

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Trabajadores portuarios de San Antonio frente al cambio tecnológico: estrategias y tensiones en el contexto del neoliberalismo chileno

San Antonio Dockworkers Facing Technological Change: Strategies and Tensions in the Context of Chilean Neoliberalism

CAMILA ÁLVAREZ TORRES

Instituto de Estudios Internacionales (INTE), Universidad Arturo Prat, Chile

RESUMEN El transporte marítimo es un negocio internacional en el que los puertos ocupan una posición estratégica. Su evolución presenta diversos desafíos para los trabajadores portuarios, quienes deben resguardar sus oficios y espacios de trabajo. Desde el enfoque de la revitalización sindical, este artículo analiza el desarrollo de las estrategias que los trabajadores portuarios organizados despliegan para enfrentar el cambio tecnológico en un contexto laboral altamente hostil, como el chileno. A través de un estudio de caso, se realizaron un total de 18 entrevistas durante el año 2021. La evidencia indica que tanto el mercado desregulado de contratación de la mano de obra portuaria como la ausencia de negociación sectorial constituyen factores explicativos que debilitan particularmente la posición estratégica de estos trabajadores al momento de enfrentar dichos desafíos.

PALABRAS CLAVE Trabajadores portuarios; estrategia sindical; puertos; relaciones laborales; negociación tecnológica.



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

ABSTRACT Maritime transport is an international business in which ports occupy a strategic position. Its evolution poses various challenges for dockworkers, who must safeguard their occupations and workplaces. From a union revitalization perspective, this article analyzes the development of strategies deployed by organized dockworkers to confront technological change in a highly hostile labor context, as exemplified by the Chilean case. Using a case study approach, a total of 18 interviews were conducted in 2021. The evidence indicates that both the deregulated port labor contracting market and the absence of sectoral bargaining are key explanatory factors that significantly weaken the strategic position of these workers when facing such challenges.

KEY WORDS Dockworkers; union strategy; ports; labor relations; technological bargaining.

Introducción

El transporte marítimo es un negocio esencialmente internacional, con los puertos como el lugar terrestre donde transita en la actualidad la mayor parte del flujo de mercancía a nivel global (Valdaliso Gago, 2001). La evolución de la industria portuaria ha estado condicionada por diversos cambios en su historia reciente. De manera especial, tres transformaciones han modelado el sistema portuario desde la mitad del siglo XX hasta la actualidad: la introducción del container en la gestión del transporte de mercancías durante las décadas de los 1960 y 1970 (Cole, 2018); el acelerado e intenso intercambio mercantil producto de la globalización, iniciado durante la década de los 1980 (Beneyto, 2016; Munck, 2018), y, más recientemente, la introducción intensiva de la automatización en los procesos de trabajo en el contexto de la denominada “revolución logística” (Bottasso et al., 2013), entendida como los cambios radicales en la producción y distribución de mercancías a escala global que han afectado la fisonomía de la infraestructura portuaria (Budrovich, 2020; Mezzadra & Neilson, 2019; Neilson & Rossiter, 2017). El incremento del comercio internacional ha generado un paulatino proceso de cambio en distintos sectores industriales, y los puertos son la primera línea de estas transformaciones. En la actualidad, existen escasas investigaciones sobre el fenómeno de la adaptación sindical a estos procesos, y los estudios sobre el trabajado portuario (la estiba) no son la excepción (Álvarez, 2020; Brzovic & Álvarez, 2025; Varela, 2019). De manera particular, el objetivo del artículo es explicar la debilidad estratégica que tienen los trabajadores del puerto de San Antonio frente a los cambios tecnológicos recientes en el contexto de un marco de relaciones laborales altamente hostil, como es el caso chileno. Se analizarán dos dimensiones que explican esta debilidad: el desregulado mercado de la contratación de la mano de obra portua-

ria y la ausencia de la negociación sectorial, así como sus efectos en el despliegue de estrategias sindicales.

Para abordar tal problemática, se optó por un marco metodológico basado en el estudio de casos (Coller, 2005; Yin, 2014). Se escogió un enfoque cualitativo en todos los aspectos metodológicos de la investigación con el propósito de profundizar en la comprensión causal entre las dimensiones señaladas y las estrategias desarrolladas por los sindicatos portuarios. El principal método de obtención de información elegido fue la entrevista semidirigida o semiestructurada, individualizada y temática (Verd y Lozares, 2016). Se realizaron un total de 18 entrevistas, principalmente a dirigentes de los diversos sindicatos del puerto de San Antonio durante gran parte del 2021. Junto con lo anterior, se visitaron durante ese periodo y diciembre del 2022, las sedes sindicales y las instalaciones portuarias, para darle contexto al estudio.

El artículo se estructura de la siguiente manera. En la primera parte, abordamos la construcción del concepto de estrategias sindical, a partir del enfoque de la revitalización sindical. En la segunda parte, describimos los factores explicativos que debilitan la elaboración de las estrategias de los sindicatos, esto es, la desregulación del mercado de la contratación de la mano de obra portuaria y la ausencia de la negociación sectorial. En la tercera sección, se analizará las estrategias de los sindicatos frente a los cambios dentro del contexto laboral signado por las características antes señaladas.

Marco teórico

Como se ha planteado, la estrategia sindical (en adelante ES) es el eje de análisis transversal del artículo. La discusión sobre sobre aquello no se puede comprender fuera del debate derivado de la discusión teórica sobre la revitalización sindical (*Labor Revitalization Studies*). Precisamente, para aprehender científicamente este concepto, los estudios laborales han retomado la investigación de las y los sujetos laborales y sus estrategias, más concretamente sus acciones en distintos escenarios (Caputo & Galarce, 2006; Julián, 2017; Núñez & Aravena, 2009), pero, especialmente, los sentidos, cambios y continuidades que adquieren las estrategias en el proceso de revitalización posterior a las reformas neoliberales (Campos & Martín-Artiles, 2011; Pérez et al., 2016). En ese sentido, este enfoque estructurante permite analizar y estudiar al colectivo de trabajadores ya no como víctimas pasivas de la reestructuración económica e institucional neoliberal, sino como sujetos que se transforman, resisten y que incluso pueden mejorar sus condiciones laborales (Marticorena & Urso, 2021). Por tanto, la revitalización del estudio de las estrategias sindicales, responde a un contexto de fuerte declive de su capacidad de negociación y representación en un debate más amplio sobre la crisis de los actores sociales en las democracias liberales (Julián Véjar, 2020). El actual debate sobre las ES tiene diversos enfoques: algunos/as han puesto su acento en la revitalización a partir de nuevas prácticas para incentivar la afiliación en

sectores con una histórica baja participación, como el comercio (Gasparri et al., 2019; Ibsen & Tapia, 2017), mientras que otros/as autores/as han estudiado la utilización de medios tecnológicos para incentivar la participación sindical (Carneiro & Costa, 2021; Martínez Lucio et al., 2021).

El análisis de las ES ha sido un tema clásico de los estudios laborales. Sin embargo, a la hora de operativizar su contenido, la mayoría de las investigaciones operativizan su contenido de manera ambivalente, dejando la precisión del concepto al ejercicio empírico (Schmalz, 2017). Como argumentaron Medel y Pérez para el concepto de “huelga laboral”, la categoría de estrategia sindical “presenta un problema de excesiva extensión, y, por ende, de pérdida de comprensión o de poca capacidad de diferenciación” (Medel & Pérez, 2017, p. 26); así, el concepto se vuelve abstracto porque sirve para todo, pero no explica la realidad concreta que se quiere estudiar. Algunos artículos se plantean el estudio de las ES, pero desarrollan otros como “acción sindical” e “incidencia sindical”, profundizando escasamente en el propio concepto que se plantean. Esta ambivalencia e imprecisión es un problema para encontrar una adecuada definición y adentrarnos a comprender nuevos enfoques teóricos sobre el concepto. A pesar de estas dificultades y por paradójico que resulte, el concepto de estrategia sindical se utiliza con frecuencia en las investigaciones sobre conflictos laborales, negociación colectiva y recuperación de poder sindical, por lo que es asumido y ocupado profusamente por muchos/as investigadores/as, sin abordar el debate teórico.

Una propuesta para definir y operativizar este concepto es la que presentamos a continuación. De manera general, entenderemos a las estrategias sindicales como las “acciones colectivas concertadas de grupos de trabajadores sindicalizados frente al empresariado, Estado y la sociedad en diferentes niveles: sectorial, territorial y confederal” (Pitxier & Sánchez, 2008, pp. 90-91). Son las acciones que ponen en juego los sindicatos para influir sobre los otros actores de las relaciones laborales al momento de negociar colectivamente. Esto implica coordinar, definir y alcanzar sus objetivos, los cuales tienden a estar mediados por su estructura u organización, la movilización de recursos, y las alianzas y/o coaliciones con movimientos sociales, el Estado u otras organizaciones sindicales a nivel nacional, regional o internacional (Bensusán & Subiñas, 2014; Frege & Kelly, 2003). Se desprende entonces que “las estrategias desplegadas para alcanzar los objetivos trazados por los sindicatos, estarán íntimamente ligadas a las capacidades de los sindicatos para poner en acción sus recursos de poder” (Pontoni, 2011, p. 3).

Como propuesta para operativizar este concepto, partiremos de la premisa que las ES son elementos multidimensionales, es decir, que contienen diferentes niveles y dimensiones que abordan recursos, acciones y objetivos. Definiremos “recursos” como “activos fijos o dependientes de la trayectoria a los que un actor normalmente puede acceder y movilizar” (Lévesque & Murray, 2010, p. 335). Siguiendo los aportes de la

teoría de los recursos de poder sindical, pueden dividirse en cuatro: poder asociativo, poder estructural, poder institucional y poder social (Schmalz & Dörre, 2018). En tanto, entenderemos por “acciones” todas las manifestaciones explícitas de cara al mundo público que los sindicatos generan para evidenciar y publicitar sus demandas, ya sea frente a la sociedad, reivindicaciones de tipo social; de cara al empleador, en relación con sus demandas laborales, y/o ante el Estado, traducidas como demandas por derechos sociales y laborales. Por último, definimos como “objetivos” la orientación final de los elementos anteriores, es decir, la meta por la cual se concretan las acciones y se movilizan los recursos con el fin de mejorar la situación de los trabajadores “tanto en sus condiciones laborales concretas como en lo que respecta entre otros factores, a la evolución futura del empleo o al bienestar” (Pitxier & Sánchez, 2008, p. 92).

Marco metodológico

Este artículo es un estudio de caso que centra su atención en el desarrollo de las estrategias sindicales de los diversos sindicatos del puerto de San Antonio. El principal método de obtención de información elegido fue la entrevista semidirigida o semiestructurada, individualizada y temática (Verd y Lozares, 2016), que nos permitió acercarnos de mejor manera a comprender la composición de la unidad de análisis. Debido a las extendidas restricciones de movilidad que se produjeron en Chile desde marzo de 2020 hasta mediados del 2022, los viajes dentro del país sufrieron fuertes prohibiciones. A pesar de estas complicaciones de movilidad, se logró a mediados de marzo de 2021 concretar el trabajo de campo en la ciudad puerto, realizando la cantidad de 18 entrevistas en este periodo. Posteriormente, durante diciembre de 2022 se abrió la posibilidad de visitar los terminales de contenedores del puerto de San Antonio: Puerto Central y San Antonio Terminal Internacional S.A. (STI). Gracias a las gestiones de diversos dirigentes, se pudo ingresar y observar el movimiento de las grúas, los patios, las distintas salas de operaciones, los movimientos de *control gate* y la infraestructura en general.

La unidad de información estuvo compuesta por tres grupos de informantes claves: el primer grupo, y más numeroso, fueron las y los dirigentes sindicales, a quienes se entrevistó de manera más intensiva; el segundo grupo, fueron las autoridades y funcionarios/as públicos/as vinculados/as a los puertos (autoridades portuarias), y, como tercer grupo, para desarrollar y comprender mejor el contexto portuario chileno, estuvo compuesto por las y los expertos en el sector (profesionales y académicos) (Ver Tabla N°1). La información recopilada durante el trabajo de campo fue analizada por medio de técnicas de análisis de contenido cualitativo, que permitieron describir sistemáticamente los significados manifiestos y latentes del material, reduciendo su complejidad (Schreier, 2014). Se trató, en términos de Coller (2005), de un ir y venir

desde la teoría a los materiales, con el objeto de reconstruir las conceptualizaciones discutidas en el marco analítico del estudio. Se realizó un análisis de contenido de las entrevistas con el soporte del programa Atlas.Ti. El programa se utilizó para ordenar y sistematizar la información proveniente de las entrevistas efectuadas durante el transcurso de la investigación.

Tabla 1

Número de entrevistas realizadas en Chile, año 2021, a partir de los distintos perfiles de entrevistados/as.

Tipo entrevista	Chile
Dirigentes/as y trabajadores/as de base	10
Autoridades Portuarias	2
Dirigentes/as Nacionales	1
Expertos/as académicos	2
Expertos/as laborales	3
Total	18

Fuente: elaboración propia.

La diversa y compleja trama de la contratación portuaria en Chile

Régimen histórico de contratación del trabajo portuario (la estiba) en Chile: el sistema de la nombrada

En Chile los/as trabajadores portuarios tuvieron hasta 1981 una relación laboral especial con sus empleadores, *la nombrada* (Santibáñez Rebolledo, 2017). Ese vínculo especial se fundamentó principalmente en la naturaleza cambiante del trabajo en los puertos, cuya irregularidad y la exigencia de disponibilidad temporal absoluta de los trabajadores, necesitó de normas laborales especiales que posibilitaron ese dinamismo (Ballester, 2014). La importancia de este vínculo laboral para el funcionamiento de los puertos significó la intervención estatal en su protección, lo que se expresó de diversas maneras. Es así que, durante gran parte del siglo XX, la gestión de la contratación quedó en el ámbito de la autonomía sindical para crear sus propias reglas de regulación de dicho mercado de mano de obra (Díaz & Santibáñez Rebolledo, 2014). Este vínculo especial tuvo diversas expresiones jurídicas a lo largo del tiempo, siendo afectado por diversos procesos de liberalización desde fines del siglo XX hasta la actualidad.

Como señalábamos, la modalidad histórica de la organización del trabajo portuario en Chile fue *la nombrada*. Este sistema permitió que todas y todos los trabajadores asociados a un sindicato fueran llamados a constituir cuadrillas de trabajo en la medida que avanzaba una lista de inscritos (Seguel, 2020). 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 las y los trabajadores conforme a cupos convenidos de antemano con la empresa (Menares, 2008). De manera resumida, la nombrada no fue sólo la forma en que los sindicatos fueron capaces 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 estuvo estipulada y explicitada en ninguna ley, por lo que debe entenderse como una práctica extralegal, de tradición consuetudinaria, que solo existió en este sector. En definitiva, respondió a una tradición histórica de la organización del trabajo regido por los sindicatos portuarios. Una descripción de este fenómeno se ofrece en el siguiente párrafo:

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 ahorran mano de obra y aumentar el número de personas que integran las cuadrillas de trabajadores (Menares, 2008, p. 2).

La nombrada se consolidó debido a la restricción de la matrícula, certificado que posibilitaba a un/a trabajador/a desempeñar faenas dentro de los recintos portuarios. Así los sindicatos se volvieron estratégicamente poderosos, puesto que regulaban el ingreso de trabajadores/as al mundo del puerto y tenían la facultad de pactar acuerdos de contratación y cuotas de trabajadores/as con las empresas navieras. Se convirtieron en un actor dinámico y estratégico en la economía nacional hasta 1981. Posterior a esta fecha, la eliminación de la nombrada fue posible debido a la entrada en vigor de la ley N°18.032 durante ese año, que tuvo entre sus consecuencias la eliminación del carácter restrictivo de la entrega de la matrícula y los centros de contratación (Santibáñez Rebolledo et al., 2024).

Los estibadores chilenos pasaron de organizar centros de contratación y selección de trabajadores/as conforme a cupos convenidos de antemano con las empresas de muellajes (Menares, 2008), bajo el mecanismo de *la nombrada* y un restrictivo sistema de permisos de trabajo, a perder este poder como resultado de la creación de la ley N°18.032, cuya implementación “alteró fundamentalmente el sistema de negociación colectiva a través de la eliminación del sistema restrictivo de permiso de trabajo” (Svejnar & Terrell, 1993, p. 124). La desregulación del “sistema de matrícula” provocó la pérdida de control de los sindicatos sobre la mano de obra, lo que significó, en la

práctica, exceso de mano de obra. Entre los efectos más drásticos que generó esta ley estuvieron:

un 80% de disminución en los salarios y una flexibilización evidenciable en el no reconocimiento de las especialidades, la consecuente instauración de la polifuncionalidad, y el cambio de la doble jornada de seis horas por tres turnos de siete horas y media, que incrementó notoriamente la accidentalidad” (Gaudichaud & Santibáñez, 2017, p. 304).

Las reformas al sector producidas en Chile durante la década de los 1980, en plena dictadura cívico-militar, significaron un cambio radical del modelo de contratación del trabajo portuario. Tales reformas tuvieron como efecto la desregulación de la contratación por medio de la eliminación de las restricciones de los permisos de trabajo y el apaciguamiento forzado de la acción sindical en los puertos (Cuevas & Budrovich, 2020). La pérdida de control sindical sobre el mercado laboral significó un golpe al poder estructural del sindicalismo portuario chileno, fenómeno que hasta el día de hoy perdura por el acceso desregulado al mercado del trabajo (Ver Tabla N°2).

Tabla 2
Las reformas del sistema portuario chileno.

1960	DFL N°290. Ley orgánica que crea la figura de la Empresa Portuaria de Chile (Ministerio de Hacienda).
	DFL N°340. Decreto con fuerza de ley sobre concesiones marítimas que estipula la creación de puertos privados.
1981	Ley N°18.042. Redefinió el rol del Estado en la gestión de los puertos. Se creó la Corporación Nacional Portuaria y las sociedades anónimas por puerto.
	Ley N°18.032, que alteró el sistema de negociación colectiva a través de la eliminación del sistema restrictivo de permiso de trabajo, referencias de los sindicatos, reglas del juego y negociación colectiva a nivel nacional. La desregulación del “sistema de matrícula” se tradujo en la pérdida de control de los sindicatos sobre la mano de obra.
1997	Ley N°19.542 de Modernización del sector Portuario Estatal. Se licitan los puertos públicos, se elimina la EMPORCHI y se crean las empresas portuarias. El Estado perdió definitivamente la exclusividad de tal actividad, permitiéndose a las empresas privadas el libre acceso a la operación de servicios de movilización de carga (Senarega Puga, 2000).

Fuente: elaboración propia.

Modelo actual de la contratación en el sector portuario chileno: dos regímenes de contratación y sus múltiples contratos

El actual modelo chileno de contratación portuaria es un campo complejo de comprender porque contiene diversos elementos jurídicos y de organización social del empleo. En relación con el régimen de contratación, la definición de trabajador/a portuario/a está contenida entre los artículos 13 y 145 del Código Laboral y lo define como:

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 (Código del Trabajo de Chile, 2002, Art. 133., Inc. 1.).

A pesar de que esta definición establece funciones y espacios de trabajo, la Dirección del Trabajo ha debido precisar por medio de diversos dictámenes que “la calidad de trabajador portuario se determina observando la concurrencia de dos circunstancias: la función o faena que se desarrolla y el espacio físico en que ésta tiene lugar” (Dirección del Trabajo, 2019). A estas definiciones jurídicas se debe agregar otro elemento: toda y todo trabajador requiere una tarjeta para acceder al recinto portuario. Esta tarjeta, que tiene validez por cinco años renovables, es llamada comúnmente “carné portuario”, “tarjeta portuaria” o “tarjeta roja”, y a partir de 2018 es entregada y fiscalizada por la Dirección del Trabajo (en adelante DT), anteriormente gestionada por la Autoridad Marítima (en adelante AM). A pesar de la obtención de esta tarjeta portuaria, solo tiene valor si el trabajador realizar turnos en el puerto de manera sistemática y continua en el tiempo. Otro elemento que considerar para definir adecuadamente el modelo de contratación del trabajo portuario está relacionado precisamente con los diversos tipos de contratos. Entre las leyes y los dictámenes de la DT, podemos identificar que existen dos regímenes de contratación: quien son contratados/as por tiempo indefinido y plazo fijo y quienes tienen contratos eventuales. Ambos regímenes, a la vez, los componen distintos tipos de contratos: en el primero existen los de renta fija y los de renta variable o bono de producción, mientras que dentro de las y los trabajadores eventuales existen los “puros” y quienes firman un Convenio de Prestación de puestos de Trabajo (CPPT) (Ver Figura N°1 y Tabla N°3). A pesar de la diversidad contractual que caracteriza al régimen de contratación en este sector, la totalidad de las y los trabajadores están cubiertos/as por alguno de estos contratos y, a su vez, la gran mayoría forman parte de sindicatos (Seguel, 2019). Las cifras actuales de trabajadores/as contratados/as en Chile, según los datos de la Cámara Marítima y Portuaria (CAMPORT), son de 10.937 estibadores/as, cifra que aumenta a 13.000 si consideramos a quienes lo hacen de manera ocasional por tener otros ingresos y oficios, a quienes se denomina “eventuales ocasionales” (CAMPORT, 2020).

En definitiva, el modelo de organización de la contratación del trabajo portuario en Chile, desde 1981, se encuentra liberalizado y su acceso está mediado fuertemente por el mercado. De esta manera, la diversificación contractual debilita el poder asociativo de este sector, toda vez que quita representación sindical , debido a que no permite que las negociaciones colectivas enfrenten a un solo empleador y bajo una sola figura sindical (Santibáñez Rebolledo et al., 2024).

Figura 1
Esquema de los tipos de contrato en el sector portuario en la actualidad en Chile.



Fuente: elaboración propia.

Tabla 3

Tipos de regímenes de contratación portuaria en Chile.

Trabajador/a renta fija	Existe un porcentaje menor de trabajadores/as que son contratados/as directamente por las empresas navieras. Cuentan con todas las garantías de un contrato fijo o indefinido (vacaciones pagadas, antigüedad, cajas de compensación, etc.). 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 el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descanso a empresas de muellaje (Menares, 2008).
Trabajador/a renta variable	Son trabajadores/as permanentes cuya remuneración está compuesta por un sueldo base más un bono o asignación por turno o jornada realizada, consistente en seis o menos días de trabajo, con al menos un día de descanso en el ciclo semanal, laborando sobre la base de lo que se denomina en el sector “turno por medio”, “turno intercalado” o “turno alternado” (Menares, 2008). Están afectos/as al Código del Trabajo.
Trabajador eventual Con Convenio de Prestación de puestos de Trabajo (CPPT)	“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” (Dirección del Trabajo, 2017).
Trabajador Eventual sin CPPT	Trabajadores/as “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” (Dirección del Trabajo, 2010). Hay cuatro tipos de eventuales puros, que dependerá del número de turnos que trabajan en un año: (1) ocasionales, quienes realizan entre 1 a 24 turnos al año y sus turnos presentan una alta dispersión dentro del año; (2) estacionales, quienes realizan entre 3,5 a 6,5 turnos al mes, como promedio, pero concentrados en 3 a 4 meses en el año, los que en general coinciden con los períodos de mayor demanda del sistema portuario; (3) esporádicos, quienes realizan entre 3,5 a 6,5 turnos al mes, como promedio, distribuidos a lo largo de los 12 meses del año; y (4) regulares, quienes realizan entre 9 y 24 turnos al mes, a lo largo de los 12 meses del año (CAMPORT, 2020, pp. 3-4).

Fuente: elaboración propia.

Las respuestas a la imposibilidad de negociar sectorialmente: el caso chileno

La institucionalidad laboral chilena está altamente descentralizada, siendo el nivel sectorial inexistente. La disolución de este último llegó con el Plan Laboral de 1979 bajo el Decreto Ley N°2.756, que permitió la abolición de los sindicatos por ramas productivas e implementó la negociación por empresa. La ausencia histórica de este instrumento legal ha significado el debilitamiento del movimiento sindical chileno (Julián Véjar, 2020; Pérez et al., 2017). De esta manera, “que la negociación colectiva tome lugar al nivel de empresa es algo que encierra bastantes especificidades en el caso chileno y que lo perfilan como un caso extremo” (Durán, 2023, p. 83). El mismo autor señala que lo extremo de esta situación deviene precisamente de que la empresa se vuelve “el nivel techo y no el nivel piso” de la negociación colectiva, es decir, que las empresas pueden gestionar en otras instancias productivas inferiores a la empresa (como departamento, planta productiva, establecimiento), incluso, con otros actores distintos a los sindicatos- como los grupos negociadores- varias negociaciones colectivas de manera simultánea (Durán, 2023). Por lo tanto, el fenómeno extremadamente descentralizado de la negociación colectiva chilena tiene dos características fundamentales: marginalización y fragmentación (Durán, 2023). El primero deviene de que “solo un reducido porcentaje de trabajadoras y trabajadores está afectos a acuerdos colectivos de trabajo” (Durán, 2023, p. 87), mientras que el segundo es producto de que un “pequeño porcentaje de trabajadores que negocia se encuentra fuertemente fragmentado” (Durán, 2023, p. 87).

Hasta la reforma laboral de 2015, el modelo de negociación colectiva no podía estudiarse sin la controversial figura de los “grupos negociadores”. Estos grupos de trabajadores firmaban convenios colectivos semiregulados vinculados solamente a temas salariales y aspectos económicos de la relación laboral. A estos trabajadores no les correspondían los derechos típicamente implícitos que atañen a los trabajadores que negocian los convenios colectivos estándar (regulados-contratos colectivos), como el derecho a huelga y sus dirigentes/as no tenían derecho a los fueros sindicales (Pérez, 2020). Esta figura debilitó la posición y figura de representación del sindicato y diluyó la efectividad de la negociación colectiva, de lo cual el sector portuario no estuvo exento. La proliferación de sindicatos y grupos negociadores en una misma unidad productiva desbordó al movimiento portuario, dejando como secuela que en cada terminal portuario existan múltiples sindicatos, aun cuando se hayan eliminado los grupos negociadores (Gutiérrez, 2013). El carácter descentralizado de las negociaciones colectivas, sumado a la existencia de múltiples grupos negociadores y sindicatos rivalizando entre ellos dentro de una misma unidad productiva, no tuvo más efectos que debilitar el poder del movimiento sindical en el país (Julián, 2020). La eliminación de los grupos negociadores en 2015 permitió la recuperación de la figura sindical como único interlocutor entre la empresa y los trabajadores, y abrió el camino a la reconfiguración del poder de negociación de los sindicatos (Trabajo, 2016).

De esta manera, en Chile, la falta de negociación sectorial, lleva a las organizaciones, a organizarse por fuera de la ley, como ocurre con el caso de la Unión Portuaria de Chile (en adelante UPOCH). La estiba chilena inició un proceso de unificación a nivel nacional creando esta estructura en 2010 (Gaudichaud & Santibáñez Rebolledo, 2017). Sin embargo, debido al hostil contexto institucional del sistema laboral, esta organización solo ha podido negociar y ser reconocidos en los hechos, no amparada en el derecho (Santibáñez Rebolledo et al., 2024). La posibilidad de negociar sectorialmente es descrita por un abogado laboralista entrevistado del siguiente modo: “Precisamente los portuarios en los hechos sí negocian de manera ramal, si negocian como un sector productivo, pese a que la legislación no lo permite, sobre todo en este sector que apenas tienen una regulación” (Entrevista, D10).

Esta organización, sin reconocimiento legal, tuvo un intenso ciclo huelguístico entre 2013 y 2014, que permitió visibilizar su fuerza como actor sindical debido a las conquistas que obtuvieron, como el impulso de creación de una ley propia para el sector (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020). Debido a inexistencia de la negociación sectorial en el país, el fenómeno que constituyó la UPOCH ha sido objeto de investigación sociohistórica (Gaudichaud & Santibáñez, 2017). Comprender cómo un sector altamente liberalizado como el portuario haya tenido la capacidad de unirse y poner al Estado y al empresariado a negociar derechos laborales ha sido un fenómeno con escasos precedentes exitosos en el país (Fox-Hodess & Santibáñez Rebolledo, 2020). La hipótesis más utilizada para responder a esta interrogante, proviene de que la posición estratégica de los portuarios en el sector del transporte de mercancías en un país altamente globalizado, le confiere un poder estructural que, a diferencia de otros trabajadores, les permite negociar efectivamente (Womack, 2007).

Antecedentes del Puerto de San Antonio

El puerto de San Antonio nació en 1911, cuando se colocó la primera piedra bajo el mandato del presidente Barros Luco, hito inserto en el proceso de construcción de grandes obras públicas en el país. La actual administración del puerto está a cargo de la empresa autónoma del Estado denominada Empresa Portuaria de San Antonio (EPSA). La creación de esta empresa fue el resultado de la Ley N°19.542 sobre Modernización del Sector Portuario Estatal, en calidad de continuadora legal de la Empresa Portuaria de Chile (EMPORCHI) (Seguel, 2020).

En la actualidad, la totalidad del puerto de San Antonio se encuentra concesionado a empresas navieras que manejan distintos rubros de la estiba. De manera esquemática, existen cinco terminales concesionados, de los cuales dos son los más relevantes para esta investigación: (1) STI, de capitales chilenos y norteamericanos, y (2) DP World, de capitales del Estado de Dubái, recientemente concesionado (EPSA, 2020). La distinción de los primeros dos respecto de los restantes se fundamenta en

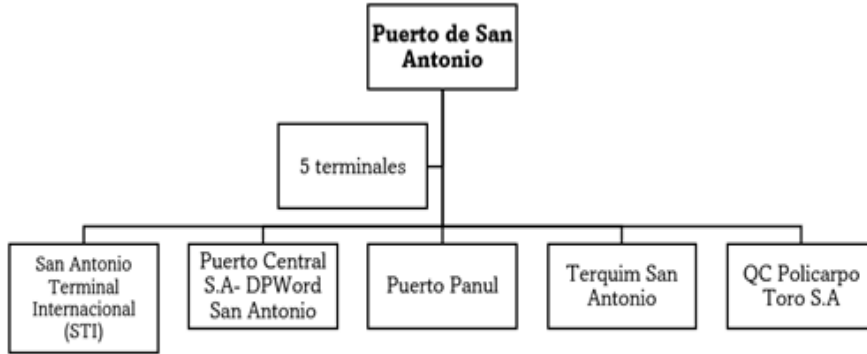
que por sus terminales se transfiere la mayor cantidad de mercancía bajo el formato de container y vehículos (ro-ro), mientras que los otros terminales se dedican al rubro de la estiba de graneles y líquidos (Ver Figura N°2).

El puerto de San Antonio se sitúa en la parte sur de la región de Valparaíso, cuya posición geográfica estratégica le brinda el apodo de ser el puerto de Santiago, capital de Chile, que se ubica a tan solo 114 kilómetros de distancia. A pesar de esto, en esa misma región se encuentran otros dos grandes puertos de relevancia, Valparaíso y Ventanas. De esta manera podemos indicar que el puerto de San Antonio es polifuncional en su infraestructura crítica, es decir, que sus distintos terminales le permiten asumir la internación y exportación bajo distintas modalidades de transferencia y, por lo tanto, disponer de diversas tecnologías de estiba. Esta diversidad crea un ecosistema multifuncional que caracterizan a esta bahía como la más competitiva del país (Vergara, 2018).

El puerto de San Antonio vivió un hito relevante en su modernización. En 2019, el grupo DP World se convirtió en el accionista mayoritario de Puertos y Logística S.A. (Pulogsa), matriz de Puerto Central en San Antonio (Autoridad Portuaria de San Antonio, 2020). Esta concesión incluyó 350 metros lineales del Muelle Costanera y permitió la primera atención de naves portacontenedores. Durante 2017 entró en operación la fase final del Proyecto Muelle Costanera, totalizando un muelle de 700 metros lineales; siete grúas STS Super Post-Panamax fabricadas por Liebherr, con capacidad para atender naves con 22 filas de contenedores; 14 grúas RTG fabricadas por Kalmar para el manejo de los contenedores en las 36 hectáreas de área de respaldo con que cuenta hoy DP World; un dragado a -15 metros; más de 2.000 enchufes para contenedores refrigerados, y un moderno software de gestión de contenedores Navis (Autoridad Portuaria de San Antonio, 2020). Este terminal - Puerto central- está a cargo de la empresa de capitales del Dubai World, un holding propiedad del Estado de Dubái en los Emiratos Árabes Unidos, cuyo nombre comercial es DP World. Por otro lado, el otro terminal, Puerto STI (San Antonio Terminal Internacional) es de propiedad mixta: el 50% pertenece a SSA Marine, de capitales norteamericanos, y el 50% restante a SAAM, de capitales chilenos. Ambas terminales realizan transferencia de containers de diversos tipos (Reefer especialmente, que son container refrigerados para el transporte de fruta y verduras) y utilizan la mayor cantidad de tecnología en sus faenas portuarias. Entre ambos terminales, la transferencia total asciende a 19.000.000 (2024) millones de toneladas.

Figura 2.

Esquema con los diferentes tipos de terminales dentro del puerto de San Antonio.



Fuente: elaboración propia.

Percepción de cambios inciertos

A diferencia de lo que acontece en otras latitudes, los trabajadores de este puerto no han sufrido grandes cambios tecnológicos en sus procesos de trabajo. Sin embargo, la llegada de DPWord al puerto, movilizó las discusiones sindicales sobre el futuro de las instalaciones, los cambios que generaría en los oficios y puestos de trabajo. Para algunos asesores entrevistados, la falta de claridad de cómo enfrentar los procesos de cambios tecnológicos futuros se debió en gran parte a la ausencia de un debate profundo que está experimentando el sector a nivel global. Es más, son explícitos en señalar que no existe capacidad en la actualidad por partes de los trabajadores del puerto de dar una respuesta articulada a procesos de cambios que modifiquen los modos de organización del trabajo: “El problema es que no hay ninguna capacidad aún, por así decirlo, de discusión y de generar un discurso que tenga capacidad de enfrentarse a esa problemática” (Entrevista, D14).

A pesar de esta lejanía, los diversos entrevistados/as comenzaron a elucubrar posibles estrategias para enfrentar los cambios tecnológicos futuros. La literatura indica que una de las primeras precauciones que asumen las y los trabajadores al enfrentarse a los cambios tecnológicos es la pérdida del empleo (Martínez et al., 2021), denominado “desempleo tecnológico”. Los sindicatos estudiados no escapan a estas preocupaciones. El desempleo tecnológico en el caso de San Antonio toma una dimensión especial por la falta de garantías sociales frente a los cambios en los puesto de trabajo. El contexto institucional precario de protección al empleo, especialmente la falta de

políticas públicas que apunten a una reconversión laboral con inserción en otros rubros, es un factor relevante para que este tipo de preocupaciones se transforme en un problema que en el futuro genere conflictos. En ese sentido, un asesor legal indica:

El gran tema que los viejos plantean constantemente es la mitigación: ¿cómo contemplar estos procesos en donde seguramente va a salir mano de obra hacia fuera?, ¿qué procesos de mitigación se van a contemplar para que no queden desvalidos?, pero más allá no es mucho, todavía se ve Brasil un poquito lejano de nuestra realidad (Entrevista, D13).

La noción más desarrollada en las entrevistas está relacionada con la compensación o mitigación en caso de desempleo tecnológico. La elaboración de una estrategia de “mitigación” en caso de que se produzcan cambios que conlleven al desempleo por sustitución tecnológica es más una noción, el reflejo de preocupaciones, más que un plan de acción con medidas concretas, como evidencia otro dirigente:

La lucha nuestra debiese enfocarse a que cuando esto ocurra, el trabajador no quede sin pega [trabajo], sino que se reinvente y pueda surgir, quien no esté en condiciones de entrar al puerto porque ya tiene sus años, que se pueda ir tranquilo a descansar a su casa con un sueldo que corresponde, una jubilación como corresponda (Entrevista, D3).

Otra acción que evidenciaron las entrevistas fue la importancia de la actualización en la formación profesional para enfrentar los cambios tecnológicos. Para los sindicatos este tema tomó relevancia en la medida en que pudieron observar los cambios que venían asociados a la tecnología. Si bien las y los dirigentes indicaron que es necesario tener una formación adecuada para enfrentar los cambios, también plantean que no es algo prioritario en la actualidad, tal como observa una dirigente: “No sacan nada con hacernos prácticas o que vayamos a cursos de lo que va a llegar, si no se sabe cuándo va a llegar” (Entrevista, D1). Esta falta de prioridad está en sintonía con lo ya planteado respecto de que los actores del ecosistema portuario de San Antonio demuestran tener una actitud más bien pasiva frente a los cambios, que ven como lejanos para el contexto local. Es así como una dirigente señala que no es necesario tener formación ahora, ya que puede quedar desactualizada frente a cambios que aún no llegan:

Te pueden hacer un curso, una capacitación ahora y esto se va a demorar 3 o 4 años más. Entonces la capacitación que hiciste ahora, en 3 o 4 años se te va a olvidar, si no estás todos los días haciendo lo mismo, entonces en 4 años se te va a olvidar todo lo que aprendiste en un año (Entrevista, D5).

Estrategia reactiva

En la actualidad, las distintas terminales que componen este puerto chileno aún son mecánicas, es decir, son totalmente controladas por humanos. Sin embargo, de manera particular, el puerto de San Antonio se encuentra atravesando la segunda fase de cambio tecnológico portuario, esto es, introduciendo de manera intensiva la digitalización y computarización de sus procedimientos. Esto significa que comienza a implementarse, en algunas instancias, la sustitución humana por máquinas, así como los oficios tradicionales atravesarían un largo proceso de redefinición ocupacional, con la introducción de nuevos tipos de trabajadores portuarios (Gekara & Thanh, 2018).

De manera concreta, estos cambios se ven en tres momentos de la cadena logística. Primero, en los procedimientos que anteceden el ingreso al puerto, esto es, la digitalización de la burocracia aduanera y las gestiones de los agentes responsables de las exportaciones e importaciones que, ahora ven unificada en una sola ventanilla los procedimientos que deben realizar. La unificación de los procedimientos en una sola interfaz es un cambio que ha acelerado los procesos logísticos en el puerto. El segundo momento acontece ya dentro del puerto y está relacionado a las gestiones que los trabajadores realizan para tramitar tanto los permisos relativos a las importaciones y exportaciones como la administración de la carga dentro de las bodegas, patios y barcos. Esta interfaz, que cambia en cada terminal, ordena el contenido del container dependiendo del destino y origen de la carga, que en Chile tiene el nombre de *Control Radar*. Y, como tercer momento, está el proceso operativo donde las máquinas tienen un gran protagonismo en el muelle, el patio y los almacenes. Acá los trabajadores portuarios son quienes manejan las máquinas que, por un lado, cargan y descargan los barcos, y, por otro lado, almacenan y ordenan la carga. En Chile, esta fase operativa se llama muellaje y en la totalidad de los puertos nacionales aún es mecánica, esto es, las máquinas complementan y ayudan el trabajo humano, por lo que aún no existe sustitución tecnológica.

Frente a esto, las y los trabajadores perciben que, si se produjeran cambios en la infraestructura, estos serán lentos y distantes en el tiempo. Esta postura la hemos definimos como de *percepción de cambios inciertos*. En relación con las acciones anteriormente descritas, esta estrategia evidencia que las y los trabajadores asumen un rol pasivo y distante frente a los cambios futuros, y perciben que, debido al estado actual de los puertos chilenos, la semiautomatización tardará bastante tiempo en transformar sus lugares de trabajo. Los siguientes extractos de dirigentes/as representan un acercamiento a esta mirada:

Cuando llegue va a tener que llegar, y cuando llegue nos vamos a tener que adaptar a toda la tecnología, pero uno piensa ¿a cuántos años más? A lo mejor le va a tocar a la gente nueva que esté entrando, los más jovencitos que estén entrando, a esos les va a llegar más la tecnología, pero en este caso, nosotros no pensamos, nosotros vamos al día a día (Entrevista, D1).

Lo que pasa es que a nosotros no nos ha pasado el tema que exista una sala de operación en los equipos portuarios, no hemos llegado a ese nivel y no creo que lleguemos en el corto o mediano plazo tampoco (Entrevistas, D6).

Esta percepción de cambios lejanos e inciertos ha generado que los mismos trabajadores aún no tengan una visión clara de la magnitud de los cambios tecnológicos y las consecuencias que podrían acarrear. En ese sentido, algunos asesores vinculados al sector señalan que, para las y los trabajadores, aún no se consolida una visión crítica sobre las transformaciones que traería la introducción de la semiautomatización en la estiba:

Yo creo que el sector aún no logra abarcar bien esa problemática, si bien está consciente que es un aspecto que se viene sí o sí, por la realidad europea, por la brasileña, sobre todo, que golpeó a gran parte de la mano de obra, es una cuestión que trabajadores saben que vienen en el mediano plazo (Entrevista, D14).

Nosotros los estibadores podemos aceptar los cambios, los cambios de tecnología y muchas cosas más, pero no vamos a aceptar nunca que a nosotros nos quiten el trabajo los cambios tecnológicos. Yo creo que el trabajador del puerto esa es la mirada que tiene (Entrevista, D6).

La visión sobre los cambios tecnológicos como fenómenos lejanos e inciertos conlleva, como hemos visto anteriormente, a que el sindicato no contemple acciones concretas sobre estos procesos. Esta pasividad frente al futuro, un dirigente la resume así: “No hemos pensado en nada de tecnología, esa es la verdad, para ser muy franco” (Entrevista, D3). Asimismo, una dirigente que representa a uno de los sindicatos más numerosos del puerto critica:

Lo malo que tenemos los chilenos y también estoy de acuerdo y tomo parte en eso, que nosotros siempre esperamos a que llegue. Por qué tenemos que esperar a que llegue y no damos un paso a la vez, por qué tenemos que estar esperando que nos pasen las cosas para actuar (Entrevista, D1).

De esta manera, los sindicatos del puerto de San Antonio, frente a la lejanía e incertidumbre del acontecer del cambio tecnológico, enfrentan el futuro con pasividad y confusión (Martínez Lucio et al., 2021). Las y los dirigentes y asesores que componen el ecosistema portuario chileno son explícitos en evaluar que escasamente los sindicatos portuarios están preparados para los cambios tecnológicos.

Conclusiones

El mercado del trabajo portuario chileno se liberalizó mediante la Ley N°18.032. Esta medida estableció la eliminación del sistema restrictivo de la tarjeta portuaria y *la nombrada* (redondilla) de cuerpo presente en las sedes de los sindicatos. Esta desregulación de la mano de obra eliminó el carácter especial que había adquirido en los hechos el acceso al trabajo en los puertos y situó a las y los estibadores dentro del marco del Código del Trabajo como empleados/as del sector privado. En la actualidad, existe un régimen de contratación dual caracterizado por quienes tienen contrato indefinido o plazo fijo y quienes se rigen por el contrato eventual (eventualismo) de contratación diaria. En ambos regímenes, a su vez, existen específicos tipos de acuerdos contractuales. En definitiva, el modelo de organización de la contratación de la estiba en Chile, desde 1981, se encuentra liberalizado y el acceso al trabajo portuario está mediado fuertemente por el mercado. Por tanto, la diversificación contractual debilita la posición de las y los trabajadores frente a los cambios tecnológicos, esto es, no permite que las negociaciones colectivas enfrenten a un solo empleador y bajo una sola figura sindical.

Por otro lado, los resultados demuestran que los escasos recursos sindicales, promovidos por un contexto institucional altamente hostil al trabajo organizado, someten a este colectivo a una espiral estructural que lo mantienen constantemente preocupado por las condiciones materiales del trabajo, las que son el centro de los conflictos, negociaciones y preocupaciones de sus miembros y dirigentes/as. En consecuencia, la identificación de la estrategia *reactiva* se puede explicar entonces por: la debilidad organizacional; un contexto hostil en las diversas dimensiones antes señaladas, y el desgaste constante de las negociaciones generadas por las gerencias administradoras de los puertos.

De manera particular, en el puerto de San Antonio se pudo comprobar la existencia de diversas miradas sobre el cambio tecnológico a partir del análisis de las entrevistas realizadas a este heterogéneo colectivo. Estas múltiples interpretaciones evidenciaron en su gran mayoría un desconocimiento y lejanía frente a los procesos que acontecen en los puertos a nivel global, lo que indicaría una mirada colectiva débil para afrontar la construcción de una estrategia sindical clara frente a estos fenómenos. En ese sentido, los sindicatos del puerto de San Antonio tienen menos capacidad de movilizar efectivamente sus recursos de poder sindical frente a los cambios

tecnológicos, debido a que presentan: negociaciones solo a nivel de empresa, tienen una alta fragmentación sindical y una diversa gama de tipos de contratos.

Para finalizar, en los sindicatos que componen el ecosistema portuario de San Antonio no se observan estrategias claras de adaptación y/o resistencia, debido a que no ha existido un cambio radical de un régimen de trabajo mecánico a uno semiautomatizado, como sí ha sucedido en otros puertos del mundo. Esta estrategia global la hemos denominado de “percepción de cambio incierto”, que va acompañada de acciones que evidencian una “pasividad frente al cambio”, en tanto ambos aspectos resumen la mirada al futuro sobre procesos modernizadores que no se logran dilucidar del todo.

Financiamiento

Este artículo ha sido financiado por el Programa de Formación de Capital Humano Avanzado (Becas Chile) de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, convocatoria 2019. Folio: 72200169; Vicerrectoría de Investigación e Innovación (VRII), Universidad Arturo Prat, Iquique, Chile.

Conflicto de interés

La autora declara no tener conflicto de interés.

Sobre la autora

CAMILA ÁLVAREZ TORRES es Doctora en sociología (UAB, España), máster en Ciencias Políticas (FLACSO, Ecuador) y Licenciada en Historia con mención en Ciencias Políticas (PUCV, Chile). Actualmente académica e investigadora en el Instituto de Estudios Internacionales (INTE) de la Universidad Arturo Prat (Iquique, Chile), donde es editora académica de la Revista Si Somos Americanos. Correo electrónico: camalvarez@unap.cl.



<https://orcid.org/0000-0002-9045-0464>

Referencias bibliográficas

- Álvarez, C. (2020). Una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina. *Boletín* N°4. CLACSO. <https://www.clacso.org/boletin-4-el-trabajo-en-americalatina-investigaciones-y-perspectivas/>.
- Álvarez, C., & Brzovic, D. (2023). Negociación tecnológica: ¿pueden los/as trabajadores/as disputar la tecnología? In L. Bravo, D. Julián Véjar, & Á. Galliorio (Eds.), *Estudios del Trabajo desde el Sur*. Vol.V (pp. 171–191). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566095804.68>.
- Autoridad Portuaria de San Antonio. (2020). *Memoria anual*.

- Ballester Pastor, I. (2014). *La Relación laboral especial de los estibadores portuarios*. Tirant lo Blanch. https://catalog.uab.cat/iii/encore/record/C__Rb2041219__Sportuarios__P1__Orightresult__U__X6?lang=spi.
- Beneyto, P. (2016). Trabajo y sindicalismo en la globalización. *Revista Española de Sociología* (RES), 25(1), 61-87. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65406>.
- Bensusán, G., & Subiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: Actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 55–80. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(14\)70801-3](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(14)70801-3).
- Bottasso, A., Conti, M., Ferrari, C., Merk, O., & Tei, A. (2013). The impact of port throughput on local employment: Evidence from a panel of European regions. *Transport Policy*, 27, 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2012.12.001>.
- Brzovic Gaete, D., y Álvarez Torres, C. (2025). Technological Bargaining: Limits and Potentials of Labor Agency in the Face of Technological Change. In: Invernizzi, N., Rodríguez Medina, L. (eds) *Latin American Breakthroughs in STS Theory. Transnationalizing Theory in Science and Technology Studies*. (pp. 409-433), Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-96-5419-2_17.
- Budrovich-Sáez, Jorge. (2022). ¿Quién pone los límites en el mundo logístico portuario? Revolución logística y producción de límites a través de los trabajadores portuarios de Valparaíso. *Izquierdas*, 51, 5. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492022000100205>.
- Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT). (2021). *Actualización Radiografía del Sistema Laboral Portuario Chileno. Periodo 2018-2020*. [En línea]. Disponible en: <https://www.camport.cl/actualizacionradiografia-del-sistema-laboral-portuario-chileno/>.
- Campos Lima, M. da P., & Martín-Artilles, A. (2011). Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: Between general strikes and social pacts. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(3), 387–402. <https://doi.org/10.1177/1024258911410806>.
- Carneiro, B., & Costa, H. A. (2022). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*, 64(1), 26–51. <https://doi.org/10.1177/0022185620979337>.
- Caputo, O., & Galarce, G. (2006). La huelga en Minera Escondida y la reactivación del movimiento social en Chile. *Observatorio Social de América Latina (OSAL)*, CLACSO, 7(20), 117–127.
- Cole, P. (2018). *Dockworker Power: Race and Activism in Durban and the San Francisco Bay Area*. University of Illinois Press.
- Coller, X. (2005). *Estudio de caso*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

- Cuevas, H., & Budrovich, J. (2020). La Neoliberalización de los puertos en Chile: El caso de la ciudad-puerto de Valparaíso. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 38, 337–363. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2020.n38-17>.
- Díaz, G., & Santibáñez Rebolledo, C. (2014). *Los trabajadores portuarios y las nuevas- viejas prácticas del empresariado. Unión Portuaria de BioBío- Iquique*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Durán, G. (2023). Marginalización y fragmentación de la negociación colectiva, su impacto en la desigualdad de ingresos: el caso de Chile y la evidencia comparada. In F. Bertranou (Ed.), *Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad* (pp. 75–94). OIT.
- Empresa Portuaria San Antonio (2024). “Puerto San Antonio”. EPSA, Chile. <https://www.puertosanantonio.com/>.
- Fox-Hodess, K., & Santibáñez Rebolledo, C. (2020). The Social Foundations of Structural Power: Strategic Position, Worker Unity and External Alliances in the Making of the Chilean Dockworker Movement. *Global Labour Journal*, 11(3). <https://doi.org/10.15173/glj.v11i3.4236>.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7–24. <https://doi.org/10.1177/0959680103009001448>.
- Gasparri, S., Ikeler, P., & Fullin, G. (2019). Trade union strategy in fashion retail in Italy and the USA: Converging divergence between institutions and mobilization? *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 345–361. <https://doi.org/10.1177/0959680118817681>.
- Gaudichaud, F., & Santibáñez Rebolledo, C. (2017). Los obreros portuarios y la idea de “posición estratégica” en la postdictadura chilena (2003-2014). In J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto (Eds.), *Trabajadoras y trabajadores. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno* (1979-2017) (pp. 301–332). América en Movimiento.
- Gekara, V. O., & Thanh Nguyen, V. X. (2018). New technologies and the transformation of work and skills: a study of computerisation and automation of Australian container terminals. *New Technology, Work and Employment*, 33(3), 219–233. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12118>.
- Gutiérrez, F. (2013). Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 13. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.65608>.
- Ibsen, C. L., & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170–191. <https://doi.org/10.1177/0022185616677558>.

- Julián Véjar, D. (2017). Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 63(232), 269–300. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2018.232.58312>.
- Julián Véjar, D. (2020). Transformación y bifurcación de las trayectorias sindicales en Chile La “reforma laboral” y el escenario sindical (2014 – 2016). *Izquierdas*, 49, 1696–1714. <https://doi.org/10.4067/S0718-50492020000100286>.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333–350. <https://doi.org/10.1177/1024258910373867>.
- Marticorena, C., & Urso, L. D. (2021). El poder de los/as trabajadores/as: una revisión crítica de los abordajes conceptuales para su estudio. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales (REMS)*, 14(18), 171–198. <https://estudiosmaritimosociales.org/ojs/index.php/remss/article/view/67>.
- Martínez Lucio, M., Mustchin, S., Marino, S., Howcroft, D., & Smith, H. (2021). New technology, trade unions and the future: not quite the end of organised labour. *Revista Española de Sociología*, 30(3), 1–12. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.68>.
- Medel, R., & Pérez, D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el regimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegales. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 173–195. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66391>.
- Menares, Ó. (2008). *Apunte de derecho laboral portuario*. Documento técnico interno, UPCH.
- Mezzadra, S., & Neilson, B. (2019). *The Politics of Operations: excavating contemporary capitalism*. Duke University Press.
- Munck, R. (2018). Globalization and the Labour Movement: Challenges. *Global Labour Journal*, 1(2), 218–232. <https://doi.org/10.2138/gselements.14.5.331>.
- Neilson, B., & Rossiter, N. (2017). *Logistical Worlds. Infrastructure, Software, Labour* (No. 2; Logistical Worlds – Moving, Issue 2). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>.
- Núñez, D., & Aravena, A. (Eds.). (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL.
- Pérez Ahumada, P. (2020). Why Is it so difficult to reform collective labour law? Associationl power and policy continuity in Chile in comparative perspective. *Journal of Latin American Studies*, 1–25. <https://doi.org/10.1017/S0022216X20000978>.
- Pérez de Guzmán, S., Roca, B., & Diaz-Parra, I. (2016). Political exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: trade unions and 15M in Spain. *Transfer*, 22(4), 461–474. <https://doi.org/10.1177/1024258916667013>.

- Pitxier i Campo, J., & Sánchez Velasco, A. (2008). Estrategias sindicales y modelo económico español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 89–122. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33414>.
- Pontoni, G. (2011). Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso “Camioneros” en la post-convertibilidad. *X Congreso Nacional de Estudios Del Trababajo*, 1–24.
- Santibáñez Rebolledo, C. (2017). Los trabajadores portuarios chilenos y la experiencia de la eventualidad: Los conflictos por la redondilla en los muelles salitreros (1916-1923). *Historia*, II(50), 699–728.
- Santibáñez Rebolledo, C., Leguá, J., & Álvarez, C. (2024). El plan laboral en los puertos chilenos: historia y vigencia. In R. Medel & S. Osorio (Eds.), *Sindicalismo en Chile: Desde la reestructuración a la posdictadura*. Fondo de Cultura Económica.
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. Nueva Sociedad. *Especiales Sindicatos En Transformación*, Octubre, 19–41.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2018). *The Power Resources Approach*. Friedrich Ebert- Actual, 1–13.
- Schreier, M. (2014). Qualitative Content Analysis. In U. Flick (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (pp. 170–183). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446282243>.
- Seguel, P. (2019). *La reorganización sindical de los trabajadores del proceso de trabajo marítimo portuario en el contexto de la modernización portuaria de la Región del Biobío (1998-2016)*. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184383>.
- Seguel, P. (2020). La “modernización portuaria” en la Región del Biobío. Un caso de privatización con precarización del empleo (1998-2018). *Revista Territorios y Regionalismos*, 3, 101–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.29393/RTR3-7PSMP10007>.
- Svejnar, J., & Terrell, K. (1993). Exceso de empleo en el sector transporte: el caso de Chile. *Estudios de Economía*, 20, 103-151.
- Dirección del Trabajo (2016). *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*. DT.
- Valdalisio Gago, J. (2001). Entre el mercado y el Estado: la marina mercante y el transporte marítimo en España en los siglos XIX y XX. *Tst: Transportes, Servicios y Telecomunicaciones*, 1, 55–79.
- Varela, R. (Ed.). (2019). *“Don’t fuck my job” as lutas dos estivadores: uma perspectiva global*. Edições Húmus.
- Verd, J. M., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Fases, métodos y técnicas. Síntesis.

- Vergara, J. (2018). *Análisis de los hinterlands geográficos y su relación con la competencia interportuaria. El caso de San Antonio y Valparaíso, Chile*. Universidad de Chile.
- Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza Obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. FCE.
- Yin, R. (2014). *Case Study Research Design and Methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

EDITOR

Matthias Gloël

COORDINADOR EDITORIAL

Víctor Navarrete Acuña

CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Mabel Zapata

SITIO WEB

cuhso.uct.cl

E-MAIL

cuhso@uct.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Trabajo sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0)