Iquique. A partir de ahí, todo fue distinto. Lo que en principio iban a ser entrevistas varias y algunas observaciones, se transformó en una experiencia de vida.

Posterior al terremoto, la investigación tomó un carácter distinto, se volvió tremendamente dinámica. Las sucesivas negociaciones, marchas y reuniones sindicales fueron “pan de cada día”. Sin darme cuenta, estaba envuelta como observadora en primera fila de un proceso de conflictividad laboral. La solución frente a la destrucción total su lugar de trabajo, el molo N°1, , no iba llegar sin la movilización de los trabajadores. Y así fue.

Si bien éste fue un evento casual trágico que cambió las condiciones materiales en el ámbito laboral, lo que llama la atención es que a nivel sindical algunas dinámicas son parte constitutivas del quehacer sindical de la Federación, que trascienden al terremoto. Lo interesante de este evento, y como lo hemos señalado en la presentación de esta investigación, es que nos abre un espacio de análisis interesante porque nos permite observar, por un lado, “in situ” el comportamiento sindical de la Federación, y por otro, las formas precedentes como pasado vivo que se reactivan en cada episodio importante, como lo fue éste.

Para tal ejercicio, las herramientas de recolección de información fueron modificadas. En un principio las entrevistas iban a ser la herramienta clave pero, debido al terremoto que condicionó los ánimos y tiempos de los trabajadores, tuvimos que agregar otras como: la etnografía y la técnica de participación observante. A continuación detallaremos lo que significó esto.

### **Técnicas de recopilación de información**

El estudio se efectúa entre los meses de Abril y Junio del presente año en la ciudad de Iquique, región de Tarapacá, Chile. Lugar donde se ubica la FETRAPI. La recopilación de datos se basó en técnicas cualitativas. Las herramientas utilizadas fueron las siguientes:

A) Entrevistas semi-estructuradas a trabajadores y dirigentes sindicales (14); Entrevistas a Gerentes generales (1); ex seremis del Interior (1) y asesores jurídicos (2). Aunque la entrevista fue una herramienta que no dejamos de usar, hubo momentos en donde no fue utilizada sistemáticamente. Al inicio tuvieron el objetivo de recopilar información más general, debido al desconocimiento del trabajo portuario, de las dinámicas internas y los actores claves. Solo al final las entrevistas detalladas fueron realizadas.

B) Registros fílmicos, fotográfico y recopilación de información periodística. Pudimos acceder, gracias a uno de los voceros de FESIPORT, a dos videos de las protestas del 2004, donde se observa la toma del acceso al puerto. Además accedimos a la prensa escrita de ese año, y a algunas noticias de años más recientes. En relación al registro fotográfico, todas las actividades públicas como las marchas y algunas negociaciones fueron registradas entre esos meses.

C) Observaciones bajo técnica de observación participante y etnografía a distintos acontecimientos: marchas, viajes y asambleas. El uso de la etnografía como método NOS permitió construir profundamente no sólo las formas de lucha, sino también, “la producción de sentido... en los niveles individuales y colectivos.” (Auyero, 2004: 21).

### **Eventos importantes**

#### ***Reuniones de negociación.***

8 de Abril, visita de la Ministra del Trabajo, Javiera Blanco, para conocer de cerca las necesidades y condiciones en las que se encontraban los trabajadores portuarios de la región. Trae propuestas de mitigación para los trabajadores afectados.

24 de Abril: Reunión con el Gerente General de la I.T.I, Terminal Internacional de Iquique. En ella se establece el compromiso de la empresa de posibilitar el trabajo de la FETRAPI en sus molos de atraques. La FETRAPI podrá trabajar sus buques en la ITI.

#### ***Marchas y actividades públicas post terremoto***

24 de Abril: Marcha a la Intendencia por lentitud proceso de reconstrucción y solución a la población en general

30 de Abril: Paro regional. Barricada en el puerto.

1 de Mayo: celebración del día del trabajador. Acto cultural.

8 de Mayo: Marcha convocada por la CONFECH, donde la FETRAPI participó.

#### ***Viajes a reuniones de la Unión Portuaria del Norte***

9 de Mayo viaje a Antofagasta. Actividad universitaria que buscaba dar a conocer los últimos hechos de conflicto portuario que se desató en Mejillones en Enero del 2014. Primera instancia de acercamiento a trabajadores portuarios fuera de Iquique, en esta ocasión conocimos a Daniel Riquelme, asesor de la Unión Portuaria de Atacama.

23-24 de Mayo, viaje a Tocopilla. Actividad que buscaba incluir al puerto de Tocopilla a la UPCH. Se logra. Instancia de acercamiento a trabajadores de la I.T.I y a trabajadores de diversos puertos del norte de Chile

**Lista de entrevistas a trabajadores portuarios:**

<b>Nombre</b>	<b>Años en la Federación</b>	<b>Estatus sindical</b>	<b>Fecha</b>	<b>Organización</b>
Cristóbal	3 años	Dirigente	7 de Mayo	FESIPORT
David	15 años	Ex dirigente	16 de Junio	FETRAPI
David R.	16 años	Dirigente	26 de Febrero	FETRAPI
Felipe	6 años	Trabajador de base	4 de Junio	FETRAPI
Jaqueline	3 años.	Trabajador de base	3 de Junio	FETRAPI
Javier	20 años	Trabajador de base	3 de Junio	FETRAPI
Marcos	27 años. Dirigente sindical desde el 2005.	Dirigente	4 de Junio	FETRAPI
Nelson	15 años	Presidente	17 Abril	FETRAPI
Patricio	20 años	Trabajador de base	22 de Abril	FETRAPI
Rubén	7 años	Trabajador de base	3 de Junio	FETRAPI

**Lista entrevistas personas específicas**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha entrevista</b>	<b>Organización</b>
Rigoberto Sánchez	Ex seremi de Gobierno bajo presidencia de Ricardo Lagos	30 de Mayo, Iquique	Estado
Alfredo Leiton	Gerente General	22 de Mayo, Iquique	Empresa Portuaria de Iquique [ E.P.I]
Sebastián Vergara	Ex apoderado estudiantil de la Federación	5 de Mayo, Iquique	Universidad Arturo Prat [U.N.A.P]
Hernán Figueroa	Asesor legal		FETRAPI
Daniel Riquelme	Asesor legal	9, 23 y 24 de Mayo. Tocopilla y Antofagasta.	Unión Portuaria de Atacama [U.P.A]