UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

ESTUDIO COMPARADO SOBRE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES DE LOS ESTIBADORES FRENTE A LOS PROCESOS DE CAMBIO TECNOLÓGICO EN LOS PUERTOS DE SAN ANTONIO (CHILE) Y BARCELONA (ESPAÑA)

Camila Isidora Álvarez Torres

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons: https://creativecommons.org/licenses/?lang=ca

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons: https://creativecommons.org/licenses/?lang=es

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license: https://creativecommons.org/licenses/?lang=en

ESTUDIO COMPARADO SOBRE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES DE LOS ESTIBADORES FRENTE A LOS PROCESOS DE CAMBIO TECNOLÓGICO

EN LOS PUERTOS DE SAN ANTONIO (CHILE) Y BARCELONA (ESPAÑA)

Camila Isidora Álvarez Torres

Director y Tutor: Óscar Molina Romo

2024



Doctorado en Sociología
Departamento de Sociología

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universitat Autònoma de Barcelona

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

TESIS DOCTORAL

ESTUDIO COMPARADO SOBRE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES DE LOS ESTIBADORES FRENTE A LOS PROCESOS DE CAMBIO TECNOLÓGICO EN LOS PUERTOS DE SAN ANTONIO (CHILE) Y BARCELONA (ESPAÑA)

Camila Isidora Álvarez Torres

Director y Tutor:
Óscar Molina Romo

Doctorado en Sociología
Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universitat Autónoma de Barcelona

2024

Diseño Gráfico: Rocío Larrumbide
Imagen de Freepik
Tipografías: Space Grotesk (Google Fonts) y Oswald (Google Fonts).

Esta tesis ha sido financiada 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.

Agradecimientos

En primer lugar, a mi querida madre, Tere, por su incondicional apoyo, porque nunca dudaste de mí y se reflejó de distintas maneras en estos largos años. Esta tesis, y todo este proceso, no hubiera sido posible sin tu presencia en mi vida. Te debo mucho, y espero que no me faltes nunca. A mi familia en Iquique, a mi querido hermano, Matías, a mi prima Natalia. A mis sobrinos Bautista, José Miguel y Renato, por haberme dado tantas alegrías cuando visité mi ciudad. Son el bálsamo de nuestra familia. A Susana, quien, ha sido fundamental en estos años para mantenerme en pie y seguir adelante. Gracias.

A Manuel, María José y Lina, quienes, desde distintas partes del mundo, estuvieron siempre para escucharme y aconsejarme en los momentos más difíciles, que no fueron pocos. A Katy, Víctor y Andrea por siempre ofrecerme sus casas y acogerme con tanta ternura cuando visité Santiago. A mis queridos amigos/as en Iquique, Nanette y Carlos, gracias por su generosidad, junto a Anahí y Naima.

Como no agradecer a todas las amistades forjada en España que, en el contexto de diversos eventos traumáticos como pandemias, guerras y veranos de calor extremos, logramos acompañarnos y generar espacios de contención, alegrías y solidaridad. Gracias por tanto a Bárbara, Camila, Pía, Consuelo, Víctor, Roxana, María Gamboa, Roberto Arruabarrena, Matilde, Duque, Claudia y Edu (Z). Mi vida en esta sociedad no hubiera sido lo mismo sin ustedes. Quisiera hacer una mención especial a Ana, Yara, Rocío y Maider, por haber estado en los buenos y no tan buenos momentos. Gracias por permitirme ser parte de vuestras vidas y por haberme mostrado la cara más cariñosa de la sociedad española. Estarán siempre en mi recuerdo y corazón.

Agradezco al doctorado de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) por permitir realizar mi doctorado en su institución, especialmente al grupo de investigación asociado al Centre d'Estudis Sociológics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) que me recibió. A mi director, Óscar Molina, por darme libertad para realizar mi investigación en tranquilidad pero, por sobre todo, guiarme en la construcción de mi objeto de estudio, que, contribuyó a que siempre tuviera certezas sobre el rumbo que tomaba mi tesis.

Una mención especial al Instituto de Estudios Internacionales (INTE) de la Universidad Arturo Prat, que fue el espacio intelectual donde me inicié en el oficio de la investigación. Sin esa experiencia adquirida, seguramente el desarrollo de mi investigación hubiera sido más compleja y desafiante. Gracias Haroldo Dilla, Marcela Tapia, Nanette Liberona, Sandra Leiva, Carlos Piñones y Miguel Ángel Mansilla.

Tengo un enorme agradecimiento a las y los dirigentes de ambos puertos que amablemente tuvieron tiempo de otorgarme una entrevista y transmitirme, honestamente, sus opiniones, miradas y reflexiones sobre la realidad del mundo portuario. A los distintos dirigentes e investigadores e investigadoras del sector que siempre tuvieron tiempo para explicarme las dinámicas de este mundo, muchas veces complejo e inentendible para quienes no estamos del todo inserto en él; a Josep Deop, en Barcelona, a Jorge Salazar, Ricardo Rodríguez y Patricio Fredes en San Antonio; a Gonzalo Díaz, Pablo Klimpel, Camilo Santibáñez, Valentina Leal y Jorge Budrovich. Sin sus reflexiones y miradas, mi proceso de trabajo de campo no hubiera tenido la versatilidad y complejidad que requería. Gracias.

Agradezco de manera especial a mi gran colega Daniel, quien a pesar de sus múltiples responsabilidades, siempre estuvo presente para ayudarme cuando lo necesité. Espero sigamos acompañándonos, escribiendo y creciendo juntos.

Agradecer a mis compañeros del doctorado, especialmente a Cristián, Daniel, Betza, Claudia, Carlos y Francisca que, pese a la distancia y limitaciones que enfrentamos, siempre tuvieron presente con una mirada reflexiva, que me permitió-muchas veces- mirar las cosas desde otra perspectiva.

Este último párrafo me lo dedico a mí, a la Camila del pasado y del presente. Aquella que muchas veces se paralizó por miedo, pero que logró sacudirse de sus fantasmas. Para que nunca más dudes de ti, que siempre te tendrás a tu lado, el recuerdo de esta tesis.

Clot, Barcelona, 2024

Resumen

Los puertos históricamente han sido espacios cruciales en el sostenimiento de la economía, primero como puntos neurálgicos dentro de las ciudades y luego en las cadenas logísticas globales. Como señalara Braudel (1987), han sido un sistema denso y sobre todo complejo, inseparable de la geografía desigual capitalista. Tal como sugiere estos rasgos, quienes operan estas infraestructuras, el colectivo de estibadores, han debido emplear distintas estrategias para mantener su oficio y sus puestos de trabajo. La presente tesis tiene como objetivo explicar los factores que posibilitan que, en ciertos contextos, este colectivo no solo tenga ventajas para negociar el cambio tecnológico, sino que puedan implementar una estrategia exitosa. Para llevar a cabo tal cometido, optamos por una estrategia metodológica de comparación de casos opuestos (*cross case*): los sindicatos de los puertos de Barcelona, España, y San Antonio, Chile, con el fin de analizar sus contrastes y evaluar las condiciones de negociación. Escogimos un enfoque cualitativo en todos los aspectos metodológicos de la investigación con el objetivo de profundizar en la complejidad de la construcción de las estrategias sindicales.

Esta investigación se inserta en el debate teórico sobre el trabajo organizado y el cambio tecnológico, que si bien es abordado por distintas disciplinas, revela que existen escasas propuestas que centren su atención en la capacidad de las y los trabajadores de elaborar estrategias en contexto de transformaciones tecnológicas. La noción de determinismo tecnológico que definen Howcroft y Taylor (2014), de que no existe fuerza capaz de contrarrestar este proceso, nos ha llevado a poner a prueba como propuesta la utilidad teórica del enfoque de los recursos de poder sindical (RPS) para acercarnos al estudio de la construcción de estrategias sindicales.

Los resultados de la investigación plantean que, los sindicatos de San Antonio, debilitados por un entorno institucional hostil y sometidos a un sector altamente desregulado, no han sido capaces de generar estrategias claras frente al cambio tecnológico. Esta estrategia global la hemos denominado“percepción de cambio incierto”, que va acompañada de acciones que evidencian una “pasividad frente al cambio”. El caso de Barcelona representa la situación opuesta: enfrentados a un cambio radical del proceso de trabajo durante 2012, el sindicato fue capaz de desarollar distintas acciones, las que le permitieron negociar con el nuevo empleador el diseño y posterior implementación del cambio técnológico. Esta estrategia global la hemos definido como “automatismo consensuado”. En conclusión, a pesar de ser sindicatos con una fuerte tradición en ambos países y ubicados en una posición estratégica en sus respectivas economías, ciertos elementos de los marcos de las relaciones laborales- tipo de organización de la contratación, nivel de la negociación colectiva y constitución y representación sindical- son factores que condicionan la movilización de recursos de poder que explicarían la configuración de distintas respuestas sindicales: que en el caso español, podríamos definir de proactivas, mientras que en el caso chileno, de reactivas.

Abstract

Ports have historically been crucial spaces in sustaining the economy, first as neuralgic points within cities and then in global logistic chains. As Braudel (1987) pointed out, they have been a dense and above all complex system, inseparable from unequal capitalist geography. As these features suggest, those who operate these infrastructures, the dockworkers, have had to employ different strategies to maintain their trade and their jobs. This thesis aims to explain the factors that make it possible that, in certain contexts, this collective not only has advantages in negotiating technological change but can implement a successful strategy. To carry out this task, we opted for a methodological strategy of comparing opposing cases (cross case): the unions of the ports of Barcelona, Spain, and San Antonio, Chile, to analyze their contrasts and evaluate the conditions of negotiation. We chose a qualitative approach in all methodological aspects of the research to delve into the complexity of the construction of union strategies.

This research is part of the theoretical debate on organized labor and technological change, which although addressed by different disciplines, reveals that there are few proposals that focus on the ability of workers to develop strategies in the context of technological transformations. The notion of technological determinism defined by Howcroft and Taylor (2014), that there is no force capable of counteracting this process, has led us to test as a proposal the theoretical usefulness of the union power resources approach (RPS) to approach the study of the construction of union strategies.

The results of the research suggest that the unions in San Antonio, weakened by a hostile institutional environment and subjected to a highly deregulated sector, have not been able to generate clear strategies in the face of technological change. We have called this global strategy "perception of uncertain change", which is accompanied by actions that show "passivity in the face of change". The case of Barcelona represents the opposite situation: faced with a radical change in the work process during 2012, the union was able to develop different actions, which allowed it to negotiate with the new employer the design and subsequent implementation of technological change. We have defined this global strategy as "consensual automatism". In conclusion, despite being unions with a strong tradition in both countries and located in a strategic position in their respective economies, certain elements of the labor relations frameworks - type of contracting organization, level of collective bargaining and union constitution and representation - are factors that condition the mobilization of power resources that would explain the configuration of different union responses: in the Spanish case, we could define them as proactive, while in the Chilean case, as reactive.

Resum

Els ports històricament han estat espais crucials en el sosteniment de l'economia, primer com a punts neuràlgics dins de les ciutats i després a les cadenes logístiques globals. Com señalara Braudel (1987), han estat un sistema dens i sobre tot complex, inseparable de la geografía desigual capitalista. Tal com sugiere aquests rasgos, quiens operan aquestes infraestructuras, el col·lectiu d'estimadors, han debido emplear diferents estratègies per mantenir el seu ofici i els seus llocs de treball. La present tesi té com a objectiu explicar els factors que possibiliten que, en certs contextos, aquest col·lectiu no té només avantatges per negociar el canvi tecnològic, sinó que puguin implementar una estratègia exitosa. Per llevar a cabo un cometido, optamos por una estrategia metodológica de comparación de casos opuestos (cross case): los sindicatos de los puertos de Barcelona, España, y San Antonio, Chile, con el fin de analizar sus contrastes y evaluar las condiciones de negociació. Escogim un enfocament qualitatiu en tots els aspectes metodològics de la investigació amb l'objectiu d'aprofundir en la complexitat de la construcció de les estratègies sindicals.

Aquesta investigació s'insereix en el debat teòric sobre el treball organitzat i el canvi tecnològic, que si bé és abordat per diferents disciplines, revela que existeixen propostes que centren la seva atenció en la capacitat de les persones i els treballadors d'elaborar estratègies en el context de transformacions. tecnològiques. La noció de determinisme tecnològic que definen Howcroft y Taylor (2014), que no existeix força capaç de contrarrestar aquest procés, no s'ha dut a terme una prova com a proposta de la utilitat teòrica de l'enfocament dels recursos de poder sindical (RPS) per a acostar-nos. a l'estudi de la construcció d'estratègies sindicals.

Els resultats de la investigació plantan que, els sindicats de San Antonio, debilitats per un entorn institucional hostil i sotmès a un sector altament desregulat, no han estat capaços de generar estratègies clares davant del canvi tecnològic. Esta estrategia global la hemos denominado “percepción de cambio incierto”, que va acompanyada d'accions que evidencian una “passivitat davant del canvi”. El cas de Barcelona representa la situació opuesta: enfrontats a un canvi radical del procés de treball durant 2012, el sindicat fou capaç de desarollar diferents accions, les que li permetien negociar amb el nou empleador el disseny i posterior implementació del canvi tecnològic. Aquesta estratègia global la hem definit com a “automatisme consensuat”. En conclusió, a pesar de ser sindicats amb una tradició forta als dos països i situats en una posició estratègica en les seves respectives economies, certs elements dels marcs de les relacions laborals- tipus d'organització de la contractació, nivell de la negociació col·lectiva i constitució. i representació sindical- son factors que condicionan la movilització de recursos de poder que explicarien la configuració de diferents respostes sindicals: que en el cas espanyol, podríem definir de proactivas, mentre que en el cas xilè, de reactivacions.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 1
Objeto de estudio y aproximación 1
Justificación del modelo de análisis 5
Estructura de la tesis 6
CAPÍTULO I. DEBATE SOBRE TRABAJO, SINDICALISMO Y CAMBIO TECNOLÓGICO 10
1.1 La estiba en el contexto de las grandes transformaciones tecnológicas del siglo XX: su impacto en la organización de los trabajadores 11
1.1.1 Contenerización y mecanización de los puertos 12
1.1.2 Digitalización y la computarización de los puertos 13
1.1.3 Automatización y robotización de los terminales portuarios 15
1.2 Aproximaciones teóricas a la capacidad de respuesta sindical frente al cambio tecnológico 16
1.2.1 Labor Process Theory 17
1.2.2 Los y las trabajadores en los estudios CTS 21
1.3 Recursos de poder sindical 22
1.4 Recapitulación 23
CAPÍTULO II. MODELO DE ANÁLISIS Y MARCO METODOLÓGICO 25
2.1 Problemática y elementos claves de la aproximación 25
2.1.1 Objetivo general y específicos 26
2.1.1.1 Objetivo general (O.G.) 26
2.1.1.2 Objetivo específico 1 (O.E.1) 26
2.1.1.3 Objetivo específico 2 (O.E.2) 27
2.1.1.4 Objetivo específico 3 (O.E.3) 27
2.1.1.5 Objetivo específico 4 (O.E.4) 27
2.1.2 Hipótesis y subhipótesis 27
2.1.2.1 Hipótesis general 1 28
2.1.2.2 Hipótesis general 2 28
2.1.2.3 Hipótesis general 3 29
2.2 Modelo de análisis 30
2.3 Estrategia sindical como eje de análisis 32
2.3.1 Tipos de recursos de poder sindical 34
2.3.1.1 Poder asociativo 34
2.3.1.2 Poder estructural 35
2.3.1.3 Poder social 36
2.3.1.4 Poder institucional 37
2.4 Definición de elementos claves del modelo de análisis 38
2.4.1 Cambio tecnológico 38

2.4.2 Marco de relaciones laborales 39
2.4.2.1 Modelos de organización de la contratación de la estiba 39
2.4.2.2 Nivel de la negociación colectiva 40
2.4.2.3 Constitución y representación sindical 40
2.4.3 Gobernanza portuaria 40
2.4.3.1 Tendencia a la descentralización portuaria 41
2.5 Perspectiva, estrategia, diseño y método de investigación 42
2.5.1 Perspectiva/enfoque metodológico de la tesis 42
2.5.2 Estrategia metodológica 43
2.5.3 Unidad de análisis 46
2.5.4 Diseño de unidad múltiple y comparado entre casos 46
2.5.5 Diseño de investigación 47
2.5.6 Unidad de observación 47
2.5.6.1 Fase 1. Preparatoria: revisión teórica, modelo de análisis y propuesta de guion de entrevista 48
2.5.6.2 Fase 2. Trabajo de campo en los puertos de Barcelona y San Antonio 49
2.5.6.3 Fase 3. Proceso de análisis de la información y escritura de los capítulos 52
2.5.7 Método de investigación 53
2.5.8 Unidad de información/muestra 53
2.6 Tipo de análisis 54
2.7 Recapitulación 55
CAPÍTULO III. DEBATES CONTEMPORÁNEOS SOBRE EL ESTUDIO DE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES, EL CASO DE LA ESTIBA 57
3.1 La renovada mirada sobre el concepto de estrategia sindical 58
3.2 Concepto de estrategia sindical 59
3.3 Revisando la teoría de los recursos de poder sindical 60
3.3.1 Poder asociativo 62
3.3.2 Poder estructural 64
3.3.3 Poder social 66
3.3.4 Poder institucional 67
3.4 Experiencias sindicales de la estiba frente al cambio tecnológico 68
3.5 Los estudios sobre el sindicalismo portuario en la reciente literatura científica: seis grandes enfoques 71
3.5.1 Enfoque centrado en la perspectiva del actor estratégico 71
3.5.2 Enfoque centrado los recursos de poder 72
3.5.3 Enfoque socioinstitucional para el estudio de la conflictividad sindical en los puertos 73
3.5.4 Enfoque sobre modernización y privatización de los puertos 73
3.5.5 Enfoque desde la geografía laboral 74
3.5.6 Enfoque desde la historia laboral 74
3.6 Recapitulación 75

CAPÍTULO IV. GOBERNANZA PORTUARIA Y MARCOS DE RELACIONES LABORALES DE LA ESTIBA EN CHILE Y ESPAÑA 76

4.1 Fases de desarrollo de la gobernanza portuaria en Chile y España durante los siglos XX y XXI 76

4.2 Autoridades Portuarias (AP): la descentralización de los sistemas portuarios 83

4.3 Nuevos actores internacionales en los puertos 85

4.4 Marco de las relaciones laborales de la estiba en Chile y España 86

4.4.1 Régimen histórico de contratación de la estiba en Chile: el sistema de la nombrada 86

4.4.2 Dos regímenes de contratación y sus múltiples contratos: modelo actual de la contratación en el sector portuario chileno 87

4.4.3 Régimen histórico de contratación de la estiba en España 90

4.4.3.1 Organización de Trabajadores Portuarios (OTP) 90

4.4.3.2 Sociedades Estatales de Estiba (SEE) 91

4.4.3.3 Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE) 92

4.4.3.4 Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP), u Organización de Empresas de Estiba (OEE) 92

4.4.3.5 Centro Portuario de Empleo (CPE) en la actualidad 93

4.5 Cambios tecnológicos y concesiones en los puertos de Barcelona y San Antonio 95

4.5.1 Puerto de Barcelona 96

4.5.2 Puerto de San Antonio 97

4.6 Recapitulación 99

CAPÍTULO V. RECURSOS DE PODER SINDICAL DE LA ESTIBA EN LOS PUERTOS DE BARCELONA Y SAN ANTONIO 101

5.1 Poder asociativo 101

5.1.1 Cobertura, representación sindical y número de miembros de los sindicatos del puerto de Barcelona y San Antonio 102

5.1.2 Capacidad de adhesión de sus propios miembros al proyecto sindical en curso 105

5.1.3 Capacidad de creación y gestión de patrimonio sindical: cuota sindical y gasto en infraestructura 107

5.1.4 ¿Cuáles son los salarios en ambos puertos? 108

5.1.5 ¿Cómo se cobra la cuota sindical? 108

5.1.6 ¿Cómo y en dónde se invierte la cuota sindical ambos sindicatos? Inmuebles sindicales 111

5.2 Poder estructural 113

5.2.1 Posición de los sindicatos portuarios en el mercado del trabajo en Chile y España: control sobre el régimen de contratación 114

5.2.2 Modelos históricos de contratación de la estiba en Chile y España 114

5.2.3 Los actuales modelos de contratación de la estiba en Chile y España 116

5.2.4 La posibilidad de negociar en el lugar de trabajo 120

5.2.5 Utilización de la "ralentización" dentro del proceso de trabajo como amenaza 122

5.3 Poder social 123

5.3.1 Redes de cooperación en el lugar de trabajo 124
5.3.2 Redes de cooperación por fuera del lugar de trabajo: a nivel regional y autonómico 125
5.3.3 Redes de cooperación dentro del sector o gremio a nivel nacional: la importancia de las instancias sectoriales 127
5.3.4 Sindicatos transnacionales de la estiba: una síntesis histórica 129
5.3.5 Las coaliciones internacionales de los estibadores de los puertos de San Antonio y Barcelona 132
5.4 Poder institucional 136
5.4.1 Capacidad de incidir y/o crear leyes para el sector 136
5.4.2 Negociar colectivamente a nivel nacional o sectorial en el sector de la estiba 137
5.5 Recapitulación 141
CAPÍTULO VI. ESTRATEGIAS SINDICALES DE LA ESTIBA FRENTE AL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LOS PUERTOS DE BARCELONA Y SAN ANTONIO 143
6.1 Contexto de las transformaciones logísticas en los puertos de San Antonio y Barcelona 144
6.2 *Hinterland* continuo en Barcelona y San Antonio 146
6.3 *Hinterland* discontinuo y competitivo en Barcelona y San Antonio 147
6.4 La dispar forma de modernizar puertos: los casos de Barcelona y San Antonio 148
6.5 Objetivos y percepción sindical frente a los procesos de cambios futuros 149
6.5.1 Barcelona: adaptación y competitividad 149
6.5.2 San Antonio: pasividad 151
6.6 Modelos distintos de negociación y conflicto en los puertos de San Antonio y Barcelona 153
6.6.1 Barcelona: “No señores, no nos podemos hacer daño” 153
6.6.2 San Antonio: negociamos, pero con desconfianza 154
6.6.3 Dinámicas de conflicto y negociación 155
6.7 Acciones sindicales frente al cambio logístico-tecnológico de los sindicatos de Barcelona y San Antonio 156
6.7.1 Acción 1. San Antonio y Barcelona: preocupación frente al desempleo tecnológico. 157
6.7.2 Acción 2. San Antonio y Barcelona: importancia de la actualización de la formación/capacitación. 160
6.7.3 Acción 4. Barcelona: aprender a negociar convenios colectivos más complejos y extensos 163
6.8 Tipos de estrategias sindicales en la estiba 164
6.8.1 Barcelona: estrategia proactiva de adaptación 164
6.8.2 Automatismo consensuado 165
6.8.3 San Antonio: estrategia reactiva y percepción de cambios inciertos 166
6.9 Recapitulación 170
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES 171
7.1 Análisis de los resultados por hipótesis 171
7.2 Contribución teórica y empírica 182
7.3 Limitaciones y líneas futuras 183

REFERENCIAS 184
Referencias bibliográficas 184
Recursos electrónicos 200
Leyes, decretos y códigos: España 203
Códigos y dictámenes: Chile 204
Siglas y abreviaturas por orden alfabético y de aparición 205
Anexo 1. Ampliación marco metodológico: guion de entrevistas por temas de análisis y perfiles 207
Anexo 2. Ampliación contexto institucional: documentos oficiales sobre los sistemas portuarios de Chile y España 211
Anexo 3. Prensa 213
Notas de prensa sistematizadas para el caso español 213
Notas de prensa sistematizadas para el caso chileno 214
Anexo 4. Publicaciones y actividades en el contexto del doctorado 216
Artículos y capítulos publicados, 2020-2024 216
Anexo 5. Ampliación marco metodológico: detalles de entrevistas elaboradas en el proceso de trabajo de campo 219

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de las fases de evolución de los cambios tecnológicos en los puertos durante el siglo XX-XXI 16
Tabla 2. Esquema de organización de los objetivos específicos en relación con los capítulos de la tesis 30
Tabla 3. Indicadores de cada recurso de poder sindical propuesto para la tesis 38
Tabla 4. Número de total de entrevistas realizadas en Chile y España entre el 2021 y 2022 52
Tabla 5. Número de entrevistas realizadas en Chile y España entre el 2021 y 2022, a partir de los distintos perfiles de entrevistados/as 54
Tabla 6. Resumen de los elementos centrales del marco metodológico de la tesis 56
Tabla 7. Elementos comparados de los sistemas portuarios de Chile y España 85
Tabla 8. Elementos del marco de relaciones laborales de los puertos de Barcelona y San Antonio 94
Tabla 9. Esquema con los diferentes tipos de terminales que existen dentro del puerto de Barcelona 97
Tabla 10. Mapa del puerto mecánico de San Antonio 99
Tabla 11. Tabla resumen de indicadores de poder asociativo 110
Tabla 12. Tabla resumen del patrimonio material de los sindicatos en los puertos de San Antonio y Barcelona 113
Tabla 13. Reformas históricas a los modelos de acceso al mercado del trabajo de los trabajadores portuarios en España 116
Tabla 14. Reformas históricas al modelo de acceso al mercado del trabajo de las y los trabajadores portuarios en Chile 116
Tabla 15. Esquema con cifras actuales de los sistemas de contratación de ambos puertos 119
Tabla 16. Resumen de indicadores de poder estructural 122
Tabla 17. Resumen de indicadores del poder social 135
Tabla 18. Resumen de indicadores del poder institucional 140
Tabla 19. Cuadro comparativo de los RPS entre los puertos de Barcelona y San Antonio 141
Tabla 20. Resumen acción N°1: preocupación frente al desempleo tecnológico 160

Tabla 21. Resumen acción N°2: formación profesional 163
Tabla 22. Síntesis de los elementos centrales que fueron desarrollados en el capítulo 169
Tabla 23. Síntesis de los resultados centrales de la tesis 181
Tabla 24. Guion de entrevistas a estibadores/as sobre recursos de poder sindical 207
Tabla 25. Guion de entrevistas a expertos/as sobre caracterización del sistema portuario 208
Tabla 26. Guion de entrevistas a estibadores/as sobre respuesta frente a los cambios tecnológicos 209
Tabla 27. Documentos oficiales España 211
Tabla 28. Documentos oficiales Chile 211
Tabla 29. Ejes temario de prensa sistematizada 214
Tabla 30. Total notas de prensa sistematizada entre 2020-2021 214
Tabla 31. Notas de prensa sistematizadas para el caso chileno 215
Tabla 32. Resumen total actividades doctorales 2019-2024 217
Tabla 33. Entrevistas a estibadores/as de los puertos de Barcelona y San Antonio 219
Tabla 34. Entrevistas a autoridades portuarias de los puertos de Barcelona y San Antonio 220
Tabla 35. Entrevistas a dirigentes/as nacionales de Chile y España 220
Tabla 36. Entrevistas a expertos/as académicos de Chile y España 220
Tabla 37. Entrevistas a expertos/as laborales de Chile y España 221

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de la aproximación teórica al objeto de estudio 2
Figura 2. Esquema modelo de análisis de la tesis 31
Figura 3. Descripción de las dimensiones que conforman el concepto de estrategia sindical 33
Figura 4. Esquema factores explicativos del modelo de análisis 42
Figura 5. Síntesis del procedimiento abductivo 44
Figura 6. Síntesis de los momentos del trabajo de campo en el puerto de Barcelona 50
Figura 7. Síntesis de los momentos del trabajo de campo en el puerto de San Antonio 51
Figura 8. Organigrama de las instituciones públicas responsables del sector portuario en Chile 79
Figura 9. Organigrama de las instituciones públicas responsables del sector portuario en España 80
Figura 10. Las reformas del sistema portuario español 82
Figura 11. Las reformas del sistema portuario chileno 83
Figura 12. Tipos de regímenes de contratación de la estiba en Chile 89
Figura 13. Esquema de los tipos de contrato en el sector portuario en la actualidad en Chile 90
Figura 14. Cuadro resumen de las instituciones organizadoras de la estiba en España desde el siglo XX hasta la actualidad 94
Figura 15. Esquema con los diferentes tipos de terminales dentro del puerto de San Antonio 98
Figura 16. Ideas relevantes frente al proceso de cambio tecnológico por parte de los sindicatos del puerto de Barcelona 151
Figura 17. Ideas relevantes sobre la pasividad frente al proceso de cambio tecnológico por parte de los sindicatos del puerto de San Antonio 153

INTRODUCCIÓN

Objeto de estudio y aproximación

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", 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). Es evidente que el acelerado proceso de globalización no puede comprenderse sin las transformaciones en los puertos (Turnbull & Wass, 2007).

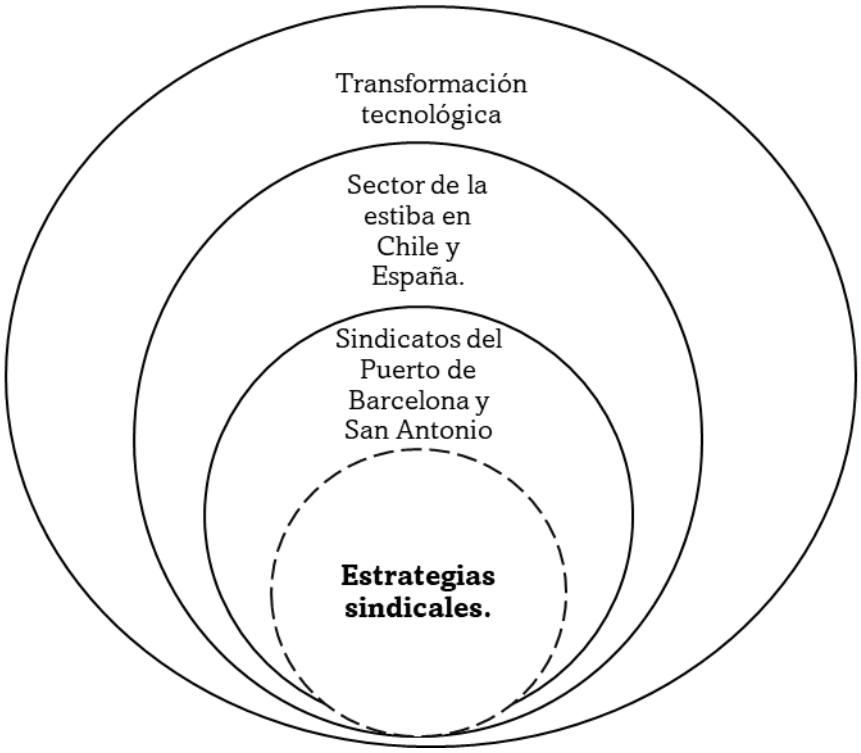
Esta investigación se inserta en el debate teórico sobre el trabajo organizado y el cambio tecnológico, a partir de una propuesta que compara las estrategias sindicales de los estibadores sindicalizados[1] de los puertos de Barcelona (España) y San Antonio (Chile). El objetivo principal de esta investigación es explicar los factores que inciden en el despliegue de ciertos tipos de estrategias por parte de ambos sindicatos frente a los procesos desencadenados por el cambio tecnológico. Esta investigación basa su interés en responder las siguientes preguntas: ¿los sindicatos tienen capacidad para negociar la tecnología dentro de sus empresas? ¿Cómo se explica que algunos sindicatos puedan negociar de mejor manera estos procesos y otro no? ¿Qué factores inciden en estos procesos? ¿Qué tipos de estrategias emergen a la hora de afrontar estos cambios dentro de la unidad productiva?

Estas preguntas se irán respondiendo durante el transcurso de la tesis. Para organizar la caracterización del objeto de estudio, a continuación iremos desde lo más general a lo más particular. Previamente realizamos un recorrido general por los cambios tecnológicos dentro de la industria portuaria, por lo que ahora toca

[1] Si bien son denominados/as en distintas partes del mundo como trabajadores/as portuarios/as, para fines de este documento las y los llamaremos estibadores, o colectivo de estibadores, haciendo eco de su nomenclatura histórica.

caracterizar, en primer lugar, al sector de la estiba, para luego abordar al colectivo de las y los estibadores, y finalmente argumentar por qué elegimos el estudio de las estrategias sindicales como el eje central de la tesis. En la Figura 1 se puede apreciar la propuesta de organización del objeto de estudio, que se desarrollará en las próximas páginas.

Figura 1. Esquema de la aproximación teórica al objeto de estudio



Fuente: elaboración propia.

A partir de los complejos procesos de cambios logísticos del capitalismo actual, y dentro de los múltiples ámbitos en que se desarrolla este proceso: ¿Por qué investigar el sector de la logística de transporte y la estiba?

1) La estiba es un sector estratégico dentro del funcionamiento del sector del transporte de mercancía y personas. Es la actividad responsable de la transferencia de mercancías y personas entre los barcos y el resto de los medios de transporte, y su consiguiente distribución a los distintos territorios nacionales y transfronterizos.
2) Es relevante en tanto forma parte del sector del transporte de mercancía y pasajeros en ambos países, cuyas franjas marítimas son extensas: 7.905 km en el caso español y 6.435 km en el caso chileno.

3) La importancia del sector de la estiba en la dinámica del comercio exterior se refleja en el uso intensivo que tanto en España como en Chile se hace de los puertos: para el caso del primero, cerca del 60% de las exportaciones y el 85% de las importaciones se realizan por vía marítima, mientras que en el segundo corresponden al 88% de las exportaciones y el 95% de las importaciones.
4) Como consecuencia de lo anterior, la presión comercial constante sobre la infraestructura portuaria genera un terreno fértil para los cambios tecnológicos.

Dentro de este sector, si bien existen distintos actores que son relevantes para hacer funcionar los diversos niveles de transferencia de carga, entre ellos, tripulantes de barcos, camioneros, transportistas de última milla, incluso, trabajadores de reparto: ¿Por qué se decidió estudiar los sindicatos del sector de la estiba?

1) Fueron uno de los primeros colectivos en experimentar la volatilidad, rapidez e intensidad de la revolución logística[2] en los puertos que, como señalan Middell & Naumann (2010), se convirtieron en los portales de la globalización (*portals of globalization*).
2) Son trabajadores en una "posición estratégica" (Womack, 2007) y ostentan una larga tradición sindical a nivel nacional e internacional (Fox-Hodess, 2022a). Por tanto, un sector crítico para analizar y entender el impacto del cambio tecnológico en las relaciones laborales y el despliegue de las estrategias sindicales.
3) A diferencia de otros colectivos de trabajadores asociados al mundo del transporte, los estudios sobre sindicalismo portuario, especialmente desde y dentro del norte global, han suscitado interés académico (Anner et al., 2006; Broeze, 1991; Fisher & Kondra, 1993; Fox-Hodess, 2017, 2019; Saundry & Turnbull, 1999; Turnbull, 2010; Turnbull & Sapsford, 2001; Turnbull & Wass, 2007). Sin embargo, en la actualidad existe escasa evidencia comparada que analice el comportamiento de este colectivo tomando casos de América Latina y Europa, por lo que este estudio es un aporte teórico y empírico a la reflexión sobre el diálogo académico entre el norte y sur global.
4) De manera particular, el movimiento sindical de la estiba ha sido escasamente investigado en ambos países (Álvarez, 2019; Castillo Hidalgo, 2007; Fox-Hodess, 2019; Gaudichaud & Santibáñez, 2017), por lo que esta tesis aportará al debate elementos de análisis para comprender las

[2] Entendida como los cambios radicales en la producción y distribución de mercancías a escala global que afectan la fisonomía de la infraestructura portuaria (Budrovich, 2020). Cfr. Grappi (2018), Neilson y Rossiter (2017), Rossiter (2016).

estrategias sindicales de un sector estratégico en economías altamente globalizadas.

Para contextualizar los casos de estudio, cabe señalar que los puertos de San Antonio en Chile y Barcelona en España son en la actualidad los puertos más competitivos y con mayor capacidad de transferencia de carga de sus respectivos territorios[3]. Ambos han debido transitar por diversos procesos de adaptación a la industria global y al sostenido proceso de automatización en las últimas décadas. Son puertos que representan, a la vez, modelos de administración divergentes dentro de la industria portuaria. El caso chileno es ejemplo, desde 1981, en base a la tipología propuesta por Turnbull y Wass (2007), de una "institucionalidad minimalista" de gobernanza portuaria, esto es, que otorga una hegemonía a la prerrogativa gerencial y apuesta por la descentralización de la gestión estatal (Saundry & Turnbull, 1999; Turnbull & Wass, 2007). Mientras que, en el caso español, se logra establecer desde 1983 una administración socialmente regulada, definida como "institucionalidad saturada" (Turnbull & Wass, 2007), que se traduce en una administración centralizada y estatal de los puertos[4]. En términos del contexto de los marcos de las relaciones laborales; el caso español se sitúa en el "mejor escenario": un sector de orientación internacional en el que los estibadores poseen un alto grado de poder industrial, dentro de una región del mundo en la que el sindicalismo goza de fuertes protecciones legales; mientras que el sindicalismo portuario chileno se sitúa en el lado contrario, en tanto actúa en una institucionalidad históricamente adversa y restrictiva a la acción sindical (Núñez & Aravena, 2009; Ratto, 2019) y en una región económica heterogénea y con altos niveles de informalidad laboral (De la Garza, 2012).

De manera particular, no interesa estudiar ¿Por qué estudiar las estrategias sindicales de la estiba?

1) Esta investigación pretende contribuir a un debate más amplio sobre cómo las organizaciones de trabajadores/as responden a los efectos del cambio tecnológico (Budrovich, 2020; Saundry & Turnbull, 1999). 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

[3] De acuerdo con el Boletín FAL N°391: "Informe Portuario 2021: las primeras señales de recuperación en el transporte marítimo internacional vía contenedores de América Latina y el Caribe" (Barleta & Sánchez, 2022). En tanto, Barcelona compite en cada medición y varía constantemente en su posición a nivel nacional con los puertos de Algeciras y Valencia, la tríada portuaria de España en el Mediterráneo.

[4] Esta visión de una institucionalidad portuaria saturada ha ido mutando al modelo descentralizado y de gobernanza autonómica en los últimos veinte años (González-Laxe & Novo-Corti, 2016).

fenómeno de la adaptación sindical a estos procesos, y los estudios sobre la estiba no son la excepción (Varela, 2019).

2) El estudio comparado de los sindicatos y las estrategias sindicales nos permitirá entender las condiciones de trabajo en la estiba, su mejora o erosión, como consecuencia del cambio tecnológico.
3) Por último, la investigación pone a prueba en cierta medida la hipótesis del determinismo tecnológico (Howcroft & Taylor, 2014), toda vez que nos permite observar detalladamente el actuar de los sindicatos y, con esto, el valor de la agencia de un colectivo particularmente sometido a las presiones de la globalización.

Planteamos como hipótesis general que, a pesar de ser sindicatos con una fuerte tradición en ambos países y ubicados en una posición estratégica en sus respectivas economías, los tipos de modelos de gestión portuaria y ciertos elementos de los marcos de las relaciones laborales son factores explicativos en la configuración de distintas respuestas sindicales frente a los procesos de cambio tecnológico. Esto nos lleva a pensar, como propuesta más general e insertándonos en el debate más amplio en que se posiciona la tesis, que los sindicatos de la estiba en el norte y sur global responden de manera distintas a los cambios tecnológicos.

Justificación del modelo de análisis

Para desarrollar estos argumentos, situamos las acciones de los sindicatos como el principal nivel de observación y análisis de la tesis. Por lo tanto, existen diversos elementos a definir: ¿qué entendemos por estrategias sindicales? ¿Cuáles son los medios y los recursos de poder sindical qué utilizan para enfrentar estos procesos? ¿Cómo los utilizan? ¿Qué resultados esperan de estas acciones? En definitiva, ¿cuáles son los tipos de estrategias que los sindicatos utilizan frente a los cambios?

Para el desarrollo del modelo de análisis, la literatura alerta que los efectos sobre la organización colectiva y las condiciones de trabajo responden "a diferentes formas de cambio tecnológico y diferentes contextos laborales" (Martínez Lucio et al., 2021: 3). Las estrategias sindicales estarían condicionadas por, en primer lugar, su propia agencia, particularmente su capacidad de movilizar recursos de poder, y, en segundo lugar, por las características de las instituciones sectoriales (portuarias) y el marco de relaciones laborales. A partir de la revisión teórica, hemos identificado un conjunto de factores -que hemos denominado "intermedios- que, precisamente, median entre los cambios tecnológicos-logísticos -resultados de procesos estructurales de carácter global- y las acciones de las y los actores. Estos son:

1) Modelos de organización de la contratación de la estiba (*pool* de trabajadores o mercado desregularizado).
2) Ámbitos de la negociación colectiva (empresa o sectorial).

3) Constitución y representación sindical.
4) Tipo de gobernanza portuaria (descentralizada o centralizada).

El enfoque metodológico de la investigación es cualitativo, puesto que permite observar el fenómeno del desarrollo de las estrategias de manera profunda y detallada. También permite un tipo de acercamiento flexible, diverso y situacional, que permite comprender las interacciones de las y los sujetos de estudio. Otro argumento para su elección está sustentado en que la información obtenida es un "proceso que a menudo es recurrente y retroalimentado de modo circular" (Verd & Lozares, 2016: 29), por lo que permite modificar y adaptar el proceso investigativo durante su desarrollo en la medida en que aparece nueva información.

Estructura de la tesis

La tesis se compone de seis capítulos. A continuación se presenta un resumen de los contenidos de cada capítulo.

Capítulo I: Debate sobre trabajo, sindicalismo y cambio tecnológico. El objetivo de este capítulo es poner los límites a la discusión teórica sobre el cambio tecnológico y el trabajo organizado, centrando la atención en las respuestas del segundo frente a los fenómenos correspondientes al primero. La centralidad teórica y conceptual de las y los trabajadores en los procesos de cambios técnicos marcan el punto donde se ancla la tesis. De esta manera, el capítulo se inicia, para dar un contexto al debate teórico, con el análisis de los procesos de innovaciones técnicas que ha tenido la industria logística global, especialmente las distintas fases de desarrollo que han sufrido los puertos. Para posteriormente, como segunda parte del capítulo, abordar el debate más amplio sobre el cambio tecnológico en el ámbito del trabajo, especialmente las tendencias que han primado para observar este fenómeno. Posteriormente desarrolla los distintos enfoques teóricos sobre los procesos de participación, incidencia y/o resistencia que han tenido las y los trabajadores organizados frente a los cambios tecnológicos.

Capítulo II: Modelo de análisis y marco metodológico. El objetivo de este capítulo es caracterizar los principales elementos del modelo de análisis y el marco metodológico en el que se sustenta la tesis. El texto inicia con la explicación de la lógica del modelo de análisis y sus elementos claves, que se definen en su totalidad. Posteriormente se desarrollan los fundamentos de los elementos metodológicos elegidos, basados en el enfoque cualitativo. Se precisa que la estrategia metodológica de investigación será el estudio de casos comparados discrepantes u opuestos entre sí (*cross case*) como eje central de la propuesta de la tesis, así como las otras definiciones metodológicas. Se ofrece una síntesis de las fases de la investigación y el trabajo de campo, y se finaliza con un esquema que expone las distintas dimensiones del marco metodológico de la investigación.

Capítulo III: Debates contemporáneos sobre el estudio de las estrategias sindicales: el caso de la estiba. Aunque este capítulo también es teórico, aterriza la discusión en el ámbito propiamente sindical, en busca de definir nuestro objeto de estudio: las estrategias sindicales. En ese sentido, el capítulo es clave, porque centra la discusión en el desarrollo conceptual de las estrategias sindicales y, posteriormente, más cercano al análisis empírico, en la experiencia que los sindicatos de las y los estibadores han puesto en marcha frente a los cambios tecnológicos. De esta manera, se inicia con la discusión sobre el concepto de estrategia sindical y el contexto intelectual que posibilitó su importancia desde el enfoque de la revitalización sindical. Prosigue con el análisis de la trayectoria de la teoría de los recursos de poder sindical (en adelante RPS), las miradas críticas a sus postulados y una evaluación de sus limitaciones y posibilidades para efectuar un análisis empírico. Posteriormente, aterrizando las discusiones anteriores, se abordan las experiencias históricas de negociación y resistencia que tuvieron las y los estibadores frente a los procesos de cambios en la industria. Al cierre se recorren los distintos enfoques y diciplinas con los que se ha estudiado al sindicalismo de la estiba.

Capítulo IV: Gobernanza portuaria y marcos de relaciones laborales de la estiba en Chile y España. Posterior a los dos capítulos teóricos, que tuvieron como objetivo perfilar el problema y objeto de investigación, en este capítulo se caracterizan históricamente los tipos de gobernanzas portuarias y los "especiales" marcos de relaciones laborales que rigen la estiba en Chile y España. Para esto se describen los elementos centrales de las divergentes formas de gobierno portuario y cómo emergen nuevos actores internacionales en la gestión de los puertos en ambos países. Prosigue con el análisis comparado de los marcos de relaciones laborales, con especial atención a los sistemas históricos de contratación que organizan el ingreso al mundo del trabajo portuario. Por último, se estudian los puertos donde se sitúan los sindicatos de estudio, especialmente el contexto de la propiedad y cómo evolucionaron en el tiempo. Este capítulo da respuesta al objetivo específico 1 (O.E.1): "Analizar el funcionamiento histórico de los sistemas de gobernanza portuaria en Chile y España"; y al objetivo específico 2 (O.E.2): "Comprender las especificidades de los marcos de relaciones laborales de la estiba en Chile y España".

Capítulo V: Recursos de poder sindical de la estiba en los puertos de Barcelona y San Antonio. Este capítulo analiza de manera comparada los distintos RPS que ambos sindicatos desplegaron en el contexto institucional de sus respectivos marcos de relaciones laborales. La organización del escrito va analizando recurso por recurso en el siguiente orden: asociativo, estructural, social e institucional, con sus respectivas dimensiones, el desarrollo de las capacidades organizacionales de los sindicatos durante el transcurso de los últimos años. Este capítulo da respuesta al objetivo específico 3 (O.E.3): explicar los tipos de recursos

de poder sindical que utilizan los sindicatos en ambos puertos dentro de los marcos de relaciones laborales de sus respectivos países.

Capítulo VI: Estrategias sindicales de la estiba frente al cambio tecnológico en los puertos de Barcelona y San Antonio. Este capítulo tiene como objetivo explicar la emergencia de los distintos tipos de estrategias que los sindicatos de los puertos de Barcelona y San Antonio desplegaron en el marco de los procesos de cambio tecnológico. Se inicia con una caracterización de la inserción comercial de los puertos en sus respectivos territorios, para contextualizar la relevancia que tomó la modernización de sus respectivas infraestructuras portuarias. Siguiendo el esquema del modelo de análisis, se describen comparadamente los elementos claves que definen analíticamente a las estrategias sindicales, esto es, objetivos y acciones. Esta desagregación analítica nos permitió comprender, a partir del análisis de contenidos de las entrevistas realizadas en el transcurso del trabajo de campo, la profundidad de las respuestas que los sindicatos desplegaron frente a los procesos de cambios sociotécnicos que tuvieron lugar en sus espacios de trabajo. El capítulo termina con los tipos de estrategias sindicales que representan ambos sindicatos. Este capítulo da respuesta al objetivo específico 4 (O.E.4): en términos comparados, explicar los distintos tipos de estrategias sindicales en ambos puertos frente a los procesos de cambio tecnológico.

Anexo Nº1: Ampliación del marco metodológico: guion de entrevistas por temas de análisis y perfiles. En este anexo se detallan las preguntas que se realizaron, basadas principalmente en los códigos que se crearon en el marco teórico, y que luego fueron introducido al software Atlas.ti, a los distintos perfiles de entrevistados.

Anexo Nº2: Ampliación contexto institucional: documentos oficiales sobre los sistemas portuarios de Chile y España. En este apartado se detallan los distintos documentos oficiales, emanados de organismos nacionales e internacionales, que son relevantes para comprender los cambios que han tenido los sistemas de gobernanza portuaria de ambos países.

Anexo Nº3: Prensa. En este anexo están sistematizadas las notas de prensa que fueron recopiladas en el proceso de trabajo de campo, como información complementaria, que sirvió para contextualizar ambos casos. En el caso español, debido a la existencia de prensa especializada en temas portuarios a nivel nacional, la cantidad de notas periodísticas fue mayor, caso contrario al chileno.

Anexo Nº4: Publicaciones y actividades en el contexto del doctorado. En este apartado se detallan todas las actividades formativas obligatorias, transversales y publicaciones científicas realizadas en el transcurso del doctorado, que son requisitos para la defensa y titulación. Las actividades están especialmente sistematizadas bajos los códigos establecidos por el sistema SIGMA.

Anexo N°5: Ampliación del marco metodológico: detalles de las entrevistas elaboradas en el proceso de trabajo de campo. Se detallan la totalidad de las entrevistas realizadas, con el código anónimo, duración, fechas y cargos/roles respectivos de cada uno/a de las y los entrevistados.

CAPÍTULO I. DEBATE SOBRE TRABAJO, SINDICALISMO Y CAMBIO TECNOLÓGICO

Existe un creciente interés por el impacto de los cambios tecnológicos en los procesos y lugares de trabajo, con especial atención en las reconfiguración de los mercado del trabajo (Jestl, 2024), así como también en las funciones operativas, en la fisonomía de los oficios y en las organizaciones sindicales (Howcroft & Rubery, 2021). Si bien en la actualidad este debate es abordado por distintas disciplinas dentro de un amplio debate teórico, varios autores/as advierten que el estudio específico del espacio de interacción entre las y los trabajadores y las empresas en torno a los cambios técnicos ha sido particularmente poco estudiado (Edwards & Ramirez, 2016).

Con este capítulo nos proponemos tres objetivos. Primero, la discusión que se presenta a continuación sirve para contextualizar la propuesta teórica sobre el enfoque de los recursos de poder sindical, que se aborda en detalle en el capítulo III, y fundamentar su elección. Y el segundo es recorrer los dos grandes enfoques teóricos que -hasta el momento- nos permiten comprender la posición que ostentan las y los trabajadores organizados frente a los procesos de cambio técnico en la unidad productiva: la teoría del proceso de trabajo (*Labor Process Theory*) y los estudios CTS o STS (ciencia, tecnología y sociedad, o en sus siglas en inglés, *Science, Technology and Society*). Ambos son considerados los enfoques más relevantes para comprender la interacción entre proceso del trabajo, cambio tecnológico y participación de las y los trabajadores. Por último, como tercer objetivo, caracterizar las grandes transformaciones tecnológicas del sector portuario.

No se pretende aquí desarrollar un debate teórico exhaustivo sobre ambos enfoques, sino más bien se busca dar un contexto para situar los argumentos necesarios para indicar por qué seleccionamos el enfoque de los recursos de poder sindical. De esta manera, reforzamos nuestro objetivo teórico de que el estudio sobre las estrategias sindicales es un campo de análisis que debe ser abordado de manera tal que permita encontrar nuevas formas de estudio sobre la interacción de las y los trabajadores con el cambio tecnológico[5].

[5] Parte de los debates acá planteados han tenido lugar anteriormente en un capítulo que ha sido enviado a evaluar para su publicación, escrito por Daniel Brzovic y quien presenta la tesis, cuyo título es: "Negociación tecnológica: límites y potencias de la agencia sindical ante el cambio tecnológico". La discusión sobre la posibilidad de negociación de las y los trabajadores frente al cambio tecnológico ha sido un tema de interés académico que, junto con Daniel, hemos ido desarrollando en nuestras tesis doctorales, con nuestra primera colaboración publicada: "Negociación tecnológica: ¿pueden los/as trabajadores/as disputar la tecnología?" (Álvarez & Brzovic, 2023). A partir de talleres y publicaciones en conjunto han emergido diversas ideas y propuestas, por tanto, los conocimientos

El inicio del capítulo está dirigido a la discusión empírica sobre los procesos de cambio tecnológico de la industria logística global, especialmente para abordar las distintas fases de desarrollo que han experimentado los puertos, que han sido tres: (1) la contenerización-mecanización, (2) la computarización y (3) la automatización-robotización. Para lograr los objetivos del capítulo, en la segunda parte, abordamos el debate sobre los procesos de interacción que han tenido las y los trabajadores organizados frente al cambio tecnológico y las distintas miradas que los ubican en esta discusión. Terminando el capítulo con el enfoque que proponemos en la tesis.

Este apartado contribuye al desarrollo teórico del objetivo específico 4 (O.E.4): "En términos comparados, explicar los distintos tipos de estrategias sindicales de la Estiba en los puertos de Barcelona (España) y San Antonio (Chile) frente a los procesos de cambio tecnológico", que es desarrollado empíricamente en el capítulo VI.

El esquema de organización del debate teórico en el capítulo es el siguiente:

- La estiba en el contexto de las grandes transformaciones tecnológicas durante el siglo XX:
    - Contenerización y mecanización de los puertos
    - Digitalización de los puertos.
    - Automatización y robotozación de los puertos.

- Dinámicas sindicales y cambio tecnológico: las corrientes teóricas más relevantes:
    - Labor Process Theory.
    - Los y las trabajadores en los estudios CTS.
    - Enfoque Recursos de Poder.

1.1 La estiba en el contexto de las grandes transformaciones tecnológicas del siglo XX: su impacto en la organización de los trabajadores

La industria logística es un sector amplio que aborda un sinfín de aspectos del entramado económico global, pero está imbricada principalmente en la creciente organización de las empresas en "redes" y en la fragmentación de las cadenas globales de valor. La economía contemporánea requiere cada vez más de sincronización para adaptarse a la tendencia general de reducción de los ciclos de tiempo de producción (Veltz, 2017). En ese contexto, los puertos se han vuelto un nudo crítico y estratégico para el transporte de mercancía. A pesar de este acelerado proceso de transformación de la industria logística, varios/as autores/as indican que

reflejados en este capítulo provienen en buena parte de nuestras interacciones intelectuales que se han dado de manera colectiva en los últimos años.

los puertos históricamente han sido espacios donde las transformaciones y modificaciones infraestructurales han sido procesos lentos y complejos (Gekara & Thanh Nguyen, 2018), especialmente la organización de la mercancía en los muelles, el "gran cuello de botella" del engranaje logístico durante varias décadas.

> El gran cuello de botella fue subir y bajar cosas de los barcos. Una gran parte de los costos del comercio internacional era sacar la carga del barco, clasificarla y lidiar con los hurtos que siempre se producían en el camino. (Gekara & Thanh Nguyen, 2018: 5)

Esta situación cambió paulatinamente a partir de la década de los 1950 con la invención del container. Si bien su implementación como herramienta de transporte intermodal fue acelerada en los países del norte global, en otras regiones del mundo ocurrió algunas décadas más tarde. La creación y masificación del uso del container fue un hito revolucionario en la dinámica de la logística internacional. No sólo permitió estandarizar el formato de transporte de mercancía, sino que permitió la creación de la idea moderna de "intermodalidad", entendida como forma de transferencia de bienes y personas en distintos formatos de transporte. En otras palabras, permitió que un solo tipo de mercancía -encapsulada en un container- pueda ser movilizados bajo distintos medios: de camión a barco, de barco a tren, de tren a tren, de barco a barco, y así sucesivamente.

La invención del container, "[l]a caja que hizo el mundo más pequeño y la economía mundial más grande" (Gekara & Thanh, 2018: 6), puede ser considerada como *el* hito revolucionario que inició la era de la logística global. La inserción en de un formato único y estandarizado de transporte de mercancía permitió la aceleración de los procedimientos mercantiles en general, la introducción de la mecánica industrial en los puertos, la reducción de los costes, la implementación de protocolos de seguridad de la mercancía transportada y el cambio de las condiciones de trabajo del sector del transporte en su totalidad.

1.1.1 Contenerización y mecanización de los puertos

En el ámbito del trabajo en los muelles, la expansión del container permitió que el trabajo físico de los estibadores fuera asistido por máquinas, en lo que se denomina la "mecanización complementaria", lo que se tradujo en la aparición de los camiones y grúas en los muelles. El trabajo físico intensivo –al hombro- cambió para dar paso al uso de la ayuda de la máquina en los procedimientos de estiba y desestiba de los barcos, así como también en la modificación de los almacenes, donde la mercancía fraccionada -o en saco- tenía dimensiones distintas a las del container.

Uno de los efectos más relevantes sobre el mercado de trabajo que produjo la introducción del container fue lo que se denomina el "desempleo tecnológico". Fenómeno que provoca que parte importante de la mano de obra quede fuera del mercado laboral por la sustitución de sus labores por máquinas y procedimientos

automatizados. El desempleo en el sector portuario producto de la introducción del container fue devastador en algunos puertos, generando una disminución de la mano de obra del orden de dos tercios, por ejemplo, en la costa este de Estados Unidos: según Talley (2002), "significó que mientras antes se necesitaban 20 trabajadores para cargar 20 toneladas de carga por hora, con el container y la grúa se necesitaba la mitad de los trabajadores para cargar 500 toneladas por hora" (citado en Gekara & Thanh, 2018: 6). Este cambio produjo, a la vez, otras consecuencias en la evolución del oficio de la estiba, como las primeras exigencias en formación sobre mecánica en los puertos. Para Gekara y Thanh (2018), "mientras que anteriormente el puerto requería una mano de obra mayoritariamente no calificada, las nuevas terminales requerían personas capacitadas en la operación y mantenimiento de diferentes tipos de equipos de patio fijos y móviles, así como personal administrativo" (Gekara & Thanh, 2018: 6).

En ese sentido, podemos observar que el salto cualitativo que produjo el creación y masificación del container en las operaciones portuarias implicó dos procesos en el ámbito del trabajo: la mecanización de las labores en los muelles y la exigencia de mayor cualificación de las y los estibadores.

1.1.2 Digitalización y la computarización de los puertos

Un segundo momento de gran transformación vino en la década de los 1980 con la digitalización y la computarización de los procesos portuarios. Debido al aumento intensivo de la transferencia de mercancías, creció la necesidad de crear sistemas para ordenar y capturar datos. La relevancia de la intermodalidad, es decir, saber qué mercancía se va a un lugar específico por medio de distintos medios de transporte, significó un cambio en los puertos containerizados. Es así como las grandes industrias navieras crearon softwares de organización y almacenamiento de datos de transferencia con el objetivo de reducir la documentación requerida y los procedimientos en los patios de los puertos. Estos dos ámbitos de cambio -movimiento físico del container y documentación- fueron clave en los cambios de esta época.

Es durante la década de los 1990 que se producen los grandes procesos de cambios en relación con la digitalización de los procedimientos portuarios. Periodo en que se crearon los sistemas operativos de terminales (TOC), que fueron sistemas en línea de códigos utilizados por las y los empleados para recopilar información de la carga y los datos de las operaciones. Durante el primer periodo de implementación, las y los trabajadores introducen los datos al sistema de forma manual y en papel y el movimiento de la información entre las partes interesadas en el proceso logístico se realizaba por correo electrónico, fax y papel (Gekara & Thanh, 2018).

Durante la década posterior (2000), se desarrollaron los sistemas TOC que actualmente se utilizan en los puertos, cuya diferencia con el modelo anterior es que

tienen una mayor capacidad y sofisticación, y pueden definirse como "plataformas centrales de coordinación multifacéticas con la capacidad de recopilar, administrar y difundir datos e información entre múltiples partes interesadas y unidades de operaciones en tiempo real" (Gekara & Thanh, 2018: 7). Estos sistemas permiten manejar diferentes flujos de información que entran y salen con el movimiento de carga a través del terminal y tienen como objetivo "garantizar una transferencia de carga eficiente y justo a tiempo a través de una coordinación eficiente de la cadena de información" (Gekara & Thanh, 2018: 8). Esta innovación tecnológica trajo consigo un número de cambios en la infraestructura tecnológica portuaria como:

- La creación de la "ventanilla única" (SWS) (en inglés *Semantic Web Services*) como un portal con información de las cargas, horas de llegada, origen de los proveedores, destinos y traslados en línea para todos los actores del sistema logístico portuario (Samper et al., 2006).
- A la vez que la intensidad del intercambio se complejizada por los destinos cada vez más lejanos y con cargas más peligrosas y de mayor valor agregado, fue necesario implementar un sistema de seguridad de carga. Estos sistemas comenzaron a utilizar reconocimiento óptico para identificación de la carga, tanto de la compañía estibadora, la proveedora, y las y los camioneros y conductores que movilizaran esos container.
- Otro cambio trascendental fue la modificación de las funciones que acontecen en los patios de los puertos, espacio ubicado entre el barco y los almacenes. En este espacio, dominio absoluto de los estibadores, fue modificado a partir de la década de 2000 y se instalaron los laboratorios de operaciones de computadoras (en inglés *Equipment Control Clerks*), donde las y los estibadores sistematizan la información para administrar y coordinar las unidades de equipo en terreno.

Este periodo de cambios trajo como efecto que la mano de obra pasó de controlar la identidad y seguridad de cada container de forma manual, a capturar datos informatizados por medio de dispositivos tecnológicos a gran escala. Por lo tanto, el desempleo tecnológico y la reconversión digital de las y los estibadores tuvo como principal causa la gestión de grandes cantidades de flujos de información. Para Gekara y Thanh (2018), este proceso inauguró una fase de cambios para las y los trabajadores portuarios que les exigió adquirir habilidades digitales. Para los autores, la definición de habilidades digitales es compleja debido a que es un concepto amplio y que se va actualizando en la medida que se van estrenando nuevas tecnologías, pero se acerca a entenderla como "la capacidad de usar y trabajar con tecnologías informáticas en la ejecución de una amplia gama de tareas dentro de un lugar de trabajo habilitado para computadoras" (Gekara & Thanh, 2018, p. 9). Estas habilidades abarcan desde operaciones básicas de uso de dispositivos informáticos fijos y móviles, hasta programas informáticos para capturar, gestionar y analizar datos.

1.1.3 Automatización y robotización de los terminales portuarios

Esta fase se fue desarrollando a la par de la fase anterior, especialmente desde la década de los 1990, por lo que la digitalización y la automatización fueron procesos convergentes de manera intensiva en los puertos durante la década posterior. Sin embargo, esta fase tiene como característica principal, a diferencia de la previa, que la mano de obra queda limitada al control y monitoreo remoto. En los casos más sofisticados, que hasta el momento se restringe a una docena de puertos en el mundo, la operación está totalmente automatizada, desde los pórticos de tierra y barcos, las grúas de patio y el apiñamiento. La información del terminal está completamente digitalizada e integrada al flujo de datos del TOS. Este nivel de automatización solo puede permitírselo los puertos en donde la carga operativa y salarial es costosa. Para Gekara y Nguyen (2018), el alto costo de los salarios es uno de los principales motivos por lo que se presiona para aumentar la automatización (Gekara & Thanh Nguyen, 2018).

El impacto de estas transformaciones no se reduce a una simple narrativa de nuevas tecnologías y desempleo laboral. Más bien, la evidencia apunta una transformación bastante compleja que incluye desplazamiento, reconfiguración y aparición de nuevos puestos de trabajo (Bottalico, 2022; Gekara & Fairbrother, 2013; Gekara & Thanh, 2018). Todas estas transformaciones tecnológicas suprimieron ocupaciones calificadas y no calificadas, o bien tareas específicas, y no han tenido reemplazo en nuevos empleos.

Tabla 1. Resumen de las fases de evolución de los cambios tecnológicos en los puertos durante el siglo XX-XXI

Cambios técnicos/ funciones	Contenerización y mecanización de los puertos (1970-1980)	Digitalización de los puertos (1990-2010)	Automatización y robotización de los puertos (2010-actualidad)
Rol del estibador/a	Mecanización complementaria del trabajo.	Gestión de grandes cantidades de flujos de información: exigencia de habilidades digitales.	Queda limitada al control y monitoreo remoto. Tecnología sustitutiva.
Patio de transferencia de carga/Almacenamiento	Se instalan las grúas fijas y móviles.	Se instalaron los Equipment Control Clerks (laboratorios de operaciones de computadoras).	Completamente automatizado. Trabajadores ya no están ahí.
Máquinas	Container/ Camiones/grúas	Computadores/ aparatos móviles táctiles.	Completamente automatizado.
Software	-	TOC/Sistema de seguridad de carga/Ventanilla Única (SWS).	Información digitalizada e integrada al flujo de datos del TOC.

Fuente: elaboración propia

1.2 Aproximaciones teóricas a la capacidad de respuesta sindical frente al cambio tecnológico

Hablar de participación, resistencia o pasividad de las y los trabajadores abre un amplio debate que dificulta su estudio, ya que puede englobar desde campañas multinacionales y paralización en los lugares de trabajo, hasta acciones disruptivas o de sabotaje individual durante el proceso de trabajo (Álvarez & Brzovic, 2023). Entonces, ¿cómo se caracterizan las diversas aproximaciones teóricas al problema de las respuestas sindicales frente al cambio tecnológico? Doellgast y Wagner (2022), en su trabajo sobre el campo multidisciplinar de las relaciones laborales comparadas, concluyeron que existen dos tópicos que han sido los menos atendidos en la discusión sobre cambio tecnológico y trabajo: la resistencia institucional a la digitalización, y las respuestas estratégicas de los sindicatos a estas tendencias (Doellgast & Wagner, 2022). Su análisis corrobora nuestra percepción, a partir de la literatura revisada, de que hay pocas investigaciones especialmente concentradas en la construcción de estrategias sindicales frente al cambio tecnológico.

Para abordar esta compleja y amplia discusión teórica, partimos de la constatación que existen dos grandes enfoques que han abordado de manera consistente esta

problemática. Tenemos, por un lado, el enfoque sociotécnico, cuya observación está volcada principalmente al análisis de la composición e interacción humana con artefactos, técnicas, máquinas, aplicaciones y *softwares*. Mientras que, por otro lado, existe la tradición de los estudios de las transformaciones del proceso productivo desde una mirada de las relaciones laborales, que considera la observación de las dinámicas de relacionamiento -especialmente de control y resistencia- dentro de la unidad productiva. Aun cuando ambas han mutado en sus análisis e introducido nuevos elementos, incluso traspasando sus respectivos campos de influencia, desde sus respectivos lineamientos posicionan de manera distinta a los y las trabajadores frente al proceso de trabajo. A estas dos posiciones proponemos sumar un tercer enfoque que pone como elemento central la capacidad de elaborar estrategias por parte de las y los trabajadores organizados (que se desarrolla más en detalle en el capítulo III). Aunque tanto la mirada sociotécnica como la del proceso laboral abordan las estrategias globales que desarrollan los sindicatos, no analizan el proceso de toma de decisiones y las percepciones que las y los miembros de una organización desarrollan frente al cambio tecnológico, por lo que la propuesta del enfoque de los recursos de poder sindical podría ser una forma novedosa para acercarnos a los sindicatos en este contexto.

1.2.1 Labor Process Theory

Durante los 1960, las y los investigadores que dieron forma a la teoría del proceso de trabajo (*Labor Process Theory*), a diferencia de otras teorías -incluyendo el marxismo clásico-, buscaron ampliar el análisis sobre las relaciones laborales centrando su atención en aspectos que las otras tradiciones intelectuales no consideraban, como los mecanismos de control y el amplio abanico de respuestas que los y las trabajadores desplegaban a modo de resistencia, compromiso, consentimiento u ofensiva en los centros de trabajo (Edwards, 1989, 1990; Hyman, 1987; Littler, 1982; Thompson, 1990).

Esta corriente emergió a partir del análisis de la noción de proceso de trabajo elaborado por Karl Marx, descrito en el Tomo I de El Capital. El autor sentó las bases de lo que se conocería conceptualmente como “proceso de trabajo”, definido como el movimiento de transformación mediante el cual la fuerza de trabajo del obrero ingresa al proceso de producción a fin de producir una mercancía que contiene valores de uso y de cambio (Marx, 2005). Durante esa misma década, los aportes de Mario Tronti y Reineiro Panzieri bajo la escuela del operaismo italiano, sentaron las bases de la constitución de subjetividades en los procesos de trabajo (De la Garza, 1988).

De manera particular, en 1974, con la publicación de “Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX”, Harry Braverman (1974) analizó

críticamente lo que él consideraba que "son los efectos degradantes de la tecnología y gestión científica en la naturaleza del trabajo en el siglo XX" (Castillo & Ratto, 2018: 12), con la descualificación como "la arma principal por el cual el capital tomaría cada vez más el control del proceso laboral" (Joyce & Stuart, 2021: 161). La progresiva "gestión científica tayloriana" para Braverman significaba la constante división del proceso de trabajo en distintas fases, lo que generaba procesos rutinarios y descomplejizaba el trabajo, así como permitía ir sustituyendo paulatinamente a las y los trabajadores calificados por máquinas y trabajadores/as no calificados/as. Para Braverman, el o la capitalista tiene como objetivo extraer la mayor cantidad de "capacidad de trabajo" de las y los empleados, por lo que le es necesario tomar el control del proceso de trabajo y simplificarlo, lo que para la LPT se traduciría en que "control significa control del proceso laboral" (Joyce & Stuart, 2021: 161). En ese marco, apareció de manera consistente en el debate, especialmente anglosajón, el elemento técnico en el análisis de los procesos del trabajo.

A pesar del impacto de su obra, varios/as autores/as refutaron que, históricamente, no ha existido una correspondencia clara entre descalificación y control (Joyce & Stuart, 2021), sino, al contrario, las y los gerentes utilizan una variedad de métodos de control que no se traducen necesariamente en control directo, sino más bien en mecanismos de "autonomía responsable" (Friedman, 1977), que sería control subjetivo (Burawoy, 1979). Estas críticas abrieron el camino al estudio -que más tarde sería clave- sobre la construcción de las *subjetividades* que se gestan en los procesos de trabajo.

La relevancia analítica del control en la perspectiva del LPT, que se traduce en estudiar los distintos niveles de control dentro del proceso de trabajo, fue ampliamente abordada durante gran parte de la década de los 1980 y 1990. Es más, los aportes más notables de esta teoría ha radicado en el estudio de las distintas especificidades de los métodos de gestión, al tiempo que ha mantenido una comprensión de las contradicciones de la gestión, su variedad de métodos y el carácter necesariamente parcial de los sistemas de control (Joyce & Stuart, 2021).

Lo interesante que propone esta teoría es que, a diferencia de otras corrientes marxistas, "que le daban protagonismo al estudio de los sindicatos, las negociaciones colectivas y las huelgas laborales" (Castillo & Ratto, 2018, p. 52), puso en el centro de la observación al "conflicto" en el lugar del trabajo, pero bajo el análisis dialéctico del *control* y la *resistencia*. La LPT propone, en un nivel de observación, analizar los "mecanismos" de control por parte de la gerencia y, en otro nivel de observación, los diversos tipos de respuestas latentes y manifiestas que se despliegan en el lugar del trabajo por parte de las y los trabajadores (De la Garza, 2011). Como resultado, el proceso laboral sería un lugar de conflicto y contestación inherentes (Joyce & Stuart, 2021). Por tanto, el desafío teórico, entonces, es mantener una comprensión tanto de la dinámica subyacente de control y resistencia, como de la variedad y

especificidad de las prácticas de gestión, incluidos los métodos de control donde las máquinas cumplen un rol relevante.

Si bien la introducción de las máquinas fue un elemento de análisis relevante, auscultadas como un medio para descualificar al trabajador y potenciar el control gerencial, en general fueron vistas como un elemento más de gestión entre otros. Sin embargo, las investigaciones recientes indican que el desarrollo tecnológico contemporáneo, especialmente en el trabajo de plataformas, asumen que las máquinas son parte de una evolución de los métodos de gestión (Moore, 2020), que adopta diferentes modelos de negocios y, por tanto, diversas formas de gestionar la mano de obra (Haidar & Keune, 2021). Para Joyce y Stuart (2021), la dinámica dual de control y resistencia bajo los métodos de gestión de plataforma "no imponen simplemente control; también son impulsores clave de la resistencia de los trabajadores" (Joyce & Stuart, 2021: 167).

Numerosas investigaciones han sido publicadas con un enfoque renovado sobre la LPT, las que han construido explicaciones sobre los singulares y específicos tipos de control y las dinámicas de resistencia de las y los trabajadores, con el estudio del trabajo en plataformas el predominante para observar estos cambios sobre la gestión actual del proceso de trabajo. Entre las investigaciones que destacan están los estudios de Schaupp (2021, 2022) que propone un marco de análisis que define como "tecnopolítica desde abajo", y las investigaciones de Joyce y Stuart (2021) que recuperan la organización de la "resistencia" como aspecto relevante dentro de la LPT. Ambos textos comparten tres elementos: el análisis del sector de plataformas; la LPT como parte estructural del análisis, especialmente los procesos de control gerencial, y un interés gravitante en las acciones de resistencia y organización de las y los trabajadores frente a dicho control en sus diferentes formatos.

Schaupp estudia todas las acciones -manifiestas o no- de las y los trabajadores en los procesos de proletarización cibernética. Su propuesta incluye estudiar, por un lado, las nuevas formas de organización del trabajo, atravesadas por los cambios cibernéticos y el control algorítmico; y, por otro lado, los efectos que provocan en las y los sujetos, en un proceso que denomina de "proletarización cibernética". Para el autor, esta nueva forma de proletarización tiene la característica cibernética,

> porque los trabajadores afectados se ven enredados en bucles de retroalimentación digital que no solo controlan su trabajo, sino que también son la base para su futura expulsión de los procesos productivos (…) y que esta proletarización cibernética va acompañada de una nueva ola de conflictos laborales. (Schaupp, 2022: 13)

Esto es lo que define el autor como "tecnopolítica desde abajo". Para Schaupp, la mirada determinista y pesimista de distintas investigaciones, que afirman que la gestión algorítmica conduce a un control gerencial completo sobre el proceso laboral

y una atomización radical de las y los trabajadores, eliminando todas las posibilidades de resistencia, es un mito (Schaupp, 2022). A partir de su investigación, verifica que "los trabajadores desarrollaron varias estrategias individuales y colectivas para influir en la digitalización" (Schaupp, 2022: 22). Estas pueden tomar "forma de desobediencia tecnológica individual y colectiva, pero también de autoorganización colectiva, en muchos casos fuera de las instituciones tradicionales de relaciones laborales" (Schaupp, 2022: 13). La tecnopolítica desde abajo incluye tres niveles de organización de la fuerza de trabajo frente al cambio tecnológico:

- La *desobediencia tecnológica*, es decir, el uso de la tecnología en contra de las intenciones de implementación.
- Las *tecnoculturas proletarias resistentes*, es decir, el establecimiento de relaciones antagónicas de solidaridad entre las y los trabajadores, lo que instaura una cultura de crítica a determinadas tecnologías o su uso (Schaupp, 2021b, 2022).
- La *tecnopolítica organizada*, que significa influir tanto en los proyectos de implementación concretos como en los reglamentos por medio de representaciones institucionales como comités de empresa, sindicatos o partidos políticos (Schaupp, 2022).

Para el autor, la conflictividad sería el resultado de "una espiral de ciclos repetidos de devaluación" constante, donde las empresas expulsan y vuelven a integrar a trabajadores/as cada vez más precarizados/as, quienes experimentan "heteronomía y violación de la dignidad, que evocan las instrucciones digitales" (Schaupp, 2022: 25). Su propuesta teórica es capaz de entrelazar los cambios derivados de los procesos de control algotírtmo y digitalización con las respuestas de las y los trabajadores en sus lugares de trabajo. El autor hace un reconocimiento de las condiciones materiales y técnicas de los artefactos como un factor de análisis, pero a la vez analiza las respuestas explícitas de las y los trabajadores, incluyendo el conflicto como parte integral de la observación.

En tanto, el trabajo de Joyce y Stuart (2021) especifica, a diferencia del anterior, que existen dos dimensiones para observar la resistencia de las y los trabajadores: los *canales de resistencia,* esto es, los espacios donde se agrupa el malestar, que son "tres principalmente (…): la gestión algorítmica, remuneración y cuestiones regulatorias más amplias*"* (Joyce & Stuart, 2021: 176)*;* y las *forma de resistencia*, esto es, la expresión práctica que adquiere la resistencia. Los autores proponen ambas dimensiones como un ejercicio analítico y conceptual para densificar y profundizar el estudio de la resistencia, ya que, como señalan, existe una mirada excesivamente centrada en el estudio de los mecanismos de control en los estudios de la LPT. Sus críticas a este respecto apuntan a que las observaciones sobre el control "pasan por alto (…) la dialéctica del control y la resistencia, expresada en modelos de influencia recíproca (…) como momentos de la dinámica dual del proceso laboral" (Joyce &

Stuart, 2021: 177). A pesar de esta propuesta, los autores tienen claridad que "las distinciones entre los distintos canales y formas de resistencia son variaciones en un continuo, más que tipologías claramente definidas" (Joyce & Stuart, 2021: 177) y, por lo tanto, pueden ir mutando en el tiempo, demostrando que los "patrones de resistencia (…) están vinculados a los métodos de control de la gestión de plataformas"(Joyce & Stuart, 2021: 176).

La propuesta de ambos autores favorece el interés de comprender las dinámicas de los actores colectivos en los procesos de trabajo, así como también que el trabajo en plataformas no es una panacea para el control del proceso laboral, puesto que puede ser resistido (Joyce & Stuart, 2021). El peso del control no es absoluto porque los métodos de gestión comprenden diferentes formas y niveles que coexisten -y a veces entran en contradicción- con otras estrategias y prioridades de gestión, y en muchas ocasiones resultan saboteados y resistidos por las y los trabajadores (Joyce et al., 2023; Joyce & Stuart, 2021).

Aunque ambas investigaciones ponen el acento en las y los trabajadores, no detallan en sus análisis los procesos de construcción de las estrategias de resistencia, y menos aún los factores que explicarían las orientaciones que ellas y ellos toman a partir de sus propios recursos frente a las formas de control. Así parece seguir estando pendiente un enfoque más detallado que explique los procesos de resistencia y que pueda ser puesto a prueba en otros sectores.

1.2.2 Los y las trabajadores en los estudios CTS

Una de las características de los estudios CTS o STS (ciencia, tecnología y sociedad, o en sus siglas en inglés: Science, Technology and Society) sobre el trabajo es la relevancia que le da a la observación del componente material, técnico y artefactual, "y su ineludible imbricación con las personas en cada aspecto de su existencia cotidiana" (Álvarez & Brzovic, 2023: 177), que se sintetiza como tejido sociotécnico. Sus estudios minuciosos sobre la materialidad y la técnica en distintos sectores económicos han hecho que esta perspectiva sea un aporte relevante al estudio sobre la complejidad del cambio tecnológico (Hall, 2010a; Winner, 1993). Sin embargo, a diferencia de la perspectiva anterior, ha tenido una menor incidencia en el debate sobre el estudio del comportamiento de los actores sociales que componen las relaciones laborales, esto es, las gerencias y las y los trabajadores. Su mirada sobre el cambio tecnológico, al centrarse en la materialidad del proceso del trabajo o en la amplitud de las relaciones sociales que emergen allí, se torna más bien ambivalente sobre dichas relaciones y, así, se aleja del antagonismo estructural entre capital y trabajo que subyace en la perspectiva LPT (Kresge, 2020; Montgomery, 2003; Noble, 1984, 2000).

Algunos/as investigadores/as han intentado resolver lo anterior, al definir, a grandes rasgos, que tanto trabajadores/as como gerentes/as tienen intereses convergentes frente a los cambios tecnológicos dentro de los procesos productivos (Feenberg, 2005). Precisamente dentro de esta corriente se refuerza el papel activo de las y los trabajadores como protagonistas de los cambios tecnológicos, que pueden tomar protagonismo e incidir en la fase de la "innovación". Para Vereycken et al. (2021) entre la necesidad de eficiencia general y la participación- individual- del trabajador/a- estaría el "potencial" para la creación de la innovación. En ese sentido, las y los trabajadores serían creadores en los procesos innovadores (Vereycken et al., 2021). Las investigaciones vinculadas a este enfoque tienden a promover la participación como una forma de aumentar las posibilidades de que las y los trabajadores acepten las nuevas tecnologías (Merhar et al., 2019; Orlikowski, 2007). Sin embargo, otros/as autores/as cuestionan el papel ilusorio y optimista sobre el papel que las y los trabajadores juegan en los procesos de innovación tecnológica, debido a que "ganarán terreno temporalmente (…) solo para desaparecer una vez que la nueva tecnología esté depurada y completamente operativa" (Vereycken et al., 2021: 45–46). Es más, están quienes enfatizan que la evidencia muestra que la participación de las y los empleados suele situarse en las últimas etapas del proceso de innovación tecnológica, más específicamente en la implementación y ajuste técnico (Etchemendy„ 1983; Salento, 2018), y que la participación correspondería más bien a una forma de control subyacente.

A continuación presentamos -de manera aún general- el enfoque que guía la tesis, que es abordado en profundidad en el capítulo III.

1.3 Recursos de poder sindical

La perspectiva actual de los recursos de poder sindical ha sido el resultado de diversos debates sobre el ejercicio del poder de las y los trabajadores en un contexto de declive de su capacidad de negociación y representación al interior de la sociedad. Con el objetivo de recuperar los estudios sobre la agencia de las y los trabajadores ante la crisis histórica del sindicalismo, este enfoque pone énfasis en el conocimiento de los factores que hacen posible que un movimiento de trabajadores/as tenga éxito o no a partir del estudio de sus recursos internos (Schmalz, 2017; Schmalz et al., 2018). Esta teoría supone comprender la "estructura antes de la acción", es decir, las condiciones que operan detrás como determinantes de las decisiones de un sindicato (Álvarez & Brzovic, 2023). Por tanto, a diferencia de las anteriores dos perspectivas, este enfoque sitúa el análisis de la organización sindical como la dimensión central del entendimiento de las dinámicas sociales del trabajo. En la actualidad se consideran diversos tipos de poder sindical, pero los más comúnmente usados son cuatro: asociativo, estructural, social e institucional (Schmalz & Dörre, 2018; Silver, 2005; Wright, 2000).

Con la propuesta de esta investigación se busca contribuir a las actuales discusiones orientadas a comprender cómo estos actores pueden adaptarse o contrarrestar las modificaciones tecnológicas de su trabajo, así como negociar la recalificación y la reasignación de nuevos puestos en las empresas o fuera de ellas y, en última instancia, luchar contra el desempleo tecnológico.

1.4 Recapitulación

Este capítulo tuvo un doble objetivo: en primer lugar, caracterizar los grandes procesos de cambio técnico que ha sufrido la industria portuaria, y en segundo lugar, hacer un recorrido por los principales abordajes teóricos que han analizado la participación de las y los trabajadores en los procesos de cambios tecnológicos. A modo de síntesis, las ideas más relevantes que hemos querido destacar en las discusiones anteriores son las siguientes:

- La LPT ha sido consistente en el estudio sobre las prácticas sociales del trabajo, profundizando en la dialéctica de control y resistencia propia del conflicto de las relaciones capitalistas. Las recientes investigaciones han realizado un esfuerzo en centrar la atención en la dinámica de las y los trabajadores, ampliando conceptos y modelos de análisis para entender los procesos de resistencia frente a nuevos modelos de negocios.
- La perspectiva CTS observa de manera periférica el carácter conflictivo de las relaciones capital/trabajo, poniendo su interés análitico en los aspectos técnicos de los cambios en los procesos productivos y las prácticas y acuerdos de las y los actores involucrados, aproximándose a una perpectiva concertacionista de las relaciones laborales.
- En resumen, la visión concertada entre capital y trabajo y el exceso de análisis sobre la materialidad del trabajo del segundo enfoque (Feenberg, 2005; Hall, 2010b) deja ausente al conflicto laboral de las relaciones productivas que es ampliamente estudiado, como elemento de análisis central, por parte del primero (Basualdo et al., 2021). Estas perspectivas, a pesar de estas contribuciones, nos han llevado a considerar que existen "pocas investigaciones [que] analicen la opinión de actores que, si bien son los más afectados, no influyen en la toma de decisiones de los procesos de automatización" (Inzunza et al., 2020).
- Por tanto, el uso y aplicación del enfoque de los recursos de poder sindical puede ser un modelo de análisis capaz de aprehender de manera detallada las formas de acción colectiva que se ponen en marcha frente a estos procesos de cambios.

La propuesta de este capítulo tuvo dos objetivos: primero, contextualizar los procesos de cambio de la industria portuaria, y, segundo, plasmar la orientación teórica que tomará la tesis, así como la justificación de por qué optamos por el

enfoque de los recursos de poder sindical. La densidad de los detalles y la implicación de otros factores, que desbordan la empresa como espacio de análisis, permitirán comprender las orientaciones de las estrategias sindicales, que a continuación iremos desarrollando.

CAPÍTULO II. MODELO DE ANÁLISIS Y MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo tiene como objetivo detallar las características principales del modelo de análisis y el marco metodológico en los que se sustenta la tesis, esto es, los componentes del diseño de investigación, la estrategia metodológica y la operativización de conceptos y variables claves. El objeto de estudio de la tesis lo conforman las *estrategias sindicales de los trabajadores de la estiba frente a los cambios tecnológicos*. Para aproximarnos a estas formas de expresión de la acción colectiva, hemos optado por una perspectiva metodológica cualitativa, cuya pertinencia nos permitirá comprender en profundidad cómo perciben y se organizan las y los trabajadores frente a estos cambios. La elección de esta perspectiva impregna todos los otros elementos metodológicos que definen la tesis, desde la estrategia hasta la forma de obtención de la información.

El capítulo se divide en dos grandes apartados. En el primero se explican los distintos elementos que componen el modelo de análisis, a modo de esquema general que guiará la investigación. En el segundo se desarrollan los componentes que definen la implementación del modelo de análisis, a saber: la perspectiva, la estrategia, el diseño metodológico y las fases del trabajo de campo.

El esquema de organización del capítulo es el siguiente:

- Modelo de análisis.
- Definiciones y operativización de variables claves del proyecto.
- Perspectiva, estrategia, diseño y método de investigación.

2.1 Problemática y elementos claves de la aproximación

Existe un creciente interés por el impacto de los cambios tecnológicos en los procesos y lugares de trabajo, en las funciones operativas, en la fisonomía de los oficios y en las organizaciones sindicales (Howcroft & Rubery, 2021). Es más, se tiende a observarlos como actores pasivos y de segundo orden frente a un cambio imparable que todo lo toca y que nadie puede revertir o ralentizar. La noción de determinismo tecnológico que bien definen Howcroft y Taylor (2014), de que no existe fuerza capaz de contrarrestar este proceso, nos ha llevado a reflexionar las siguientes preguntas: ¿qué factores inciden en los sindicatos tengan capacidad para participar de los cambios tecnológicos dentro de sus empresas? ¿Cómo se explica que algunos sindicatos puedan negociar de mejor manera estos procesos respecto de otros que no lo logran? ¿Qué tipos de estrategias despliegan a la hora de negociar estos cambios dentro de la unidad productiva?

Esta investigación se inserta en el amplio debate teórico sobre el trabajo organizado y la tecnología, a partir de una propuesta que compara las estrategias sindicales de los estibadores sindicalizados de los puertos de Barcelona (en España) y San Antonio (en Chile). La elección de estos trabajadores responde a dos motivos: primero, fueron uno de los primeros colectivos que experimentaron la volatilidad, rapidez e intensidad de la *revolución logística* en los puertos que, como señala Middell and Naumann (2010), se convirtieron en los portales de globalización. Segundo, son trabajadores en una "posición estratégica" (Womack, 2007) y ostentan una larga tradición sindical a nivel nacional e internacional (Fox-Hodess, 2022a). Si bien este colectivo ha recibido atención en la literatura especializada, el estudio sobre el impacto del cambio tecnológico en las relaciones laborales y el consiguiente despliegue de las estrategias sindicales ha sido escasamente abordado.

2.1.1 Objetivo general y específicos

2.1.1.1 Objetivo general (O.G.)

> *Explicar los factores que condicionan las distintas estrategias sindicales de la estiba que se despliegan en los puertos de Barcelona y San Antonio frente a los procesos de cambio tecnológico.*

Con este objetivo general buscamos establecer un modelo explicativo que permita identificar y definir los factores que inciden en las distintas estrategias sindicales que ambos expresan frente a los procesos de cambio tecnológico.

Para desarrollar este cometido, los objetivos específicos (OE) operativizan lo señalado anteriormente. A partir de la literatura revisada, la justificación de los OE se puede comprender de la manera siguiente.

2.1.1.2 Objetivo específico 1 (O.E.1)

> *Analizar el funcionamiento histórico de los sistemas de gobernanza portuaria en Chile y España.*

Los tipos de gobernanza portuaria son un factor que incide en el comportamiento de la industria. debido a que, a diferencia de otros sectores económicos, el mundo del transporte de mercancía y personas involucra procesos constantes de alta inversión en infraestructura crítica por parte de los Estados. Por tanto, su presencia en la organización del sector es relevante para comprender los procesos de cambio tecnológico (van de Laar, 2020; Wilmsmeier & Monios, 2016b). Así, con este objetivo buscamos caracterizar y analizar el funcionamiento de las gobernanzas de ambos países.

2.1.1.3 Objetivo específico 2 (O.E.2)

> *Comprender las especificidades de los marcos de relaciones laborales de la estiba en Chile y España.*

De manera particular, la estiba ostenta marcos especiales de relaciones laborales que, a diferencia de otros sectores, contiene especificidades sociohistóricas que les permiten bajo ciertas circunstancias tener una posición estratégica en las negociaciones con sus empleadores. Con este objetivo buscamos definir y comprender las particularidades de los respectivos regímenes laborales de manera comparada.

2.1.1.4 Objetivo específico 3 (O.E.3)

> *Explicar la movilización de recursos de poder sindical por parte de los sindicatos de la estiba de San Antonio y Barcelona en el contexto de los sistemas de relaciones laborales de sus respectivos países.*

Debido a las diferencias de los marcos de relaciones laborales entre ambos países, la movilización de recursos de poder sindical por parte de este colectivo tenderá a ser distinta. Con este objetivo buscamos comprender esas diferencias, o la aparición de similitudes, al comparar la movilización de recursos en el contexto del análisis de sus respectivos sistemas laborales.

2.1.1.5 Objetivo específico 4 (O.E.4)

> *Explicar los distintos tipos de estrategias sindicales que desarrolla este colectivo frente a los procesos de cambio tecnológico.*

A partir de la movilización de distintos recursos de poder sindical, con este objetivo buscamos explicar la emergencia de estrategias sindicales que reflejen la complejidad de abordar colectivamente los procesos de cambios técnicos en los procesos de trabajo.

2.1.2 Hipótesis y subhipótesis

Esta tesis persigue la hipótesis de que, en ciertos contextos, este colectivo no solo tiene mayores ventajas para negociar el cambio tecnológico, sino que son capaces de implementar una estrategia exitosa. Para llevarlo a cabo, se elaboraron tres hipótesis generales que, en el desarrollo de sus subhipótesis, detallan los factores que, a partir de una revisión de una vasta literatura especializada, son relevantes para explicar las orientaciones proactivas y/o reactivas de este colectivo.

La aplicación de los recursos de poder sindical permitió utilizar otros factores relevantes, que exceden el campo de los estudios laborales, para explicar el comportamiento de este colectivo. La hipótesis general 1 es reflejo de aquello, al considerar como factor explicativo el desarrollo de la institucionalidad estatal en la

composición del sector industrial en que están insertos estos trabajadores. Autores/as que analizan este tópico, como Turnbull (2006), Bottalico (2022) y Castillo y Valdaliso (2017), reflejan la importancia de este factor en las dinámicas de poder de los actores que componen el sector.

La hipótesis general 2 se desarrolla bajo el análisis del enfoque de los recursos de poder sindical. Acá la discusión teórica está amparada en la literatura que dialoga sobre el poder sindical, la revitalización sindical y los recursos de poder. Debate que, como se podrá observar en el capítulo III, está cruzado por la ausencia de un diálogo teórico entre el norte y sur global.

Por último, la hipótesis 3 valida el análisis cruzado de las anteriores hipótesis al desarrollar los tipos de estrategias sindicales con los tipos de recursos de poder sindical que son desplegados frente a los procesos de cambio tecnológico.

2.1.2.1 Hipótesis general 1

El desarrollo histórico de las formas divergentes de los tipos de gobernanza portuaria (Turnbull & Wass, 2007) en Chile y España impacta la forma en cómo se implementa el cambio tecnológico en los puertos, y por tanto, condiciona la posición negociadora de las y los estibadores.

- ***Subhipótesis 1.1:*** Ambos modelos representan formas de gestión portuaria divergentes: España vivió un proceso de privatización que logró mantener una institucionalidad (centralizada) que le ha permitido adaptarse a los cambios de la industria; mientras que Chile se encuentra en una situación de déficit institucional, sin un proyecto portuario nacional que le permita adaptarse a los cambios de un entorno altamente complejo y competitivo.
- ***Subhipótesis 1.2:*** Mientras más centralizado y moderno es el modelo de gobernanza portuaria, menos posibilidades existe de que los/as trabajadores formen parte de las decisiones sobre las transformaciones tecnológica.

2.1.2.2 Hipótesis general 2

La ausencia de negociación a nivel sectorial, la alta fragmentación sindical y una compleja diversificación contractual son los factores explicativos que inciden en el desarrollo de los recursos de poder sindical de la estiba frente a los cambios tecnológicos.

- ***Subhipótesis 2.1:*** Los sindicatos del puerto de San Antonio tienen menos capacidad de movilizar efectivamente sus recursos de poder sindical que sus pares del puerto de Barcelona frente a los cambios tecnológicos, debido a que presentan: negociaciones solo a nivel de empresa, una alta fragmentación sindical y una diversa gama de tipos de contratos.

- ***Subhipótesis 2.2:*** La diversificación contractual debilita la posición de las y los trabajadores frente a los cambios tecnológicos, debido a que no permite que las negociaciones colectivas enfrenten a un solo empleador y bajo una sola figura sindical.
- ***Subhipótesis 2.3:*** De manera particular, la pérdida de control sobre la organización del mercado del trabajo debilita el poder negociador de este colectivo.

2.1.2.3 Hipótesis general 3

A pesar de ser sindicatos con una fuerte tradición en ambos países y ubicados en una posición estratégica en sus respectivas economías, los tipos de gobernanza portuaria y ciertos elementos de los marcos de las relaciones laborales son factores explicativos en las configuraciones de distintas estrategias sindicales frente a los procesos de cambio tecnológico en ambos puertos.

- ***Subhipótesis 3.1:*** Los sindicatos con débiles recursos de poder sindical terminan enfrentando los cambios tecnológicos con desconfianza y a través del conflicto laboral.
- ***Subhipótesis 3.2****:* Los sindicatos con mayores recursos de poder sindical e insertos en mejores marcos de relaciones laborales logran incidir en la protección del empleo y mantener el oficio en los procesos de implementación del cambio tecnológico.

Tabla 2. Esquema de organización de los objetivos específicos en relación con los capítulos de la tesis

Objetivos específicos	Preguntas específicas	Capítulos
Objetivo específico 1 (O.E.1): Analizar el funcionamiento histórico de los sistemas de gobernanza en Chile y España.	¿Cuál es el papel que cumplen los sistemas portuarios de Chile y España en la determinación de las estrategias de los sindicatos frente al impacto del cambio tecnológico?	Capítulo IV (Contexto)
Objetivo específico 2 (O.E.2): Comprender las especificidades de las relaciones laborales de la estiba en Chile y España.	¿Cómo funciona el marco de relaciones laborales del sector de la estiba en Chile y España?	Capítulo IV (Contexto)
Objetivo específico 3 (O.E.3): Explicar la movilización de recursos de poder sindical por parte de los sindicatos de la estiba de San Antonio y Barcelona en el contexto de los sistemas de relaciones laborales de sus respectivos países.	¿Qué tipos de recursos de poder movilizan los sindicatos de la estiba de los puertos de Barcelona y San Antonio en el contexto de sus respectivos marcos de relaciones laborales?	Capítulo III (teórico) Capítulo V (Análisis)
Objetivo específico 4 (O.E.4): Explicar los distintos tipos de estrategias sindicales que desarrolla este colectivo frente a los procesos de cambio tecnológico.	¿Cómo responden los sindicatos de la estiba en los puertos de Barcelona (España) y San Antonio (Chile) frente a los cambios tecnológicos?	Capítulo I (Teórico) Capítulo VI (Análisis)

Fuente: elaboración propia.

2.2 Modelo de análisis

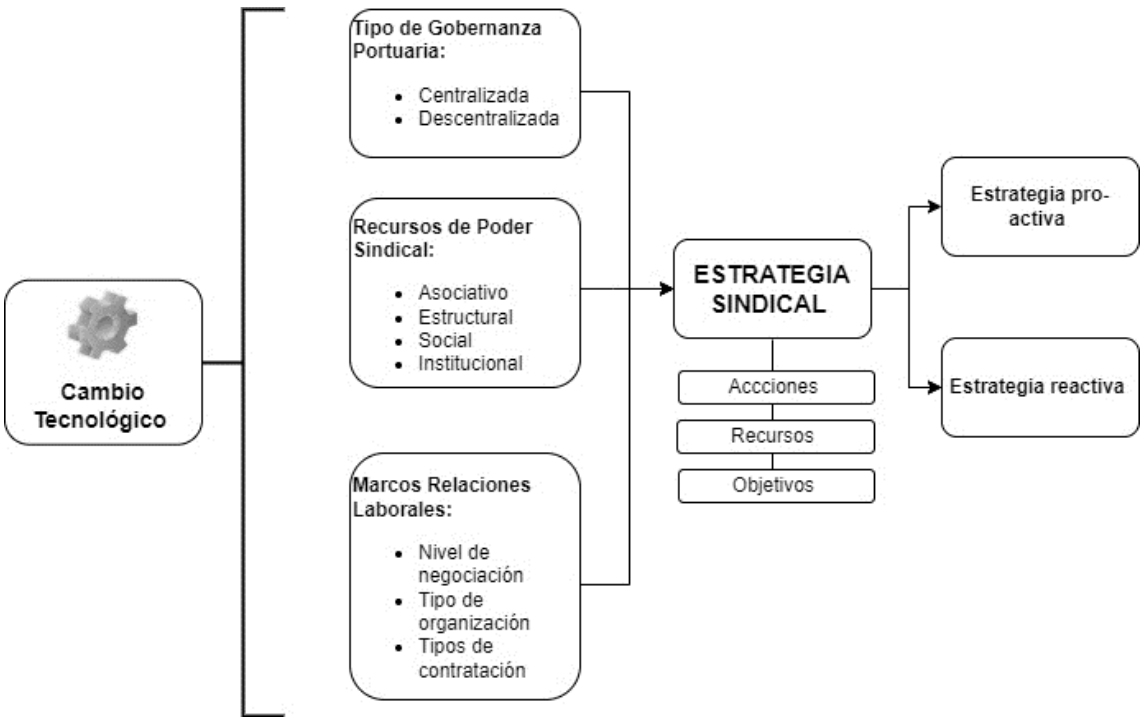
Para responder las preguntas descritas en la Tabla 2, la investigación sitúa a las acciones de los sindicatos, esto es, *las estrategias sindicales*, como el principal nivel de observación y análisis. El estudio de las estrategias sindicales ha sido un ámbito de la sociología del trabajo que desde hace varios años ha cobrado importancia en el debate teórico por la capacidad de evidenciar la morfología de las organizaciones de las y los trabajadores. La aproximación cualitativa al campo de las acciones colectivas es una tradición teórica de la que forma parte esta tesis, en el sentido que nos permite observar fenómenos que bajo otro tipo de aproximación no podrían apreciarse de manera profunda y detallada. Desde esta perspectiva general, la investigación se inserta en el debate teórico sobre el trabajo organizado y la tecnología, a partir de una propuesta que compara las estrategias sindicales de los

estibadores sindicalizados de los puertos de Barcelona (en España) y San Antonio (en Chile).

El modelo de análisis es la síntesis de los elementos teóricos centrales del proyecto de investigación, los que son presentados bajo un orden elaborado con el fin de explicar el desarrollo de las hipótesis de la investigación. Nuestro modelo se lee de izquierda a derecha y tiene dos partes principales (Figura 2): los elementos que pertenecen al campo de los factores que inciden (independientes) y los elementos que pertenecen al campo de los fenómenos resultantes de los factores que inciden (dependiente).

Como se indicó anteriormente, la estrategia sindical, con sus diferentes dimensiones, es el nivel de observación relevante de la investigación y es considerada el *objeto* de estudio a explicar, por tanto, su centralidad en el modelo la sitúa como el único factor a explicar del esquema; es decir, su funcionamiento depende de otros factores, tal como se observa en la Figura 2. En tanto, los factores explicativos son aquellos cuya existencia no se ve alterada por otros, pero que intervienen directamente en las estrategias como pudimos observar durante el transcurso de la investigación, y de los que se desprenden las subhipótesis antes señaladas. El esquema ordena cómo los tres factores explicativos -tipo de gobernanza, marco de relaciones laborales y recursos de poder sindical- condicionan el desarrollo de las distintas estrategias sindicales. A su vez, como se observa, cada factor tiene distintas dimensiones que la componen y que operativizan su funcionamiento.

Figura 2. Esquema modelo de análisis de la tesis



Fuente: elaboración propia.

De esta manera, sostenemos como *hipótesis general* que los tipos de organización de la gobernanza portuaria, las reglas que regulan la negociación colectiva, los niveles de desregulación de los mercados de trabajo asociados a este oficio y las reglas de constitución de las organizaciones sindicales, asociados a la capacidad de movilizar recursos de poder sindical por parte de los propios sindicatos, son elementos que explican la creación de distintas estrategias sindicales. En el caso de que la gobernanza portuaria sea débil, con un ecosistema incapaz de ordenar y diseñar reglas claras de funcionamiento y resolución de coyunturas; y que el marco de relaciones laborales sea hostil al diálogo social, donde la figura del sindicalismo cumpla un rol secundario y casi ausente, y donde el propio colectivo de trabajadores/as no sea capaz de articular acciones de diálogo frente al capital, estaríamos en presencia de estrategias sindicales reactivas, esto es, ausencia de acciones concretas y una actitud pasiva y de incertidumbre colectiva frente a procesos complejos como el cambio tecnológico. Al contrario, si el sector portuario tiene un ordenamiento centralizado que define los lineamientos estratégicos respecto de los cambios en la gobernanza; y un sistema laboral con un fuerte diálogo social sustentado en distintos elementos -como la negociación sectorial-, así como los sindicatos cuentan con altos niveles de autogobernanza, resulta más probable la emergencia y despliegue de estrategias proactivas por parte de estas organizaciones. Estrategias entendidas como acciones propositivas y continuas de búsqueda de acuerdos que permitan una mayor ventaja adaptativa frente a la implementación de los cambios tecnológicos.

El modelo de análisis planteado da cuenta de los elementos relevantes que permite aproximarnos a una explicación causal para comprender los distintos tipos de estrategias que ambos sindicatos ponen en marcha a la hora de negociar la tecnología. Esto nos lleva a pensar, como reflexión general e insertándonos en el amplio debate en que se posiciona la tesis, que el mismo sector responde de manera distintas a los cambios tecnológicos en el norte y sur global. Una vez explicado el modelo de análisis, se detallan y operativizan los distintos factores señalados.

2.3 Estrategia sindical como eje de análisis

Como se ha planteado en los capítulos anteriores, la estrategia sindical es el eje de análisis transversal de la tesis. Su pertinencia como objeto de estudio responde a que vivimos en 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. El actual debate sobre las estrategias sindicales 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 (Martínez Lucio et al., 2021; Carneiro & Costa, 2021). Dentro de este contexto, ha cobrado fuerza la existencia de distintos grupos de estudios. Entre los más relevantes destacan la escuela de Jenna (Alemania), que ha contribuido a perfeccionar la teoría de los recursos de poder sindical (Schmalz et al., 2018; Schmalz & Dörre, 2018); y la escuela canadiense, que, si bien ha centrado su interés en discutir el concepto de poder sindical, ha aportado con el enfoque de la "experimentación organizacional" (Murray et al., 2020) y el de "capacidad estratégica" (Lévesque & Murray, 2004, 2010).

De esta manera, las estrategias sindicales son definidas como las prácticas que ponen en juego los sindicatos para influir sobre los otros actores dentro del marco de las relaciones laborales (Estado y empresarios) 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, tanto a nivel nacional, regional o internacional, entre otros factores (Bensusán, 2000; Frege & Kelly, 2003; Pontoni, 2011; Robinson, 2000). Como indica el diseño del modelo de análisis, esta propuesta nos permite estudiar las estrategias como elementos multidimensionales que consideran tres dimensiones centrales: *acciones, recursos* y *objetivos*.

Figura 3. Descripción de las dimensiones que conforman el concepto de estrategia sindical

Acciones	Toda manifestación explícita de cara al mundo público que los sindicatos generan para evidenciar y publicitar sus demandas ya sea frente a la sociedad, embarcadas en reivindicaciones de tipo social, de cara al empleador, en relación con demandas laborales y/o frente al Estado traducidas como demandas por derechos sociales y laborales.
Recursos	Todo "activos fijos o dependientes de la trayectoria a los que un actor normalmente puede acceder y movilizar" (Bieler, 2018). Éstos- siguiendo los aportes de teoría de los recursos de poder sindical- pueden dividirse en cuatro: poder asociativo, poder estructural, poder institucional y poder social.
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 i Campo & Sánchez Velasco, 2008: 92).

Fuente: elaboración propia.

2.3.1 Tipos de recursos de poder sindical

Para operativizar el estudio de las estrategias sindicales, esta investigación tomará como elemento central la teoría de los recursos de poder sindical. La utilización de este enfoque nos ayuda a comprender "las posibilidades de actuar y los recursos de poder que los sindicatos emplean en diversos contextos" (Marticorena & Urso, 2021: 185). En términos teóricos, supone comprender la "estructura antes de la acción" o la "estructura antes de la estrategia" de una organización sindical. En la actualidad se han reconocido diversos tipos de poderes sindicales, pero nuestra investigación se centra específicamente en cuatro: asociativo, estructural, social e institucional. Autores como Silver (2005) y Wright (2000) desarrollaron analíticamente los dos primeros, mientras que los segundos fueron aportados recientemente por los investigadores de la Universidad de Jena (Schmalz & Dörre, 2018)[6].

La teoría de los recursos de poder sindical nació como propuesta en el norte global, pero hoy se utiliza en diversas partes del mundo porque:

- permite obtener información detallada y densa sobre las dinámicas internas y percepciones de los sindicatos sobre procesos complejos que, como hemos ido argumentando, otras perspectivas no hubieran sido capaces de lograr;
- permite dar protagonismo y voz a los sujetos colectivos inmersos en transformaciones del proceso laboral y, por tanto, dar relevancia a la agencia del actor en los estudios laborales;
- provee herramientas analíticas útiles para entender en qué se basa el poder de los sindicatos y cómo los recursos varían dependiendo de los países donde éstos están insertos; y,
- a partir de lo anterior, la utilidad del enfoque permite generar proyecciones que facilitan la comparación.

2.3.1.1 Poder asociativo

El poder asociativo es el poder que emerge cuando los trabajadores se asocian para solucionar sus problemas de manera colectiva. Aunque parece evidente asociarse y actuar colectivamente, la realidad revela que es un proceso complejo e involucra distintos tipos de interacciones entre sus miembros, las que no siempre están exentas de conflictos, rupturas y relaciones de poder. Para Brookes, "la conceptualización del poder asociativo (…) tiene un propósito práctico, ya que (…) podría considerarse como una condición previa para magnificar el impacto de los otros recursos de poder" (Brookes, 2018: 256). Por lo tanto, el poder asociativo determinaría en parte el desarrollo de los otros poderes sindicales. He ahí su valor conceptual y teórico. Esta visión, que se contrapone al enfoque más economicista y estructuralista que

[6] El debate teórico más detallado sobre este enfoque se encuentra en el capítulo III.

identifica la posición estratégica como la que determina las condiciones para negociar (Wright, 2000), nos permite comprender la dimensión relacional del poder asociativo y la función práctica de cómo se resuelve el mantenimiento de una organización colectiva. Nuestra propuesta pone especial relevancia en dos aspectos que nos permiten comprender las condiciones asociativas de los casos de estudios: la cohesión de la unidad colectiva y el mantenimiento económico de esta unidad.

Si bien los indicadores más relevantes propuestos por la escuela de Jena son "el número de miembros (...), los recursos de infraestructura, la eficiencia organizativa, la participación de los miembros y la cohesión interna" (Brookes, 2018: 256), no existe un consenso acabado que permita su mejor medición. Nuestra propuesta, en coherencia con la decisión de relevar la cohesión y el mantenimiento económico, aborda tres indicadores:

1) Cobertura, representación sindical y número de miembros de los sindicatos.
2) Capacidad de adhesión de sus propios miembros al proyecto sindical.
3) Capacidad de creación y gestión de patrimonio sindical: cuota sindical y gasto en infraestructura.

El primer indicador se orienta a conocer las condiciones internas que tiene cada sindicato: el número de afiliados y la cohesión interna, a partir del nivel de fragmentación y representación sindical. El segundo indicador nos permite comprender la capacidad de movilización de las y los trabajadores para solucionar sus problemas y construir un relato interno que demuestre unión. Con el tercer indicador apuntamos a comprender el origen del patrimonio sindical, especialmente a partir de la forma de cobro y el valor de la cuota, y cómo estos ingresos se invierten en activos materiales para el sindicato. Nos parece particularmente relevante esta dimensión porque la precariedad o solidez del financiamiento puede ser determinante en el funcionamiento de una organización colectiva.

2.3.1.2 Poder estructural

La definición de poder estructural es la posición que un sindicato ocupa en la estructura económica (Wright, 2000). Para operativizar las acciones industriales, distintos/as investigadores/as (Silver, 2005; Wright, 2000; Womack, 2007) han propuesto observar cómo un sindicato, para aumentar y retener su poder estructural, moviliza dos subtipos de poder: el control de la oferta en el mercado laboral y el poder de negociación en el lugar de trabajo. El primero está vinculado a la capacidad de un sindicato de controlar el ingreso al mercado del trabajo. En el caso particular de la estiba, este control se expresa por medio de mecanismos históricamente creados para regular el acceso al trabajo en los puertos (Ballester Pastor, 2014). Lo relevante de este subtipo de poder es que, a diferencia de otras formas, ha tenido una prolongada permanencia en el tiempo en distintos puertos del mundo (Estepa

Montero, 2019), lo que supone una retención del poder estructural por parte de las y los estibadores que las y los trabajadores de otros sectores no han logrado mantener. Su estudio detallado da luces sobre el nivel del poder estructural que ostentan los sindicatos de los puertos de Barcelona y San Antonio.

El segundo subtipo de poder está relacionado con la capacidad o potencial disruptivo que tiene un sindicato de paralizar o interrumpir la producción, o de limitar los beneficios del capital en el lugar de trabajo. Este poder es generalmente movilizado mediante la "huelga laboral", bloqueando el proceso de trabajo y generando daños en la circulación capitalista (Silver, 2005). La potencialidad disruptiva del sindicato puede ser usada en distintos momentos del ciclo del capital, ya sea en los procesos productivos como también en los momentos de distribución de mercancías. La posición estratégica de la estiba ha sido estudiada históricamente como un ejemplo de un actor sindical capaz de frenar la circulación de las mercancía (Fox-Hodess, 2022a), así como también de unirse en acciones industriales transnacionales para enfrentar procesos liberalizadores perjudiciales para el sector (Turnbull, 2006). Por lo tanto, podemos indicar que esta capacidad dual de retener poder estructural le permite, por un lado, negociar en su lugar de trabajo, como también, por otro lado, emprender paralizaciones a lo largo de la cadena productiva. La propuesta de estudiar el poder estructural a través de estas dos dimensiones nos permitirá analizar a la estiba y su capacidad estratégica.

2.3.1.3 Poder social

Como ya señalamos, además de los dos poderes anteriormente formulados, hemos decido desarrollar analíticamente la dimensión relacionada con la creación de coaliciones por parte de los y las trabajadores organizados. El poder social es aquel que emerge de la interacción y cooperación de los sindicatos con otros actores sociales, así como también del apoyo de sus exigencias por parte de la sociedad en general. Dependerá de la capacidad del sindicato de movilizar sus redes sociales, en el sentido amplio, para sumar apoyos y cooperación de distintas organizaciones sociales, políticas, feministas, estudiantiles, empresariales y estatales para alcanzar sus objetivos (Lévesque & Murray, 2004). Este enfoque identifica como la principal forma de poder social la capacidad de establecer alianzas en cuatro niveles de relacionamiento. El primer nivel corresponde al interior del lugar de trabajo, ya sea con otras organizaciones del mismo gremio como con otros actores laborales (Marticorena & Urso, 2021). El segundo nivel es fuera del espacio del trabajo y aborda el territorio local en el que está emplazado el sindicato y la empresa. Las alianzas están vinculadas a la sociedad civil y organizaciones políticas de nivel intermedio. El tercer nivel está asociado al territorio nacional, donde se crean redes de cooperación con organizaciones nacionales que pueden ser partidos políticos o confederaciones nacionales gremiales (como la CUT en el caso chileno o La Coordinadora, CCOO o UGT en el caso español). Y como cuarto nivel se encuentra

el terreno internacional, donde se observa la capacidad de interacción social y política del sindicato con organizaciones sectoriales con las que comparten valores que se expresan mediante la solidaridad internacional. Estos cuatro niveles de observación pueden, a la vez, organizarse por distintos vínculos dependiendo de la naturaleza de la relación que se establezca.

De manera particular, la forma histórica de construcción de poder social de la estiba ha sido diversa y en distintas escalas, con un fuerte internacionalismo como característica, especialmente dentro de Europa, por un lado, y con América Latina, por el otro. La solidaridad se ha expresado por medio del sabotaje industrial, que se traduce, en este caso, en la paralización de la carga y descarga de los buques de procedencia de los países bajo conflictos laborales. A pesar de este mecanismo, como enfatiza Fox-Hoddes (2022a, 2022b), en el caso de la estiba "la solidaridad internacional y el apoyo laboral y comunitario son formas vitales de apalancamiento en el sector de la logística, pero no pueden reemplazar la organización eficaz en el taller"(Fox-Hodess, 2022a: 4).

2.3.1.4 Poder institucional

El poder institucional es el resultado de las diferentes luchas del movimiento sindical que han producido una institucionalidad que favorece la defensa de sus intereses colectivos; es decir, todas las leyes, convenios colectivos, tratados internacionales e instituciones que apoyan las acciones del movimiento obrero para aumentar su poder institucional. Cuando las y los trabajadores movilizan el poder institucional, hacen referencia y/o realizan acciones (como demandas legales) basadas en derechos codificados, ya sea en instancias locales, empresariales, nacionales o internacionales (Ratto, 2017). En otras palabras, es el poder que se les traspasa de las luchas anteriores ganadas y que sirven para avanzar en la conquista de nuevos derechos laborales dentro de las instituciones que les competen.

Para operativizar este poder, nuestra propuesta presenta dos dimensiones de estudio:

1) Capacidad de incidir y/o crear leyes para el sector.
2) Capacidad de negociar a nivel sectorial.

El primer indicador está relacionado con la creación de leyes o su mantenimiento, que fortalecen las conquistas particulares del sector. El segundo indicador evidencia la debilidad o fortaleza estructural por medio de la negociación sectorial que tiene la estiba en sus respectivos países.

Tabla 3. Indicadores de cada recurso de poder sindical propuesto para la tesis

Nº	Recurso de Poder Sindical	Dimensiones
I	Poder asociativo	Cobertura, representación sindical y número de miembros de los sindicatos del puerto de Barcelona y San Antonio.
		Capacidad de adhesión de sus propios miembros al proyecto sindical en curso.
		Capacidad de creación y gestión del patrimonio sindical: cuota sindical y gasto en infraestructura.
II	Poder estructural	Capacidad de negociar colectivamente en el lugar de trabajo.
		Posición de los trabajadores en el mercado del trabajo.
III	Poder social	Creación de redes de cooperación por fuera del lugar de trabajo a nivel local y autonómico con gremios del mismo sector, sociedad civil y/o partidos políticos.
		Creación de redes de cooperación dentro del sector o gremio y sociedad civil en general a nacional.
		Capacidad de vincularse internacionalmente dentro del sector o gremio y solidaridad con demandas de la sociedad civil.
IV	Poder institucional	Capacidad de incidir y/o crear leyes para el sector.
		Capacidad de negociar a nivel sectorial.

Fuente: elaboración propia.

2.4 Definición de elementos claves del modelo de análisis

A continuación definiremos los elementos centrales del modelo de análisis. Estos se dividen en tres grupos: cambio tecnológico, elementos del marco de relaciones laborales y gobernanza portuaria.

2.4.1 Cambio tecnológico

Como hemos ido definiendo a lo largo del proyecto, especialmente en el capítulo I, nuestra definición de cambio tecnológico está asociada a los procesos que experimentó el sector de la logística y el transporte desde la década de los sesenta del siglo pasado hasta la actualidad (Bottalico et al., 2022). Particularmente, tres transformaciones han modelado el sistema portuario: la introducción del container en la gestión del transporte de mercancía durante las décadas de los 1960 y 1970; el acelerado e intenso intercambio mercantil producto de la globalización, iniciado durante la década de los 1980 (Munck, 2018), y, más recientemente, la introducción intensiva de la semiautomatización en los procesos de trabajo en el contexto de la denominada "revolución logística", 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; Grappi, 2018; Neilson & Rossiter, 2017; Rossiter, 2016). En efecto, para adaptarse a estos cambios, los puertos sufrieron grandes transformaciones en su configuración a nivel mundial, siendo tres los procesos tecnológicos durante los últimos sesenta años:

- Primera fase de contenerización y mecanización entre las décadas de 1960 y 1980. Se trata de un cambio tecnológico complementario y no sustitutivo de mano de obra. Con él se inicia la exigencia de formación de las y los estibadores y la modificación de los antiguos espacios portuarios.
- Segunda fase de computarización y digitalización desde inicio de los 1990. Es un cambio tecnológico sustitutivo de mano de obra y con él se profundiza la redefinición de ocupaciones y espacios portuarios.
- Tercera fase de automatización y robotización a partir del cambio de siglo hasta ahora. También es un cambio tecnológico sustitutivo de mano de obra y de redefinición de la profesión de la y el estibador (Gekara & Thanh Nguyen, 2018).

Estos procesos no fueron desarrollándose de manera progresiva en todos los rincones del mundo. Al contrario, los cambios tecnológicos han sido particularmente lentos en este sector y se han ido superponiendo; en la mayoría de los países, la primera y segunda fase son las dominantes (Cole, 2018).

Si bien estos procesos históricos han sido objeto de estudio de distintas disciplinas, especialmente desde la geografía y el derecho, en la actualidad existen escasas investigaciones sociológicas centradas en las acciones de los actores sindicales en las transformaciones de la industria portuaria.

2.4.2 Marco de relaciones laborales

No todos los elementos del marco de relaciones laborales afectan de manera igual en todos los sectores industriales. A partir de una revisión histórica y analizando los ejes teóricos más citados, hemos distinguido que existen tres ámbitos dentro de los marcos de las relaciones laborales que afectan de manera particular al sector de la estiba. Estos son: (1) los modelos de organización de la contratación de la estiba, (2) los ámbitos de la negociación colectiva, y (3) la constitución y representación sindical. A continuación, cada uno es operativizado para su estudio.

2.4.2.1 Modelos de organización de la contratación de la estiba

Entendemos como modelos de la contratación de la estiba las formas de organización institucional legalmente establecida y socialmente reconocida por la comunidad portuaria, que establece los mecanismos de ingreso y la contratación de nuevas y nuevos miembros, así como también qué tipo de regímenes de contratación se van a implementar y el tiempo de permanencia de la o el trabajador en el sector.

En otras palabras, los mecanismos históricamente creados para regular el ingreso al mercado del trabajo (Bottalico, 2018). Su naturaleza puede variar dependiendo de los modelos de relaciones laborales de cada país; en algunos, el peso del Estado es relevante en la regulación, mientras que en otros, los sindicatos son agentes que pueden tomar relevancia en la configuración de las reglas de la contratación. Estos modelos de organización de la contratación aparecen como diametralmente distintos en ambos países, como veremos en el desarrollo de la tesis.

2.4.2.2 Nivel de la negociación colectiva

La negociación colectiva puede considerarse como la expresión de la capacidad de incidencia que tienen los sindicatos de ejercer su voluntad frente al empleador. Entendemos como ámbito de la negociación colectiva los grados de descentralización que adquieren las negociaciones colectivas. Estas pueden estar altamente centralizadas, es decir, contenidas en pactos nacionales o sectoriales, o altamente descentralizadas, arraigadas al rango de la empresa o incluso de un departamento de una unidad productiva. Tanto en Chile como en España, por distintas razones sociopolíticas, la negociación colectiva ha tendido a descentralizarse, es decir, a adscribirse a las necesidades de las empresas y sectores, y con una orientación a la productividad (Valero-Oteo, 2019).

2.4.2.3 Constitución y representación sindical

La tercera dimensión es relevante a la hora de comprender al sindicalismo en el sector. A diferencia de la anterior, esta dimensión está vinculada a los grados que tiene una organización sindical de representar los intereses de su colectivo en instancias negociadoras. De esta manera, entendemos la constitución y representación sindical como la capacidad negociadora que tienen los actores de mayor representatividad en el sector para firmar acuerdos de ámbito estatal. En Chile, la proliferación de sindicatos facilitó que en el sector de la estiba apareciera lo que se denomina "paralelismo sindical", que se traduce en la existencia de varias organizaciones sindicales representativas pero sin socios en una misma unidad productiva (Gutiérrez, 2016) y que tienen capacidad de llegar acuerdos. En el caso español, que difiere en forma y fondo del modelo de representación sindical chileno, es ejemplo de representación sindical de ámbito estatal (Gamonal & Arellano, 2019), además de que -como mencionamos- es un modelo que permite la negociación ramal.

2.4.3 Gobernanza portuaria

Dado que existen distintos niveles de análisis de la gobernanza portuaria, en esta investigación nos centraremos en dos aspectos fundamentales: las instituciones que regulan el sector, y los procesos de trasferencia tecnológica que se impulsan desde los ámbitos nacionales a los puertos regionales/autonómicos. En consideración a la

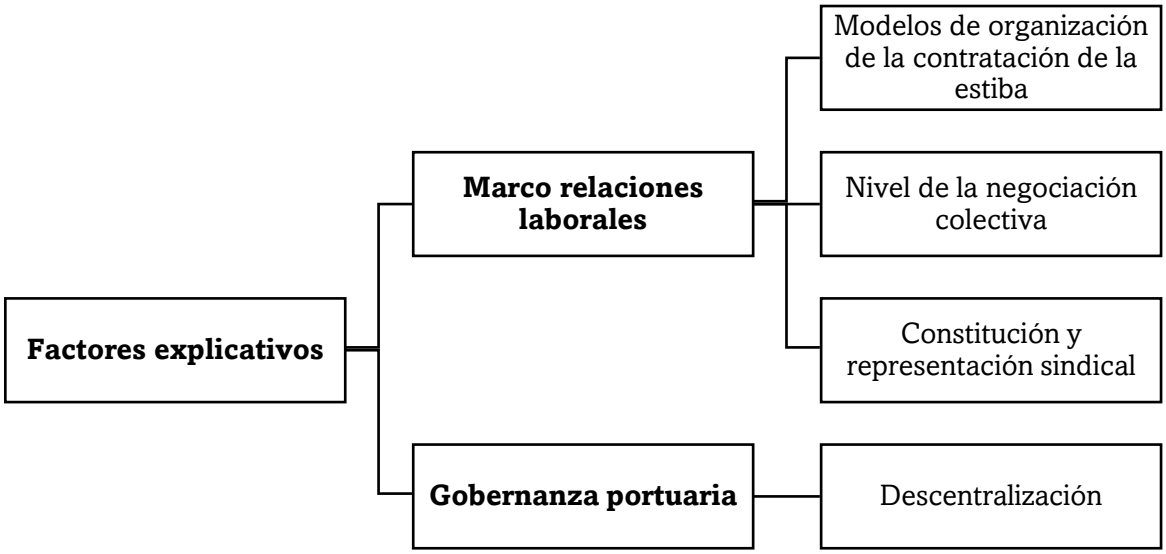
literatura revisada, hemos podido identificar que ambos aspectos impactan en el desarrollo del sector y la trayectoria de las organizaciones sindicales.

A la gobernanza portuaria la definimos como sistemas adaptativos complejos integrados por diferentes componentes: puertos y actores (navieras, cargueros, operadores portuarios, sindicatos, instituciones gubernamentales), en múltiples niveles (local, regional y nacional) y con diferentes características, intereses y poderes que interactúan entre sí de manera sistémica (Castillo & Valdaliso, 2017). En términos operativos hacemos referencia al marco regulador del sistema portuario que se ve reflejado en leyes, instituciones y planes de inversión estratégicos que tienen como actores relevante al Estado y los inversionistas privados de capitales nacionales y/o internacionales. Este ámbito de análisis está acotado al estudio de la escala nacional y hace referencia a cómo está definido el sistema portuario de cada país. Durante los últimos veinte años, estos sistemas han vivido un intenso proceso de evolución tratando de adaptarse a un entorno económico diacrónico, evolutivo y volátil (Wilmsmeier & Monios, 2016b), que ha generado distintos modelos de sistemas portuarios.

2.4.3.1 Tendencia a la descentralización portuaria

La descentralización de la gobernanza portuaria, desde la escala nacional al ámbito local o regional, es una tendencia en todo el mundo. Los procesos de privatización y liberalización han puesto cada vez más peso en la toma de decisiones a nivel de cada puerto, siendo las autoridades portuarias las responsables de atraer financiamiento para mejorar la competitividad de su respectivo espacio portuario. Tanto en España como en Chile, esta forma de descentralizar la gestión de los puertos involucra la licitación o concesión de terminales portuarios a inversionistas nacionales o internacionales, que deben garantizar mejoras tecnológicas y de infraestructura, invirtiendo en capital fijo y *software* para agiliar procesos de tranferencia logística. En ese sentido, definimos el concepto de *tranferencia tecnológica* como el proceso por el cual se realizan cambios en los puertos como resultado de eventos de liberalización, donde el Estado incentiva y los privados invierten en mejoras funcionales, que van desde mejoras a la infraesctructura crítica hasta dispositivos tecnológicos. A continuación se presenta un esquema que grafica los dos ámbitos anteriores.

Figura 4. Esquema factores explicativos del modelo de análisis



Fuente: elaboración propia.

2.5 Perspectiva, estrategia, diseño y método de investigación

En este apartado del capítulo se exponen los elementos sustanciales del marco metodológico del proyecto. Esta tesis toma como referencias centrales dos libros pivotes de los estudios cualitativos dentro de la tradición sociológica española: el libro de Joan Miquel Verd y Carlos Lozares (2016), *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*, y el de Miguel Vallès (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social*. Si bien ambos son complementados con diversos artículos científicos, los elementos centrales de sus propuestas se verán reflejadas en las reflexiones teóricas y epistemológicas de cada apartado.

2.5.1 Perspectiva/enfoque metodológico de la tesis

El análisis de las relaciones de poder en la unidad productiva difícilmente puede hacerse de otra manera que no sea observando las acciones que ejercen tanto empleadores/as como empleados/as. Sin embargo, el estudio cuantitativo de la conflictividad y las huelgas ha tenido desde hace unas décadas un notable repunte, centrándose en el "estudio sistemático de las formas y ciclos huelguistas" (Medel & Pérez, 2017: 157). Por tanto, la inclusión de ambos enfoques en el estudio de la acción sindical es un fenómeno recurrente y consolidado dentro de los estudios sociológicos del trabajo (Aravena, 2007).

En nuestra investigación, que centra su atención en el desarrollo de estrategias sindicales, hemos optado por una *perspectiva cualitativa en todos sus elementos metodológicos*. Esta definición está basada en la elección teórica de estudiar los diferentes factores que inciden en la elaboración de ciertas estrategias por parte de

un colectivo de trabajadores, por lo que el desarrollo metodológico que permite este enfoque ha sido el argumento principal para su elección. Esta perspectiva, que "contempla al sujeto o grupos sociales como actores de la oración e interacción, como sujetos de estrategias y significados" (Verd & Lozares, 2016: 28), es pertinente al objetivo de la investigación, en tanto permite analizar el desarrollo de las acciones que los sindicatos despliegan frente al cambio técnico.

En tanto, el principal argumento para su elección es el tipo de acercamiento flexible, diverso y situacional que ofrece esta perspectiva para comprender las interacciones de las y los sujetos de estudio. Precisamente, la posibilidad de la interacción e inmersión en la realidad estudiada nos ha permitido la comprensión del fenómeno y obtener "una descripción rica de los hechos y fenómenos estudiados y, por lo tanto, también una análisis detallado de los mecanismos y procesos causales que se sitúan en la base de dichos fenómenos" (Verd & Lozares, 2016: 27).

Otro argumento para su elección está sustentado en que la información obtenida es un "proceso que a menudo es recurrente y retroalimentado de modo circular" (Verd & Lozares, 2016: 29), por lo que permite modificar y adaptar el proceso investigativo durante su desarrollo en la medida que aparece nueva información.

En línea con lo anterior, la perspectiva metodológica que mejor se ajusta al enfoque y objetivos de la investigación es *fenomenológica,* ya que estudia la experiencia humana en distintos niveles, como son en este caso las acciones colectivas de las y los estibadores organizados. En particular, este enfoque nos permite aproximarnos intensivamente a un grupo pequeños de sujetos, que se estudian interpretativamente de forma prolongada y con el máximo de profundidad (Verd & Lozares, 2016). El estudio de este actor (estiba) en el sector del transporte supone retos complejos de subsanar sin esta perspectiva, como señala Bottalico (2019). El contexto sectorial en el que se encuentra tiene una

> naturaleza compleja y poco transparente no solo de la industria portuaria sino de toda la cadena marítimo-logística (…) [y] [e]l tema de la mano de obra portuaria es complejo tanto desde el punto de vista analítico como en relación con las cuestiones de política (Bottalico, 2019: 150).

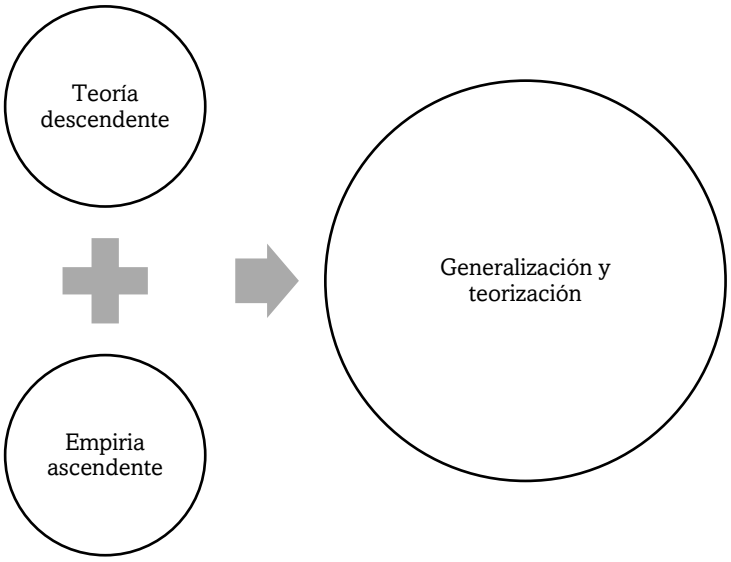
Por tanto, el enfoque cualitativo fenomenólogico permite comprender las complejidades de los mismos actores, así como también "el modo en que el mundo es aprehendido de forma consciente o inconsciente por parte de las personas, también por el modo en que las acciones constituyen y dan sentido el mundo" (Verd & Lozares, 2016: 37), en este caso, el sector portuario y sus particularidades.

2.5.2 Estrategia metodológica

El razonamiento metodológico de la investigación es principalmente *abductivo*, esto es, se "modifica y adapta el marco teórico de referencia en función de los hallazgos empíricos, a la vez que estos cambios en el marco teórico permiten interpretar

conceptualmente los datos" (Verd & Lozares, 2016: 49). Este razonamiento científico encaja los marcos teóricos interpretativos que se generan al inicio de la investigación con los fenómenos observados en el terreno del trabajo de campo, lo que permite llegar a un producto final, que es una articulación basada en un proceso de cotejo y retroalimentación entre lo teórico y lo empírico (véase la Figura 5). Este procedimiento científico, a diferencias de los otros dos razonamientos tradicionales (inductivo y deductivo), "exige una mayor capacidad de aprendizaje experimental, pero también capacidad creativa, inventiva para asimilar la novedad" (Verd & Lozares, 2016: 50).

Figura 5. Síntesis del procedimiento abductivo



Fuente: elaborado a partir de Verd y Lozares (2016: 48-50).

A modo de ejemplo, nuestra propuesta de estrategia metodológica desde el inicio de la investigación fue dejar abierta la reflexión teórica sobre las distintas estrategias sindicales que las y los estibadores desplegaban frente al cambio tecnológico, con el objetivo de obtener orientaciones a partir del trabajo de campo. Este procedimiento encaja con el razonamiento abductivo. Si bien fuimos al campo con un guion de preguntas establecidas y coherentes con el marco teórico, la información obtenida sobre las estrategias guio las reflexiones posteriores sobre cómo los sindicatos procesaban el hecho de enfrentarse al cambio técnico. Esta dinámica abductiva nos permitió comprender de manera más detallada y profunda cómo se construye la idea de estrategia dentro de un sindicato, por un lado, y las orientaciones de las estrategias luego de ser procesadas por los sindicatos. Este proceso de revisión de las distintas teorías sobre sociología sindical -dentro de las cuales la teoría de los recursos de poder sindical cumple un rol relevante en la investigación- y las estrategias que efectivamente despliegan los sindicatos nos ha permitido profundizar el análisis teórico sobre el fenómeno de respuesta frente al cambio tecnológico.

La lógica metodológica de la investigación es el *estudio de casos comparados opuestos o discrepante*. Los estudios de casos "constituyen un tipo específico de diseño cualitativo, puesto que que se basan siempre en el análisis en profundida de un número reducido de unidades (o de una sola) de las que se obtiene información detallada mediante métodos cualitativos" (Verd & Lozares, 2016: 53). Si bien el estudio de casos estuvo historicamente cuestionado por la "ausencia de control que casi carece de valor científico" (Flyvbjerg, 2004: 35), desde la década de 1980 hasta la actualidad esta estrategía ha sido revalidada por su aporte a proyectos de pequeña y mediana escala, donde la profundidad de la información se ha vuelto una de sus características más valoradas en las investigaciones contemporáneas.

La elección de esta estrategia para esta investigación es coherente con los elementos anteriormente planteados porque nos permite el uso de la inferencia abductiva, gracias a que puede moverse "más allá de los límites establecidos por los marcos teóricos iniciales" (Verd & Lozares, 2016: 52). Para Gerring & McDermott (2007) existen distintos rasgos que deben darse para la utilización del estudio de caso:

- *Cuando la profundidad proposicional se prioriza sobre la extensión:* debido a la complejidad del sector y el actor estudiado, se ha priorizado la profundidad de los dos casos a partir de una completa contextualización del sector y los sindicatos.
- *Cuando la población es más heterogénea que homogénea:* los sindicatos estudiados son heterogéneos, particularmente en el caso de San Antonio, dado que, por la naturaleza del marco de relaciones laborales chileno, evidencia una alta fragmentación sindical, a diferencia del caso de Barcelona. Así, hay heterogeneidad dentro de una de las unidades de análisis (San Antonio) y entre las unidades de análisis (Barcelona-San Antonio).
- *Cuando las relaciones causales de las propuestas son más bien fuertes que débiles*: a partir de la literatura de relaciones laborales, los factores explicativos -descritos en el modelo de análisis- nos permiten indicar que existen relaciones causales entre estos y las estrategias sindicales que depliegan frente al cambio tecnológico.

Otra de las características relevantes de la utilización de esta estrategia es que exige tres requisitos. Dos de ellos son una perfecta contextualización de los casos y "algún grado de inmersión en las instancias estudiadas" (Verd & Lozares, 2016: 52). Respecto del primero, la propuesta sociohistórica de esta investigación así lo demuestra, especialmente en el capítulo IV y los capítulos de análisis posteriores; mientras que respecto del segundo, esta tesis se nutre de las reflexiones que provienen de una investigación anterior, realizada como tesis del grado de máster de la autora, gracias a la cual el acercamiento a las y los sujetos de estudio permitió desde el inicio perfilar tanto el objeto de la investigación como el acceso al campo y, así, comprender la complejidad del sector. La investigación que antecede esta

propuesta se titula: "Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: Repertorio, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014" (Álvarez, 2015).

El tercer requisito consiste en "tener claridad sobre el objeto y vinculación del caso o casos escogidos con la pregunta de investigación" (Verd & Lozares, 2016: 52). A continuación, en un ejercicio de precisión metodológica, iremos perfilando el objeto de estudio en sus aspectos conceptuales, temporales y espaciales (Verd & Lozares, 2016). De esta manera, "el caso debe ser una entidad autocontenida, es decir, con unos límites precisos que permitan distinguir la unidad de su contexto" (Verd & Lozares, 2016: 53).

2.5.3 Unidad de análisis

Entendemos como unidad(es) de análisis la categoría analítica central del proyecto de invetigación (Barriga & Henríquez, 2011), que en la presente investigación corresponde a las *estrategias sindicales de los sindicatos de los puertos de San Antonio y Barcelona*. Existe un amplio debate sobre el concepto de estrategia en la literatura sobre sociología de los sindicatos (desarollada en el apartado de discusión teórica contenido en el capítulo II y operativizada en la sección sobre estrategia sindical en el modelo de análisis en este mismo capítulo). De manera general, definimos como estrategia sindical 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). Para comprender su emergencia y desarrollo la hemos dividido en subunidades de análisis, bajo tres dimensiones centrales: *acciones, recursos* y *objetivos*. Cada elemento ya fue definido en el apartado del modelo de análisis en las páginas anteriores. De manera particular, nuestra atención analítica se centró en los recursos de poder sindical, que consideramos centrales para explicar las diferencias y similitudes que pueden guiar las orientaciones de las estrategias, y que nos ayudarán a validar las hipótesis de investigación.

2.5.4 Diseño de unidad múltiple y comparado entre casos

Las unidades múltiples son aquellas en que la unidad escogida "puede descomponerse en subunidades más pequeñas pertinentes para la pregunta de investigación" (Verd & Lozares, 2016: 54). De esta manera, el diseño de las unidades y el número de casos de esta investigación se resume de la siguiente manera: la unidad de análisis son las *estrategias sindicales* que, a su vez, se divide en dos subunidades múltiples: los tipos de recursos de poder sindical y las orientaciones de las estrategias sindicales. Existirían dos unidades de análisis correspodiente a los dos casos elegidos. Para precisar la comparación discrepante u opuesta entre casos, la unidad de análisis fue seleccionada por su representatividad a partir de dos aspectos:

1) Nos permitará poner a prueba la utilización de la teoría de los recursos de poder sindical (RPS) en casos situados en contextos del norte y sur global.
2) Ambos casos no han experimentado las mismas innovaciones técnicas: Barcelona es un caso de innovación radical debido a la introducción de la semiautomatización, mientras que el puerto de San Antonio aún se encuentra en la fase de digitalización y computarización, por lo tanto, la comparación nos servirá para analizar las respuestas sindicales en distintas fases de cambio tecnológico.

2.5.5 Diseño de investigación

Por diseño de investigación entendemos como el conjunto de decisiones que deben tomarse para llevar a cabo una investigación. Un buen diseño lo componen decisiones acertadas y razonadas y el uso correcto de técnicas y métodos. De manera particular, las decisiones y las opciones metodológicas deben ser coherentes y responder a las preguntas que inician el estudio (Verd & Lozares, 2016).

Nuestra investigación, en coherencia con lo planteado hasta ahora, parte de un *diseño proyectado flexible*. Esta definición tiene como rasgo relevante el concepto de "proyectado", entendido como la noción de diseño que considera decisiones previas, que pueden ser cerradas o flexibles, basadas en la pregunta de investigación y el marco teórico, antes de iniciar el trabajo de campo (Verd & Lozares, 2016). La posibilidad de que un buen número de decisiones sobre el trabajo de campo sean tomadas previamente, "pero modificables y modificadas en el transcurso de la investigación" (Verd & Lozares, 2016: 67), permite un grado de flexibilidad coherente con los razonamientos metodológicos inductivo y abductivo. El caso opuesto, que sería el diseño proyectado cerrado, coincidiría con la lógica más bien deductiva. De manera particular, el diseño proyectado flexible, que tiene un carácter intermedio entre estas lógicas, resalta el proceso investigativo y, sobre todo, la retroalimentación entre las decisiones previamente tomadas y la praxis que entrega el trabajo de campo en las distintas fases de la investigación.

Antes de iniciar el campo, fue necesario definir nuestra unidad de observación, es decir, donde centraríamos nuestra observación para el estudio de las estrategias sindicales. El diseño de investigación contempló tres fases: preparatoria, de trabajo de campo y de procesamiento de la información, análisis y escritura. A continuación, primero, definiremos nuestra unidad de observación, y segundo, detallaremos las acciones más relevantes dentro de cada fase de esta investigación. Los detalles de todas las actividades académicas asociadas al proceso doctoral se encuentran en el Anexo N°4.

2.5.6 Unidad de observación

Por unidad de observación comprendemos "el caso concreto, representante de la categoría analítica de interés, sobre el cual efectivamente deseamos realizar

observaciones, independientemente de la fuente (Unidades de Información) de donde provenga la información desde la cual construimos dicha observación" (Barriga & Henríquez, 2011: 65). Para efectos de la presente investigación, la unidad de observación la constituyen los sindicatos de ambos puertos de estudio. Respecto del puerto de Barcelona, a diferencia de otros puertos españoles, sólo existe una organización sindical que aglutina a la totalidad de las y los estibadores: la Organización Estibadores Portuarios de Barcelona (OEPB). En la actualidad, concentra 990 trabajadores/as y el comité de empresas lo componen 21 dirigentes. El puerto de San Antonio, en tanto, debido a la alta fragmentación sindical, en la actualidad contiene veinte sindicatos organizados en cinco federaciones, que agrupan a 1.912 trabajadores/as portuarios/as en los dos terminales más relevantes (ver capítulo III).

2.5.6.1 Fase 1. Preparatoria: revisión teórica, modelo de análisis y propuesta de guion de entrevista

Esta fase se inicia con el ingreso al programa de doctorado (octubre de 2019). Si bien desde un inicio se estableció con claridad la unidad de análisis, la estrategia metodológica comparada y el problema de investigación, lo que más tomó tiempo durante el inicio de la investigación fue la elaboración del modelo de análisis y la construcción (operativización) de las variables claves. En este contexto, en marzo de 2020 se inició la emergencia del Covid-19. La pandemia no afectó en lo inmediato el trayecto del calendario propuesto, que era más bien de aterrizaje teórico e involucraba intensivas lecturas, sino que repercutió posteriormente, durante la fase correspondiente al trabajo de campo. En el trayecto de esos meses, desde marzo a septiembre de 2020, elaboramos el primer informe de anualidad (que se presentó a una comisión que no manifestó observaciones mayores) y comenzamos a trabajar en el guion de las entrevistas que se aplicarían en el campo, el que iniciaría al siguiente año académico, en octubre de 2020.

Durante este periodo, que contempló desde octubre de 2019 a septiembre de 2020, se implementaron las siguientes actividades:

- Lectura intensiva sobre: sindicalismo portuario, historia de la estiba en Chile y España, movimiento obrero marítimo y movimiento sindical de la estiba en América Latina y Europa. Se elaboró un texto que fue publicado con la sistematización de toda la literatura revisada en un boletín de CLACSO, cuyo título fue: "Una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina" (Álvarez, 2020).
- Revisión de material secundario, especialmente informes y leyes para organizar la fase de trabajo de campo. Aquí observamos una dispar producción científica, jurídica y empírica sobre la generación de políticas públicas entre ambos países. En el caso de Chile, sistematizamos distintos informes de diagnóstico, de instituciones internacionales y nacionales,

respecto del estado actual del sistema portuario en general, mientras que en España analizamos las leyes y se encontró mayor cantidad de bibliografía académica (ver Anexo N°2).

- A partir de la definición del modelo de análisis, se elaboraron los primeros guiones que se utilizarían en el segundo año durante el trabajo de campo. Se precisó la unidad de observación y la secuencia de las entrevistas que se iba a realizar.
- Durante el primer trimestre del inicio del doctorado, en el mes de noviembre del 2019, tuvimos la posibilidad de viajar a presenciar la reunión mundial de la International Dockworkers Council (IDC) en la ciudad de Lisboa, Portugal. El evento nos permitió conocer a dirigentes chilenos y españoles con los que luego tuvimos contacto para concretar el trabajo de campo en ambos puertos. Fue un evento que evidenció las posturas de las organizaciones de la estiba frente al cambio tecnológico, tanto en sus discusiones políticas como en sus acciones a realizar en el corto y mediano plazo.

2.5.6.2 Fase 2. Trabajo de campo en los puertos de Barcelona y San Antonio

La segunda fase del diseño inició con el segundo año académico del doctorado, en octubre de 2020. Durante el transcurso de ese año se logró realizar el trabajo de campo en ambos puertos, así como también la totalidad de las entrevistas que forman parte de la investigación actual. Este periodo contempló dos subfases: una en Barcelona (octubre de 2020 a marzo de 2021) y la otra en San Antonio (mayo a julio de 2021). De manera paralela, durante la primera fase del trabajo de campo se realizaron las primeras entrevistas exploratorias a expertos/as (académicos/as y abogados/as) y dirigentes/as nacionales de ambos países, todas de manera remota, imposibilitados de aplicarlas de manera presencial por la pandemia del Covid-19. Del primer grupo se concretaron ocho, mientras que del segundo grupo tres. Estas entrevistas sirvieron para contextualizar el sistema de gobernanza portuaria y el marco de relaciones laborales especiales que caracteriza a las y los estibadores de ambos países, como también para afinar el guion de entrevistas que se pusieron a prueba con las y los dirigentes y trabajadores de base.

- ***Trabajo de campo en Barcelona***

El trabajo de campo en el puerto de Barcelona se inició por medio de la comunicación por correo electrónico y la aplicación WhatsApp con el secretario administrativo del sindicato, quien gestionó con el comité de empresa las primeras entrevistas que se realizaron en la sede del sindicato dentro del puerto. En un segundo y tercer momento se efectuaron cuatro visitas al puerto, que permitieron ejecutar un total de seis entrevistas a miembros del comité de empresa de manera presencial, entre ellos el presidente, el secretario general y el encargado de relaciones laborales. En ese contexto, se pudo conocer el funcionamiento de las instalaciones que usaban las y los estibadores dentro de la terminal

semiautomatizada, BEST. En un cuarto momento se comenzó a visitar la sede histórica del sindicato, emplazada en el barrio de la Barceloneta. En estas visitas se pudo acceder, mediante conversaciones informales y cotidianas, a información sobre los cambios en los procesos de trabajo, negociaciones colectivas y organización del sector, así como también observar la dinámica del sindicato en su dimensión más administrativa. Con las visitas también se cumplió el objetivo de realizar una revisión de prensa de archivo. En total visitamos trece veces la sede. El trabajo de campo en Barcelona se dio por finalizado el 4 de marzo del 2021. Más detalles de las fechas se encuentran en el Anexo N°5.

Figura 6. Síntesis de los momentos del trabajo de campo en el puerto de Barcelona



Fuente: elaboración propia.

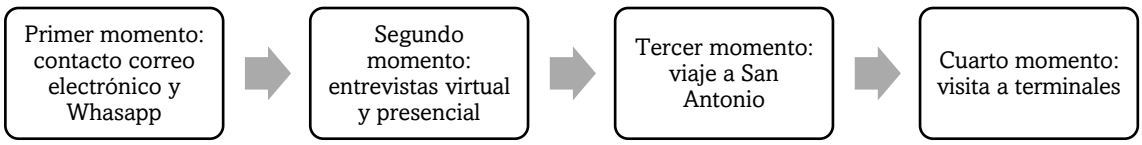
- ***Trabajo de campo en San Antonio***

A diferencia del proceso anterior, donde la emergencia sanitaria del COVID-19 no fue un elemento disruptivo en el relacionamiento con el sindicato, el caso de San Antonio presentó una dinámica distinta. Debido a las extendidas restricciones de movilidad que se produjeron en Chile desde marzo de 2020 hasta mediados del 2022, los viajes hacia y dentro del país sufrieron fuertes prohibiciones. Sin embargo, logramos llegar a Chile a mediados de marzo de 2020 para concretar un periodo de trabajo de campo en la ciudad puerto. Luego de una pequeña estancia en la ciudad de Iquique, a partir de principio de abril hasta finales de mayo iniciamos el primer y segundo momento de trabajo campo con las y los dirigentes, y a aplicar las primeras entrevistas exploratorias a autoridades nacionales. Por las sucesivas restricciones a la movilidad entre regiones, recién el 28 de mayo nos trasladamos a San Antonio para conocer algunas sedes sindicales e iniciar las entrevistas a las y los respectivos dirigentes y trabajadores de base. En un tercer momento, estando instaladas en la ciudad puerto, el trabajo de campo se vio afectado producto de las intensas restricciones de movilidad en su interior (como toques de queda), provocando que gran parte de las entrevistas a dirigentes/as de las federaciones y trabajadores/as de base se hayan realizado de manera virtual. Aun así, el contacto con la ciudad y la posibilidad de visitar instalaciones sindicales y portuarias nutrieron de complejidad

las percepciones que teníamos del mundo de la estiba en Chile; no solo generó una retroalimentación con nuestros postulados teóricos y ajustes en el modelo de análisis, sino que también abrió nuevas reflexiones sobre temas emergentes que no habíamos observado en Barcelona, como -por ejemplo- lo diferente que son los modelos y tipos de organización de la contratación, así como también los cambios técnicos.

Durante nuestra estadía en San Antonio, tuvimos un ritmo de dos a tres entrevistas por semana, sumando dieciséis en total. Ya superadas las restricciones sanitarias a nivel nacional, pudimos volver a Chile en un cuarto momento del trabajo de campo durante diciembre de 2022. Esta vez tuvimos 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 los dirigentes, pudimos ingresar y observar en persona el movimiento de las grúas, los patios, las distintas salas de operaciones, los movimientos de *control gate* y la infraestructura en general. Este momento del trabajo de campo terminó con un taller sobre cambio tecnológico con varios dirigentes del terminal Puerto Central. Más detalles de las fechas se encuentran en el Anexo N°5.

Figura 7. Síntesis de los momentos del trabajo de campo en el puerto de San Antonio



Fuente: elaboración propia.

Como resultado del trabajo de campo, logramos realizar 31 entrevistas, las que se detallan por país y perfil de entrevistados/as en la Tabla 4.

Tabla 4. Número de total de entrevistas realizadas en Chile y España entre el 2021 y 2022

País	Chile	España	Total
Entrevistas	18	13	31

Fuente: elaboración propia.

Consideramos pertinente relevar las siguientes observaciones generales del proceso de trabajo de campo:

- En el contexto del COVID-19, haber tenido la posibilidad de visitar la infraestructura sindical y tecnológica en ambos países fue un gran logro. Las aproximaciones físicas -viajes a las ciudades portuarias-, las observaciones a sus espacios de trabajo -ingreso a los puertos- y los momentos de reunión sindical -visitas a sedes y oficinas- sirvieron para complementar la visión sobre los sindicatos y la información entregada por las y los dirigentes y estibadores en las entrevistas realizadas.
- En ambos procesos del campo, la recepción y colaboración de los sindicatos siempre fue positiva, lo que permitió hacer las entrevistas, bajo cualquier formato, sin ningún obstáculo o conflicto.
- Hasta la fecha se han aplicado 31 entrevistas semiestructuradas temáticas a diversos/as informantes claves, dividiéndose en valores globales: 18 para el caso chileno y 13 para el caso español. Las visitas a los espacios de trabajo fueron dispares, siendo mayores en el caso español con cuatro visitas, mientras que en el caso chileno solo fueron dos. A diferencia de Barcelona, en San Antonio pudimos hacer ingreso a los terminales portuarios, por lo que se pudo observar el proceso de trabajo en sus distintas etapas, como también los artefactos y estado tecnológico de los espacios de trabajo.
- Otra diferencia del trabajo de campo fue que, en el caso chileno, se utilizó de manera más intensiva las entrevistas virtuales, mientras que en el español fue solo utilizada para personas que se encontraban fuera de la ciudad, a excepción de las autoridades portuarias.

2.5.6.3 Fase 3. Proceso de análisis de la información y escritura de los capítulos

Esta fase se inició en el tercer año del doctorado, específicamente en octubre de 2021. Luego de un año de trabajo de campo en ambos países, con las dificultades que significó viajar en el contexto de la emergencia sanitaria mundial, se pasó a la fase de análisis de la información recopilada. Esta tercera fase tuvo como objetivo transcribir y analizar el contenido derivado de las entrevistas realizadas. Para esto fue necesario, primero, la transcripción y codificación de la totalidad de las

entrevistas para, en un segundo momento, organizar la información resultante y pasar a la fase de análisis. En acuerdo con el tutor, pasamos de inmediato a la escritura de los capítulos de resultados, con el fin evaluar y corregir la eventual falta de información obtenida del proceso de trabajo de campo. La herramienta que se utilizó para el análisis de contenido de la información fue Atlas.ti. Este proceso tomó casi seis meses, y durante el mes de mayo de 2022 se dio luz a los primeros capítulos de análisis.

2.5.7 Método de investigación

El método principal de obtención de información de esta investigación ha sido la entrevista semidirigida o semiestructurada, individualizada, temática y simultánea (Verd y Lozares, 2016).

2.5.8 Unidad de información/muestra

Entendemos como unidad de información "los casos directamente interpelados por los procedimientos" (Barriga & Henríquez, 2011: 65), es decir, a quienes se le aplica la entrevista semiestructurada; en nuestro caso, a quienes implementan las estrategias sindicales, las y los dirigentes sindicales. Para Verd y Lozares (2016), las unidades de información "deben ser siempre entidades autocontenidas, simples o múltiples, con unos límites precisos que permitan distinguirlas de su contexto" (106). Antes de entrevistar a las y los dirigentes, aplicamos entrevistas a informantes claves que tuvieran un conocimiento profundo y nos entregaran claves interpretativas del sector, con el fin de contornear los distintos elementos de la investigación.

La selección de las y los informantes claves, en adelante expertos/as, siguió dos perfiles: abogados/as laborales y académicos/as. Debido a la complejidad del sector, estos informantes nos ayudaron a organizar y ordenar los elementos claves de la investigación, en particular desde una perspectiva histórica. De igual forma, varios/as de ellos/as, especialmente del primer grupo, han acompañado a los sindicatos en diversos procesos de negociación colectiva, por lo tanto tienen conocimientos empíricos de los procesos reales llevados a cabo por las organizaciones de estibadores/as.

Con posterioridad a estas entrevistas, nos volcamos de lleno a las unidades de información claves, que en este caso fueron las y los dirigentes y autoridades portuarias de ambos puertos.

- **Trabajadores/as y dirigentes/as sindicales:** la decisión metodológica de entrevistar solo a dirigentes/as dentro del conjunto de trabajadores del sindicato responde a una pregunta práctica: ¿quiénes son los/as más capaces de comunicar la información con precisión? (Hernández et al., 2014). Esta elección muestral cumple un doble objetivo: son trabajadores/as que tienen una visión general sobre los cambios del puerto y de la organización sindical

y, por otro lado, son trabajadores/as que aun teniendo un puesto dirigencial dentro de la federación están vinculados/as a sus sindicatos de bases.

- **Autoridades portuarias:** el objetivo de entrevistar a autoridades portuarias es profundizar sobre los cambios que han experimentado los sistemas portuarios y qué posición han tenido los sindicatos dentro de estos procesos en Chile y España. Se trata de personas con cargos relevantes en el Estado respecto del funcionamiento portuario, por lo que pueden entregar información privilegiada que la documentación secundaria no ofrece. Al ser el mundo de los puertos un ámbito de poco conocimiento científico, complejo por las especificidades técnicas y nomenclaturas que le son propias y de difícil acceso, las y los funcionarios pueden convertirse en la primera fuente de información sobre la operación real de este sector.

La Tabla 5 expone la información de estas y estos entrevistados por país y perfil. En el Anexo 5 se encuentran los detalles de todas las entrevistas realizadas, con el código anónimo, la duración, las fechas y los cargos o roles de cada uno/a de las y los entrevistados.

Tabla 5. Número de entrevistas realizadas en Chile y España entre el 2021 y 2022, a partir de los distintos perfiles de entrevistados/as

Tipo entrevista	Chile	España	Total
Dirigentes/as y trabajadores/as de base	10	6	16
Autoridades Portuarias	2	2	4
Dirigentes/as Nacionales	1	2	3
Expertos/as académicos	2	2	4
Expertos/as laborales	3	1	4
Total	**18**	**13**	**31**

Fuente. elaboración propia.

2.6 Tipo de análisis

La información recopilada durante el trabajo de campo fue analizada por medio de técnicas de análisis de contenido cualitativo, las cuales permitieron describir sistemáticamente los significados manifiestos y latentes del material cualitativo, reduciendo su complejidad (Schreier, 2014). Si bien los primeros códigos provinieron de la operacionalización de la teoría y los conceptos principales del estudio, el proceso de lectura y análisis de las entrevistas transcritas también implicó la emergencia de nuevas categorías y subcategorías que fueron complejizando la matriz original. 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.

Realizamos 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. Decidimos transcribir 22 de las 31 entrevistas, principalmente por el costo económico y temporal que implicaba transcribir todo el material. El criterio para la transcripción fue priorizar las unidades de información más relevantes, esto es, las y los dirigentes y autoridades portuarias de ambos países.

Para el análisis utilizamos un sistema de categorías operativizadas de los principales conceptos ya señalados (apartado 2.4, capítulo II). Los códigos producidos han sido sustentados teóricamente, aunque -como señalamos en el diseño de investigación- existió información que se fue categorizando durante el análisis de las entrevistas, especialmente las orientaciones que fueron adquiriendo las estrategias sindicales. El programa fue especialmente valioso porque nos permitió hacer vínculos y contraste entre la información entregada por las y los dirigentes y algunos trabajadores de base que también fueron usados de muestra.

2.7 Recapitulación

El capítulo tuvo como propósito detallar la propuesta analítica y el diseño metodológico de la investigación. En la primera parte, quedó establecido el modo en que los elementos conceptuales relevantes del proyecto se ordenan para definir el modelo de anális, que busca establecer el desarrollo de las hipotesis propuestas de manera comparada. Esta tesis se orienta por una perspectiva cualitativa en todos sus elementos metodológicos en base a un razonamiento principalmente abductivo. Este posicionamiento metodológico nos permitió un acercamiento flexible, diverso y situacional que nos acercó a comprender las interacciones de las y los sujetos de estudio. Así, el diseño proyectado flexible escogido fue coherente con las decisiones anteriormente tomadas. La forma de obtención de información bajo este diseño tuvo dos ventajas: la primera, nos permitió flexibilidad, ya que se acepta de antemano que varias decisiones metodológicas pueden alterarse durante el transcurso de la investigación; y, en segundo lugar, favoreció la proximidad, entendida como trato directo, como un elemento indispensable al comprender el comportamiento de este peculiar actor.

El principal método de obtención de información elegido fue la entrevista semidirigida o semiestructurada, individualizada y temática (Verd y Lozares, 2016), ya que nos permitió acercarnos de mejor manera a comprender la composición de la unidad de análisis. A su vez, la unidad de observación estuvo compuesto de tres grandes grupos de informantes claves: el grupo más numeroso fueron las y los

dirigentes sindicales (los puertos y a nivel nacional, además de trabajadores/as de base), a quienes entrevistamos de manera más intensiva; luego autoridades y funcionarios/as públicos/as vinculados/as a los puertos (autoridades portuarias), y, para desarrollar y comprender mejor los contextos de los casos, el tercer grupo estuvo compuesto por las y los expertos en el tema (profesionales, laborales y académicos). Junto con lo anterior, visitamos también las sedes sindicales y las instalaciones portuarias de ambos casos, para darle contexto al estudio.

Tabla 6. Resumen de los elementos centrales del marco metodológico de la tesis

Perspectiva/enfoque metodológico	**Cualitativa**
	Perspectiva fenomenológica
Estrategia metodológica	Razonamiento abductivo
	Estudio de casos comparados discrepantes u opuestos entre casos (cross case)
Diseño de investigación	Diseño proyectado flexible
	Fases de la investigación: preparación, trabajo de campo y análisis de la información
Método de investigación	Entrevista semidirigida o semiestructurada, individualizada y temática
Unidad de análisis	Estrategia sindical (acciones, recursos y objetivos)
Unidad de información/muestra	Informantes claves
	Autoridades portuarias
	Dirigentes/as sindicales
Unidad de observación	Sindicato OEPB (Barcelona) y 5 federaciones (San Antonio)
Tipo de análisis	Análisis de contenido. Uso de Atlas.ti

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO III. DEBATES CONTEMPORÁNEOS SOBRE EL ESTUDIO DE LAS ESTRATEGIAS SINDICALES, EL CASO DE LA ESTIBA

El objetivo de este capítulo es introducirnos en el debate sobre el desarrollo teórico de los elementos que constituyen las estrategias sindicales que se despliegan frente a los procesos de cambios tecnológicos. Siguiendo el debate del primer capítulo, nuestra apuesta es situar la agencia de las y los trabajadores como el principal nivel de observación de nuestro estudio. Sostenemos que es ahí, en las acciones y decisiones de los sindicatos, donde se logran observar los avances, debilidades y contradicciones de los actores colectivos que, en tiempos de cambios del proceso productivo, son capaces de mediar las transformaciones tecnológicas. Para esto, iniciamos la discusión con el concepto de *estrategia sindical* y el contexto intelectual que posibilitó su importancia teórica desde el enfoque de la revitalización sindical. Luego analizamos la trayectoria del enfoque sobre la teoría de los recursos de poder sindical y las miradas críticas a sus postulados, con el detalle de las limitaciones y las posibilidades que ofrece para emprender un análisis empírico. Con posterioridad abordamos cómo los sindicatos de la estiba han interactuado con los cambios tecnológicos a partir de las acciones legales y de lucha más valiosas durante los últimos tiempos. En último lugar nos centramos en los distintos enfoques teóricos y empíricos que han tenido los estudios sobre el sindicalismo de la estiba.

Este capítulo contribuye al desarrollo teórico del objetivo específico 3 (O.E.3): "Explicar la movilización de recursos de poder sindical por parte de los sindicatos de la estiba de San Antonio y Barcelona en el contexto de los sistemas de relaciones laborales de sus respectivos países", el que, a su vez, será desarrollado empíricamente en el capítulo V.

El esquema de organización del capítulo es el siguiente:

- Debate sobre la revitalización sindical.
- Teoría de recursos de poder sindical:
    - Poder asociativo.
    - Poder estructural.
    - Poder social.
    - Poder institucional.
- Experiencias sindicales de la estiba frente al cambio tecnológico.
- Estado del arte sobre el estudio del sindicalismo portuario.

3.1 La renovada mirada sobre el concepto de estrategia sindical

Desde fines de la década de 1990 existe un particular interés sobre el estudio de las estrategias sindicales. Estas reflexiones se presentaron en el marco de los debates sobre revitalización sindical (D'Urso, 2016) iniciado por los anglosajones en respuesta a la tesis liquidacionistas de los sindicatos (Varela, 2014), a la denominada "crisis del movimiento obrero" (Frege & Kelly, 2003) y al declive sindical (Jordana, 1994) en los países desarrollados. La perspectiva de la revitalización sindical (*Labor Revitalization Studies)* señala que las organizaciones de trabajadores/as habrían resurgido como actores protagónicos en la dinámica social, política y económica, recobrando fuerzas y capacidad de movilización (D'Urso, 2016; Melleiro & Steinhilber, 2016; Vandaele, 2019); se sostenía "el hecho de que los sindicatos eran capaces de elaborar estrategias" (Schmalz, 2017: 21). Esta tendencia hizo hincapié en explicar el "modo" en que los sindicatos se adaptaron e innovaron en un contexto signado por el neoliberalismo y la globalización a partir de la noción de "revitalización sindical" (*union renewal*) (D'Urso, 2016; Julián, 2018). En términos generales, D'Urso (2016) define a la revitalización sindical como:

> la renovación de las estrategias sindicales no por la "adaptación" del sindicato a un determinado contexto sino a partir de la construcción de un posicionamiento político-ideológico (...), el rol desempeñado por los delegados y dirigentes sindicales y el vínculo con los trabajadores representados, [que] expresa una ruptura respecto a sus tradiciones organizativas. (D'Urso, 2016: 197).

Para aprehender científicamente la revitalización sindical, 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 sindicales en el proceso de revitalización posterior a las reformas neoliberales (Campos & Martín-Artiles, 2011; Pérez et al., 2016). En ese sentido, este enfoque permite analizar y estudiar a las y los trabajadores ya no como víctimas pasivas de la reestructuración económica e institucional, sino como sujetos que se transforman, resisten y que incluso pueden mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo, la corriente sobre revitalización sindical, como apunta Calleja (2016), "ha sido poco estudiado o se ha hecho de forma parcial y principalmente por autores foráneos" (Calleja, 2016: 292) en el caso español, sufriendo la misma suerte en el caso chileno (Álvarez, 2020).

Esta discusión, tal como señalan algunos/as autores/as, se sustenta en las teorías anglosajones utilizadas para analizar dinámicas sindicales latinoamericanas (Varela, 2016). Los estudios más difundidos, que se han realizado para casos suscitados en Argentina y Brasil, se centraron en el análisis empírico de las estrategias del

movimiento sindical en contextos de los gobiernos progresistas de Lula da Silva y los Kirchner Fernández. Dichas investigaciones pusieron atención en el desarrollo de las estrategias del movimiento obrero cuando estuvieron insertos dentro del ámbito institucional y estatal y lograron avances a favor de las demandas del movimiento sindical (Beliera & Morris, 2017; Etchemendy & Berins, 2008; Marticorena & D'Urso, 2018; Melleiro & Steinhilber, 2016; Varela, 2014, 2016).

3.2 Concepto de estrategia sindical

El análisis de las estrategias sindicales es un tema clásico de los estudios laborales. Sin embargo, a la hora de operativizar su contenido, la mayoría de las investigaciones lo hacen de manera ambivalente, dejando la precisión del concepto al ejercicio empírico. Como argumentan 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: 26); así, se volvería un concepto abstracto que sirve para todo pero que no explica demasiado. Algunos artículos se plantean el estudio de las estrategias sindicales, pero desarrollan otros conceptos como "acción sindical", "incidencia sindical" y "estrategias de sindicatos", 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. Pero, 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.

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: 90-91). Son las acciones que ponen en juego los sindicatos para influir sobre los otros actores de las relaciones laborales (Estado y empresariado) 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, entre otros factores (Bensusán & Subiñas, 2014; Frege & Kelly, 2003). Entonces, "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: 3).

Como propuesta para operativizar este concepto, partiremos de la premisa de que debe estudiarse como un elemento multidimensional, es decir, que contiene 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: 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. 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: 92).

3.3 Revisando la teoría de los recursos de poder sindical

La emergencia del enfoque de los recursos de poder sindical (RPS) en el análisis sobre la dinámica sindical es una respuesta al desafío de conocer los determinantes del poder de las y los trabajadores organizados. Durante los últimos veinte años, investigadores/as han creado conceptos que han buscado explicar los factores que expliquen por qué algunos sindicatos tienen mejores condiciones para negociar los beneficios de la acumulación capitalista que otros. La escuela de Jena (Alemania) ha sido la que ha sintetizado las diversas tradiciones teóricas sobre recursos de poder sindical y los han operativizado. Sin embargo, para comprender el debate actual, es necesario adentrarnos en el concepto de poder sindical (PS).

Existe un amplio debate sobre el debilitamiento del poder sindical en la esfera de las negociaciones dentro de la empresa y fuera de ella. Las y los autores aluden a diversos factores para explicarlo: la falta de protección del Estado en la mediación entre el capital y el trabajo; la pérdida de protección sobre el trabajo en general y un debilitamiento del diálogo social, donde los sindicatos son relevantes; la reconfiguración drástica del mercado del trabajo por la globalización y la relocalización de la empresa contemporánea; el cambio de las identidades y subjetividades de las y los nuevos trabajadores, cada vez menos entusiasmados en organizarse, en una suerte de rechazo al "fetichismo" de la forma sindical (Atzeni, 2021). Así también hay quienes lo atribuyen a los mismos sindicatos, dado que no han sido capaces de adaptarse a los nuevos tiempos y de generar nuevos liderazgos (Gutiérrez, 2016); quienes hablan de un alejamiento de los sindicatos respecto de los

otros movimientos sociales, mientras otros/as analizan la pérdida de la importancia de las luchas transnacionales (Carneiro & Costa, 2022).

Se da por hecho que los sindicatos tienen poderes sindicales, independiente de su fuerza, que les permiten negociar, pero están quienes argumentan que no basta con enumerar y describir qué tipos de poderes tiene un sindicato, sino qué capacidades tiene ese grupo de trabajadores/as para movilizar esos recursos de manera más eficiente. Para Brookes (2018), el poder es "la capacidad de un actor para obligar a otro actor a hacer algo que de otro modo no haría" (Brookes, 2018: 254), por lo que el poder es una capacidad inherentemente relacional porque depende de "otro". Sin embargo, la autora se pregunta: "¿Capacidad de hacer qué a quién?", lo que, en términos concretos, sería la capacidad del sindicato de ejercer poder sobre el empleador. Su texto indica que la capacidad de movilización de los poderes estructural, institucional y social "obliga a los trabajadores (…) [a] obtener el apoyo de las partes interesadas no laborales, como clientes o accionistas de los que dependen los empleadores" (Brookes, 2018: 255). Por tanto, se observa que existe direccionalidad sobre a quiénes se debe ejercer poder. Sin embargo, la misma autora señala que escasean estudios que analicen la otra parte de la relación de poder, es decir, al empleador, que es quien recibe las presiones de las y los trabajadores. La mayoría de las investigaciones sobre recursos de poder solo se centran en los sindicatos, por lo que la dimensión relacional de este enfoque queda debilitada. En ese mismo sentido, al analizar a ambas partes se contribuiría al estudio de las clases sociales (Pérez, 2020).

Afirma Brookes que el poder asociativo, a diferencia de los otros tres, no estaría vinculado a la dimensión relacional con el exterior (los empleadores), sino con las y los propios afiliados al sindicato. Ante la pregunta: "¿Sobre quiénes ejercen los trabajadores el poder asociativo?" (Brookes, 2018: 256), la respuesta -en coherencia con su visión crítica sobre el enfoque- no estaría puesta en la infraestructura, la eficiencia organizativa, la participación de las y los miembros o la cohesión interna, sino en la "capacidad de actuar de los trabajadores para movilizarse y actuar colectivamente. El 'poder' en el poder asociativo no lo ejercerían los trabajadores sobre los empleadores, sino, más bien, los trabajadores sobre otros trabajadores" (Brookes, 2018: 256). Para la autora, el poder asociativo es la capacidad de las y los trabajadores para comportarse como un actor colectivo, la que sería una condición previa para magnificar "el impacto de los otros recursos de poder o, en algunos casos, una condición necesaria para incluso ejercitar esos tipos de poder en primer lugar" (Brookes, 2018: 256).

Asimismo, para las miradas críticas sobre los recursos de poder no bastaría con comprender la "posición estratégica" del sindicato en la estructura económica, del modo que lo postulan Wright (2000) y Silver (2005). Al contrario, aun cuando dos sindicatos ostenten similares presiones estructurales, "los resultados de las

condiciones laborales y las relaciones de poder entre los sindicatos y la dirección difieren sustancialmente entre dos empresas" (Mendonça & Adăscăliței, 2020: 5).

Entonces, nos preguntamos ¿de dónde emerge el poder sindical? Si bien los poderes sindicales son "producto de las relaciones de interdependencia de los actores, condicionadas por su inserción en las estructuras económicas, institucionales y sociales que componen su entorno externo" (Brookes, 2018: 255), son también resultado de las acciones de los propios actores colectivos que, como resultado de complejas dinámica organizacionales, deciden sobre su futuro. A pesar de las debilidades que presenta el enfoque, es hasta ahora, la propuesta que mejor permite estudiar en detalle los recursos con que cuentan los sindicatos para generar acciones frente a distintos escenarios. Tiene una metodología que permite comprender la composición de los recursos, y por tanto, ser un predictor del potencial de su poder sindical. Poner en el centro del análisis, bajo un enfoque flexible, las dinámicas organizacionales, permite comprender la complejidad de las decisiones que toman los sindicatos frente a los cambios que acontecen en sus diversos entornos. En la actualidad, hay pocos estudios que apliquen este enfoque en un escenario de cambio tecnológico, por lo que esta investigación es una propuesta que busca contribuir al estudio sindical en ese sentido.

3.3.1 Poder asociativo

Para algunos, este poder es el más relevante de toda la gama de poderes sindicales. Sin este poder, los otros no podrían ser coordinados eficazmente. Definido primero por Wright (2000) como "las diversas formas de poder que resultan de la formación de organizaciones colectivas de trabajadores" (Wright, 2000: 962), el concepto ha sido desarrollado desde entonces "por académicos que reconocen que el poder asociativo significa más que la mera existencia de un sindicato u otra organización laboral" (Brookes, 2018: 256).

Ahora bien, otros/as autores/as discrepan sobre su relevancia. Para Womack (2020), por ejemplo, el poder asociativo es un "poder derivado" o "mera consecuencia del poder estructural que puede importar en los márgenes o en situaciones particulares pero cuyo impacto en las luchas es mucho menos determinante" (citado en Fox-Hodess & Santibáñez, 2020: 224). Desde un enfoque "estructuralista", donde se posiciona Womack, es la "posición estratégica" en el circuito económico lo que le confiere poder al sindicato para realizar una acción relativamente eficaz para negociar sus derechos con el empleador. Bajo este enfoque no se le confiere relevancia a la operativización del concepto y, por lo tanto, lo definen como la capacidad de agruparse y crear organización, en que el poder del número, esto es, la cantidad de personas que pertenecen al sindicato cobra relevancia.

En tanto, para las y los autores más "agenciales", como Brookes (2018), el poder de asociación es determinante a la hora de movilizar otros poderes, precisamente

porque debe existir "la capacidad de los líderes sindicales (…) o miembros sindicales de base para obligar a los demás miembros de su organización a hacer algo que de otro modo no harían -en este caso comportarse como un actor colectivo" (Brookes, 2018: 255). Esta mirada, que le da importancia al "poder sindical", es novedosa respecto a las definiciones clásicas de poder asociativo, que lo definían como la capacidad de agruparse en torno a la "solidaridad interna" (Lévesque & Murray, 2004). La propuesta de Brookes pone en el centro del debate las relaciones de poderes entre trabajadores/as, quienes deben ser capaces de actuar colectivamente aun contra su propia voluntad individual. Por lo tanto, la propuesta de vislumbrar al poder asociativo como la capacidad de doblegar la voluntad individual y actuar colectivamente por un objetivo común, nos abre un camino de posibilidades para comprender en perspectiva los otros poderes sindicales.

A pesar de esta renovada propuesta, están quienes critican que esta definición no considera el contexto en el que se mueve el sindicato. Si bien no reivindican el enfoque estructuralista de Womack, Mendonça y Adăscăliței (2020) consideran relevante el contexto, incluso local, en el que está inserta la organización sindical. Para ello, "el poder asociativo (...) es un resultado de las formas en que las acciones de los sindicatos y sus representantes son moldeadas por el contexto más amplio en el que actúan, donde están incrustados" (Mendonça & Adăscăliței, 2020: 14). Estos autores demostraron, a partir de su investigación, que la posición de un sindicato de una empresa relevante, dado un determinado contexto, generó que terminara funcionando más como defensores activos de los intereses de la administración, perdiendo poder asociativo (Mendonça & Adăscăliței, 2020). La reducción de los recursos asociativos tuvo un impacto en el poder de negociación de las y los trabajadores en el mercado laboral local, debido a que a la gerencia le resultó más fácil acceder a una gran cantidad de trabajadores/as atípicos/as para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda de mano de obra (Mendonça & Adăscăliței, 2020).

A partir de estas discusiones, la operativización del poder asociativo se vuelve más complejo porque cada autor/a prioriza ciertas dimensiones en la medida en que estén más o menos condicionadas por otras dimensiones. Sin embargo, existe un consenso general que define la emergencia del poder asociativo cuando las y los trabajadores se asocian para solucionar sus problemas de manera colectiva. Este poder puede tener diferentes grados y dependerá del número de asociados/as del sindicato (el "poder del número"), de los niveles de representatividad de la organización frente a otras organizaciones, y especialmente de la capacidad de movilización de las y los trabajadores para demostrar eficiencia a la hora de solucionar sus problemas. En definitiva, es la capacidad de un sindicato de movilizar sus recursos internos, ya sea para gestionar y crear recursos de infraestructura, y/u organizar sus demandas, priorizarlas y construir un relato interno que demuestre cohesión interna. En otras palabras, el poder asociativo es la *capacidad efectiva* que

tiene un sindicato para movilizarse colectivamente con el fin de alcanzar sus objetivos.

3.3.2 Poder estructural

El debate teórico sobre el poder estructural tiene un largo recorrido histórico, y desde sus inicios ha tenido un marcado énfasis economicista en sus definiciones, puesto que es el poder que, a diferencia de los otros, está vinculado directamente a la estructura económica. La definición clásica de poder estructural es la del "poder resultante de la ubicación de los trabajadores dentro del sistema económico" (Wright, 2000: 962). Sin embargo, Womack (2020), años más tarde, agregó que no toda ubicación es relevante por sí misma, sino que solo ciertos/as trabajadores/as están en una "posición estratégica" como para ser considerados/as como poderosos/as estructuralmente.

Siguiendo a Wright, Silver (2005) propone dos subtipos de poder que permiten a un sindicato aumentar su fortaleza y retener su poder estructural: el control de la oferta en el mercado laboral y el poder de negociación en el lugar de trabajo. El primero se define como la capacidad de controlar el mercado laboral, "que es el poder que los trabajadores pueden obtener de mercados laborales ajustados" (Mendonça & Adăscăliţei, 2020: 5); asimismo, señala Silver (2005), es el poder de "influir en los empleadores debido al bajo desempleo, la escasez de habilidades o la capacidad de retirarse del mercado laboral y sobrevivir de fuentes de ingresos no salariales" (Silver, 2005: 13). Otra expresión de control sobre el acceso a los puestos de trabajo proviene, como acontece en sectores específicos asociados a ciertos oficios, de la capacidad de los sindicatos de manejar los flujos de ingreso de nuevas y nuevos empleados en los puestos de trabajo, como sucede, por ejemplo, con la estiba o en algunas industrias extractivas (Ballester, 2014). Este poder puede ser ejercido bajo mecanismos legales -como estatutos de protección reguladas y reconocidos por actores institucionales- o también alegales, consuetudinarios propios del oficio, donde las y los trabajadores pueden ejercer control por medio de la contratación directa o el ausentismo prolongado. En la actualidad, un porcentaje bajo de sindicatos tiene la capacidad de ejercer este tipo de poder.

El segundo subtipo se define como el poder de las y los trabajadores cuando activan una acción industrial de paralización en la cadena productiva. Para Silver (2005), la capacidad de ejercer este poder está influenciada por la posición específica que ocupan las empresas dentro del proceso de producción. Para otros autores, la eficacia del ejercicio de este poder "depende de la capacidad local para reconocer la ubicación de la empresa dentro de la cadena de suministro y el potencial de causar interrupciones" (Mendonça & Adăscăliţei, 2020: 5). En palabras de Brookes (2013), es la capacidad directa e intuitiva de fuerza de trabajo que "implica acción física (o, a veces, inacción), como evitar la entrega de unas piezas justo a tiempo o cerrar todo un sistema de transporte golpeando en estaciones de tránsito claves" (Brookes, 2013:

183). Es un tipo de capacidad organizacional que debe ser usada de manera selectiva y táctica según el contexto.

Un ejemplo histórico del ejercicio de poder en el lugar de trabajo usado por las y los estibadores es la *huelga selectiva*. Esta forma de paralización fue descrita por Garau (2008) para el caso de los estibadores del puerto de Barcelona, quienes la utilizaron a inicios de la década de los 1980, y "consistía en que hacíamos la huelga a unas empresas sí y a otras no" (Garau, 2008: 172). El efecto de esta medida de paralización fue que dividió al conglomerado industrial de las empresas estibadoras del puerto: mientras unas firmaban acuerdos con los estibadores, otras se negaron, generando una división en el seno de la unidad productiva.

> [E]n las condiciones de competencia que estaban en aquel momento, entre las grandes que empezaban a surgir y las pequeñas que veían que las iban a acabar absorbiendo (...) Las pequeñas, viendo que les interesaba la situación, lo empezaron a firmar y, claro, cuando nos quedaban tres o cuatro que no firmaban y eran las más grandes (...) bueno, realmente, las podíamos borrar del Puerto. (Garau, 2008: 172)

Si bien estas acciones no son ejemplo de paralización de una cadena productiva con efectos en otros lugares, sí son expresiones del poder negociador en el lugar de trabajo que han usado históricamente las y los estibadores. En particular, en este caso se produjeron dos efectos: el fortalecimiento del unitarismo obrero (Garau, 2008) y la división del empresariado en el contexto de una paralización.

Aun cuando esta experiencia añade densidad histórica a la reflexión sobre la posición estratégica que han ocupado las y los estibadores en el lugar de trabajo, y es también un ejemplo del uso selectivo de la huelga y la paralización industrial, otras discusiones recientes han señalado que la capacidad de generar alianzas transnacionales para globalizar la huelga se ha vuelto una nueva forma de ejercer poder estructural. La expansión geográfica y la relocalización de las operaciones de las empresas generan en la actualidad que las y los trabajadores estén "enredados en procesos de producción estrechamente integrados, donde un paro localizado en un nodo clave puede causar interrupciones en una escala mucho más amplia que la paralización en sí misma" (Silver, 2003: 13). Precisamente, el poder negociador en el lugar de trabajo ha permitido que distintos sindicatos puedan generar las condiciones para la creación de acciones industriales trasnacionales dentro del mismo sector. Un ejemplo histórico fue el caso del sector contra la Directiva, cuando ésta propuso desregular el sector, a nivel europeo, durante el 2001 (Turnbull, 2006). Las investigaciones especializadas en el mundo sindical de la estiba (Fox-Hodess, 2017, 2022b; Fox-Hodess & Santibáñez, 2020), la posibilidad de ejercer la posición estratégica de manera transnacional está condicionada por los contextos nacionales, el tipo de gobernanza portuaria, el carácter de la propiedad portuaria y los marcos de relaciones laborales que afectan la organización sindical y la acción industrial.

3.3.3 Poder social

La teoría de los recursos de poder sindical identifica dos formas de poder social: el poder de coalición y el poder discursivo (Schmalz et al., 2018). En esta investigación optaremos por desarrollar teóricamente el primero, debido a que nos permite observar de manera concreta la capacidad de las y los trabajadores de crear poder social. A su vez, sostenemos que la creación de vínculos sociales contiene las orientaciones discursivas de los sindicatos, por lo que el análisis detallado de lo primero nos permitirá comprender lo segundo. Podemos entonces definir como poder social la capacidad de un sindicato de movilizar apoyo y adherencia de actores a favor de sus demandas por fuera de la empresa, ya sea de la sociedad en general, de sindicatos del mismo sector, de otros movimientos sociales, y, en casos particulares, de empresarios/as y partidos políticos. En otros términos, el poder social es la capacidad de crear coaliciones en distintos niveles con el objetivo de aumentar el poder sindical (Marticorena & Urso, 2021).

Para comprender la complejidad de la construcción teórica de este poder, es necesario analizar las condiciones que han posibilitado que los sindicatos estén inmersos en un proceso de reconfiguración respecto de su influencia en la sociedad. Aunque durante la mayor parte del siglo XX los sindicatos fueron portadores de un proyecto político transformador, que buscó un relato sobre diversos temas para que la sociedad en su conjunto lo adopte como propio (Schmalz et al., 2018), en la actualidad no sucede del mismo modo. La crisis del sindicalismo precisamente ha repercutido sobre el poder social, o al menos es la dimensión que más notoriamente ha evidenciado cambios, según las y los académicos y la sociedad en su conjunto, al disociarse las demandas del movimiento sindical con las demandas sociales en general. Este desacoplamiento entre ambos sectores sociales ha sido materia de debate: se afirma que la pérdida de un relato político de transformación social le ha infringido una derrota ideológica al sindicalismo como representante de los intereses de las y los trabajadores, frente a otros actores que han articulado nuevos discursos transformadores (Etchemendy & Berins, 2008).

La pérdida de peso como agente transformador ha llevado a que los sindicatos reconfiguren sus alianzas con la sociedad, tal como señalan Lévesque y Murray (2010). Mientras algunos sindicatos siguen atrapados en una espiral de aislamiento, otros han construido fuertes vínculos horizontales con sindicatos de su mismo sector, otros tienen vínculos verticales intensos con estructuras regionales, industriales, nacionales y/o internacionales, y otros tienen vínculos con gremios empresariales y partidos políticos. También existen las alianzas comunitarias, al ligarse a los barrios colindantes de la sede sindical (Pérez, 2019). A pesar de esta diversidad, para la mayoría de las y los autores, "los sindicatos integrados en una red más grande, ya sea horizontal o verticalmente, tienen más probabilidades de desarrollar y promover su propia agenda" (Lévesque & Murray, 2010: 339).

A diferencia de otros poderes, el poder social puede utilizarse para compensar un bajo grado de poder estructural y asociativo (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020). Para la investigadora Kate Fox-Hoddes, en los países en vías de desarrollo, o alejados del norte global, donde el ejercicio de la labor sindical puede llegar a comprometer la vida de los dirigentes, los vínculos y las redes con la sociedad civil pueden ser estratégicos para la supervivencia del movimiento obrero (Fox-Hodess, 2019). La investigadora desarrolló un estudio sobre el sindicalismo portuario en Colombia, que denomina del tipo "sindicalismo de derechos humanos", que define como

> el fenómeno resultante de la violencia impulsada por el Estado y la ausencia de aplicación de la ley laboral que atenuó el impacto de la posición estratégica de los estibadores en el sistema económico, desalentándolos a disputar sus lugares de trabajo. (Fox-Hodess, 2019: 6–7)

En estos casos se vislumbra la importancia de las ONG, los medios de comunicación y la sociedad civil en general, ya que pueden ser redes estratégicas cuando incluso la institucionalidad estatal llega a ser hostil con las organizaciones sindicales. En la mayoría de los casos, especialmente en regiones del mundo donde el movimiento sindical ostenta una débil capacidad negociadora en sus lugares de trabajo, las y los trabajadores han debido crear y "estimular nuevas formas de acción política" (Murray, 2017: 19).

En tanto, el poder social puede ser utilizado estratégicamente con el objetivo de crear coaliciones de carácter gremial en distintas partes de la cadena de suministros, con el objetivo de "regular las condiciones laborales en cadenas altamente presionadas" (Mendonça & Adăscăliţei, 2020: 14). Por tanto, la diversidad y densidad de las redes (Lévesque & Murray, 2010) son elementos claves para analizar la capacidad de crear poder social por parte de los sindicatos. Podemos señalar, en ese sentido, que existen distintas escalas y orientaciones para establecer coaliciones que permitan crear poder social por parte de las y los trabajadores. Los cuatro niveles más comúnmente utilizados en las investigaciones para observar la creación de coaliciones son: el lugar de trabajo, el ámbito local-autonómico, el ámbito nacional y el internacional.

3.3.4 Poder institucional

El poder institucional, tal como el estructural, depende en gran medida de "la ubicación de los sindicatos dentro de diferentes contextos regulatorios nacionales con roles históricamente diferentes asumidos por el trabajo organizado" (Mendonça & Adăscăliţei, 2020: 5). Este poder está asociado a las instituciones políticas, económicas y laborales que caracterizan el contexto en el que puede encontrarse el movimiento sindical en un determinado lugar. Es más, para algunos/as autores/as, las instituciones son de especial importancia para comprender la dinámica de poder de un sindicato, porque ellas mismas son el producto de las luchas anteriores o en curso del movimiento obrero de ese país (Brookes, 2013). A pesar de su interés

empírico, paradójicamente este poder ha sido el que menos reflexión ha suscitado en las recientes discusiones teóricas.

La definición de poder institucional es "la capacidad de los trabajadores para influir en el comportamiento de un empleador invocando las reglas formales o informales que estructuran sus relaciones e interacciones" (Brookes, 2013: 188). Sin embargo, para Marticorena y Urso (2021) este poder no es solo contextual, sino que también, contiene un carácter dual, puesto que -por un lado- garantiza derechos laborales, "pero, a la vez, restringe el accionar sindical de los/as trabajadores al tener que adecuarlo a un marco normativo tendiente a canalizar la conflictividad a través de vías institucionales" (Marticorena & Urso, 2021: 186). Incluso, en un contexto de alta asimetría institucional, este poder puede ser usado en contra de las y los mismos trabajadores en la medida que los conflictos se vayan judicializando y los tribunales fallen a favor del empleador.

La importancia de este poder reside en que mide las relaciones de poder del conflicto social y de clases. El poder institucional, si bien corresponde a las instituciones políticas y económicas, también refiere a las reglas formales e informales de entendimiento que estructuran las relaciones e interacciones de los actores en distintas escalas, incluso la internacional. Es tan relevantes este poder que el cambio de signo de un gobierno puede influir en los derechos adquiridos por el movimiento obrero de un país; por lo tanto, el posible "debilitamiento o fortalecimiento de derechos laborales será la expresión cristalizada de la relación de fuerzas entre capital y trabajo" (Marticorena & Urso, 2021: 186).

Para algunos/as autores/as, cuando el poder institucional y estructural se ven socavados, "las percepciones de los miembros y, con ellas, el poder asociativo juegan un papel fundamental en el éxito o el fracaso" de las luchas sindicales (Ellem et al., 2020: 3). De ahí la importancia de comprender las diferencias institucionales de los derechos laborales entre el norte y el sur global como elementos determinantes de las relaciones poder en las relaciones laborales y los logros del movimiento sindical y su poder de negociación.

3.4 Experiencias sindicales de la estiba frente al cambio tecnológico[7]

Los sindicatos de la estiba siguen teniendo un gran impacto en los sistemas laborales portuarios. Si bien son un grupo más dentro del complejo mundo de los puertos, se han caracterizado históricamente por acciones disruptivas que responden a una trayectoria organizacional que les ha permitido utilizar su posición estructural y estratégica en la cadena logística (Turnbull & Sapsford, 2001). Una pincelada de

[7] Parte importante del siguiente apartado se encuentra publicado en Álvarez y Brzovic (2023).

estos atributos puede desprenderse de investigaciones en distintas partes del mundo y en diferentes momentos históricos (Álvarez & Brzovic, 2023).

En Europa, Peter Turnbull analizó las estrategias sindicales de la estiba frente al llamado "paquete de puertos" propuesto por la Directiva en el Parlamento Europeo (PE) en 2001. Esta acción llevó a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) a emprender una "declaración de guerra" hacia la Directiva. Tras dos años de lucha en distintos frentes, la derrota de este paquete de reformas- que se proponía liberalizar los puertos europeos- en noviembre de 2003 fue una gran victoria de las y los trabajadores (Turnbull, 2006). El análisis de este evento expuso diversas estrategias que los sindicatos utilizaron, entre las cuales el autor destaca dos: la estrategia de la internacionalización, que generó una nueva política de escala forjada por la globalización, basada en una articulación sindical más efectiva (es decir, interrelaciones más fuertes entre el lugar de trabajo y los niveles de organización nacionales e internacionales), con actividades que conectaron a las y los trabajadores portuarios en la cooperación transnacional; y la estrategia de presión ejercida a nivel institucional sobre diversos actores políticos del Parlamento, quienes, finalmente, votaron en contra de la propuesta de la Directiva. Esta investigación da luces de cómo los estibadores pueden articularse a nivel supranacional y obtener una respuesta victoriosa.

En Estados Unidos existe una larga tradición de negociaciones tecnológicas que repercute hasta hoy. En la década de los 1960, los sindicatos ILA (International Longshoremen's Association) e ILWU (International Longshore and Warehouse Union), de las costas atlántica y pacífica, respectivamente, cerraron las primeras negociaciones entre estibadores/as, empresas y agencias estatales en torno a la mecanización del puerto, acuerdos que se valoran como hitos históricos en dicho país (Cole, 2018; Herod, 1997; Olney, 2018). En 1960 el ILWU preparó, negoció y firmó —no sin divisiones internas— el Mechanization and Modernization Agreement (M&M), considerado el primer acuerdo del mundo sobre automatización marítima entre un sindicato y empleadores. Este incluyó una serie de protecciones al empleo y el salario, así como la participación en instancias de decisión sobre la implementación tecnológica, pero cediendo a la larga el control que ejercían en la estiba (Cole, 2018). ILA firmó en la misma época el primer Master Contract, cuya renovación -con intervalos- se ha mantenido vigente hasta hoy. De hecho, el Master Contract de 2018-2024 incorpora cláusulas que impiden la automatización total, mientras que la introducción de nuevas tecnologías semiautomatizadoras se debe negociar procedimentalmente por medio comités con representación sindical y académica (USMX-ILA, 2018).

Otro tanto ocurre en Latinoamérica. Si bien no existen ejemplos de negociaciones a escala regional como en Europa, y en general es un fenómeno muy poco estudiado (Álvarez, 2020), los estudios de Fox-Hoddes alumbran el camino para comprender

cómo se logran situar las y los estibadores en contextos institucionales altamente hostiles al trabajo organizado. Para la autora, en el estudio de la conflictividad sindical debe considerar como variable relevante, en países no industrializados, el papel que ejercen los Estados en las negociaciones colectivas, ya que juegan un rol tácito o explícito que permite la violencia contra los sindicatos; las explicaciones excesivamente economicistas sobre el poder estratégico son analíticamente insuficientes, por lo que se debería atender a las dimensiones asociativas y sociales (Fox-Hodess, 2019; Fox-Hodess & Santibáñez Rebolledo, 2020). Así vemos cómo, en América Latina, la institucionalidad hostil fuerza a las y los trabajadores a ejercer otros tipos de acciones, caracterizadas en gran medida por el uso de acciones directas disruptivas y la participación de actores que no forman parte del marco de relaciones laborales en la resolución de los conflictos (Álvarez, 2015; Fox-Hodess, 2019).

Con estos antecedentes, se avizora que los conflictos ante nuevos cambios sociotécnicos podrían multiplicarse en el futuro (Bottalico et al., 2022). Durante un viaje por trabajo de campo a la reunión mundial de la International Dockworkers Council (IDC) celebrado en la ciudad de Lisboa, durante noviembre de 2019, las y los participantes plantearon que el avance de la automatización provocaría la eliminación de las y los trabajadores en los puertos. Allí, además, afirmaron que la lucha contra la automatización debía ser una estrategia mundial y que es necesario plantarse acciones para retrasar su ingreso. Esta postura global, aprobada en general por el pleno de la asamblea, evidencia una mirada crítica a los avances de la tecnología portuaria, aun considerando la diversidad de sus formas en los distintos puertos globales (Notas de campo, noviembre 2019, Lisboa).

La ITF, en tanto, definió la "configuración tecnológica" como uno de sus cuatro "estrategias clave" en su último congreso, tema que ha sido sistemáticamente trabajado desde 2019 con el apoyo de expertos (ITF, 2019; WMU, 2019). Allí es posible encontrar una serie de preocupaciones y llamados, tales como la politización de las decisiones sobre tecnología portuaria y la resistencia de su uso con fines antisindicales. A su vez, se reconoce que sus efectos positivos o negativos están sujetos a la capacidad sindical de negociar el diseño y puesta en marcha de las innovaciones, así como a la disputa contra los mecanismos de taylorismo digital, a lo que agregan la presión sobre la reconversión laboral y la capacitación (ITF, 2019).

Como señalábamos anteriormente, el papel del contexto regulatorio es relevante para comprender la participación o no de las y los trabajadores en los cambios tecnológicos dentro de los puertos. Algunos/as autores/as señalan que, donde existe un mayor énfasis en dar voz colectiva a los trabajadores, estos tienden desempeñar un papel importante en la configuración de los resultados tecnológicos (Martínez Lucio et al., 2021), mientras que la ausencia de mecanismos de participación, institucionalizados o no, pueden generar lo contrario.

3.5 Los estudios sobre el sindicalismo portuario en la reciente literatura científica: seis grandes enfoques[8]

¿Cómo sistematizar las distintas perspectivas de estudio que existen sobre el sindicalismo portuario? Esta pregunta motivó la elaboración de un texto que fue difundido en el año 2020: *Una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina* en el Boletín N°4 de CLACSO (Álvarez, 2020), cuyo objetivo fue precisamente elaborar una propuesta de sistematización de los estudios que han sido publicados sobre el mundo de la estiba, especialmente en América Latina. Sin embargo, con el transcurso de los años, entre la elaboración de dicho texto y la actualidad, nos hemos propuesto ampliar el rango geográfico, abordando textos publicados especialmente en Europa.

El estudio del sindicalismo portuario a nivel global ha sido un campo de investigación de diversas disciplinas que han abordado diferentes temas. A grandes rasgos, en América Latina, los estudios más referenciados no tienen más de una década de existencia, y la mayor productividad científica proviene de Chile, Brasil, Argentina y en menor medida Colombia. Las disciplinas que tienen mayor presencia son la historia laboral y luego la sociología histórica y del trabajo. La principal estrategia de estudio utilizado por diversos investigadores en esta región ha sido el análisis de casos, existiendo excepcionales estudios comparados.

En el caso del norte global, se ha abordado a este colectivo desde dos disciplinas: la sociología del trabajo y la historia laboral. A diferencia de los estudios del sur global, la mayoría de las publicaciones tienen una orientación comparativa de carácter histórico e internacional para analizar casos dentro de bloques de países desarrollados, y la mayor productividad proviene de Inglaterra, Estados Unidos, Suecia, Portugal y, en menor medida, España.

A diferencia de ambos bloques, existe una ausencia de estudios sobre sindicalismo portuario en las regiones de África del sur, Asia y oriente medio, aun cuando dentro de esta extensa área geográfica se encuentran nueve de los diez puertos más activos del mundo[9]. Este panorama general plantea diversos retos de análisis. A continuación, se detallan los enfoques teóricos más relevantes.

3.5.1 Enfoque centrado en la perspectiva del actor estratégico

Existen diversas investigaciones que estudian la acción sindical de las y los trabajadores portuarios desde el enfoque analítico de su condición de "trabajadores estratégicos". Estos estudios analizan la capacidad disruptiva, las condiciones tecnológicas de la estiba y su poder negociador, y destacan cómo la utilización de la

[8] Este apartado ha sido publicado en Álvarez (2020).

[9] De acuerdo con el ranking global de transferencia de carga elaborado por Lloyd's List's (2018).

"posición estratégica" (*strategic position*) genera ganancias o pérdidas de su "fuerza obrera". La literatura anglosajona, desde Dunlop (1967), pasando por Hobsbawn (1964), Cooper (1990) y más recientemente Womack (2007) ha destacado que la posición estratégica de las y los trabajadores portuarios les confiere una capacidad disruptiva que, al ser utilizada, provoca interrupciones en los circuitos comerciales de transporte de mercancía, con efectos en sus negociaciones colectivas.

En el caso de Chile, uno de los primeros en utilizar tal enfoque fue Julio Pinto mientras que recientemente destacan los trabajos del historiador Camilo Santibáñez (Gaudichaud & Santibáñez, 2017; Santibáñez, 2016), quien sostiene, a diferencia de las corrientes clásicas señaladas anteriormente, que la posición estratégica es una condición suficiente pero no necesaria para comprender la conflictividad en los puertos. Este punto de quiebre abre un espacio de reflexión sobre los límites de la capacidad estratégica de las y los trabajadores en los circuitos exportadores, y permite vislumbrar que esta condición debe ser acompañada de otros análisis y categorías para comprender la capacidad negociadora de estas y estos trabajadores.

3.5.2 Enfoque centrado los recursos de poder

Son pocos los textos que explícitamente utilicen la teoría de los recursos de poder para el estudio del comportamiento colectivo de las y los trabajadores portuarios. Los textos de Katy Fox-Hodess (2019) y con Santibáñez (2020), representan ese esfuerzo. Con el primero, la académica sostiene que el estudio de los recursos de poder, estructural para el caso chileno y asociativo para el caso colombiano, deben acompañarse de un enfoque que amplíe el análisis sobre el rol del Estado en la configuración de las estrategias sindicales de las y los estibadores. Fox-Hoddes argumenta que los Estados de países en vías al desarrollo y alejados del norte global juegan un papel tácito que permite la "*violencia extralegal* contra los sindicatos, llamando a la policía o al ejército para castigar la huelga y hacer cumplir la ley como elementos centrales para disputar los resultados de las negociaciones colectivas" (Fox-Hodess, 2019: 5–6). El artículo señala que el sindicalismo portuario en Colombia es del tipo "sindicalismo de derechos humanos", fenómeno resultante de la violencia generalizada impulsada por el Estado y la ausencia de aplicación de la ley laboral, lo que atenuó la posición estratégica de las y los estibadores en el sistema económico, desalentándolos a disputar sus lugares de trabajo. En cambio, las y los estibadores chilenos, afirma, fueron capaces de mantener su poder en los puertos debido a un contexto institucional relativamente más normalizado para el sindicalismo, que posibilitó disponer de mayores estratégicas sindicales y, así, asumir un "sindicalismo de lucha de clases", resultado a la vez de la historia política del sector.

3.5.3 Enfoque socioinstitucional para el estudio de la conflictividad sindical en los puertos

Estos trabajos analizan los cambios suscitados por los acelerados procesos de la globalización y su impacto en la institucionalidad portuaria (Saundry & Turnbull, 1999). Este enfoque analiza el cambio institucional de la industria portuaria desde una perspectiva social-institucional y los efectos que estas transformaciones tienen en las relaciones laborales, especialmente en cómo los sindicatos median aquellos cambios (Jiménez & Delgado, 2008; Turnbull & Wass, 2007). De manera particular, el texto de Turnbull y Sapsford (2001) observa que si bien es importante el análisis de las condiciones de las relaciones industriales del sector (las condiciones económicas en el mercado laboral, la naturaleza del proceso laboral, las subculturas ocupacionales y el aislamiento de la comunidad, etc.),

> los arreglos institucionales portuarios y los procedimientos de las relaciones laborales, especialmente el esquema de trabajo en el muelle y los procedimientos de resolución de las disputas, son clave en el análisis de la propensión a la huelga dentro del sector portuario. (Turnbull & Sapsford, 2001: 253–254)

En otro texto, Turnbull indica que las formas de organización portuaria basadas en el mercado (institucionalmente minimalistas) no tienen un rendimiento inherente o necesariamente mejor que las formas socialmente reguladas (institucionalmente saturadas) en la contención del conflicto social, considerada la conflictividad como un determinante clave en el desempeño competitivo y en la calidad de la vida laboral en los puertos (Turnbull & Wass, 2007).

3.5.4 Enfoque sobre modernización y privatización de los puertos

Particularmente en América Latina, hay una serie de investigaciones que estudian los cambios de las condiciones del trabajo y sus efectos en las dinámicas y procesos del mundo portuario a partir del análisis de la modernización de los Estados nacionales, la mayoría de ellos como resultado de la implementación de las reformas neoliberales. Este enfoque pone atención en los efectos de los cambios en la gestión y organización del trabajo, derivados de la flexibilización y modernización de las relaciones laborales, y el mayor control y presión sobre la productividad en los puertos (Jiménez & Delgado, 2008; Pereira, 2018; Urriola & Norambuena, 2016). En perspectiva histórica, encontramos investigaciones sobre las formas del trabajo portuario, sus cambios y los conflictos derivados de esos procesos (Aricapa, 2006; Santibáñez, 2018, 2019; Seguel, 2019). En Brasil, la producción científica asume un carácter particular, pues analiza los efectos de los procesos de modernización en la salud de los estibadores (Maciel et al., 2015). Un texto clave en ese enfoque es el editado por Fátima Queiróz, Rosana Machin y Marcia Couto: *Porto de Santos. Saúde e Trabalho em tempos de modernização* (2015). Otro libro editado por el mismo grupo de investigación, asentado en la Universidad Federal de Sao Paulo, es: *As*

metamorfose do trabalho portuário. Mudanças em contextos de modernização (2019), que reúne textos que, desde distintas perspectivas teóricas, analizan el comportamiento del mundo portuario en América Latina y Europa.

3.5.5 Enfoque desde la geografía laboral

Presentamos este enfoque abordando el concepto de "escala" desde la perspectiva de la geografía laboral. Los textos analizados hablan de la importancia del enfoque "multiescalar" para comprender el comportamiento sindical en distintos niveles de acción, incluso en múltiples escenarios a la vez (Herod, 1997). El transnacionalismo sindical es un tema ampliamente abordados por la sociología del trabajo, la que centra su atención en las estrategias sindicales de ciertos sectores productivos en la construcción de alianzas extranacionales en procesos de conflicto o negociación colectiva (Bieler, 2013; Harvey & Turnbull, 2010, 2015; Munck, 2018; Waterman, 2001).

El estudio sobre sindicalismo portuario también ha sido parte de este enfoque, dentro del cual la literatura especializada destaca dos tendencias. La primera enfatiza la perspectiva de la escala local, enfocada en los procesos de trabajo y el relacionamiento social con la comunidad portuaria (Carmichael & Herod, 2012; Castree, 2000). En esa línea, la "geografía laboral" juega un rol importante en la comprensión del fenómeno de lo local, al explicar cómo los contextos geográficos donde se encuentran insertos los puertos pueden tener un impacto significativo en el comportamiento político y económico de los estibadores.

La segunda tendencia atiende el relacionamiento transnacional del gremio a partir del análisis "multisescalar" de diversos procesos de conflicto o negociación colectiva. Estos textos reconocen la importancia del estudio de las distintas escalas de relacionamiento sindical portuario que, a diferencia de otros gremios, presentan una fuerte identidad ocupacional, son "estructuralmente fuertes" o "estratégicos" y ostentan una alta capacidad disruptiva dentro de regiones económicas comunes (Fox-Hodess, 2022a; Gaudichaud & Santibáñez, 2017; Varela, 2019).

3.5.6 Enfoque desde la historia laboral

Este enfoque se centra en describir procesos de cambio de la industria portuaria, tales como conflictos laborales, transformaciones tecnológicas y adaptaciones de las y los trabajadores portuarios a procesos de modernización desde una perspectiva histórica. La mayor parte de esta literatura corresponde a estudios de casos en diversos lugares, entre los que se encuentran Suecia (Hamark, 2013, 2014a, 2014b; Hamark & Thörnqvist, 2013), Senegal (Castillo, 2012, 2014; Castillo & Suárez, 2010; Castillo & Wélé, 2018; Cooper, 1990), España (Castillo-Manzano et al., 2008; Castillo & Valdaliso, 2017), Colombia (Pereira, 2018), Argentina (Caruso, 2011, 2012, 2015, 2019); Chile (Leal & Aguirre, 2012).

Aunque dentro de este enfoque hay pocos ejemplos de estudios comparativos, dos libros recientemente publicados recopilan diversos estudios portuarios de distintas regiones del mundo: de Peter Cole (2018) y de Raquel Varela (2019).

3.6 Recapitulación

El propósito del capítulo fue definir teóricamente el concepto de estrategia sindical a partir de un enfoque que combina diálogos teóricos del norte y e sur global. Hemos realizado un esfuerzo por hacer dialogar la producción científica europea con la latinoamericana para definir el concepto, así como también para perfilar a los actores que estudiaremos en los capítulos posteriores, con el objetivo de realizar una contextualización que no solo analice los eventos sociohistóricos del fenómeno estudiado, sino que también nos permita alcanzar una acabada definición teórica.

De esta manera, iniciamos la discusión a partir de las luces que nos entregaba el enfoque de la revitalización sindical, debido a que fue una de las primeras posturas críticas que señalaba que los sindicatos seguían siendo actores mediadores relevantes en los cambios de los procesos productivos y cumplían un rol crucial en las democracias liberales. Esta discusión tomó fuerza en el sur global debido a que el movimiento obrero se convirtió en un actor relevante en los gobiernos del socialismo del siglo XXI, que tuvieron especial relevancia en Argentina y Brasil, lo que muestra que el enfoque de la revitalización sindical tuvo expresiones similares en contexto diferentes, tanto en el norte como en el sur global.

Con posterioridad, continuamos con la definición de nuestra unidad de análisis, las estrategias sindicales, precisando sus elementos centrales. Propusimos que la teoría de los recursos de poder sindical fuera el elemento central del análisis teórico, ya que nos permite comprender las condiciones previas que un sindicato ostenta para construir una estrategia sindical. Luego analizamos, a la luz de la revisión de procesos históricos de negociación colectiva que entrelazan evidencia del sur y el norte global, cómo el movimiento sindical de la estiba (aún) ostenta capacidad de negociación en un sector altamente expuesto a la intensidad de los cambios tecnológicos. Por último, el capítulo se cierra con los distintos enfoques propuestos para abordar especialmente el sindicalismo de la estiba, organizado a partir de seis grandes enfoques y líneas de investigación relevantes, valorando la producción científica creada tanto en el norte como en el sur global.

CAPÍTULO IV. GOBERNANZA PORTUARIA Y MARCOS DE RELACIONES LABORALES DE LA ESTIBA EN CHILE Y ESPAÑA

El objetivo de este capítulo es doble, pues pretende caracterizar históricamente los sistemas portuarios y los marcos de relaciones laborales de Chile y España. Para ello, dividimos el texto en tres partes: en la primera, analizamos las fases de desarrollo de la gobernanza portuaria de ambos países, desde finales del siglo XX hasta la actualidad, y cómo nuevos actores internacionales comenzaron a ser protagonistas en la gestión portuaria. En la segunda parte, analizaremos comparadamente los marcos de relaciones laborales de ambos países, a partir de sus modelos de contratación. Por último, como tercera parte, analizaremos cómo han evolucionado los puertos correspondientes a los lugares donde se desarrolla esta investigación. Este capítulo da respuesta al objetivo específico 1 (O.E.1): "Analizar el funcionamiento histórico de los sistemas de gobernanza portuaria en Chile y España", y al objetivo específico 2 (O.E.2): "Comprender las especificidades de los marcos de relaciones laborales de la estiba en Chile y España".

El esquema de organización del capítulo es el siguiente:

- Descripción de las fases de desarrollo de las gobernanzas portuarias de Chile y España.
- Análisis en perspectiva histórica las especificidades de los marcos de relaciones laborales de la estiba en Chile y España (regímenes de contratación y organización de la contratación).
- Caracterización de los puertos de estudio: San Antonio y Barcelona.

4.1 Fases de desarrollo de la gobernanza portuaria en Chile y España durante los siglos XX y XXI

Con este apartado buscamos analizar las características más relevantes de la gobernanza portuaria en Chile y España, principalmente a partir del rol del Estado y las reformas claves que se han implementado en el sector. El estudio del sistema portuario es un campo de estudio que puede ser abordado desde distintos enfoques y disciplinas. En general, tres grandes diciplinas han contribuido al desarrollo del estudio de los sistemas portuarios:

1) Desde la economía, en la que destacan dos subámbitos específicos: la economía del transporte y la economía portuaria. En general, este enfoque busca comprender las dinámicas del funcionamiento de los terminales portuarios, el comportamiento de las cadenas de suministros y la eficiencia

de la gobernanza portuaria para cumplir con el objetivo de alcanzar una mayor competitividad de los puertos frente a otros (Bottalico, 2019). Este enfoque pone como un aspecto relevante las ganancias y la competitividad por sobre otros elementos del sistema.

2) El segundo enfoque más comúnmente utilizado es la geografía. Esta mirada es la más antigua y concentra la mayor productividad científica debido a que su interés está centrado en comprender las dinámicas espaciales que generan los puertos con su entorno (*hinterland* y *foreland*) y las ciudades que los cobijan (Bottalico, 2019; Carmichael & Herod, 2012). Dentro de este enfoque, existe un campo de reflexión que proviene de la geografía crítica, que analiza desde el concepto de "escala" a los actores asociados a los puertos. En esa línea, la "geografía laboral" juega un rol importante en la comprensión del fenómeno de lo local en el comportamiento político y económico de los estibadores (Carmichael & Herod, 2012; Castree, 2000).
3) El tercer enfoque está relacionado a los sistemas laborales portuarios. En este ámbito, el derecho ha sido el enfoque predominante para interpretar las diversas transformaciones que el trabajo ha atravesado a través de los diferentes procesos de modernización. La importancia de este enfoque recae en que, a diferencia de los dos anteriores -especialmente de la literatura económica-, considera al trabajo como una categoría analítica relevante y no como "un ítem pasivo o como una variable dependiente de la producción" (Bottalico, 2019: 141). En ese sentido, el derecho ha permitido comprender los cambios en las dinámicas laborales y los marcos de relaciones laborales, y así posicionar este campo como uno relevante en la discusión sobre los sistemas portuarios.

Para abordar la complejidad de los sistemas portuarios, como señala Bottalico, se debe partir de la premisa que son "temas complejos y llenos de matices, con intereses en conflicto, fuertes contradicciones y factores políticos" (Bottalico, 2019: 132), toda vez que pueden observarse como "sistemas adaptativos complejos" integrados por diferentes componentes: puertos y actores (navieras, cargueros, operadores portuarios, sindicatos, instituciones gubernamentales), en múltiples niveles (local, regional y nacional) y con diferentes características, intereses y poderes que interactúan entre sí de manera sistémica (Castillo & Valdaliso, 2017). Durante los últimos veinte años, estos sistemas han vivido un intenso proceso de evolución tratando de adaptarse a un entorno económico diacrónico, evolutivo y volátil (Wilmsmeier & Monios, 2016b), lo que ha generado distintos modelos en diferentes partes del mundo.

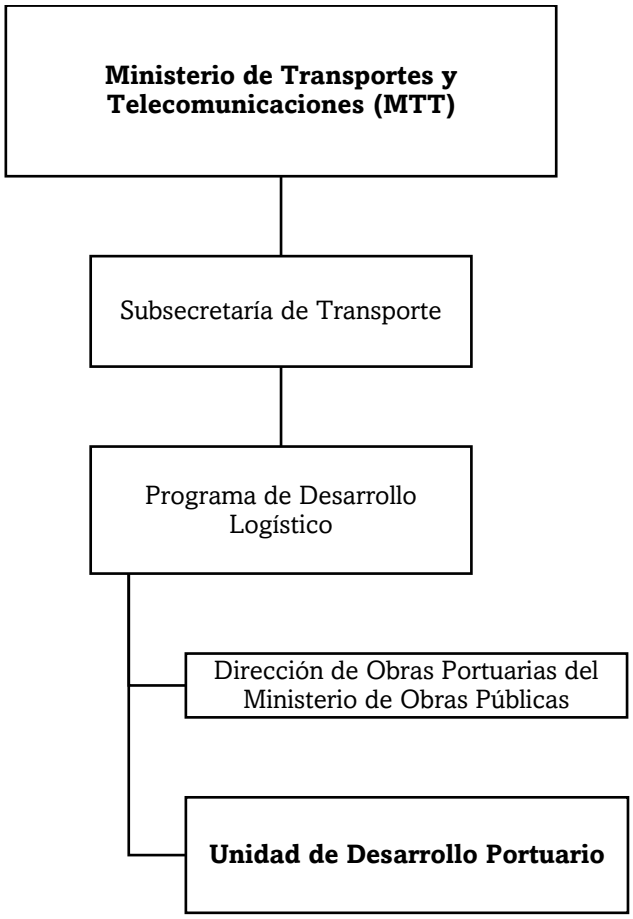
Como adelantamos al inicio, para ordenar el análisis de este objetivo, nos enfocaremos en comprender la evolución del sistema portuario a partir de sus procesos de reorganización institucional tomando en cuenta principalmente el rol del Estado y las reformas claves al sector comparando España y Chile.

Para comenzar, cuando hacemos referencia a instituciones portuarias nos enfocamos en el estudio del marco regulador que se ve reflejado en leyes y planes de inversión estratégicos que tienen como actor relevante al Estado. Este ámbito está acotado al estudio de la escala nacional, particularmente a las instancias que toman decisiones sobre el funcionamiento de los sistemas portuarios. En el caso chileno, la responsabilidad del sistema portuario recae en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (MTT). Como indican funcionarios de la misma repartición: "El desarrollo de la política, de los planes, la programación de inversiones, propiamente del sistema portuario estatal nos compete a nosotros, como Ministerio" (Entrevista, D5). En este caso, el desarrollo de las políticas portuarias depende de una unidad específica del Programa de Desarrollo Logístico: la Unidad de Desarrollo Portuario. En diálogo con las autoridades portuarias de cada puerto, la Unidad tiene dos funciones:

> a) Coordinar las atribuciones ministeriales establecidas en la Ley N° 19.542 que moderniza el sistema portuario estatal y b) Impulsar la mejora continua del sistema portuario nacional en lo relacionado planificación de infraestructura, aumento de capacidad, mejora de estándares de servicio y de competitividad en general. (MTT, 2023)

Esta unidad ha ido perfilándose especialmente desde la entrada en vigor de la ley 19.542 de 1997 y tiene entre sus funciones la creación e implementación del Plan Nacional de Desarrollo Portuario, cuya primera propuesta fue creada en 2013 (Williams, 2019). La dependencia administrativa y financiera del Ministerio de Transporte conlleva que deba constantemente negociar presupuestos para llevar a cabo sus labores. Es más, el MTT "no tiene facultades para ejecutar proyectos de infraestructura, y en consecuencia en su mayoría son iniciativas gestionadas por la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas" (CAMPORT, 2020b: 28). A pesar de ello, el MTT sí puede coordinar y gestionar soluciones y hacer presente la urgencia de estos problemas (Wilmsmeier & Monios, 2016a).

Figura 8. Organigrama de las instituciones públicas responsables del sector portuario en Chile



Fuetne: elaboración propia con información extraída de MTT (2024).

En el caso español, el entramando ministerial es más complejo e involucra a más actores en los lineamientos del sistema. Entre los ministerios relevantes destacan el de Fomento, el de Economía y el de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana (MTMAU). De este último depende una institución clave para comprender al sistema portuario español: Puerto del Estado. Esta figura, en palabras de Estepa (2015), fue resultado de un proceso de transformación de

> uno de los sectores que ha resultado más afectado por los cambios competenciales y organizativos que han tenido lugar desde la aprobación de la Constitución Española de 1978 que dieron (…) nacimiento del actual panorama de actores públicos (…) en el esquema general de las Administraciones públicas. (Estepa, 2015: II)

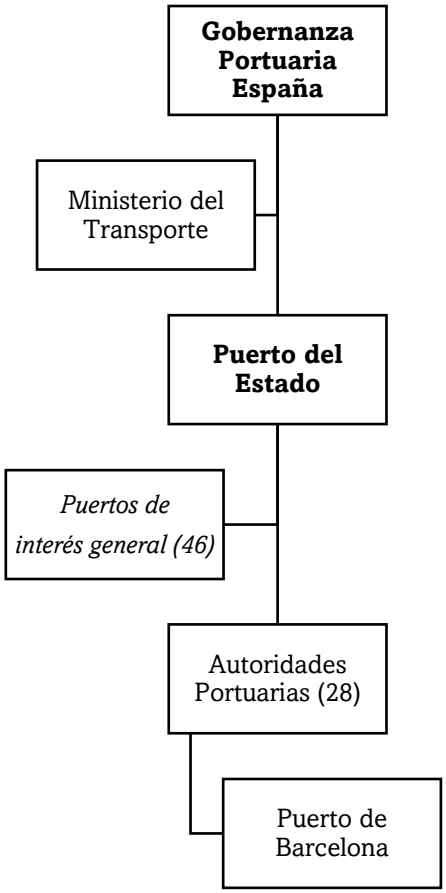
El organismo público fundado en 1992 tiene como objetivo la coordinación y eficiencia del sistema portuario nacional. En sus inicios, dependió del Ministerio de Fomento para aprobar sus lineamientos anuales, sin embargo, desde 2020 el seguimiento administrativo pasó a depender del Ministerio de Transporte. El peso

de este organismo sobre los lineamientos del sistema portuario español se observa en su autonomía para establecer planes y propuestas, tal como señala la ley que dio su origen:

> Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, así como plena capacidad de obrar, ajustará sus actividades al ordenamiento jurídico privado, incluso en las adquisiciones patrimoniales y contratación, salvo en el ejercicio de las funciones de poder público que el ordenamiento le atribuya. (Real Decreto Legislativo 2/2011)

A pesar de esto, las orientaciones generales del sistema portuario dependen de los gobiernos nacionales elegidos periódicamente, cuya responsabilidad es designar a los presidentes de este organismo el tiempo que dure una legislatura, como se muestra en la Figura 9.

Figura 9. Organigrama de las instituciones públicas responsables del sector portuario en España



Fuente: elaboración propia.

De esta manera, podemos ver, como indican Wilmsmeier y Monio (2016a), los desequilibrios institucionales entre ambos países. En el caso de Chile, la ley N°19.542 de 1997 "no creó una autoridad portuaria nacional, sino que dejó al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones con un papel central en los procesos de desarrollo y gestión de las empresas portuarias" (Wilmsmeier & Monios, 2016a: 298), mientras que en España la creación estratégica de Puertos del Estado[10] en 1992 permitió centralizar planes y programas con una visión nacional sobre el sistema portuario. Igualmente, si el primero depende financieramente del Ministerio de Obras Públicas para la ejecución de proyectos de infraectructura, el segundo cuenta con autonomía presupuestaría.

Para comprender los cambios de ambos países, hemos sistematizado las grandes transformaciones que han sufrido ambos sistemas, como se puede ver en las Figuras 10 y 11.

[10] El organismo público Puertos del Estado "ostenta, de modo exclusivo, la ejecución de la política portuaria del Estado, así como la coordinación y el control de la eficiencia del sistema de puertos de interés general. Definiéndose como ente público con personalidad jurídica y capacidad de obrar adscrito al Ministerio de Fomento que se rige por su legislación específica, por las disposiciones de la Ley General Presupuestaria que le sean de aplicación y, supletoriamente, por la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado" (Estepa, 2015: 224).

Figura 10. Las reformas del sistema portuario español

1968	Ley 27/1968. Se crean las Juntas de Puertos y el estatuto de autonomía.
1992	Ley 27/1992, transformó las anteriores juntas de puertos y puertos autónomos en las actuales Autoridades Portuarias (AP) y trasladó las competencias de la dirección general de puertos al ente público Puertos del Estado, que se adscribió al Ministerio de Fomento.
1997	Ley N° 62/1997 de Puertos del Estado y la Marina Mercante, que reguló la participación de las comunidades y ciudades autónomas en la gestión de las autoridades portuarias
2003	Ley N° 48/2003 de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general: "Avance hacia el denominado modelo de LANDLORD, mediante una mayor liberalización de los servicios portuarios potenciando la inversión de la iniciativa privada en la actividad portuaria" (Díaz & Martínez, 2012: 152).
2010	"Ley 33/2010, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general. Otorgó mayor autonomía a las AP en el sistema tarifario, de forma que pudieran adaptarse a la situación económica de cada momento. Mayor liberalización de los servicios portuarios y de la actividad económica y comercial en los puertos" (Díaz & Martínez, 2012: 152).
2011	Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, que rige hasta la actualidad.

Fuente: elaboración propia con información extraída de Díaz y Martínez (2012).

Figura 11. 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.

4.2 Autoridades Portuarias (AP): la descentralización de los sistemas portuarios

Debido a la relevancia de "la infraestructura portuaria dentro del sistema logístico de un país, su gobernanza es un factor crítico" (Wilmsmeier & Monios, 2016b: 295), por que las reformas que la modifican deben considerar su impacto en el funcionamiento económico. En ese contexto, la creación de la figura institucional de las autoridades portuarias (AP) ha sido estratégico para el proceso de modernización de la gobernanza portuaria. La AP tomó protagonismo durante la década de los 1990, periodo durante el que, en diversos países, se introdujeron grandes reformas a los distintos sistemas portuarios, cuyo objetivo era acelerar el flujo de mercancía y mejorar la eficiencia de las transferencias entre territorios, cada vez más lejanos, en tiempos de temprana globalización (Santibáñez et al., 2024). La creación de las AP permitió la transferencia de mando del nivel central al nivel intermedio, es decir, desde la burocracia centralizada del Estado a los territorios donde estaban inmersos los puertos. Precisamente, en los casos de estudios la creación de esta institución coincide con las reformas que impulsaron los más profundos cambios al sector.

En el caso español, esta institución nace en 1992 a partir de la Ley 27/1992, año que se crea Puertos del Estado, pero que se profundiza con la transferencia de mayores competencias en 2003. En tanto, en Chile su creación respondió a la reforma de modernización del sistema portuario estatal con la Ley N°19.542 de 1997. En general, los procesos de descentralización de los sistemas portuarios tuvieron como principal función quitar competencias exclusividad de participación y gestión al Estado en las decisiones comerciales y estratégicas de los puertos en relación con sus propios territorios (Santibáñez et al., 2024).

¿Cuál es rol que cumple una autoridad portuaria? Son las instituciones encargadas de la elaboración, gestión y puesta en marcha de la estrategia comercial de los puertos de interés general, así como son responsables de hacer viable y rentable la proyección del puerto al potenciar su *hinterland* y *foreland*. No todos los puertos tienen AP, sino solamente aquellos que son estratégicos para la economía nacional. Así, para España, a cada puerto de interés general que existe dentro de una comunidad autónoma le compete una autoridad portuaria. En el caso específico catalán, existen dos puertos de interés general, Tarragona y Barcelona, que desde 2005 buscan, por medio de una reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, negociar bajo la Comisión Bilateral Generalidad-Estado tener mayor participación en la dirección de los puertos del Estado (Estepa, 2015). En la actualidad, en España existen 28 autoridades portuarias repartidas en las distintas autonomías, mientras que en Chile existen 10.

Las competencias de cada autoridad portuaria en los casos de estudios son distintas. Debido al régimen autonómico español, este ha permitido, como respuesta a negociaciones políticas entre autonomías y Estado, que las AP tengan una alta independencia en la gestión directa de los puertos, con atribuciones como la planificación de objetivos, competencias de iniciativas (aprobar proyectos), tramitación de procedimientos, gestión y régimen económico de servicios generales y funciones de disposición de bienes (Estepa, 2015). Una de las innovaciones que resultaron de las negociaciones políticas de 2010 fue que las APs podían tener injerencia en "el fomento de la intermodalidad y en la evaluación de la actividad portuaria" (Estepa, 2015: 228), es decir, que pueden promover la creación de infraestructuras y servicios portuarios que respondan a mejorar la intermodalidad marítimo-terrestre. Este proceso de descentralización acontecido en España vino a modernizar la tradición de centralización de los sistemas portuarios mediterráneos, que otrora mantenían una administración pública con escasa autonomía frente a las autoridades portuarias (Castillo-Manzano et al., 2008).

En el caso chileno, las reformas de 1997 significaron un cambio profundo del sistema portuario porque permitieron la entrada de los privados en la gestión y administración de los terminales marítimos, que anteriormente los rentaban al Estado, así como significó que el Estado perdiera competencias estratégicas en las

decisiones de los puertos (Piraino, 2018). De esta manera, las autoridades portuarias solamente quedaron a cargo del control, administración y fiscalización de las concesiones (concertación), velando por el cumplimiento de los contratos y del trato no discriminatorio a los usuarios del puerto (Piraino, 2018).

En ambos países, a pesar de sus diferencias, fueron implementados en sucesivas reformas el mismo modelo de operaciones en sus puertos, el modelo landlord. Este modelo se caracteriza principalmente por un Estado que se mantiene dueño de la propiedad pública del suelo, pero que entrega en concesión (en concertación) los terminales marítimos a privados para su gestión y mantenimiento. El Estado, por medio de las autoridades portuarias, opera como garante de la libre competencia y exige la rendición de las ganancias pactadas en los contratos de concesiones. En ese sentido, las autoridades portuarias deben gestionar y velar por los intereses generales de la nación en un ecosistema de diversos tipos de actores, toda vez que potencia una estrategia comercial a fin a los interés autonómicos y/o nacionales (Estepa, 2015).

Tabla 7. Elementos comparados de los sistemas portuarios de Chile y España

Elementos del sistema portuario	Barcelona (España)	San Antonio (Chile)
Institución encargada de la gobernanza Portuaria	Puertos del Estado (Dependiente del Ministerio de Transporte)	Ministerio de Telecomunicaciones y Telecomunicaciones (MTT)
Tipo de Financiamiento Gobernanza Portuaria	Presupuesto propio.	Depende del Ministerio de Obras Públicas (MOP).
Institución encarga del puerto	Autoridad Portuaria de Barcelona	Empresa Portuaria de San Antonio
Uso del suelo público del puerto	Estatal	Estatal
Terminales de contendores relevantes en cada puerto	**BEST** (Barcelona Europe South terminal) S.A y **ATM** Terminals Barcelona	San Antonio Terminal Internacional **(STI)** y Puerto Central S.A- **DPWorld** San Antonio

Fuente: elaboración propia.

4.3 Nuevos actores internacionales en los puertos

Barcelona tiene una larga tradición de inversión extranjera en sus terminales, fenómeno que para San Antonio ha sido más reciente. Una de las características del modelo de negocio del puerto de Barcelona es la proactividad con la que busca socios comerciales para invertir y abrir nuevos mercados que utilicen el puerto como nodo de conexión. Desde 1998, el puerto organiza misiones empresariales "como

parte esencial de su estrategia de internacionalización en los mercados con más perspectivas de crecimiento" (El Canal Marítimo y Logístico, 2022). Esta política comercial lo ha llevado a que cada año el mercado de un país en particular sea el protagonista de los esfuerzos del puerto para su expansión. Por ejemplo, tenemos como protagonista de 2022 a Tailandia, cuya feria se realizó en octubre de dicho año, mientras que el país protagonista de 2023 fue India.

A su vez, el puerto de San Antonio tiene una política comercial menos expansiva de búsqueda de clientes debido a las menos posibilidades de expansión del puerto y a que es acreedor de un *hinterland* cautivo limitado (Vergara, 2018). Recién en 2019 se observó la concesión de unos de los terminales del puerto a una empresa extranjera de capitales chinos y, más recientemente, a fines de 2022, la empresa SAAM, que es dueña de la mitad del terminal de STI, fue vendida a los inversores Hapag-Lloyd, cuyos capitales son alemanes. De esta manera, podemos observar que la inversión extranjera es más reciente, y la inexistencia de misiones empresariales a distintos mercados es una práctica comercial que está instalada de manera sistemática solo en Barcelona.

4.4 Marco de las relaciones laborales de la estiba en Chile y España

La forma de trabajo, con más o menos uso de la tecnología, es igual en todos los puertos del mundo, sin embargo, lo que cambia son dos elementos esenciales: el régimen de contratación y el modo en cómo se organiza esa contratación. A continuación, analizamos ambos elementos para los casos de estudios.

4.4.1 Régimen histórico de contratación de la estiba en Chile: el sistema de la nombrada

La modalidad histórica de organización del trabajo portuario en Chile se denominaba "la nombrada". Este sistema permitía 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. 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, responde 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 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/a trabajador/a desempeñar faenas portuarias[11]. Así los sindicatos se volvieron 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°18.042 dicho año, que tuvo entre sus consecuencias la eliminación del carácter restrictivo de la entrega de la matrícula y los centros de contratación.

Esta ley dio inicio al proceso de liberalización de la estiba, que en su esencia se mantiene hasta hoy. En la actualidad, el sistema está dominado por la contratación directa por las empresas navieras y un número importante de trabajadores/as por otras empresas dedicadas al rubo de la estiba. En casos excepcionales se ha mantenido la nombrada, pero es un sistema que cada vez tiene menos uso entre las y los estibadores.

4.4.2 Dos regímenes de contratación y sus múltiples contratos: modelo actual de la contratación en el sector portuario chileno

El modelo chileno de contratación de la y el trabajador portuario 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 (1979), y lo define como:

[11] La matrícula "permite acreditar al personal que se desempeña en naves menores, mercantes y de pesca para realizar labores en este tipo de embarcaciones" (Álvarez, 2015: 37). El órgano responsable de la otorgación de la matricula portuaria es la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), perteneciente a la Armada de Chile.

> 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 (DT), anteriormente gestionada por la Autoridad Marítima (AM). A pesar de que cualquier persona puede obtener esta tarjeta portuaria, esto no significa que esa persona sea en estricto rigor una o un trabajador portuario, pues para serlo debe realizar turnos en el recinto portuario de manera sistemática y continua en el tiempo.

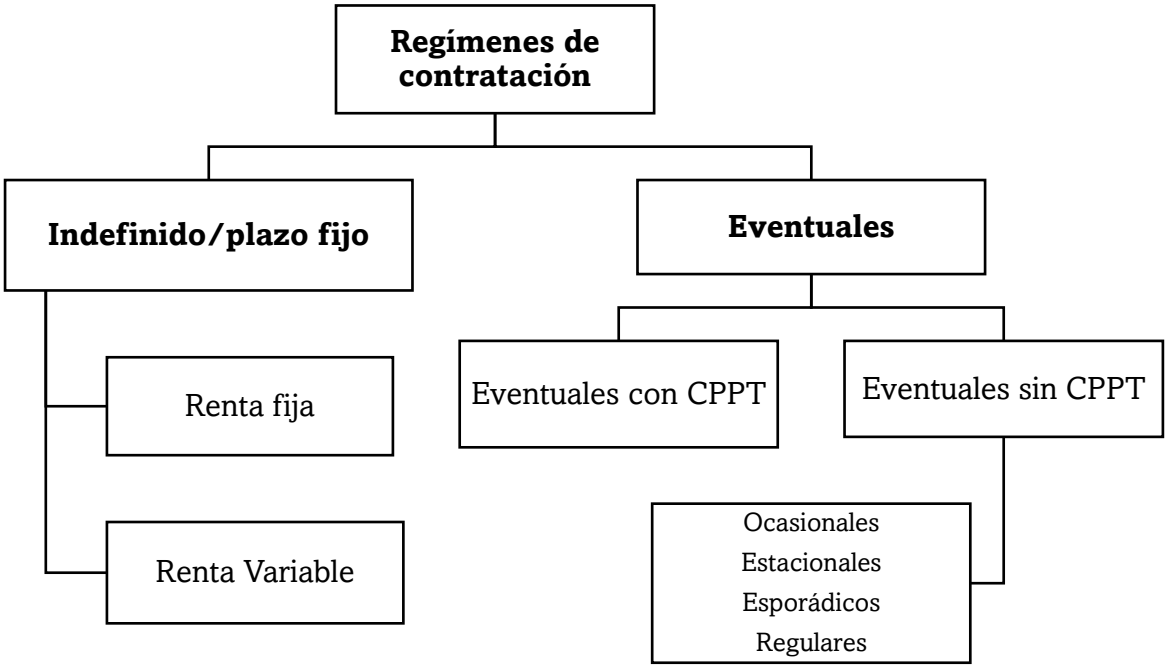
Otro elemento que considerar para definir adecuadamente el modelo de contratación del trabajo portuario está relacionado precisamente con los tipos de contratos. Entre las leyes y los dictámenes de la Dirección del Trabajo, podemos identificar que existen dos regímenes de contratación: quien son contratados/as por tiempo indefinido y quienes son contratados/as a plazos fijos y eventuales. Ambos regímenes, a la vez, los componen distintos tipos de contrato: 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). 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.

Figura 12. Tipos de regímenes de contratación de la estiba 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 Nº 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, 2020a: 3-4).

Fuente: elaboración propia.

Figura 13. Esquema de los tipos de contrato en el sector portuario en la actualidad en Chile



Fuente: elaboración propia.

4.4.3 Régimen histórico de contratación de la estiba en España

En España, al igual que en Chile, durante gran parte del siglo XX la contratación de la mano de obra en los puertos estuvo gestionada por los sindicatos y apoyada por el Estado. A diferencia del caso anterior, acá se observan de manera más clara las formas institucionales diferentes que asumió la gestión de la contratación, lo que evidencia su transformación hacia el sistema que actualmente rige al sector.

4.4.3.1 Organización de Trabajadores Portuarios (OTP)

En 1948 se creó la Organización de Trabajadores Portuarios (OTP), cuyo objetivo fue centralizar la oferta de mano de obra a través de una agencia estatal, que sería la responsable de llamar y distribuir a los estibadores en cada puerto. De esta manera, se crearon varias OTP en los distintos puertos del país. En términos laborales se pretendía que la OTP diera estabilidad a la contratación de las y los trabajadores, lo que incidiría en una mayor especialización en el rubo. Este fenómeno no fue una especificidad española, sino que se encuadra en un proceso que se estaba desarrollando a escala internacional con el fin de mejorar la calidad de los servicios portuarios con una mayor protección –aunque relativa– de la mano de obra; pero sí tuvo la especificidad de que la Organización tuvo un fuerte componente estatal.

La forma cómo funcionaba era la siguiente:

> [L]os estibadores españoles debían inscribirse en un censo gestionado por la OTP en cada puerto. Las empresas consignatarias y estibadoras debían seleccionar a estos trabajadores para el desempeño de sus actividades. Los obreros recibían su salario de las compañías portuarias directamente, abonando a la OTP el resto de las primas y contribuciones sociales. A nivel jurídico, estos trabajadores no formaban parte del grupo de asalariados, sino que se insertaban en la OTP como demandantes de empleo. (Castillo, 2007: 474).

Los OTP fueron organismos autónomos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y tenían entre sus funciones la ordenación de las relaciones de trabajo en los puertos; la asistencia social de las y los trabajadores portuarios; velar por la elevación de su nivel profesional y socioeconómico y la mejora de la productividad; la regulación de su empleo por las empresas estibadoras; el establecimiento de salarios y demás condiciones de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo; la colaboración con el Instituto Social de la Marina como gestor de la Seguridad Social de los portuarios; la formación profesional del personal portuario, y el sostenimiento de las instalaciones destinadas a servicios administrativos, sanitarios, asistenciales, viviendas para trabajadores/as y, en general, la organización y mantenimiento de un sistema laboral adecuado para la realización de las operaciones portuarias y la efectividad de los derechos sociales de las y los trabajadores.

Esta organización tuvo vigencia entre 1948 y el 1987 y fue este régimen específico de contratación la piedra angular que le dio estabilidad al sector durante gran parte del siglo XX. Sin embargo, la necesidad de aumentar la eficiencia en los puertos y abrir el mercado laboral en el sector permitió el inició de su desmantelamiento durante el periodo transicional, durante el cual se inauguró otra institución gestora de la estiba que mantendría su carácter autónomo pero que, esta vez, tendría un 49% de capital privado, de las propias empresas contratantes o solicitante de mano de obra. Es decir, las empresas estibadoras que utilizaban la OTP para la contratación del personar ahora serían parte de la organización de la estiba. En 1987 se crean las Sociedades Estatales de Estiba (SEE), puestas en marcha como resultado de la aprobación del Real Decreto-ley 2/1986.

4.4.3.2 Sociedades Estatales de Estiba (SEE)

Así fue cómo el Estado disminuyó su participación en la gestión de la estiba, pero, a la vez, obligó a las empresas estibadoras a participar en el accionariado: "[S]u capital debía ser suscrito tanto por las empresas prestadoras del servicio de estiba en cada puerto como por el propio Estado" (Real Decreto-ley 2/1986, arts. 5 y 7.2). Ya con un par de años de puesta en marcha, en 1992 acontece un hito relevante en el sistema portuario español, en tanto se entrelazaron el sistema laboral de la estiba y el ámbito de la gobernanza portuaria autonómico. Por un lado, se creó bajo la Ley 27/1997 la figura de la Autoridad Portuaria, y, a la vez, el Estado les delegó su

participación en las ya creadas SEE. De este modo podemos observar con claridad la descentralización de la función del Estado en el sistema portuario.

Manteniendo las funciones de la OTP, las SEE conservarán el carácter de empresaria respecto de las y los trabajadores, con los derechos y obligaciones específicos en materia de organización del trabajo y condiciones de desarrollo del empleo. Sin embargo, serán las empresas estibadoras a las que se le atribuirá el título regulador de la relación laboral especial. Esta institución estuvo en vigencia hasta 2003, año en el que se da paso a las Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE).

4.4.3.3 Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE)

Uno de los grandes cambios en el proceso de organización de la contratación de este colectivo de trabajadores se dio con la creación de las APIE. En ese proceso entra en juego el concepto de "libre competencia". Es decir, desaparece la calificación de esta institución como servicios públicos de titularidad estatal y pasa a ser "un servicio básico susceptibles de ser prestados en régimen de libre competencia" (Ley 48/2003, arts. 57.2 y 60.2). Luego de 10 años de participación de las Autoridades Portuarias como accionista dentro de esta institución- en representación del Estado-, se retira del capital para dar paso a las empresas estibadoras que quedaron como las únicas dueñas de las acciones. Luego de casi 60 años, con la creación de la APIE, se elimina al Estado de la participación de la gestión del proceso de contratación de la estiba, y esta organización se vuelve susceptible de competencia.

4.4.3.4 Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP), u Organización de Empresas de Estiba (OEE)

Luego de siete años de funcionamiento, en 2010 la Ley 33/2010 suprime la APIE es y crea las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP), que entran en vigor al año siguiente. Es así como se indica que "todas las empresas que deseen prestar el servicio portuario de manipulación de mercancías y obtengan la correspondiente licencia deberán, en su caso, integrarse como partícipes en el capital de la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios" (Ley 33/2010, art. 143). De esta manera, coexistían dos regímenes de contratación del personal estibador: (1) el *régimen laboral común* administrado directamente por las empresas titulares de licencia, que debían contratar de manera preferente a trabajadores/as de la SAGEP y, "solo en caso de no existir en la SAGEP el personal portuario adecuado o en número suficiente, o existiendo, se rechazasen las ofertas recibidas, las contrataciones podrían realizarse libremente por las empresas prestatarias del servicio entre trabajadores con la cualificación exigida" (Ley 33/2010, art. 150.1); y (2) el *régimen laboral especial*, efectuado directamente por la SAGEP, la que, posteriormente, ponía a disposición de las empresas accionistas a las y los trabajadores. El contrato de trabajo en el ámbito de la relación laboral especial

sólo podía concertarse por tiempo indefinido. La asignación de las y los trabajadores a las empresas accionistas se realizaría mediante el sistema de rotación (art. 151.2) y correspondía a la SAGEP el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social (art. 151.6). La empresa usuaria ejercía tan solo las facultades de dirección y control de la actividad laboral y la SAGEP conservaba el carácter de empresario respecto de las y los trabajadores (art. 151.8). Precisamente, el segundo régimen de contratación fue derogado por el Real Decreto-ley 8/2017, que da cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 11 diciembre de 2014 (Estepa, 2019), que a continuación, por los efectos generados, se irá desarrollando en los apartados siguientes.

4.4.3.5 Centro Portuario de Empleo (CPE) en la actualidad

Debido a esta derogación, se establece la libertad de contratación de trabajadores/as para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Para concretar tal cambio, se transformó la SAGEP en los Centros Portuarios de Empleo (CPE). Esta fue la forma institucional que tomó el nuevo cambio en el ámbito de la contratación de la estiba como resultado de la sentencia del TJUE.

Un CPE es una sociedad que se puede constituir con el objeto de facilitar la cesión temporal de estibadores/as a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías y en el que las y los accionistas tienen que ser titulares de dicha licencia. La Ley 14/1994, que regula las Empresas de Trabajo Temporal, así como la restante normativa aplicable a dicha clase de empresas, es de plena aplicación para los CPE, con las excepciones introducidas por el Real Decreto-ley 9/2019, que modifica la Ley 14/1994 para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria. El periodo de transformación de las SAGEP en CPE finalizó el 15 de mayo de 2020 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024). El ámbito geográfico de actuación puede extenderse a todo el territorio nacional y puede coexistir más de un centro portuario por puerto. De esta manera, la estiba pasó a ser a gestionada por la normativa aplicable a las empresas de trabajo temporal, cuyas empresas ya no están obligadas a participar como accionistas sociales de estas, ni inscribirse, contratar sus servicios o contar con carácter preferente con las y los trabajadores de estos CPE.

Figura 14. Cuadro resumen de las instituciones organizadoras de la estiba en España desde el siglo XX hasta la actualidad

1948-1987	Organización de Trabajadores Portuarios (OTP).
1987-2003	Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba (SEED).
2003-2010	Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE).
2010-2017	Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP).
2017-	Transición al Centro Portuario de Empleo (CPE).

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8. Elementos del marco de relaciones laborales de los puertos de Barcelona y San Antonio

Elementos del sistema relaciones laborales	Barcelona	San Antonio
Unidad Productiva	Empresas Estibadoras	Muellaje STI y Muellaje Maipo; Muellaje Central y Puerto Central S. A
Estibadores/as	Nacional: 6.156 BCN: 990	Nacional: 10.937[12] S. Antonio: 1.912
Modelo contratación Estiba	Centro Empleo Portuario (CPE)	Empresas Estibadoras bajo régimen de libre contratación
Organizaciones que negocian y tienen convenios colectivos	Organización Estibadores Portuarios de Barcelona (OEPB)	24 sindicatos de empresa, agrupados en cinco federaciones: FETRAPORSATI, FESIPORT, FETRAPORSA; ESTRAPORTFED y FETRAPORTMAR
Organizaciones que negocian y tienen convenio colectivo de ámbito estatal	La Coordinadora-UGT- CC. OO ANESCO- ASOPORT	No existe de Derecho, sí de hecho: UPCH, COTRAPORCHI
Acuerdos sectoriales de ámbito estatal	Acuerdos Marcos (V)	No existen

Fuente: elaboración propia.

[12] Según datos de la Cámara Marítima y Portuaria (CAMPORT, 2021) existen alrededor 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 (las y los denominados “eventuales ocasionales”).

4.5 Cambios tecnológicos y concesiones en los puertos de Barcelona y San Antonio

Las innovaciones tecnológicas contienen intrínsicamente tres procesos de cambios: la innovación, la implementación y el reajuste. Son tres momentos del proceso tecnológico que afectan de distinta manera el proceso de trabajo y la ubicación de las y los trabajadores en la unidad productiva. Las y los trabajadores generalmente participan de la segunda y tercera fase, mientras que, debido a la lógica de concesiones de los terminales portuarios en ambos países, la responsabilidad última de instalar los nuevos artefactos tecnológicos en los espacios laborales son las empresas navieras, encargadas de la innovación. En esta fase, tanto navieras como la autoridad portuaria están estrictamente ligadas. Los términos de referencias de las concesiones tienen tres elementos relevantes: el plazo de la concesión, la renovación tecnológica que se va a realizar y el compromiso de elevar los niveles de tráfico de mercancías. Estos términos de referencia para la implementación de una concesión están fuertemente vinculadas a la estrategia logística del puerto, donde la AP toma un papel relevante. En la actualidad, la sinergia comercial entre las AP y las navieras son centrales en el éxito del cambio tecnológico en el puerto.

Parte de la literatura especializada señala que los procesos de innovación tecnológica en el ámbito marítimo no atienden las consecuencias sobre el empleo o las dinámicas del proceso de trabajo; al contrario, solo se evalúan los costos de inversión en términos económicos (Bottalico et al., 2022). En ese orden, los estudios basados en los cambios laborales en los puertos tienen escasas investigaciones científica. Las investigaciones recientes de Andrea Bottalico para los puertos de Génova y Ámberes y de Víctor Oyaro Gekara para los puertos de Australia son relevantes para comprender el diálogo entre el cambio tecnológico martítimo y el trabajo en terminales de contenedores. Ellos centran su atención en los efectos de las transformaciones tecnológicas en las funciones del trabajo portuario y el espacio laboral, investigaciones que se insertan en un contexto donde hay pocas indagaciones sobre los cambios tecnológicos para los puertos en estudio.

Actualmente, ambos puertos se encuentran en distintos momentos de cambio tecnológico. En términos generales, el puerto de Barcelona, especialmente el terminal gestionado por Barcelona Europe South Terminal (BEST), desde 2012, ha entrado en la tercera fase de innovación tecnológica portuaria, esto es, de automatización y robotización de sus funciones. A su vez, el puerto de San Antonio se encuentra en la segunda fase, que hace referencia a los procesos de computarización y digitalización de las tareas marítimas. A pesar de las diferencias, ambas fases suponen procesos que han significado la sustitución de mano de obra y una profunda redefinición de las ocupaciones y del espacio laboral portuario. A continuación, a partir de un análisis de actas de las autoridades portuarias y de

bibliografía secundaria, abordaremos los cambios tecnológicos más relevantes producidos en ambos puertos.

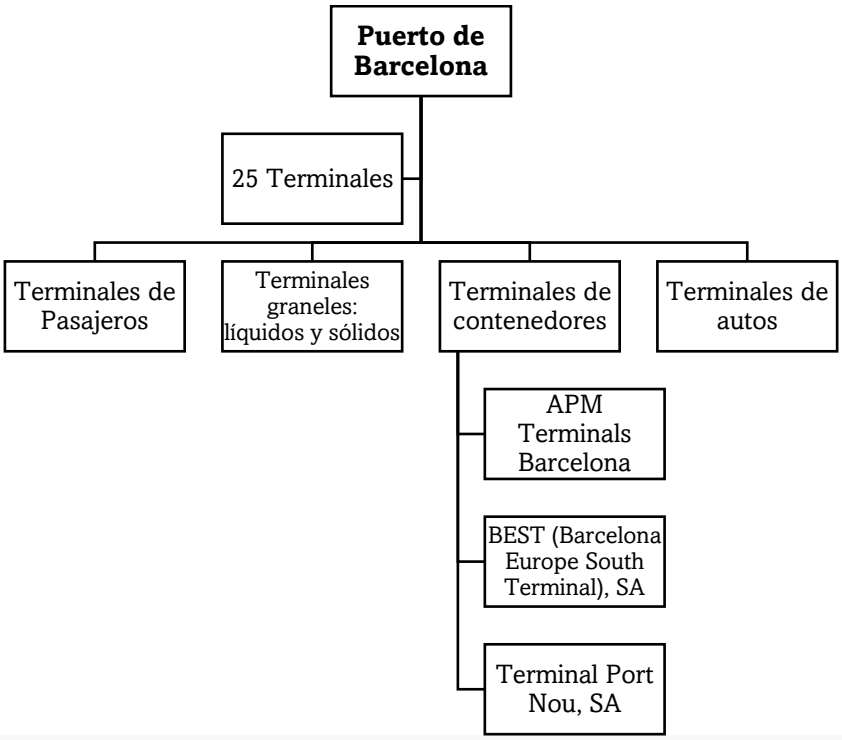
4.5.1 Puerto de Barcelona

El puerto de Barcelona tiene un origen remoto y se sitúa en la época de los pueblos ibéricos, donde si bien su posición geográfica le permitió ser una bahía natural para el comercio con distintos pueblos, no fue hasta el siglo XV que se realizaron las primeras obras del puerto artificial que dio origen al puerto actual. Este pasado remoto nos permite afirmar que la ciudad de Barcelona no puede ser concebida sin su puerto. Sin embargo, su importancia estratégica, que se proyecta hasta la actualidad, se sitúa en la década de los cincuenta del siglo XX, cuando la fachada mediterránea, en desmedro de la fachada norte de la península ibérica, comienza a tener un rol relevante en el comercio internacional con Asia (Autoridad Portuaria de Barcelona, 2020).

Hoy el puerto de Barcelona tiene 25 terminales portuarios, que se dividen en tres de contenedores y polivalentes, dos de automóviles (es decir, infraestructura acondicionada para el desplazamiento de vehículos) llamados carga ro-ro, un terminal para transferencia de café y cacao, nueve para transferencia de líquidos a granel y cinco para sólidos en granel. En tanto, existen las terminales especializadas en transporte de pasajeros y autos, que suman diez en total. De esta manera, Barcelona suma más de 23 kilómetros de largo de muelle y se sitúa dentro de la tríada de puertos más competitivos de España, junto con Valencia y Algeciras. El puerto tiene tres grandes áreas comerciales: como área de negocios, que es la que nos interesa; su vinculación con la ciudad (Port Vell), y en su faceta comercial (Autoridad Portuaria de Barcelona, 2020). La organización de todo este ecosistema portuario está dirigida, como se ha señalado anteriormente, por la Autoridad Portuaria, que vela por el funcionamiento y expansión competitiva de su influencia en el territorio.

De modo particular, nos interesa caracterizar una terminal portuaria de las numerosas que existen en este puerto: el terminal BEST. La elección de esta terminal tiene relevancia porque es la primera terminal semiautomática del Mediterráneo y, por lo tanto, fue un punto de inflexión en los cambios logísticos del puerto para el impulso a la eficiencia del conjunto portuario. La concesión de esta terminal se concretó en 2006 por 35 años, pero se puso en marcha en septiembre de 2012. La inversión en la ampliación del muelle Prat estuvo a cargo conjuntamente del Grupo Hutchison Port Holdings (HPH) y el Grupo Mestre. A partir de 2011, el HPH quedó a cargo de un grupo inversor cuyos capitales son chinos (Fernández, 2006). La creación de esta terminal supuso un aumento de la transferencia de carga del total del puerto, que pasó de 2,6 millones de TEUS a 5,5 millones de TEUS, es decir, duplicó su capacidad de transferencia de mercancías.

Tabla 9. Esquema con los diferentes tipos de terminales que existen dentro del puerto de Barcelona



Fuente: elaboración propia.

4.5.2 Puerto de San Antonio

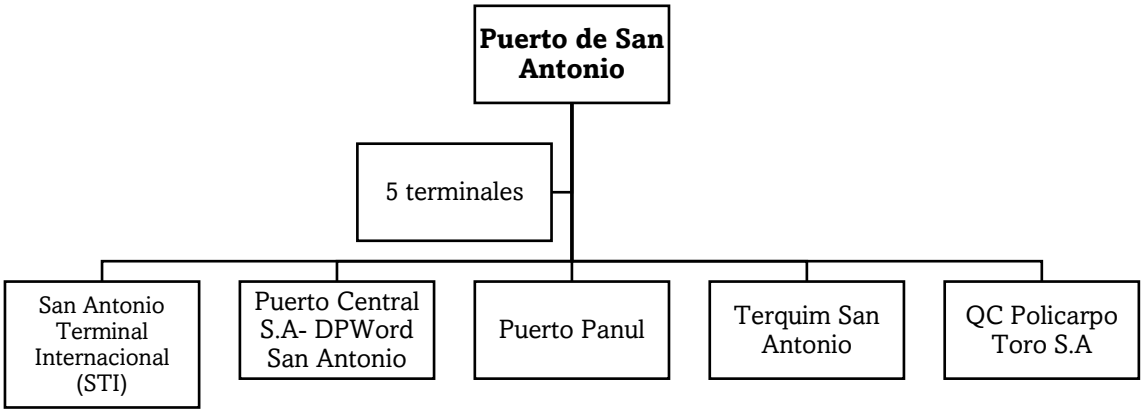
El puerto de San Antonio nació en 1911, cuando se colocó la primera piedra bajo el mandato del presidente Barros Luco, hito inserto en el proceso de construcción de grandes obras públicas en el país. La actual administración del puerto está a cargo de la empresa autónoma del Estado denominada Empresa 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.

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 (que en caso español equivale a la organización territorial de las autonomías) a la vez se encuentran otros dos grandes puertos de relevancia, Valparaíso y Ventanas, cuya especialización es distinta al puerto de estudio: el primero realiza solamente transferencia de carga en containers y el segundo solo transfiere graneles y líquidos. 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, dispone de diversas tecnologías de estiba. Esta diversidad les permite crear un ecosistema multifuncional que caracterizan a esta bahía como la más competitiva del país.

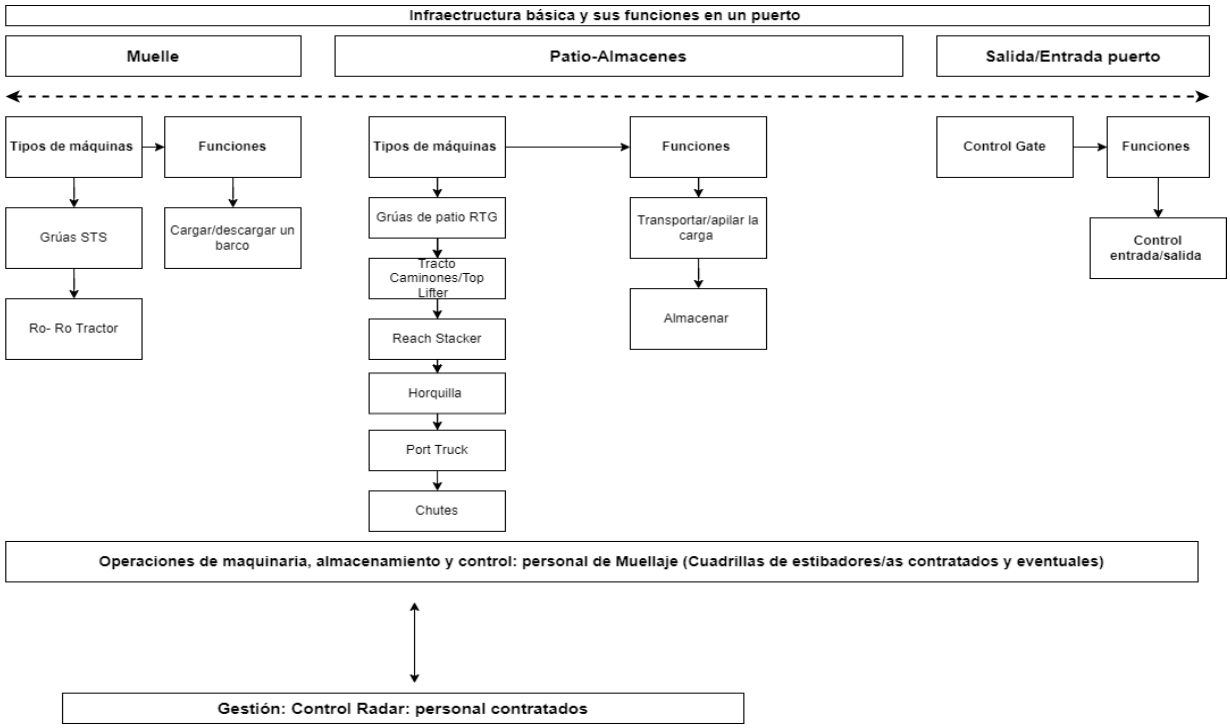
Por las razones señaladas, nos interesa caracterizar los dos terminales portuarios antes mencionados. El terminal Puerto central está a cargo de la empresa de capitales del Dubai World, un holding propiedad del Estado de Dubái en los Emiratos Árabes Unidos, cuyo nombre comercial es DP World. En tanto, el 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. Ambos 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 de asciende a 14.000.000 millones de toneladas.

Figura 15. Esquema con los diferentes tipos de terminales dentro del puerto de San Antonio



Fuente: elaboración propia.

Tabla 10. Mapa del puerto mecánico de San Antonio



Fuente: elaboración propia a partir de información del trabajo de campo, bibliografía secundaria y Empresa Portuaria San Antonio (2024).

4.6 Recapitulación

Ambos sistemas portuarios pasaron por distintas reformas en momentos históricos similares. La década de los 1990 fue de hecho el momento donde acontecieron los mayores cambios para ambos casos. El proceso de descentralización -con la introducción de la figura de las autoridades portuarias en la gestión territorial de los puertos- ha sido un ámbito relevante en estas transformaciones, como también la modernización del rol del Estado que, en el caso español, se modificó a través de la creación de Puertos del Estado, mientras que en el caso chileno se transfirió al Ministerio del Transporte. Vemos de esta manera que las reformas configuraron distintos modelos de gestión institucional: un modelo centralizado de gestión pública en España, y un modelo donde el sector privado tiene relevancia y la administración estatal tiene un acotado rol en las decisiones públicas sectoriales en Chile. A pesar de esto, en ambos puertos la prerrogativa de la innovación tecnológica y la modernización de la infraestructura en los terminales portuarios ha sido delegada, vía concesiones, a las navieras y al sector privado.

Los sistemas de contratación de la estiba, a diferencia de algunas similitudes que podemos encontrar en ambos sistemas de gobernanza portuaria, son totalmente distintos en ambos casos. Tenemos, en el caso español, una progresiva pero sostenida ausencia de protección del Estado de la gestión del mercado del trabajo,

omisión que es resistida por los sindicatos. En tanto, en el caso chileno hay una ausencia total de protección, tanto de sindicatos como del Estado, que ha dejado al mercado como el regulador de la estiba.

Por último, los procesos de cambio tecnológico han sido distintos en ambos casos. Vemos al puerto de Barcelona en un momento tecnológico de gran desarrollo producto de la introducción de la semiautomatización en uno de sus terminales, mientras que el puerto de San Antonio, en ambos terminales, se encuentra en un momento tecnológico de mecanización no sustitutiva y progresiva digitalización que avanzará en el largo plazo, podemos prever, a procesos de mayor automatización.

CAPÍTULO V. RECURSOS DE PODER SINDICAL DE LA ESTIBA EN LOS PUERTOS DE BARCELONA Y SAN ANTONIO

Este capítulo tiene como objetivo analizar los recursos de poder sindical (RPS) que ambos sindicatos han desplegado históricamente en sus respectivos lugares de trabajo. La teoría de los RPS nació como propuesta en el norte global, pero hoy se utiliza en diversas partes del mundo por su facilidad de uso y por el sentido común que evoca en quienes se plantean ponerlo en práctica, con el fin de comprender cómo los sindicatos se desenvuelven en distintos contextos y por qué algunos tienen un *ejercicio del poder más efectivo* que otros. Se han propuesto distintos tipos de poder sindical, pero nuestra investigación se centrará específicamente en cuatro: asociativo, estructural, social e institucional. Autores como Silver (2005) y Wright (2000) desarrollaron analíticamente los dos primeros, mientras que los segundos fueron aportados recientemente por los investigadores de la Universidad de Jena, Alemania (Schmalz & Dörre, 2018)[13].

El esquema de organización del capítulo es el siguiente:

- Poder asociativo
- Poder estructural
- Poder social
- Poder institucional

Este capítulo da respuesta al objetivo específico 3 (O.E.3): "Explicar la movilización de recursos de poder sindical por parte de los sindicatos de la estiba de San Antonio y Barcelona en el contexto de los sistemas de relaciones laborales de sus respectivos países".

5.1 Poder asociativo

Como señalamos tanto en el marco teórico como en el modelo de análisis, el poder asociativo es uno de lo más relevantes dentro de la teoría de los recursos de poder sindical, ya que pone de manifiesto la capacidad de las y los trabajadores de organizarse colectivamente. Para Lévesque y Murray (2004), en el actual contexto global, este poder tomar relevancia porque hace referencia

> a la participación de los miembros en la vida de su sindicato, (…) pero también implica un determinado número de elementos estructurales internos como la

[13] El debate teórico más detallado sobre este enfoque se encuentra en el capítulo III.

> presencia de delegados, la existencia de medios de comunicación entre los miembros, (…) tiempo y en recursos para la realización de actividades sindicales. (Lévesque & Murray, 2004: 19).

Para Brookes, la definición de poder asociativo está vinculada a "la capacidad de los líderes sindicales, delegados sindicales (…) para obligar a los demás miembros de su organización a hacer algo que de otro modo no harían –en este caso- comportarse como un actor colectivo" (Brookes, 2018: 256). Esta capacidad de organización es indispensable para aumentar el poder de los otros recursos sindicales. En otras palabras, el poder asociativo es la "capacidad efectiva" que tiene un sindicato para movilizarse colectivamente y puede ser usada en distintos niveles: a nivel de la empresa, local, regional, nacional e internacional (Ratto, 2019).

5.1.1 Cobertura, representación sindical y número de miembros de los sindicatos del puerto de Barcelona y San Antonio

La cobertura sindical, la representación sindical y la cantidad de miembros que pertenecen a los sindicatos de ambos puertos es diferente. El puerto de Barcelona aglutinaba en 2020 a 997 estibadores/as, mientras que en el puerto de San Antonio -según cifras informadas por las y los mismos entrevistados- se estima que trabajan alrededor de 1.600 estibadores/as. En sí, la *cobertura sindical* no es un problema dentro de la estiba en ambos países. Se reconoce que casi la totalidad de las y los portuarios que ingresan a trabajar al puerto se afilian a alguna estructura sindical. Como remarca un dirigente de muellaje de San Antonio, "acá el 100% de los trabajadores que trabajan en el terminal portuario está en sindicatos, versus un 13% de otras faenas que se realizan en Chile" (Entrevista, D6). En Barcelona la situación es similar. Albert Gil, dirigente de la OEPB, en una entrevista realizada en 2020 afirmó que las y los estibadores "casi todos [están] afiliados al OEPB y a la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar en la zona de Barcelona" (Ferrer, 2020).

Sin embargo, las diferencias se evidencian en el ámbito de la *representación sindical* entre ambos puertos. En Barcelona existe un sindicato único que representa a todas y todos los estibadores, mientras que en San Antonio hay cinco federaciones e incontables sindicatos pequeños, con el mínimo legal de socios/as, que representan a un número inexacto de trabajadores/as. Como señala un experto entrevistado sobre los problemas de representación en San Antonio: "La capacidad sindical de actuar conjuntamente es algo sumamente fácil de decir y extremadamente difícil de conseguir (…) [esto] va a marcar la diferencia de la supervivencia o no de esas conquistas laborales" (Entrevista, D2).

En este caso, la alta fragmentación sindical, que se expresa en diversas organizaciones sindicales, tiene entre sus causas precisamente la división de la unidad productiva. La empresa concesionaria, la casa matriz, tiene divididas sus operaciones en distintas empresas con distintos RUT (Rol Único Tributario). Esta

división provoca que cada empresa gestione distintas especialidades y funciones dentro del puerto y que cada trabajador/a, a pesar de laborar en el mismo lugar, tenga asociado/a su salario a empresas con RUT diferentes. Específicamente, la terminal de San Antonio Terminal Internacional S.A. (STI) alberga tres empresas: Muellaje STI, STI y una empresa subsidiaria, Muellaje del Maipo. De esta manera, aproximadamente 1.100 trabajadores/as están divididos/as en tres empresas, cada una con distintos sindicatos, los que a la vez están organizados en tres grandes federaciones.

Así se observa cómo la alta fragmentación sindical obedece en gran medida a la división de la unidad productiva, fenómeno generalizado que se denomina comúnmente "empresas multitud" o del "empleador aparente". Ambos nombres definen el fenómeno de una empresa que, con el objetivo de alterar el orden tributario, pagar menos impuestos e imposibilitar la constitución de sindicatos dentro de un mismo proceso productivo, se camufla mediante la creación de distintas personerías jurídicas o entidades legales para construir la imagen de empresas "diferentes" (Durán, 2023). Un dirigente que trabaja en este terminal señala que, precisamente, emprender acciones legales sobre esta estructura empresarial es complejo y desgastante, y que la mejor decisión es dejar las cosas como están:

> Acá hay una cosa, hay tres empresas en una y nosotros los hemos querido denunciar porque es la misma empresa, es STI (...). Nosotros nos íbamos a meter pero nos dijeron que íbamos a estar como cuatro años perdiendo tiempo porque van a apelar, van a sacar resquicios, van a demostrar que no es así, y a las finales [sic] es lo mismo, están negociando con negociaciones arregladas abiertamente y la empresa lo está reconociendo. (Entrevista, D21)

Sin duda, este fenómeno contribuye a la fragmentación sindical y, por lo tanto, repercute en la existencia de distintos sindicatos y distintas negociaciones colectivas. Tal como explica el mismo dirigente: "En Muellaje del Maipo, la otra empresa subsidiaria, hay como nueve sindicatos, nosotros somos cinco y todos con distintas formas de negociar" (Entrevista, D21). Esto supone, a la vez, la existencia de múltiples negociaciones en periodos relativamente cortos y el desgaste tanto de la gerencia de asuntos laborales como de las y los propios trabajadores. En San Antonio, esta alta fragmentación no permite generar proyectos y objetivos colectivos que perduren en el tiempo entre las y los estibadores de la misma unidad productiva. Las y los dirigentes reconocen que poner a dialogar a las distintas federaciones en torno a un mismo tema es complejo. La baja probabilidad de accionar colectivamente bajo un objetivo común genera, según varios de ellos y ellas, que las propuestas se estanquen y prevalezca una actitud de inercia colectiva. Al respecto, una dirigenta plantea:

> tenemos personas o los mismos socios que se preocupan si hay personas enfermas, las van a ver, qué necesitan, pero tampoco se han puesto de acuerdo si hay gente que sí necesita algo, o que no (...) Todos quieren hacer algo y nadie hace nada, como todo, siempre sucede eso, todos queremos hacer de todo, pero nadie hace nada. (Entrevista, D1)

En el puerto de Barcelona, por otro lado, existe una política de sindicato único como elemento central dentro de la OEPB. Destacan como una fortaleza este aspecto porque, a diferencia de otros puertos que tienen más sindicatos y distintas corrientes de representación sindical, la falta de competencia por la representatividad genera bajos niveles de conflicto interno. Así lo sostiene un dirigente:

> Yo he estado un montón de años y nunca he hecho una campaña para ser elegido, nadie la ha hecho, no sólo yo, sino nadie, todos nos hemos presentado al comité y hemos salido, no nos hemos tenido que pelear por una silla. (Entrevista, D7)

Esta alta representación en un solo sindicato es un elemento que les permite negociar de manera más eficiente, tal como señala un dirigente: "Al final el hecho de estar representados mayoritariamente en un 99% en un solo sindicato te hace fuerte de cara a la mesa de negociación" (Entrevista, D8). En la misma línea, un directivo entrevistado del mismo puerto reconoce que uno de los aspectos de mayor fortaleza dentro de la estiba, más allá de la corriente de representación sindical que tenga el sindicato, es su posición de sindicato único que le permite negociar unificadamente:

> Tradicionalmente la estiba ha tenido un sindicato de sector muy fuerte, y en este momento hay comités de empresa con un fuerte liderazgo que no están dominados por el propio sector, no es Barcelona, en Barcelona se mantiene sólo ese sindicato, eso le hace fuerte, le ha hecho fuerte sin duda. (Entrevista, D10)

En periodos de conflicto sindical, un dirigente narra que es el momento en el que, a pesar de las diferencias políticas dentro de la organización, se unen para responder en coherencia con la línea histórica del sindicato, con un sentido de unidad organizacional:

> Cuando hay un conflicto es curioso vivirlo desde dentro porque aúna a todo el mundo dentro de ese conflicto, venga de la clase política que seas, sea de izquierda, independentista, seas de derecha, al final todo el mundo se une por una causa porque es como si todo lo de fuera quedara difuminado y quedara el conflicto, y el que piensa diferente y el que piensa igual, cuando al final la mayoría decide, todos, tenemos histórico en el ADN, todos luchan por ese posicionamiento; aunque tu forma de pensar sea otra, luchas por ese objetivo. (Entrevista, D7)

De esta manera, observamos que si bien la cobertura sindical es un elemento común entre ambos puertos, el número total de afiliados totales es diferente, pues es superior en San Antonio respecto de Barcelona. No obstante, debido a la

fragmentación de la unidad productiva en el puerto chileno, y la forma de contratación relativamente protegida en el caso español (la que analizaremos en otro recurso de poder), ambos puertos presentan distintas formas de representación sindical. La abundante existencia de sindicatos pequeños y varias federaciones complejiza la capacidad de organización unitaria en San Antonio, mientras que en el caso barcelonés la política de sindicato único para la totalidad de las y los estibadores facilita la construcción del elemento primario del poder asociativo, la acción colectiva.

5.1.2 Capacidad de adhesión de sus propios miembros al proyecto sindical en curso

Entendemos este indicador como las acciones colectivas que reflejan que las y los socios están de acuerdo con el rumbo o accionar de la organización sindical, esto es, participar, opinar y aprobar el curso de acción tomado por la organización frente a los desafíos que se van presentando en el corto y mediano plazo. En términos metodológicos, el caso de San Antonio presentó diversos retos para abordar este indicador, debido principalmente a la alta fragmentación y heterogeneidad sindical que caracteriza a este puerto. Cada sindicato es un proyecto colectivo, por lo que hemos decidido analizar las perspectivas de las y los dirigentes de las cinco federaciones que componen el gremio, tal como está establecido en el capítulo metodológico.

A pesar de esta heterogeneidad, nuestro trabajo de campo nos reveló que incluso dentro de las mismas federaciones existen distintas formas de abordar los desafíos y llegar a consensos colectivos. Justamente, algunos/as de las y los dirigentes apuntaron, dentro de las principales dificultades para ponerse de acuerdo, a la alta heterogeneidad de los liderazgos que abundan en cada federación, como ejemplifica un trabajador: “Es que todos tienen distintas personalidades, los presidentes, los secretarios de cada sindicato tienen distintas opiniones, nunca un presidente se va a poner de acuerdo con otro presidente de otro sindicato, imposible" (Entrevista, D1). Debido a la estructura sindical de federación, que la componen varios sindicatos, la representación de intereses colectivos se vuelve compleja a la hora de unificar criterios frente a procesos de negociación que afecten al sector en su totalidad. Un dirigente grafica así este problema:

> Imagínate, 10 sindicatos significan 30 dirigentes, eso para sentarlos a todos a debatir es un quilombo, es un octavo básico, un primero medio,[14] y nadie o muy pocos tienen la visión de: ‘este es el problema’, el diagnóstico está claro, pero ¿qué hacemos? (Entrevista, D3)

[14] Octavo básico equivale a primero de la ESO, mientras que primero medio, equivale a segundo de la ESO del sistema educativo español.

A pesar de estos problemas, las y los trabajadores tienen conciencia de que en momentos estratégicos es necesario unir fuerzas.

> Vimos dónde está la ganancia de los trabajadores, estar siempre juntos, en la unidad, la unidad hace la fuerza de alguna manera, y nosotros decidimos que somos todos compañeros de trabajo, hacemos lo mismo, independiente [de que] lo único que nos separa es un tema contractual con la empresa, pero somos todos estibadores, somos todos trabajadores, somos todos operadores de máquina y tenemos que estar juntos, así que decidimos hacerlo de esa forma. (Entrevista, D6)

En las entrevistas, las y los dirigentes no aclararon qué acciones concretas realizaban para unificar criterios frente a situaciones complejas, como -por ejemplo- realizar asambleas regularmente u organizar actividades entre dirigentes/as. Caso contrario al sindicato de Barcelona, que presenta un esquema de acción para mantener la unión entre dirigencias y bases. La política sindical de OEPB considera la realización de una asamblea por semana a fin de ir comunicando las decisiones que se van tomando. Un dirigente explica el objetivo de estos espacios:

> Nosotros hacemos asambleas, mínima una por semana, una chicharra, una asamblea con todos los trabajadores, explicándoles cómo van las negociaciones, y lo hacemos para compartir información o malas estrategias de información o estrategias de negociación antes de la negociación directa con las empresas o con las patronales, entonces hacemos todo ese tiraje previo. (Entrevista, D9).

La información constante por medio de las asambleas de lo que sucede con la empresa o en temas relacionados con las y los estibadores, es una práctica que refleja la visión de que, ante cualquier problema, es importante que dichos temas sean de conocimiento público al interior del sindicato. Estas prácticas continuas de transparencia permiten, como argumenta un dirigente, que tanto los errores como los aciertos de las dirigencias se vayan observando en el tiempo, a fin de evitar problemas profundos en las negociaciones y de cara a la empresa. Además, la divulgación constante de información permite la participación de trabajadores/as en las posibles soluciones y que sean capaces de aportar nuevos puntos de vista.

> Cuando ya nos sentamos con la patronal o con las empresas, arrancamos con ellos sabiendo que todo el colectivo está informado de esa negociación, que les hemos explicado cuál es nuestra idea, qué es lo que nosotros creemos mejor para el colectivo, que han podido participar, que alguien ha tenido una idea brillante, que ha hecho ver un problema o un enfoque que no hemos visto, entonces, no son errores que yo vea traducidos al final, sino que lo veo como trabajo. (Entrevista, D9)

En San Antonio, la frecuencia de las asambleas entre dirigentes y trabajadores de base no queda clara del todo en las descripciones de las y los entrevistados. Es más, algunos/as trabajadores/as de base plantean que la ausencia de asambleas ha sido

un problema, debido a que no pueden enterarse de lo que está sucediendo en las negociaciones laborales o frente a problemas de otra índole que atañen al sindicato. Una trabajadora de base es clara al describir los problemas que se generan por no efectuar asambleas:

> A mí me gustaría saber qué se habla, qué se dice, qué les dicen y qué hacen, porque nosotros no sabemos, yo al menos… te pueden decir veinte palabras en la negociación, pero a nosotros nos llegan con tres palabras: que todo salió bien, qué vamos a ganar esto y esto se logró. (Entrevista, D1)

La misma trabajadora advierte que no existe una fluida comunicación entre dirigentes/as y trabajadores/as de base, lo que gatilla problemas de desconfianza por desconocer la situación del sindicato. Este problema de comunicación alimenta un círculo opaco entre quienes, por un lado, temen preguntar, y, por el otro, las dirigencias que no se ven obligadas a transparentar sus gestiones.

> Nunca como socios le hemos preguntado qué se dice en las reuniones, porque a lo mejor a muchos no les interesa, o no preguntamos para no decir que no se interesa, uno mismo comete ese error de no preguntarle qué se hizo, qué se está haciendo, y también por las mismas reuniones que no se han hecho, por la pandemia, no se han hecho reuniones para preguntarle en qué vamos, qué está haciendo, entonces no se ha dado. (Entrevista, D1).

Con este análisis comparado vemos cómo existen distintas formas de gestionar la adhesión de las y los trabajadores a los proyectos del sindicato. Por un lado, observamos en la mayoría de las federaciones del puerto de San Antonio la ausencia de comunicación y transparencia de información de las dirigencias a las y los trabajadores de base, mientras que en Barcelona las asambleas semanales profundizan el conocimiento de las bases sobre las decisiones de sus dirigencias, así como les favorece aportar y recomendar mejoras sobre futuras decisiones colectivas.

5.1.3 Capacidad de creación y gestión de patrimonio sindical: cuota sindical y gasto en infraestructura

La cuota sindical es un mecanismo que utilizan los sindicatos para solventar los gastos de la organización. Estos pueden ir desde el pago del arriendo de una sede sindical hasta el pago de abogados e investigaciones particulares para asesorar en los procesos de negociaciones colectivas. Estos costos varían por país, sectores y regulación laboral. A pesar de ser una dimensión relevante para cualquier organización social, paradójicamente hay poca literatura sobre el tema. Una forma de abordarlo de manera indirecta es a partir del estudio de las tasas de afiliación sindical (Jódar et al., 2004) o el número de afiliados/as, en tanto se desprende que cuantos más trabajadores/as integren un sindicato, mayor será la cantidad de dinero recaudado. A partir de esta precisión, nuestra propuesta se centra en dos aspectos: el valor de la cuota y su forma de cobro, y en qué se gasta ese dinero, específicamente en relación con la creación de infraestructura sindical.

5.1.4 ¿Cuáles son los salarios en ambos puertos?

Tanto en Barcelona como en San Antonio la variabilidad salarial es una característica de los regímenes de contratación[15]. Mientras en el primero solo rige un tipo de contrato, en el segundo existen contratos diferentes incluso en una misma faena. Los salarios del sector portuario español están compuestos de dos elementos: el valor de la productividad asociado a la cantidad de carga movilizada en cada jornada trabajada y el salario base fijado por el convenio colectivo en cada puerto. Por lo tanto, los salarios generales pueden variar a nivel nacional según el convenio colectivo de cada puerto. En particular, en Barcelona el valor del salario base bordea los 2.500 euros, a lo que se suma la variabilidad por jornada de trabajo, tanto por la cantidad de días trabajados al mes como por la carga movilizada en cada jornada. La fluctuación entre salarios brutos puede variar, según datos de la patronal, entre 70.000 y 100.000 euros anuales, dependiendo de los convenios colectivos por puerto.

En el caso chileno la dinámica es similar, aunque cambian los valores de los salarios. Debido a la existencia de dos regímenes de contratación, el salario real en los puertos es distinto en cada uno. Las y los trabajadores eventuales que tienen convenio CPPT, si bien reciben el valor del salario mínimo como piso de ingreso, "en la medida [en] que un trabajador realiza una mayor cantidad de turnos, aumenta su remuneración (...) estos trabajadores realizan 20,6 turnos/mes y perciben una remuneración mensual de $ 1.241.603" (CAMPORT, 2020a: 7), lo que se traduce en ingresos anuales de 17.000 euros. A su vez, las y los trabajadores con contrato fijo pero con renta variable perciben una "renta promedio mensual de $ 1.398.796" (CAMPORT, 2020a: 7), que corresponde a 19.000 euros aproximadamente al año. Esto, sin contar bonos en general, aguinaldos y los bonos por términos de conflicto, que aumentan entre 2.000 y 2.500 euros el salario anual.

5.1.5 ¿Cómo se cobra la cuota sindical?

En ambos países, las legislaciones laborales explicitan el procedimiento sobre estos cobros. El método comúnmente usado es el descuento de la cuota sindical de la planilla salarial mensual por parte de la empresa, la que posteriormente deposita en las respectivas cuentas del sindicato lo cobrado a las y los afiliados. En base al artículo 262 del Código del Trabajo chileno,

> el empleador se encuentra en la obligación de descontar de las remuneraciones que pague al trabajador el valor de la cuota sindical cuando haya mediado petición del presidente o el tesorero del sindicato, o del propio trabajador. En tal evento el empleador debe depositar los valores descontados en la cuenta corriente o de ahorro de la organización. (Dirección del Trabajo de Chile, 2021)

[15] Ver el capítulo IV sobre los modelos de contratación en la estiba en Chile y España.

Este cobro solo es ejecutado en el marco de relaciones laborales normadas y bajo la modalidad de contratos dependientes cubiertos por el Código del Trabajo.

Tanto en Chile como en España el cobro se efectúa bajo esta modalidad. De todos modos, en el caso chileno existe la posibilidad de que el sindicato realice el cobro directo a sus afiliados, quienes de manera presencial o por transferencia bancaria depositan el pago.

Un elemento diferenciador entre el sindicato de Barcelona y los sindicatos de San Antonio es que los segundos, aunque efectúan el cobro de la cuota mensual regularmente, gestionan a fin de año la íntegra devolución de la suma total cobrada a cada socio y socia de la organización. Es decir, el sindicato se vuelve un gestor de ahorro de las y los estibadores. En ese sentido, la devolución de la cuota es un problema para la creación del patrimonio para los sindicatos de San Antonio. Las entrevistas y la observación en el campo revelaron que la forma en cómo se mide la eficiencia de la gestión de la dirigencia es a través de la devolución de la cuota sindical a fin de año a cada socio/a. Mientras más eficiente es la devolución, mejor son evaluadas las dirigencias.

Este método de ahorro personal, que utiliza la capacidad de gestión del sindicato, provoca que los ingresos sean escasos y, por lo tanto, no existan fondos permanentes para la acción sindical. El procedimiento, instalado y valorado por las y los estibadores chilenos, genera dos problemas: primero, dificulta implementar estrategias distintas a las ya conocidas para la creación de patrimonio sindical; y segundo, evidencia problemas de rivalidad entre los sindicatos, puesto que estos compiten por quién suma más socios/as a partir de la efectividad de la devolución del ahorro a fin de año. Como plantea un dirigente, esta competencia se suma a la alta fragmentación sindical:

> Hay sindicatos que agrupan más especialidades, especialidades les llaman acá o atributos, y se han ido ampliando por caudillos o por discurso o por conducción… mil cosas que hoy día priman para que alguien se cambie de sindicato, incluso quienes devuelven las 'lucas' [dinero] a fin de año más eficientemente. (Entrevista, D3)

Por lo tanto, podemos observar que los sindicatos del puerto de San Antonio tienen dificultades para generar patrimonio permanente por medio de la vía convencional de la cuota sindical. El desfinanciamiento sindical es un fenómeno más bien transversal que evidencia la debilidad del movimiento obrero en Chile. Los bajos salarios, la ausencia de financiamiento estatal y los problemas organizacionales para gestionar las cuotas son solo señales del fenómeno poco estudiado de la dimensión económica de la gestión sindical (Durán, 2023). Una de las consecuencias de este problema en el comportamiento sindical es la excesiva dependencia del sindicato de la ayuda económica del empleador para la realización de actividades sindicales, lo

que supone una baja capacidad de creación de poder asociativo y autonomía sindical. A continuación, en la Tabla 11 los elementos anteriormente analizados.

Tabla 11. Tabla resumen de indicadores de poder asociativo

Indicador	Barcelona	San Antonio
Capacidad de gestión y creación de patrimonio sindical: infraestructura y monetario	• Cuota mensual por trabajador. • Dos edificios (dentro del puerto y otro en Barceloneta). • Profesionales de apoyo al trabajo sindical (encargado de gestión y administración). • Pago de cuota a La Coordinadora (nivel nacional). • Pago valor de cuota descontada por planilla. • Contratación de abogados/as para procesos de negociación colectiva.	• Cuota mensual por trabajador. • Transversal devolución de cuota sindical a fin de año. • Solo una Federación tiene sede, las demás no. • No pagan cuota a organización nacional. • Pago valor de cuota descontada por planilla. • Escasa capacidad de contratar profesionales de apoyo a labor sindical, y los que existen actúan más como operador político que asistente de gestión. • Contratación de abogados/as para procesos de negociación colectiva.
Capacidad de adhesión de sus propios miembros al proyecto sindical en curso	• El comité está enfocado en mantener la profesión, el oficio y negociar lo que sea necesario para mantener la empleabilidad.	• Discursos distintos en el mismo sector, mirada heterogéneas sobre el presente y futuro de la profesión. • En el trabajo de campo, se observó alta desconfianza entre los miembros de las mismas federaciones y entre las federaciones.

Fuente: elaboración propia.

5.1.6 ¿Cómo y en dónde se invierte la cuota sindical ambos sindicatos? Inmuebles sindicales

Entendemos por inmuebles sindicales la infraestructura, ya sea propia, arrendada o cedida por alguna otra repartición pública, que es utilizada para los fines propios del sindicato. Debido a la existencia de múltiples sindicatos en el puerto de San Antonio, se vuelve complejo analizar cómo invierten el patrimonio sindical todos ellos. La propuesta es, entonces, analizar la capacidad de las federaciones locales de gestionar inmuebles para uso sindical.

En tanto, la Organización de Estibadores Portuarios de Barcelona (OEPB), que es el único sindicato representativo de la estiba en aquel puerto, tiene a cargo la gestión de dos inmuebles. El primero se encuentra en Carrer del Mar Nº 97 en el barrio de la Barceloneta, "un edificio de varias plantas (...) que acoge a los estibadores desde hace 120 años y que desde el fin del franquismo es la sede del sindicato que también da cobijo a varias entidades cívicas y solidarias del barrio" (Ferrer, 2020). A la sede histórica se suma otra emplazada dentro del mismo recinto portuario. Si bien su propiedad es de las empresas estibadoras organizadas en la actualidad en el Centro de Empleo Portuario, su gestión y uso está íntegramente a cargo de las y los estibadores. En este espacio se reúnen para diversas actividades, como las asambleas y la organización de los turnos. Tiene en su interior un bar, estacionamiento, salas de reuniones, un espacio para las asambleas y la "chicharra", que es el procedimiento de llamado abierto entre las y los estibadores para la asignación de los turnos de trabajo. La posición estratégica de este edificio emplazado en el lugar de trabajo permite encontrarse durante la jornada laboral. Un dirigente explica cómo este espacio genera varias dinámicas que afianzan los vínculos entre las y los miembros del sindicato:

> Lo que pasa es que es visible, es notorio, le da vida a un lugar, a un espacio que es tu sede sindical, pero aparte de eso, mucho se realiza dentro del puerto y lo que uno llama las asambleas informales, vamos allí a tomar una cerveza, esa convivencia es lo que va generando ese poder. (Entrevista, D13)

Aunque la gran mayoría de las federaciones de sindicatos de San Antonio no tenían, a 2021, una sede sindical, algunos dirigentes señalaron que en décadas anteriores sus organizaciones sí tuvieron propiedades gestionadas por ellas mismas, pero que se fueron perdiendo con el tiempo. Una dirigenta contó que el sindicato en el que participó su padre, décadas antes, logró gestionar una sede en la ciudad y tenía, incluso, personal administrativo que se hacía cargo de las labores de gestión:

> Yo me acuerdo que mi papá trabajó en COSEM[16] y ellos tenían una sede sindical y yo me acuerdo que estaba una secretaria, entonces ella veía todos los correos,

[16] COSEM fue la empresa contratista que existió antes de la actual Muellajes Maipo (STI). Perdió vigencia durante 2004 (Mundo Marítimo, 2004).

> mandaba las cartas, todas las cosas y uno se acuerda de eso, como que siempre iban a estar allí, cuándo es la reunión y esas cosas, y para tomar también [se ríe]… alcohol… si al final la sede se ocupa para todo. (Entrevista, D4)

En la actualidad, solo una de las cinco federaciones gestiona una sede sindical, y las restantes están en proceso de arriendo o tienen la intención de arrendar una en el mediano plazo. Sin embargo, algunos/as entrevistados/as nos informan que las condiciones para crear patrimonio inmobiliario hoy dependen en gran medida del financiamiento de la empresa.

> Hemos estado buscando como federación que podríamos ocuparlos todos cuando tuviésemos reunión, hemos estado buscando hace tiempo, incluso la empresa nos hace un aporte mensual, a la federación, como para que uno disponga de cierta plata mensual y lo podemos gastar en arriendo, o en este tipo de cosas. (Entrevista, D26)

Una trabajadora agrega que gestionar una sede podría incluso provocar más problemas entre los sindicatos de una misma federación, debido a las rivalidades que generaría administrarla:

> ¿Por qué no sede? Porque después se va a formar una rivalidad. Imagínate: 'No, es que este gasto es muy caro', 'no, es que para qué vamos a estar echando plata a un saco roto, entonces es mejor arrendar, arrendar por el momento'. Aparte que con esta pandemia ya no se pueden hacer tantas reuniones, entonces es estar pagando algo inútilmente. (Entrevista, D1)

De esta manera, observamos que, la gestión de una sede no es un aspecto prioritario para varios/as dirigentes/as de San Antonio. Esto en parte se debería a la poca capacidad de crear patrimonio monetario a partir de la devolución de las cuotas sindicales, y en parte a las dificultades previstas de administrar un edificio entre distintos sindicatos de una misma federación. Al contrario, en el caso del puerto de Barcelona, la herencia de la sede histórica en el barrio de Barceloneta y el mantenimiento de la sede dentro del lugar de trabajo, han generado que el sindicato mantenga el mismo patrimonio sindical que años anteriores, y que su capacidad de gestión aumente. La Tabla 12 resume la dispar propiedad de infraestructura sindical de ambos casos de estudio.

Tabla 12. Tabla resumen del patrimonio material de los sindicatos en los puertos de San Antonio y Barcelona

Puertos	Sindicatos/federaciones	Sede sindical
Barcelona	OEPB	Sí
San Antonio	FETRAPORSAT	No
	FESIPORT	No
	FETRAPORSA	No
	ESTRAPORTFED	Sí
	FETRAPORTMAR	No

Fuente: elaboración propia.

5.2 Poder estructural

El poder estructural es el que emerge de la posición del sindicato en la estructura económica (Mendonça & Adăscăliței, 2020). Teóricamente, cuanto más estratégica sea su posición, mayor capacidad tiene para incidir en las negociaciones que pueden beneficiarle. Sin embargo, esta mirada sobre la posición estratégica ha sido ampliamente debatida por autores/as que cuestionan el hecho de que la posición estratégica por sí sola entregue poder estructural (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020; Womack, 2020). Los sindicatos portuarios han sido tratados con regularidad para ejemplificar cómo un actor puede estar posicionado en lugar estratégico para interrumpir el flujo del comercio mundial (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020), y, por lo tanto, tener la capacidad de hacerse valer en su lugar de trabajo. Esta hipótesis, sin embargo, ha generado diversas críticas, especialmente porque en distintos lugares donde laboran trabajadores/as portuarios/as, estos no tienen mayor poder que otros actores menos vinculados al comercio internacional (Fox-Hodess, 2019; Fox-Hodess & Santibáñez, 2020). Entonces, nos preguntamos, aun estando en la misma posición estratégica, ¿qué otro factor incide en que ciertos sindicatos de estibadores/as aún ostenten poder estructural mientras otros no? En este apartado, sostenemos que el control sobre la oferta en el mercado laboral es un factor gravitante que fortalece la posición estratégica de un sindicato en su lugar de trabajo.

Como indicamos en los capítulos anteriores, la medición del poder estructural ha sido un tema de debate entre las y los investigadores. La elección en esta investigación de estas dos dimensiones: el control de la oferta en el mercado laboral y el poder de negociación en el lugar de trabajo, son relevantes tanto teórica como metodológicamente para comprender la complejidad y dinámica de la posición estratégica que ostentan los sindicatos en los puertos de estudio. A continuación,

desarrollamos ambas dimensiones, a partir de un análisis histórico, con la intención de responder la pregunta que guía el apartado.

5.2.1 Posición de los sindicatos portuarios en el mercado del trabajo en Chile y España: control sobre el régimen de contratación

El control sobre el mercado del trabajo toma características particulares en el caso de la estiba. En este sector, los sindicatos han luchado históricamente por mantener un regímen de protección sobre el ingreso a los puestos de trabajo en el puerto. Si bien la teoría señala que existen distintas formas de controlar el acceso al mercado del trabajo, la expresión particular que asume en la estiba tiene un recorrido histórico relevante que ha permitido que este actor, en distintas partes del mundo, retenga poder estructural por medio de esta capacidad organizacional.

En Chile y España, las y los trabajadores portuatios han tenido históricamente una relación laboral especial con sus empleadores. Ese vínculo especial se fundamentó principalmente en la naturaleza cambiante del trabajo en los puertos, cuyo 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 en ambos países. Es así que, durante gran parte del siglo XX, en España se crearon instancias reguladoras de protección estatal entre la oferta y la demanda, mientras que en Chile la gestión de la contratación quedó en el ámbito de la autonomía sindical para crear sus propias reglas de regulación de dicho mercado. Este vínculo especial tuvo diversas expresiones jurídicas en ambos países, mientras que los procesos de liberalización desde fines del siglo XX hasta la actualidad han producido efectos distintos en las organizaciones sindicales. Pese a esto, es relevante acentuar que han convergido en la disminución del poder estructural en ambos casos. Como veremos a continuación, el estudio de estas dimensiones, a la luz de los casos de estudio, nos revela la complejidad histórica de estudiar la posición estructural de las y los estibadores.

5.2.2 Modelos históricos de contratación de la estiba en Chile y España[17]

Ambos países presentan un modelo de acceso al mercado de trabajo distintos. En España primó el modelo de contratación por medio de instituciones o sociedades de cesión de trabajadores/as, gestionadas por el Estado en primera instancia y luego por las autoridades portuarias; mientras que, en Chile, durante la mayor parte del siglo XX, fueron los propios estibadores los responsables de autogestionar sus

[17] Una versión detallada del contexto histórico de estos procesos se encuentra en el capítulo IV.

puestos de trabajo con las empresas de muellaje por medio del sistema de la "nombrada" (Santibáñez, 2017). En términos generales, el modelo español de contratación tuvo una marcada intervención estatal desde 1948 a 1986, mientras que en el caso chileno fueron las y los estibadores los responsables de organizar su propio sistema de contratación desde inicios del siglo XX hasta 1981. Ambas fechas, 1981 y 1986, son marcadas como hitos relevantes en la historia del sector puesto que suponen el cambio de naturaleza del sistema de contratación de la estiba en los dos países en comento, cuyos efectos rigen hasta hoy en el acceso al mercado de trabajo.

En el caso español, la promulgación del RD 2/1986 del 23 de mayo permitió la entrada de capitales privados (49% del accionariado) en las nuevas instituciones que debían gestionar la mano de obra portuaria, que pasaron de llamarse Organización de Trabajadores Portuarios (OTP) -vigentes desde 1948- a las nuevas Sociedades Estatales de la Estiba y Desestiba (SEED), que entraron en vigor un año después (Castillo, 2007). Proceso de liberalización acotado que no tomó las características extremas del caso chileno, donde la radicalidad del cambio significó una profunda desarticulación del movimiento sindical y un drástico empeoramiento de las condiciones de trabajos en los puertos. 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 ley N°18.032 de 1981, cuya implementación "alteró fundamentalmente el sistema de negociación colectiva a través de la eliminación del sistema restrictivo de permiso de trabajo" (Svejnar & Terrell, 1993: 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, la abundancia 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 accidentabilidad". (Gaudichaud & Santibáñez, 2017: 304)

A diferencia de España, donde existieron instituciones reguladoras que controlaron la oferta y la demanda, las y los estibadores chilenos se enfrentaron a un mercado desregulado sin una contraparte que controlará el acceso a los puestos de trabajo, empeorando sus condiciones para negociar y perdiendo el control sobre el acceso al empleo, como se puede observar en las Tablas 13 y 14. 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 de la estiba. 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. 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 caótico acceso desregulado al mercado del trabajo. España, a diferencia de Chile, mantuvo históricamente instituciones mediadoras que controlaron el acceso al mercado del trabajo. Este régimen semicerrado, que desde la década de los 1980 ha tendido a liberalizarse, ha sido cuestionado por el tribunal de justicia de la UE desde 2014, año en el que impuso una sanción para eliminar el restrictivo acceso a los puestos de trabajo en los puertos (Belintxon, 2017).

Tabla 13. Reformas históricas a los modelos de acceso al mercado del trabajo de los trabajadores portuarios en España

Años	Modelos históricos de organización de la Estiba
1948-1986	Organización de Trabajadores Portuarios (OTP)
1987-2003	Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba (SEED)
2003-2010	Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE)
2010-2017	Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP)
2017-	Centro Portuario de Empleo (CPE)

Fuente: elaboración propia.

Tabla 14. Reformas históricas al modelo de acceso al mercado del trabajo de las y los trabajadores portuarios en Chile

Años	Modelos históricos de organización de la estiba
Siglo XX-1981	Nombrada de cuerpo presente.
1981	Ley 18.032: liberalización mano de obra por medio de la eliminación del sistema restrictivo de la tarjeta portuaria.
1981-2023	Libre disposición de estibadores/as bajo dos regímenes de contratación (eventualismo y contratación a plazo).

Fuente: elaboración propia.

5.2.3 Los actuales modelos de contratación de la estiba en Chile y España

Durante la década de los 1980 los procesos de liberalización de los modelos de contratación marcaron la forma que actualmente mantienen los esquemas laborales de la estiba en ambos países. En Chile, durante 1997 se realizó una reforma al sistema portuario bajo la ley N°19.542, sin embargo, este proceso no tocó ningún aspecto del sistema de contratación y dejó la prerrogativa de la regulación de la oferta y la demanda al mercado. Aunque el caso español ha tenido una evolución histórica

distinta, al igual que Chile ha debido enfrentar varias reformas que han buscado desregular el acceso al mercado del trabajo eliminando la protección del Estado. Si bien en un inicio los servicios de la estiba fueron calificados como un servicio público esencial de titularidad estatal cuya gestión se realizará de forma indirecta por personas naturales o jurídicas mediante contrato, en los términos previstos en la legislación de Contratos del Estado (Castillo Hidalgo, 2018), en la actualidad el Estado no cumple ningún rol en el sistema laboral de la estiba.

La pérdida del rol estatal se dio en España en 2003. Bajo la Ley 48/2003, las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba (SEED) desaparecieron para dar paso a las Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE). Para adecuarlas al proceso de modernización del sistema portuario nacional, estas perdieron la calificación de servicio público de titularidad estatal y pasaron a presentarse en condiciones de libre competencia. De esta manera, se inauguró una institución de gestión de la estiba que dejaba de estar resguardara por los intereses del Estado (Durá, 2017). En 2010 acontece una segunda reforma que modifica nuevamente el modelo de contratación, aún más agresiva para liberalizar la mano de obra. Con ella se permite que las empresas estibadoras puedan contratar personal estibador por fuera del grupo preferente que tienen los centros de contratación.

> De esta manera, coexistían dos regímenes de contratación del personal estibador. Por un lado, la contratación en régimen laboral común realizada directamente por las empresas titulares de licencia. Esta contratación debía de hacerse con carácter preferente a trabajadores de la SAGEP y, solo en caso de no existir en la SAGEP el personal portuario adecuado o en número suficiente, o existiendo, se rechazasen las ofertas recibidas, las contrataciones podrían realizarse libremente por las empresas prestatarias del servicio entre trabajadores con la cualificación exigida. (CNMC, 2020: 15)

Este cambio permitió que la nueva entidad creada, llamada Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP), pudiera no ser la única entidad que proveyera de estibadores/as a las empresas de muellajes. Este punto de inflexión en el sistema de acceso al mercado de trabajo ha sido reforzado por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictada el 11 de diciembre de 2014, la cual implicó la creación de los Centros Portuarios de Empleo (CPE), cuyo funcionamiento debe ampararse en el cumplimiento de tres modificaciones sustanciales. Primero, que se aplique a las actuales organizaciones que gestionan la estiba la normativa que regula la Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Es decir, la SAGEP pasa a tener estructura de ETT. De manera precisa señala la modificación:

> La limitación del ámbito funcional o sectorial en el que van a poder operar los CPE, que queda reducido a la actividad de la estiba portuaria. A diferencia del carácter multisectorial que pueden presentar las usuarias de las ETT, los trabajadores que ocupen los CPE únicamente podrán ser puestos a disposición de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de

> manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios. (Real Decreto 257/2019)

La segunda modificación fue que las y los trabajadores que en el antiguo sistema de la SAGEP tenía contrato indefinido, en el tránsito a esta nueva institucionalidad debían pasar a tener contrato fijo.

> El hecho de que la gran mayoría del personal perteneciente a las SAGEP cuenta con un contrato de trabajo por tiempo indefinido, de modo que el tránsito ordenado de los estibadores portuarios desde las anteriores SAGEP a los nuevos CPE implicará la incorporación a la plantilla de éstos últimos de un número de trabajadores con contrato fijo. (Real Decreto 257/2019)

La tercera modificación consiste en que no se obliga a que las empresas estibadoras sean dueñas de un porcentaje de la empresa que gestiona la contratación. Por lo tanto, quedan libres de la obligación de contratar personal de esa misma institución. Como señala la ley:

> las empresas estibadoras no tienen la obligación de participar del capital social de un CPE, ni de inscribirse, ni de contratar sus servicios, ni de contar con carácter preferente con los trabajadores de estos CPEs. Esto las diferencia de las SAGEP que operaban en el modelo anterior. (Real Decreto 257/2019)

Estas modificaciones paulatinas al sistema de contratación de la estiba en España han ido debilitando el poder de los sindicatos de controlar el acceso al trabajo. Este modo de contratación se puede resumir en palabras de un miembro del Comité de Empresa, Albert Gil:

> Todos los estibadores con el certificado de profesionalidad estamos en un pool de trabajadores. Las empresas pueden ir a buscar trabajadores para tareas del día a día o hacer contrataciones en grupo cuando hay un incremento súbito de demanda de descarga. Si esto ocurre hay una bolsa de trabajo que, por así decirlo, funciona como una ETT, pero autogestionada por los mismos estibadores. (Ferrer, 2020)

De esta manera se pasó de un modelo protegido por el Estado a otro que, si bien el mercado no opera de manera extrema y abierta como en el caso chileno, facilita a las instituciones de contratación un régimen de libre competencia para emplear estibadores/as por fuera de los *pools* tradicionalmente establecidos. Las negociaciones colectivas de ámbito nacional para adaptar la Sentencia del TJEU de 2014, desarrolladas durante 2017, dan cuenta de los problemas del cambio de régimen que buscaba eliminar por completo el modelo anterior, ya que lo que se

> pretendía conseguir con el decreto ley era despedir a todos los trabajadores de la estiba, y por eso se preveía una indemnización económica que pagaría la administración con dinero público. Después querían volver a contratar toda la gente mediante Empresas de Trabajo Temporal (ETT). (Ferrer, 2020)

Si bien en un inicio se rechazó el decreto ley, posteriormente se aceptó, introduciendo modificaciones al régimen que se conocía. La Coordinadora, agrupación sectorial encargada de negociar las adaptaciones, intentó proteger la contratación y regular el ingreso, a costa de permitir abrir la puerta a más cambios que puedan profundizar la liberalización (Estepa, 2019).

En la Tabla 15 se comparan los actuales modelos de contratación de la estiba en los puertos de Barcelona y San Antonio. Se puede observar que la cantidad de estibadores en el caso de San Antonio supera con creces a la de Barcelona, aun cuando la carga y el nivel de transferencia sean mayores en el segundo.

Tabla 15. Esquema con cifras actuales de los sistemas de contratación de ambos puertos

Puerto	Libre mercado	De *pool*	N.º de *Pool*	Gestión *pool*	Nº total trabajadores	Nº trabajadores *pool*
Barcelona	No	Sí	1	Empresa de Empleo Temporal (ETT), convertida en Centro Portuario de Empleo (CPE)	997 (2020)	997
San Antonio	Sí	No	-	Cada empresa gestiona a sus trabajadores/as contratados/as y otras empresas agrupadas en CAMPORT para eventuales	1.600	0

Fuente: Elaboración propia.

Las cifras actuales de trabajadores/as contratados/as en ambos países son distintas, en gran medida condicionadas por la alta oferta en el caso chileno y la restringida demanda en el caso español. A modo de ejemplo, en España hay alrededor de 6.000 estibadores/as inscritos/as y organizados/as en los Centros de Empleo Portuario (CPE), mientras que en Chile, según los datos de la Cámara Marítima y Portuaria (CAMPORT), hay 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”.

En definitiva, en España las y los trabajadores aún están acogidos a un sistema de regulación que ordena el ingreso al sector, mientras que en Chile la ausencia de este mecanismo ha significado la liberalización del mercado del trabajo y, en consecuencia, la disminución de su poder estructural en los puertos.

5.2.4 La posibilidad de negociar en el lugar de trabajo

Entendemos como poder de negociación en el lugar de trabajo a la forma más directa e intuitiva de fuerza. Para Selwyn (2007) "no es simplemente una acción industrial, sino una acción industrial que impacta las operaciones de un empleador más allá de ese lugar particular de acción" (Selwyn, 2007, p. 549). La interrupción selectiva del proceso de trabajo genera pequeños ataques estratégicos que pueden interrumpir una producción entera. En casos extremos, el impacto podría afectar a toda una industria o economía nacional (Brookes, 2018), como puede suceder con la estiba y el bloqueo de la circulación de mercancías por medio de la paralización de los puertos. Como plantea un dirigente catalán sobre la importancia del sector en abastecimiento de la región de Cataluña:

> Te puedo decir que, a nivel logístico, a nivel de la importancia del tipo de mercancía que llega al puerto, en este caso de Barcelona y cómo nutre a la ciudad de Barcelona y a Cataluña, somos un sector estratégico en cuanto a la logística del transporte. (Entrevista, D9)

La paralización de las faenas es una práctica histórica del movimiento obrero en general. La huelga o el conflicto en el lugar del trabajo, que tiende a atribuirse en la mayoría de los casos a las y los trabajadores, ha sido objeto de estudio de diversas investigaciones. Las características que adquiere en el caso de la estiba son particulares, porque la interrupción de los puertos puede desencadenar diversos problemas de suministro de insumos en sus respectivos *hinterland* o territorios de influencia, como explica un asesor chileno: "El poder de los trabajadores portuarios es su situación estratégica, su capacidad no solamente de frenar su sector, su empresa, su sector económico, sino de frenar todos los sectores económicos" (Entrevista, D13).

En Chile, a diferencia de España, el fenómeno de la conflictividad laboral se ha vuelto una característica intrínseca de las negociaciones colectivas, y la estiba no está exenta de aquello. Es decir, en la mayoría de los casos la paralización de las faenas se torna una fase o momento para arribar a una negociación. El rasgo particular que adquiere la conflictividad es que se manifiesta por medio de las huelgas "extralegales" o "ilegales", que son las manifestaciones que se realizan fuera de los tiempos de la negociación colectiva reglada que conllevan a renovar los convenios colectivos. Para una funcionaria pública del Ministerio de Transporte de Chile, la dinámica se resume de la siguiente manera: "Este sector tiene una alta conflictividad, generalmente sus demandas se canalizan a través de movilizaciones que es como la única herramienta como más fáctica que tienen para manifestarse" (Entrevista, D5).

A pesar de que la conflictividad se ha vuelto un rasgo intrínseco del sistema de relaciones laborales chileno, y en particular del sector portuario, entre 2007 y 2015 se desarrolló un proceso que las y los investigadores denominaron como "renacimiento del activismo sindical" en el lugar de trabajo. Este fenómeno llevó a

muchos sindicatos a "enfrentar la hostilidad de los empleadores promoviendo la democracia sindical y aplicando tácticas novedosas que, en muchos casos, terminaron en victorias significativas para los trabajadores" (Pérez, 2020: 3). Este proceso puso en el centro al lugar del trabajo, precisamente porque este renacer "se expresó no solo en movilizaciones industriales altamente disruptivas (y exitosas) en sectores estratégicos, sino también en el explosivo aumento del activismo sindical en el lugar de trabajo" (Pérez, 2020: 5). La estiba formó parte de este fenómeno debido a que, por un lado, se produjo un proceso de recambio dirigencial: salían quienes habían luchado durante los 1980 y 1990 y así abrían espacio a nuevos liderazgos jóvenes; y, por otro lado, dado la creación de la Unión Portuaria de Chile durante esa misma época (Gaudichaud & Santibáñez, 2017). La conflictividad en los puertos sumó varios ciclos de enfrentamiento durante la última década, convirtiéndose en espacios de disputa. Las y los estibadores, describe un académico chileno, utilizaron distintas estrategias, desde la acción directa hasta la amenaza de la paralización:

> Hay una combinación de repertorios que van desde la acción directa hasta la negociación en los marcos de negociación vigente (…) que son súper amplios pero que han tenido un movimiento hacia lo que yo llamaría una economía de la violencia, yo creo que los trabajadores tratan de evitar todo lo posible, hasta cuando ya es insostenible, pero tratan de evitar todo lo posible tener que llegar a hacer paros, y mientras más fuertes son asociativamente, y por ende, más fuertes son estructuralmente, acuden menos a formas violentas de protestas. Esa fortaleza opera como amenaza. (Entrevista, D2)

El caso español escapa a esta lógica. En la última década la conflictividad de la estiba ha sido históricamente menor que en otros momentos, especialmente cuando entre 1969 y 1988 las y los estibadores desataron diversos conflictos con el Estado, los que tuvieron como principales demandas "un proceso de dignificación del trabajo" (Garau, 2008: 163) como consecuencia de las malas condiciones de empleo, seguridad e infraestructura portuaria.

De esta manera, podemos ver que en San Antonio las y los estibadores tienden a usar con mayor frecuencia la acción directa de tomarse los puestos de trabajo, mientras que en Barcelona destacan otras estrategias menos disruptivas, como se muestra en la Tabla 16.

Tabla 16. Resumen de indicadores de poder estructural

Indicador	Barcelona	San Antonio
Posición de los trabajadores en el mercado del trabajo	• Tienen un sistema centralizado de contratación que permite que los trabajadores tengan alto poder de contratación.	• Sistema abierto de mercado. No existe regulación. • Baja capacidad de regulación del mercado de trabajo.
Negociar colectivamente en el lugar de trabajo	• Capacidad de negociar con las empresas contratantes, agrupadas en dentro de CPE.	• Se tiende a entrar en periodos de huelga legal debido a falta de acuerdos con las empresas. • Política empresarial del desgaste para acordar negociaciones, lo que lleva a conflictos laborales constantemente.

Fuente: elaboración propia.

5.2.5 Utilización de la "ralentización" dentro del proceso de trabajo como amenaza

Ambos sindicatos utilizan la ralentización del proceso de trabajo como herramienta para presionar una negociación o para efectuar una advertencia a sus empleadores. Esta acción es antigua en la estiba y funciona como una estrategia de sabotaje industrial con la que buscan demorar el proceso de transferencia de la mercancía a fin de generar costos adicionales al empleador. Su principal objetivo es manifestar una amenaza de paralización y los costos que esto significaría para el normal funcionamiento del *hinterland*. Como menciona un funcionario del puerto catalán, las y los estibadores pueden generar problemas al reducir el rendimiento del trabajo, formas de sabotaje que -reconoce- pueden ser incluso más perjudiciales que las huelgas, debido a que no se encuentran estipuladas en la ley:

> Reducir los rendimientos debe ser de las acciones de mayor precio que hacen los sindicatos, reducir selectivamente los rendimientos, creo que eso es muy criticable y no comparto esto, pueden hacer huelga y hacer huelga intermitente, la huelga está regulada en este país y es un derecho del trabajador, los bajos rendimientos que en ocasiones practican, creo que es muy perjudicial. (Entrevista, D10)

Esta táctica sindical, que forma parte de los repertorios estratégicos de los sindicatos, es denominada comúnmente como "rueda cuadrada" o "paros

encubiertos". Si bien se lleva a cabo en contadas ocasiones, son usadas para ganar tiempo mientras las y los dirigentes pueden negociar con sus empleadores. En España, el uso de esta estrategia se utilizó en diversos puertos durante el conflicto de la estiba a partir del 1 de junio de 2017 para presionar a la patronal a aceptar la subrogación de las y los trabajadores:

> A partir de ese momento comenzaron a producirse "paros encubiertos" en distintos puertos, esta vez, centrados en las grandes terminales de graneles en vez de las de contenedores que, según la patronal, habían provocado descensos de hasta el 70% en algunos casos. (Estepa, 2019: 219).

Esta estrategia va acompañada de otra que se denomina "presión selectiva", cuyo objetivo es presionar a las empresas que se niegan a pactar acuerdos con las y los trabajadores. La presión consiste en disminuir el ritmo de trabajo solamente con las empresas con las que no se ha llegado a acuerdo, beneficiando a las que sí han pactado con las y los estibadores. Esta práctica recurrente se utilizó en el conflicto barcelonés antes mencionado, como lo explicaron los propios sindicatos: "[A]unque la huelga continúa, no se ejercerá sobre las compañías que se comprometan a garantizar la totalidad de los puestos de trabajo y tengan una disposición de negociación real" (Estepa, 2019: 221).

A diferencia de España, dentro del sistema de contratación en la estiba chilena existe un grupo de trabajadores/as, las y los eventuales, cuyo contrato diario les permite utilizar otro tipo de estrategias, como ausentarse del lugar de trabajo. Esta acción sirve para "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'" (Álvarez, 2015: 59).

5.3 Poder social

El poder social dependerá de la capacidad del sindicato de movilizar sus redes sociales en un sentido amplio, para sumar apoyo y cooperación de distintas organizaciones sociales, políticas, feministas, estudiantiles, empresariales y estatales con el fin de alcanzar sus objetivos en distintos niveles de complejidad. Como detallamos en los capítulos anteriores, para estudiar la construcción del poder social de la estiba en necesario analizarla bajo cuatro tipos de relacionamiento: dentro del espacio del lugar del trabajo; dentro del espacio local, aquel que desborda el lugar de trabajo y sitúa al sindicato entre las y los miembros de su propia comunidad; dentro del ámbito nacional, en la configuración de redes intersindicales más amplias y con más conexión con las demandas sociales en general; y la capacidad de crear vínculos internacionales, especialmente con asociaciones gremiales sectoriales.

5.3.1 Redes de cooperación en el lugar de trabajo

Entendemos como redes de cooperación en el lugar de trabajo a los enlaces que se realizan entre los sindicatos estudiados y otros sindicatos dentro del mismo entorno laboral, es decir, la unidad portuaria. El puerto es un ecosistema laboral de relacionamiento de varios colectivos de trabajadores/as, cada uno dedicado a distintas funciones relacionadas a la operación de la cadena logística de transporte.

En Barcelona, el sindicato de estibadores tiene vínculos con distintos actores relacionados al ámbito portuario porque comparten la misma adhesión a la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM). Esta organización nacional está divida en dos grandes grupos de trabajadores: la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP) y la Coordinadora Estatal de Trabajadores de los Puertos (CETP). La primera está compuesta por "trabajadores dedicados a la actividad de carga, descarga, estiba y desestiba de buques y a las labores complementarias de manipulación de mercancías realizadas en los puertos" (Coordinadora, 2023), mientras que la segunda por "trabajadores dedicados a actividades portuarias y de transporte marítimo, excepto estibadores, como amarradores, remolcadores, trabajadores no estibadores de las empresas estibadoras, consignatarios, transportistas, autoridades portuarias y administración pública, etc." (Coordinadora, 2024). En palabras de un dirigente, el sindicato OEPB tiene dos líneas de vinculación dentro del lugar de trabajo: con quienes forman parte de la misma CETM y otra línea de vinculación dirigida a distintos colectivos que no forman parte de esa coordinadora:

> Hay dos líneas (...) las que son vinculadas a nuestro propio sistema portuario, a nuestra comunidad portuaria, que sí tenemos trato con otros sindicatos, algunos están dentro de una federación con nosotros, como puede ser OTEP, USTP, que son trabajadores de empresas, taller, administrativos, están dentro de una federación junto con nosotros (...) y luego hay otros que no están en una federación con nosotros, pero los que son vinculados a la Unidad Portuaria, tenemos vinculación con ellos, hay sindicatos con los que tenemos relación con ellos y tratamos temas que sean para la mejora de la comunidad portuaria. (Entrevista, D7)

El puerto de San Antonio es diferente, debido a la heterogeneidad de las dirigencias, y tampoco se observó en el trabajo de campo una orientación clara sobre cómo y con quiénes vincularse en el lugar de trabajo. Es más, se vislumbró la existencia de colectivos de trabajadores que, si bien cumplen labores dentro del recinto portuario, no están sindicalizados, como son los guardias de seguridad. En palabras de una dirigenta:

> Todo se hace a nivel de federación, cada uno va con su sindicato y va a un paseo, pero no nos juntamos todos (...) porque yo salgo del trabajo a mi casa y no tenemos relaciones con otros sindicatos. ¿Por qué? No sé, porque no se ha dado, porque no se ha hecho la gestión, no se sabe. (Entrevista, D1)

De esta manera podemos observar la forma distinta en cómo se relacionan los sindicatos en sus respectivos lugares de trabajo: por un lado, vemos cómo las y los estibadores de Barcelona se vinculan con organizaciones que pertenecen a su mismo sector y con otras relacionadas con el sistema logístico del puerto; mientras que, por el otro, no existe un lineamiento claro en los sindicatos de San Antonio sobre qué actores existen en ese espacio, dejando entrever que no existe conexión incluso entre las federaciones del mismo oficio.

5.3.2 Redes de cooperación por fuera del lugar de trabajo: a nivel regional y autonómico

El debate sobre la creación de coaliciones por fuera del lugar del trabajo gatilla distintas posiciones en ambos puertos. El sindicato del puerto de Barcelona, si bien tuvo un fuerte arraigo a nivel local (Garau, 2008), especialmente durante gran parte del siglo XX en el barrio de la Barceloneta, en la actualidad sus vínculos son menores y están menos territorializados. La situación ha llevado a que, en distintas coyunturas, hayan tenido que salir a crear lazos de cooperación con otros colectivos de trabajadores/as fuera del puerto. Esta práctica de vinculación tomó fuerza en 2017, año en el que se desató el conflicto entre el gobierno y el sector por el cumplimiento de la sentencia del TJUE de 2014. Entre abril y junio de ese año, el sindicato, en palabras de un dirigente, recibió distintos gestos de solidaridad de otros sectores, lo que impactó en la moral colectiva durante el conflicto:

> Estábamos ahí en pleno decreto del 2017, (...) cuando un día era negro, y el otro día más negro, cualquiera que se acercaba a ti y hacía una declaración a favor tuya o a favor de tu lucha, para nosotros era un rayo de luz y lo hicieron muchos colectivos, desde médicos, profesores, las mujeres que limpian en casas, todos los sindicatos, todos, te hacen hacer una reflexión, primero, que agradeces el apoyo que te han dado porque te han dado rayos de luz y también te obligan a devolver ese rayo de luz en sus propios conflictos y ahora, cuando hay conflictos de otros colectivos, lo primero que hacemos es llamarnos, hemos estado con el de Nissan, estuvimos con ellos preparando reuniones y ayudando. (Entrevista, D8)

Este conflicto abrió un debate interno sobre cómo salir del aislamiento y prestar apoyo e, incluso, involucrarse con otras demandas y otros actores sociales y laborales.

> A raíz de las movilizaciones para luchar contra el real decreto, hubo todo un debate interno, es decir, siempre hemos sido un colectivo muy cerrado, y hubo una parte del comité que pensábamos que teníamos que abrirnos, no como profesión sino abrirnos como colectivo por la fuerza que teníamos, viendo que socialmente hay muchos sindicatos que han perdido esa fuerza, y para apoyarnos y hacernos fuertes. (Entrevista, D8)

El mismo dirigente profundiza que, al estar tan cerrado el sindicato a otros espacios laborales y sociales fuera del puerto, quedaban relegados a un segundo plano en las ayudas sindicales:

> Estábamos encerrados porque también la gente nos tiene como un-- a los estibadores como la magia portuaria [se ríe], pero realmente, bueno, los que nos piden ayuda siempre les hemos tendido la mano, siempre hemos hecho aportaciones no sólo económicas, sino aportaciones de imagen a muchos colectivos que nos lo han pedido. (Entrevista, D8)

En San Antonio, la discusión sobre la vinculación de los sindicatos con otros actores por fuera del lugar del trabajo está en un punto de mayor avance que en el puerto de Barcelona. No solo existe cooperación monetaria, sino incluso se han producido importantes movilizaciones en apoyo a otras demandas sociales. Este enfoque *sociopolítico* responde a una tradición histórica del movimiento sindical chileno (Campusano et al., 2017), que ha tomado una inédita fuerza en la estiba durante los últimos tres años a partir de la demandas sociales emanadas del estadillo social de 2019. En ese sentido, las y los dirigentes argumentan que la vinculación de los sindicatos con reivindicaciones políticas y sociales son señales de conexión con la población. Un dirigente indica que están lejos de ser una organización que represente y sea portavoz de las demandas sociales de un conflicto tan profundo como el acaecido en 2019, pero sí que existe un acuerdo común entre los distintos sindicatos del puerto sobre mantener esa línea de acción sociopolítica:

> No estamos tan ligados como para ser una organización de pueblo y trabajadores, pero sí cuando hay una necesidad del pueblo sí estamos presentes, y de hecho tuvimos una movilización hace muy poco que tuvo que ver con temas sociales. (Entrevista, D6)

Otro dirigente hace alusión, en esta línea, a que los problemas sociales no deben ser ajenos a la discusión sindical: "Hoy día somos sindicatos formados que, si bien no le gusta a todo el mundo movilizarse por temas sociales, yo constantemente o esta directiva está constantemente informándoles de lo que está sucediendo" (Entrevista, D3).

La vinculación de los sindicatos con el mundo social de la ciudad de San Antonio es un aspecto relevante para las y los estibadores. Un dirigente señala que la relación entre ellos/as y la comunidad es una relación afianzada, y que está coalición "sindicato-ciudad" se observa en distintos niveles y actores.

> Estamos muy insertos en el tema de las comunidades, el tema de la ciudad, nos involucramos, por ejemplo, con las organizaciones de hospitales, juntas vecinales no mucho, pero sí también en algún momento hemos tenido conversación, o sea, estamos bien insertos en el tema social y en nuestro entorno y en la ciudad-puerto. (Entrevista, D6)

En sintonía con la vinculación social, algunos sindicatos del sector privado de la ciudad han solicitado la ayuda y acompañamiento de las y los estibadores en sus respectivas negociaciones colectivas, y ellos/as, en su línea de cooperación sociolaboral, han accedido: "Hace dos años estuvo bien complicado el Sindicato de la Clínica San Antonio que no llegaban acuerdo y nosotros igual lo ayudamos" (Entrevista, D4).

El enfoque sociopolítico desplegado por los sindicatos de estibadores de San Antonio responde, paradójicamente, al debilitado sistema de relaciones laborales que enmarca sus negociaciones colectivas. Se ha observado que distintos actores sociales, que se encuentran fuera del ámbito laboral, han tenido un rol relevante a la hora de interceder en ciertas negociaciones colectivas que han tenido lugar a nivel nacional. Por ejemplo, representantes de la Iglesia católica y algunos alcaldes tuvieron, en su momento, un rol como mediadores en diversos conflictos entre las y los portuarios y las empresas en distintas ciudades del país. Un investigador señaló que la Iglesia tuvo un papel mediador en el conflicto de 2014 en la ciudad de Mejillones, debido a que las y los trabajadores realizaron en sus dependencias una huelga de hambre con el objetivo de llamar la atención mediática de la prensa y la comunidad de esa ciudad:

> La Iglesia estaba totalmente implicada, totalmente implicada en esa huelga, entonces uno ahora ve menos a la Iglesia metida en los conflictos portuarios, aunque, por ejemplo, para la huelga de hambre en Mejillones, cuando ya todo se había venido abajo el 2014, la huelga de hambre la hacen en la iglesia de la ciudad, la iglesia del pueblo, y como te decía en los otros casos uno la ve mucho menos. (Entrevista, D2)

Durante un conflicto portuario en la ciudad de Valparaíso en 2018, el alcalde de la ciudad se ofreció como mediador entre la empresa y los sindicatos involucrados. La participación de actores sociales y políticos en la resolución de conflictos laborales es una característica que asumen las negociaciones portuarias. En la medida en que los conflictos sean procesados dentro del sistema de relaciones laborales, estos actores irían desapareciendo en su rol de mediadores.

5.3.3 Redes de cooperación dentro del sector o gremio a nivel nacional: la importancia de las instancias sectoriales

Las negociaciones colectivas de ámbito nacional ya sean amparadas por el derecho laboral en el caso español como por los hechos -sin reconocimiento legal- en el caso chileno, son realizadas bajo la gestión de organizaciones sectoriales. Ambos puertos rechazan la intervención de otras organizaciones sindicales de tipo clasista en sus negociaciones colectivas, específicamente de la UGT, las CC.OO. y la CNT en el caso español, y de la CUT en el caso chileno. Si bien en España las Comisiones negociadoras del V Acuerdo Sectorial Estatal contaron con la participación de estas organizaciones en los siguientes porcentajes: Comisiones Obreras (CC.OO.) con una

representatividad de 4,3% y la Unión General de Trabajadores (UGT) con 8,2%, la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), que es la organización de representación nacional, contó con el mayor porcentaje de representación con un 82,5%.

En el puerto de Barcelona, a diferencia de otros puertos, "La Coordinadora" tiene el 100% de representación. Los principales argumentos para evitar la representación de estas organizaciones de corte clasista es que son instituciones jerárquicas y burocráticas alejadas del oficio de la estiba. Dentro del sindicato del puerto de Barcelona la crítica es aún más tajante, ya que apuntan que estas instituciones sindicales -debido al enfoque clasista que ostentan- se alejan del oficio y quitan prioridad a las demandas de la profesión: "Estas instituciones dejan de entendernos y lo ven mucho más (...) como otro sector más y no como el sector que es, es uno de los grandes motores de la economía de cualquier país" (Entrevista, D9). Esta visión crítica es hegemónica en el puerto de Barcelona, y se observa en que la única organización mayoritaria existente que representa los intereses de la estiba es "La Coordinadora". Otro dirigente señala que en sus negociaciones, debido a la representación gremial, solo se trabajan temas relacionados al oficio: "Ahí la importancia de que nosotros nos sentemos a negociar lo nuestro, sólo lo nuestro, aquí no hay factores externos, no hay otras variables que puedan modificar eso" (Entrevista, D17).

En Chile, debido a la inexistencia de negociaciones colectivas sectoriales formales y amparadas en el derecho, no hay cifras oficiales que nos permitan comparar con el caso español en los mismos términos de representación. Sin embargo, en las protestas nacionales más relevantes de los últimos años -especialmente de 2013 y 2014- y en las mesas que emergieron de estos procesos, las representaciones sindicales de la estiba están divididas en tres grandes organizaciones gremiales de ámbito nacional, que son: la Unión Portuaria de Chile (UPCH), la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI) y la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios (FENATRAPORCHI)[18]. A pesar de la alta heterogeneidad de liderazgos en el puerto de San Antonio, tienen una visión compartida de que la representación sindical debe ser ejercida por organizaciones gremiales. Algunos/as dirigentes/as señalan que las organizaciones de corte clasista, por sus marcados tintes partidarios, se alejan de los objetivos de la estiba:

[18] Información extraída de los dos documentos oficiales que reflejan a los actores más relevantes del sector: "Informe de la Comisión Especial Investigadora de las actuaciones de los órganos de la administración del estado en relación con la aplicación, evaluación e impacto de la Ley N°19.542 que moderniza el sector portuario estatal" (Cámara de Diputados, 2020); y "Mesa Laboral Portuaria. Informe para consideración de las autoridades" (MTPS-MTT, 2019).

> La misma CUT [Central Unitaria de Trabajadores], nosotros nunca nos hemos querido meter en temas políticos porque notamos que la central avanza a nivel de gobierno, son dirigentes pagados, nosotros no, nosotros somos totalmente autónomos y hemos logrado una autonomía política, autónomos de la empresa y hemos logrado una buena reivindicación social y laboral. (Entrevista, D21)

A pesar de la heterogeneidad de los sindicatos en ese puerto, varios dirigentes coinciden en que la UPCH es la organización sindical que tiene mayor adherencia, debido a que tiene un mayor compromiso con las demandas históricas del sector y más autonomía de las influencias de las empresas de muellajes. Además, se ha constituido en un actor que articuló en distintos momentos mesas de trabajo que avanzaron en mejoras laborales, como el proyecto que reconoce la media hora de colación (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020). Un investigador entrevistado explicó que el rol que cumple esta organización es más bien social y que tiene la capacidad de pensar políticamente al sector:

> La Unión Portuaria juega un rol social y político que no tiene ninguna otra organización sindical y que yo me atrevería a denominar una impronta clasista muy fuerte y que creo que quedó súper demostrado en el caso de la revuelta de octubre del año pasado [2019] (Entrevista, D2).

De esta manera, podemos observar que ambos puertos muestran una tendencia a la autonomía sindical, es decir, a ser representados por organizaciones de ámbito nacional que pertenecen a su propio gremio. La desconfianza a otras organizaciones clasistas se desprende de la incapacidad de estas de comprender la singularidad del sector y, en parte, por el exceso de burocracia a la hora de tomar decisiones complejas de un sector minoritario frente a otros dentro del universo que estas instituciones representan. En el puerto de Barcelona, la política del sindicato único con una solo representación es un elemento que incide en afianzar esta orientación autonomista. En el puerto de San Antonio, a pesar de tener un alto nivel de fragmentación sindical, existe un interés común de fortalecer una sola organización gremial que represente los intereses del sector.

5.3.4 Sindicatos transnacionales de la estiba: una síntesis histórica

Esta vinculación se caracteriza por las prácticas de solidaridad y colaboración -que se traducen en apoyo a episodios de sabotaje industrial- que ejercen los sindicatos más allá de las fronteras de sus respectivos estados nacionales. En ese sentido, para Lévesque y Murray, "en un contexto globalizado, también resulta imperativo que la solidaridad externa y la coordinación trasciendan las fronteras nacionales" (Lévesque & Murray, 2004: 27). La estiba tiene una larga tradición de activismo internacional en apoyo a solicitudes dentro de su mismo sector, así como frente a otros sectores, aunque esto último es menos frecuente, y han impulsado la creación de instituciones transnacionales que han coordinado este tipo de acciones para hacer viables las demandas del sector (Turnbull, 2006). En este apartado

presentamos las organizaciones internacionales más relevantes del sector y, posteriormente, cómo los puertos estudiados se sitúan en la creación de estos vínculos trasnacionales.

En la actualidad, el sector de la estiba tiene dos grandes organizaciones que representan sus intereses a nivel mundial: la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)[19] y la International Dockworkers Council (IDC). Ambas aglutinan a más de 500.000 estibadores/as alrededor del mundo. La ITF es la institución con mayor tradición e historia del sector, puesto que representa, además de la estiba, a diversos gremios ligados al rubro del transporte industrial, como la aviación civil, tripulantes de barcos, transportistas de carretera, de ferrocarril, transporte urbano y de turismo. Fundada en Londres en 1896, cuenta en la actualidad con cerca de 700 sindicatos en 150 países y con casi 20 millones de afiliados a nivel global (ITF, 2022). Esta organización comparte la representación sindical de las y los estibadores, particularmente en Europa, con la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), que tienen cerca de 5 millones de afiliados/as en 200 sindicatos ubicados en los 38 países dentro del espacio económico europeo y otros países de Europa Central y Oriental (ETF, 2022).

Debido a la relevancia estratégica de ambos actores en distintas instancias gubernamentales y empresariales que forman parte del sector del transporte industrial, la ITF y ETF han sido mediadoras en diversos conflictos de la estiba, siendo el más relevante el ocurrido en febrero de 2001 (Turnbull, 2006). En esa ocasión, la Comisión Europea decidió crear una propuesta de Directiva para elaborar lo que sería la liberalización de la estiba en el bloque de los países que en ese entonces formaban la Unión Europea. La apertura del "paquetes de puertos" gatilló, siguiendo a Turnbull, la "guerra" de ITF y ETF contra la Directiva. Durante ese proceso de arduas negociaciones, los sindicatos de la estiba lograron lo que algunos/as autores/as definen como una "estrategia de internacionalización". Definida como acciones de "cooperación sostenida y rutinaria con actores de otros países contra las acciones de uno u otro Estado u organización internacional" (Turnbull, 2006: 312), fue construida "entre los repertorios convencionales y no convencionales, y moldeada de manera informal y contundente por las acciones directas de los líderes sindicales, activistas y miembros" (Turnbull, 2006: 312). Uno de los motivos por lo que ITF y ETF se movilizaron para crear una fuerte resistencia, fue que el proceso de liberalización suponía dos grandes efectos: un deterioro de las normas de salud y seguridad derivadas del empleo de mano de obra menos calificada y, sin duda, más barata (Turnbull, 2006); y permitiría avanzar a otros sectores del transporte industrial, como el sector del transporte por carretera. Luego de meses de negociación y paralizaciones de advertencias coordinadas a nivel

[19] En inglés, International Transport Worker's Federation.

europeo, durante 2003 la propuesta de la Directiva fue rechazada por el Parlamento Europeo (PE).

En la actualidad, varios sindicatos portuarios chilenos asociados a la COTRAPORCHI tienen membresía en la ITF, mientras que su presencia en España es escasa.

La IDC, por otro lado, es una organización más reciente que nace precisamente como respuesta crítica a las gestiones de la ITF. Su aparición posterior al conflicto en el puerto de Liverpool en 1995 (Gentile, 2010), significó una fractura en la representación sindical hegemónica que tenía la ITF en el sector del transporte, y particularmente en la estiba. La IDC nació en 2002 con la impronta de una organización de base que, según señala su página web, se define como una "organización de clase trabajadora, unitaria, independiente, democrática, representativa y asamblearia" (IDC, 2023). Según las cifras publicadas en su sitio, la IDC cuenta con aproximadamente 120.000 afiliados/as y realiza asambleas generales cada dos años en distintos puntos del mundo.

Sin embargo, en 2021 esta organización sufrió una profunda fractura: los sindicatos más representativos de la UE se salieron por problemas y disputas internas, fundando otra organización, cuyo nombre es European Dockworkers Council (EDC). En la actualidad, según su sitio oficial, el EDC está "formado por 14 organizaciones sindicales nacionales de 12 países" (EDC, 2023), y una de las más relevantes es la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP), máxima organización gremial del sector en España, tal como hemos señalado anteriormente. Este quiebre ha significado, según diversas fuentes consultadas durante el trabajo de campo en el transcurso de 2022, un duro golpe para el unitarismo internacional que tanto ha caracterizado al sindicalismo de las y los estibadores. Dentro de la IDC, la solidaridad internacional no solo se manifestaba a través de los sabotajes industriales, sino que también, por medio del financiamiento que los sindicatos con mayor poder financiero, la mayoría ubicados en Europa y Estados Unidos, aportaban para la realización de viajes, actividades y congresos en el mundo. Por lo tanto, la separación de un grupo relevante de sindicatos de vasta experiencia de la IDC ha sido una pérdida de poder social para el movimiento mundial de la estiba. Las relaciones asimétricas entre los sindicatos del norte y el sur global, con la creación de esta organización, se vio profundizada al separar el movimiento por regiones, quebrando la unidad en torno a la escala sectorial. La mayoría de los sindicatos de América Latina afiliados a la IDC se han mantenido, e incluso se ha visto acrecentado el número de organizaciones afiliadas como reflejo de un proceso de mayor expansión.

A pesar de este quiebre, en la actualidad tanto la ITF como IDC siguen siendo las organizaciones más relevantes del sector a nivel mundial. Por lo tanto, cabe destacar sus diferencias, que son principalmente dos: que la primera representa a diversos

colectivos ligados al rubro del transporte industrial, mientras que la segunda defiende únicamente los intereses de la estiba. Esta característica nos lleva a la segunda diferencia que está asociada a la gestión sindical. Debido a la afiliación de diversos colectivos de distintos rubros del transporte, las gestiones de la ITF para procesar las demandas y conflictos de la estiba tienden a ser lentas y burocráticas (Fox-Hodess, 2022b). Mientras que la IDC plantea otro tipo de estructura interna que, según señala Fox-Hodess, "aumenta la eficacia del sindicalismo transnacional al eliminar capas de mediación burocrática que ralentizan la acción, fomentando una cultura de solidaridad militante entre los participantes" (Fox-Hodess, 2020: 1). Esta diferencia posiciona a ambas organizaciones en distintos modelos de gestión sindical: por un lado, a la ITF se le asocia a un sindicalismo burocrático o profesional, y, por el otor, la IDC estaría ligada a un sindicalismo democrático o participativo (Fox-Hodess, 2020).

5.3.5 Las coaliciones internacionales de los estibadores de los puertos de San Antonio y Barcelona

Dentro de este contexto de organizaciones sindicales internacionales se sitúan ambos puertos. Cuando realizamos el trabajo de campo en el puerto de Barcelona, entre julio de 2020 e inicios de 2021, observamos que el sindicato estudiado estaba asociado a La Coordinadora, organización que, a su vez, formaba parte importante de la IDC. Sin embargo, a la luz de lo relatado anteriormente, esta realidad ha cambiado. En la actualidad, el puerto de Barcelona no sólo forma parte importante de la EDC, sino que en su momento lideró el proceso de su creación. Este cambio, ha significado una reconfiguración del poder social por parte de este sindicato, porque, a diferencia de lo que sucedía anteriormente estando en la IDC, con la creación de esta nueva organización regional ha perdido vínculos con sindicatos de distintas partes del mundo.

En Chile, la ITF solo tiene presencia en la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI) y la Federación Nacional de Trabajadores Portuarias (FENATRAPORCHI), mientras que los puertos asociados la Unión Portuaria de Chile (UPCH) están vinculados fuertemente a la IDC. Sin embargo, en el puerto de San Antonio, luego de nuestro primer trabajo de campo en 2021, observamos que existían numerosas organizaciones sindicales que tenían distintos miradas sobre la importancia de los vínculos internacionales: estaban aquellos sindicatos que participan como miembros activos y lideran espacios de diálogos con otros puertos a nivel regional como representantes de la IDC, lo que incluía viajes y coordinación en caso de ayuda en negociaciones colectivas complejas en otros puertos; un segundo tipo de sindicatos lo componían aquellos que, comprendiendo la importancia de participar en organizaciones internacionales, no habían realizado las gestiones para activar la membresía; y, por último, otros sindicatos que, sabiendo de su existencia, no les interesaba participar. Dentro de esta heterogeneidad, las

federaciones más relevantes del puerto formaban parte del primero grupo y consideraban que era estratégica la vinculación internacional, como lo explica un investigador entrevistado sobre los vínculos del puerto chileno con la IDC:

> El IDC está más presente en Chile de lo que estaba hace cuatro años y más presente de lo que estaba hace diez, en San Antonio de hecho tiene una buena y fuerte mirada el IDC y eso se está extendiendo actualmente hasta el Biobío y ellos están muy conectados. (Entrevista, D2)

A pesar de las diferencias en las nuevas reconfiguraciones de los vínculos sociales en el ámbito internacional, tanto en el puerto de Barcelona como en San Antonio valoran como relevante la escala trasnacional, principalmente porque cada cambio en las industrias del sector, especialmente las transformaciones que sufren las navieras, barcos y operadores portuarios, afectan diversos eslabones del sistema puerto en red, y, por lo tanto, pueden provocar una reconfiguración de los oficios. La intercomunicación al interior del sector es algo que los sindicatos deben considerar al negociar, debido a que un cambio en un puerto lejano puede afectar directamente a otro, explica un dirigente de Barcelona:

> Antes pensabas que los acuerdos se resolvían localmente, los problemas se levantan más: tú empiezas con lo local, con esta empresa aquí, y luego vas pasando a la zona, y a la zona catalana porque puede haber barcos de un sitio a otro, a Madrid; luego vas a Europa porque cualquier cosa que te hagan tienes alguna sentencia que te puede hacer cambiar una ley; después de Europa ya te vas al resto del mundo porque hay un problema en Grecia, pero que incluso te puede afectar a ti. (Entrevista, D7)

En el caso de las y los dirigentes del puerto de San Antonio, debido a la lejanía del país y lo lento que ha sido el proceso de modernización de la infraestructura en el sector, veían con distancia los efectos que podían traer los cambios externos al ámbito nacional. Sin embargo, un dirigente planteó que esta postura de que los cambios son lentos y lejanos ha ido cambiando en el tiempo, especialmente por el ingreso de capitales extranjeros al país.

> Cuando nosotros iniciamos, o cuando yo me incorporé a la IDC, un dirigente emblemático de allá de Lirquén me decía: '¿Y para qué te preocupas de lo de afuera?'. Yo como cabro más joven lo miraba y decía: 'Este no cacha [entiende] dónde está parado [situado]. Y después pidió afiliarse a la IDC cuando apareció DP World. (Entrevista, D3)

En un segundo momento de trabajo de campo, a finales de 2022, pudimos observar que la heterogeneidad de posturas de las y los dirigentes respecto de la cooperación internacional, que expresaron un año antes, había sufrido modificaciones. La posición de participar en la IDC se había vuelto más transversal y varios/as dirigentes/as apostaron por participar en la organización, especialmente para comprender lo que está sucediendo en la industria: "Sí, sin duda, siempre es bueno

para saber en qué se está trabajando en nuestros alrededores y para dónde vamos apuntando. También tenemos la chance [oportunidad] de sacar algo en limpio y poder conseguir más cosas" (Entrevista, D18).

Ha habido varios hitos que reflejan la histórica relación que ha tenido la IDC con las y los portuarios de Chile en general y con el puerto de San Antonio en particular. Registros periodísticos muestran que desde sus inicios los presidentes de la IDC han visitado el país. Una delegación de dirigentes visitó particularmente el puerto de San Antonio en 2003 con el objetivo de "conocer en terreno la realidad de nuestro terminal y los problemas que tienen nuestros compañeros" (Mundo Marítimo, 2003), reza la nota. Otro evento relevante fue, durante los conflictos de 2013 y 2014, cuando la IDC mandó una carta de advertencia al gobierno de turno para llegar a un acuerdo con las y los estibadores, a fin de no tener que hacer un llamado internacional de sabotaje a las mercancías y buques que salieran de los puertos chilenos (Gaudichaud & Santibáñez, 2017). Este hito ha sido señalado por varios/as dirigentes/as, durante el trabajo de campo, como un factor que destrabó la negociación en ese momento. En 2021, durante un momento de alta tensión social, la IDC volvió a realizar otro llamado al gobierno para resolver los problemas sociales que afectaban a las y los estibadores, con la advertencia, nuevamente, de realizar un acto de sabotaje internacional (El Mostrador, 2021). Recientemente, en julio de 2022, el coordinador de relaciones laborales de la IDC, Jordi Aragunde, visitó Chile con el objetivo de reunirse con el presidente Gabriel Boric y el ministro de transporte y telecomunicaciones (IDC, 2022). En esa reunión, las y los estibadores nacionales, liderados por los dirigentes de los puertos de San Antonio y Ventanas, abordaron distintos puntos, con la aceleración de la creación de una nueva Ley General de Puertos entre las más relevantes (Portal Portuario, 2022). De esta manera podemos observar cómo la influencia de una coalición internacional puede, por medio de la presión, contribuir a la resolución de los conflictos que acontecen en el ámbito nacional. La participación en la IDC de las y los estibadores chilenos es un claro ejemplo de solidaridad internacional en momentos de alta conflictividad social.

En tanto, el sindicato del puerto de Barcelona ha experimentado procesos transformadores que han cambiado el funcionamiento de ciertos terminales, como fue la implementación del terminal BEST en 2012, por lo que sus dirigentes comprenden la importancia de construir organizaciones que puedan hacerle frente a la globalización industrial. En ese sentido, un dirigente argumenta que los sindicatos deben comprender las formas de organización de las empresas, tanto para imitarlas como también para mejorar sus métodos de resistencia: "Si las elites se están globalizando, por qué no nos vamos a globalizar nosotros, no tiene sentido, el dividir y vencerás es una realidad" (Entrevista, D15).

Hemos observado, en los distintos momentos del trabajo de campo, cambios que han reconfigurado las coaliciones internacionales de ambos puertos. Hemos visto cómo las y los dirigentes de San Antonio han comprendido la importancia de contar con el apoyo de la IDC para generar presión internacional; mientras que, en el puerto de Barcelona, debido al quiebre con esa organización, han quedado desconectados del movimiento de la estiba por fuera de la UE.

Tabla 17. Resumen de indicadores del poder social

Indicador	Barcelona	San Antonio
Creación de redes de cooperación por fuera del lugar de trabajo a nivel local y autonómico con el mismo sector, sociedad civil o partidos políticos.	• Vinculaciones coyunturales, no sostenidas en el tiempo, con otro tipo de organizaciones laborales. • Vinculaciones coyunturales, no sostenidas en el tiempo, con partidos políticos. • Apoyo desde el enfoque caritativo a casusas sociales. • Apoyo y vinculación con otros gremios, trasferencia de conocimiento en relación con procesos de negociación colectiva.	• Vinculación constante con otras organizaciones sociales y políticas. • Mayor diálogo social con el entorno. • Actores activos en la contingencia política.
Creación de redes de dentro del sector a nivel local, autonómico y nacional.	• Vinculación a La Coordinadora, organización sectorial a nivel nacional. • No existe vinculación con otras organizaciones sindicales nacionales (UGT, CC.OO. y CNT).	• Vinculación intermitente con la UPCH. • Escasa vinculación con organizaciones sindicales nacionales (CUT).
Capacidad de vincularse internacionalmente dentro del sector y solidaridad internacional.	• Participación por fuera de la IDC (quiebre de la IDC, la sección UE formó otra organización, EDC). • Vinculación dentro de la UE.	• Participación heterogénea en la IDC. • Baja participación dentro de América Latina, a menos que no esté financiado por IDC.

Fuente: elaboración propia.

5.4 Poder institucional

El poder institucional es "la capacidad [de los sindicatos] de asegurar y estabilizar influencias mediante estructuras jurídico-normativas o institucionales" (Durán, 2023: 80). Si bien los sindicatos de ambos países se desenvuelven en entornos institucionales distintos, los dos han podido posicionarse de manera tal que, en los últimos años, han obtenido victorias legales que les permiten hablar de construcción de poder institucional. Este poder emerge de los resultados de las diferentes luchas legales que los sindicatos han desarrollado con el objetivo de generar justicia a favor de sus intereses colectivos, es decir, la creación o incidencia en la creación de leyes, convenios colectivos, tratados internacionales y demandas legales que le sirven al sindicato para aumentar su poder institucional. En otras palabras, es el poder que se les confiere de mantener y ganar luchas que les sirven para avanzar en la conquista de derechos laborales dentro de las instituciones que les competen.

5.4.1 Capacidad de incidir y/o crear leyes para el sector

Durante los últimos años, ambos sindicatos han enfrentado negociaciones complejas que han significado cambios en sus respectivas legislaciones sectoriales. En España, el proceso iniciado en 2017 a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, que obligaba a las autoridades a romper el monopolio que en la práctica restringía el acceso al mercado de trabajo, hizo que el sector activara todas sus redes de cooperación institucional y políticas para frenar la ejecución de la sentencia. La reciente redacción del V Acuerdo Marco permitió a las y los estibadores mantener en la práctica varias garantías que existían en el sector antes de este proceso, como afirma un alto funcionario del puerto: "El Acuerdo Marco no va a representar cambios sustantivos de los que tenemos en Barcelona, no, seguro, lo que sí es que dará estabilidad a todas las partes, a la estiba y también a las empresas" (Entrevista, D10).

Debido a las dificultades de comprender el derecho laboral especial que regula la estiba, las y los trabajadores han realizado diversas acciones que las y los posicionan como conocedores de un sistema complejo que les otorga ventajas para negociar sus propios derechos, explica un dirigente:

> No es una profesión que se pueda regular sin saber de lo que se está hablando, es muy, muy concreta, muy específica, con unos sistemas bien particulares, muy alejado de una empresa normal de la calle, con sus jerarquías, sus estructuras y sus trabajadores. (Entrevista, D9)

Esta complejidad legal juega en la práctica a favor de las y los estibadores, ya que, como sostiene un funcionario del puerto de Barcelona, les permite impulsar proyectos de leyes con información detallada del oficio:

> Esa unidad del sector ha conllevado que hayan luchado y que tengan unas leyes ajustadas al sector de la estiba que les da la potestad de poder parar un puerto,

> porque no hay profesionales que pudieran realizar esas labores de manera inmediata. (Entrevista, D11)

Por su parte, para el caso chileno hay que remitirse a los años 2013-2014, cuando se produjeron huelgas con el fin de mejorar las condiciones del sector. Como resultado, se crearon dos proyectos de leyes: la ley corta, que garantizó la participación de las y los estibadores en espacios de decisiones sobre temas de seguridad, salud profesional y el establecimiento del derecho a descanso dentro del turno laboral. La creación de esta ley fue el paso para otra que se denominó "ley larga", cuyo objetivo era crear un nuevo pacto laboral dentro del sector, con mejores condiciones y más estabilidad para las y los trabajadores. Pero, como distingue un investigador entrevistado, la primera tuvo cabida mientras que la segunda ha debido enfrentar muchos obstáculos:

> La ley corta implicaba cuestiones que ya conocemos, que va desde la consolidación de los comités paritarios hasta el día del trabajador portuario, pero la ley larga precisamente tenía como objeto hacer un nuevo marco de relaciones laborales, y ese marco de relaciones laborales nuevo anduvo quedando botado y lo que lo reactivó fue precisamente la huelga de Valparaíso [del 2018]. (Entrevista, D2)

El proceso de elaboración de la ley larga ha llevado a que todas las organizaciones sindicales más representativas del sector -COTRAPORCHI, FENATRAPORCHI y la UPCH- tuvieran que participar en distintas instancias de negociación con el Estado y las empresas portuarias. Desde esa fecha hasta el primer trimestre de 2019 esos diálogos avanzaron, sin embargo, producto del estallido social (octubre de 2019) y posteriormente de la pandemia (marzo de 2020) el diálogo social se detuvo. Hasta ese momento se habían llevado a cabo dos tipos de acciones: la primera fueron reuniones de trabajo en el Congreso Nacional, particularmente en la Cámara de Diputados, bajo la modalidad de una Comisión especial investigadora en relación con la aplicación, evaluación e impacto de la ley N°19.542 de modernización del sector portuario estatal. La segunda, que ocurrió el mismo año, tuvo lugar con la publicación de un informe titulado "Mesa Laboral Portuaria. Informe para consideraciones de las autoridades", elaborado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo objetivo fue recoger las demandas históricas de las y los trabajadores para fortalecer el sector.

5.4.2 Negociar colectivamente a nivel nacional o sectorial en el sector de la estiba

Una de las grandes diferencias entre Chile y España radica en sus modelos de relaciones laborales, particularmente el ámbito de la negociación colectiva y la existencia de negociación ramal o sectorial. Observamos que en la estiba española existen instrumentos legales de negociación colectiva sectorial -como los acuerdos marco- que permiten promulgar leyes de ámbito nacional. Uno de los dirigentes

catalanes entrevistados indicó que la inexistencia de este instrumento dificultaría las condiciones mínimas del sector debido a la alta fragmentación de convenios que existiría en cada autonomía y puertos:

> El marco que te da el Acuerdo Marco es sectorial, una garantía mínima de condiciones para poder entrar en la negociación colectiva a nivel local, pero es una base mínima para poder negociar, si quitas ese paraguas es una batalla campal puerto por puerto, entonces las mismas empresas tendrían acuerdos totalmente diferentes de un puerto a otro, cuando la diferencia de un puerto a otro puede ser 70 u 80 kilómetros, nada más. (Entrevista, D17)

Hasta la fecha, el sector de la estiba ha firmado cinco acuerdos marco de ámbito nacional. El primero 1988, el cuarto en 2013 y el más reciente, el quinto acuerdo, inició su proceso de negociación el 1 de junio de 2017 y ha finalizado su tramitación el 4 de mayo de 2022. De esta manera, el marco institucional español permite negociar en distinto niveles, desde los ámbitos de la empresa, el autonómico y el sectorial, lo que los vuelve mecanismos institucionales favorables al movimiento sindical (Arrillaga, 2022).

La institucionalidad laboral chilena difiere precisamente porque no cuenta con diferentes niveles de negociación colectiva, particularmente del sectorial. La disolución de este último nivel 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. 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: 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, es decir, que las y los empresarios pueden gestionar en otras instancias productivas inferiores a la empresa -como departamento, planta productiva, establecimiento- 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: 87), mientras que el segundo es producto de que un "pequeño porcentaje de trabajadores que negocia se encuentra fuertemente fragmentado" (Durán, 2023: 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 de huelga, y sus dirigentes/as no tenían derecho a los fueros sindicales (Pérez, 2020). Esta figura debilitó la posición del sindicato y diluyó la efectividad de la negociación colectiva, de lo cual el sector de la estiba 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 sigan existiendo múltiples sindicatos, aun cuando se haya eliminado a los grupos negociadores. 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 las y los trabajadores, y abrió el camino a la reconfiguración del poder de negociación de los sindicatos.

Entonces, se desprende que mientras en España el marco de relaciones laborales exige la creación de estructuras de representación sindical de ámbito nacional, en Chile la falta de esta figura lleva a las organizaciones, en su intento de negociar para todo el sector por igual, a organizarse por fuera de la ley, como ocurre con el caso de la Unión Portuaria de Chile. La estiba chilena inició un proceso de unificación a nivel nacional creando esta estructura en 2010. 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. 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, sÍ negocian como un sector productivo, pese a que la legislación no lo permite, sobre todo en este sector apenas tienen una regulación" (Entrevista, D14).

Esta organización, sin reconcomiendo 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 empujar 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 UPCH ha sido objeto de investigación (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. La hipótesis más utilizada por las y los investigadores y dirigentes/as sindicales para responder a esta interrogante, proviene de la idea -trabajada por autores/as como Womack- de que la posición estratégica de la estiba en el sector del transporte en un país altamente globalizado le confiere un poder estructural,

cuyos efectos les permite negociar de mejor manera que otras y otros trabajadores (Womack, 2007).

Tabla 18. Resumen de indicadores del poder institucional

Indicador	Barcelona	San Antonio
Negociar colectivamente a nivel nacional o sectorial.	• Capacidad de negociar sectorialmente, debido a la legislación vigente. • Existencia de Acuerdos Marco en el sector.	• Capacidad de negociar sectorialmente por la vía de los hechos en circunstancias específicas. • No existe legislación que permita la negociación sectorial.
Capacidad de incidir y/o crear leyes para el sector.	• Capacidad de mantener las condiciones de la profesión. • Debido a los recientes cambios en el sector, se ha podido observar que han tenido la capacidad de mantener las garantías para la profesión, con la firma del V Acuerdo Marco.	• Capacidad de incidir en la creación de derechos laborales en distintas instancias institucionales, especialmente con el Estado. (conflictos de 2013-2014 y diálogo parlamentario 2019). • Debido a la legislación, los sindicatos se ven debilitados para hacer valer sus derechos laborales.

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 19 expone un cuadro comparado que evidencia cómo, en cada caso, existe distintos tipos de recursos de poder sindical.

Tabla 19. Cuadro comparativo de los RPS entre los puertos de Barcelona y San Antonio

Nº	Recurso Poder Sindical	Dimensiones	San Antonio	Barcelona
I	Poder asociativo	Cobertura, representación sindical y número de miembros	X	X
		Capacidad de adhesión de sus propios miembros al proyecto sindical en curso		X
		Capacidad de creación y gestión de patrimonio sindical: cuota sindical y gasto en infraestructura y personal		X
II	Poder estructural	Negociar colectivamente en el lugar de trabajo	X	X
		Posición de los trabajadores en el mercado del trabajo		X
III	Poder social	Creación de redes de cooperación por fuera del lugar de trabajo a nivel local y autonómico con gremios del mismo sector, sociedad civil o partidos políticos	X	X
		Creación de redes de cooperación dentro del sector o gremio y sociedad civil en general a nacional	X	
		Capacidad de vincularse internacionalmente dentro del sector o gremio y solidaridad con demandas de la sociedad civil	X	X
IV	Poder institucional	Capacidad de incidir y/o crear leyes para el sector	X	X
		Capacidad de negociar a nivel sectorial		X

Fuente: elaboración propia.

5.5 Recapitulación

A partir del análisis de los distintos poderes de los sindicatos de la estiba en los puertos de Barcelona y San Antonio, podemos argumentar que existen diferencias sustanciales en tres de los cuatros poderes: asociativo, social y estructural.

Observamos que en San Antonio, a diferencia de Barcelona, los sindicatos tienen una baja capacidad de gestionar y crear patrimonio sindical y de generar una postura y relato único frente a los procesos que acontecen en el sector, como consecuencia

de la alta fragmentación sindical dentro del puerto, pero también como resultado de un rasgo endémico del marco de relaciones laborales chileno.

Por su parte, vemos que el sindicato de Barcelona, a diferencia de los de San Antonio, tiene escasa inserción en los debates sociopolíticos nacionales y contemplan una red de apoyo basado en la apertura de conflictos relacionados a la coyuntura sectorial. Por lo tanto, se evidencia un sindicalismo de corte más corporativo que difiere de la línea sociopolítica de los sindicatos del puerto de San Antonio, en tanto vemos cómo busca redes y apoyos por fuera del marco de relaciones laborales para avanzar en su agenda sindical, mientras que Barcelona -a excepción de lucha contra la Directiva de 2017- mantiene sus conflictos dentro de las negociaciones sectoriales.

En Chile, la estiba se enfrenta a una legislación hostil que no le permite utilizar la potencia que le otorga el poder estructural, al mantener descontrolado el acceso al mercado de trabajo e impedir la negociación más allá de la empresa. Ambos factores debilitan su posición en la estructura económica, por lo que la utilización constante de la movilización y las huelgas se vuelven herramientas claves para conseguir avances legislativos. Por el contrario, a partir de la evidencia recopilada, recogemos que en España la legislación laboral le entrega garantías al sector para mantener el control sobre el ingreso al mercado del trabajo y le permite, como derecho fundamental, la negociación en distintos niveles.

Por último, el recurso de poder sindical que en ambos casos utilizan para aumentar su posición y fuerza en el marco de sus relaciones laborales es el poder institucional. Los sindicatos de los dos puertos utilizan sus capacidades de movilización: en el caso de Chile, para crear nueva institucionalidad y leyes que mejoren las condiciones del sector; y, en el caso de España, para mantener las garantías que tuvo el sector con anterioridad a los intentos de reforma de 2017. Así, observamos que en ambos casos se utiliza la legislación vigente para crear mayor poder institucional.

CAPÍTULO VI. ESTRATEGIAS SINDICALES DE LA ESTIBA FRENTE AL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LOS PUERTOS DE BARCELONA Y SAN ANTONIO

El presente capítulo tiene como objetivo explicar la emergencia de distintos tipos de estrategia de los sindicatos de la estiba en los puertos de Barcelona y San Antonio. Siguiendo el esquema del modelo de análisis, hemos señalado que las estrategias sindicales la componen tres elementos claves: recursos, objetivos y acciones.

En la primera parte del capítulo desarrollamos la dimensión de los *objetivos*, entendidos como la orientación final de la movilización de recursos. Los analizamos en el contexto de los procesos de gestión institucional de los cambios tecnológicos de los puertos en estudio. Precisamente, la movilización de los sindicatos está condicionada, como hemos señalado, por las formas en que la gobernanza portuaria gestiona los cambios modernizadores en los puertos. Para ello, en la primera parte de este apartado repasamos los cambios más significativos que han tenido los puertos en el campo de las trasformaciones logísticas y tecnológicas de los últimos años, respondiendo a la pregunta: ¿cómo ambos puertos se han insertado en el sistema global del transporte de mercancías?

A partir de este contexto, que es construido a partir de bibliografía especializada y documentos oficiales, pasamos a analizar los objetivos que los sindicatos se han trazado para comprender y afrontar estos cambios, respondiendo a la pregunta: ¿qué tipo de objetivos tienen los sindicatos a la hora de enfrentarse a estos cambios? Para ello, analizamos las entrevistas realizadas como principal fuente de información.

En la segunda parte del capítulo entramos de lleno al análisis de las *acciones* concretas que los sindicatos han desplegado frente a estos cambios. Para comprender mejor el contexto en el que se desarrollan estas acciones, abordamos los tipos de negociación colectiva que se despliegan en los puertos bajo estudio. Si bien en el capítulo sobre el contexto institucional hablamos de las distintas formas en que la negociación colectiva se desarrolla en ambos países, en esta ocasión la analizamos a partir de la percepción de las y los mismos trabajadores de ambos puertos, es decir, la percepción de cómo es el diálogo entre empresariado y trabajadores/as organizados/as.

En la tercera y última parte unimos los dos elementos analizados durante el capítulo, acciones y objetivos, y en forma de síntesis daremos forma a los tipos emergentes de *estrategias sindicales* que las y los trabajadores han desplegado frente a procesos de cambio tecnológico. Las preguntas que guían esta parte del análisis son

principalmente tres, de forma introductoria: ¿cuál es el contexto en el que se sitúan estas estrategias dentro del mundo de la estiba? ¿Qué cercanía tienen estas estrategias respecto de otras realizadas en distintas partes del mundo en el mismo sector? Y, como pregunta central de esta parte de capítulo: ¿cómo podemos caracterizar las estrategias sindicales que utilizan los sindicatos de la estiba frente a los procesos de cambio? En este apartado, nuestras principales fuentes de información serán las entrevistas realizadas en el trabajo de campo a las y los diversos actores.

El esquema de organización del capítulo es el siguiente:

- Contexto de cambios tecnológicos en los puertos de San Antonio y Barcelona.
- Objetivos y percepción frente al cambio tecnológico de los sindicatos de los puertos de Barcelona y San Antonio.
- Modelos de negociación y conflicto en Barcelona y San Antonio.
- Acciones sindicales en ambos puertos.
- Tipos de estrategias sindicales.

Este capítulo da respuesta al objetivo específico 4 (O.E.4): "En términos comparados, explicar los distintos tipos de estrategias sindicales en ambos puertos frente a los procesos de cambio tecnológico".

6.1 Contexto de las transformaciones logísticas en los puertos de San Antonio y Barcelona

El concepto de *hinterland* hace referencia a la zona de influencia que tiene un puerto, una plataforma logística o una ciudad respecto de su entorno. Hace varios años existe un amplio debate sobre el concepto clásico de *hinterland*, debido a que esta definición se ha vuelto insuficiente para comprender el posicionamiento de los puertos tras el proceso de contenerización del transporte de mercancía en el contexto de la globalización. La visión de que el espacio de influencia de un puerto es cautivo (dominado) por la proximidad y la cercanía se ha ido reconfigurado a partir de la creación de las nuevas zonas logísticas. Varios/as autores/as señalan que existe una transición de la noción de un *hinterland* cautivo a la de *espacios de competencia*, en donde los puertos se "han convertido en nodos de una red global, en lugar de puertas de hinterland controlados" (Debrie & Guerrero, 2006: 2). Desde este nuevo posicionamiento, los puertos desarrollarían discursos y prácticas para potenciarse como nodos y expandir su capacidad de drenar unos *hinterlands* cada vez más complejos (Debrie & Guerrero, 2006).

Visiones más recientes sobre los espacios de influencia portuaria han concebido un nuevo paisaje que cambia el concepto de redes portuarias a la de *puertos red*, es decir, "a la consolidación de varias plataformas portuarias unidas en una red mundial

que escapan tanto a las lógicas de redistribución como a las de inscripción local" (Debrie & Guerrero, 2006: 2). Es decir que los puertos han dejado de ser un espacio de entrada y salida de mercancía de sus espacios terrestres cautivos y han pasado a ser nodos de conexión e interfaz en un entorno altamente competitivo y global. Precisamente estos espacios de influencia portuaria son los nuevos territorios en disputa entre los emergentes actores transnacionales, y los puertos son piezas claves en la organización logística y el acceso a los mercados de producción y de consumo (Sanchís & Piqueras, 2003).

En este contexto de reconfiguración, los puertos, para aumentar su competitividad, han debido invertir en modernizar sus instalaciones, construyendo terminales especializadas, muelles de mayor profundidad, grúas de gran tamaño, nuevas vías de acceso que permitan una mejor intermodalidad y zonas de actividad logística fuera de los espacios propiamente portuarios.

> El tráfico aumenta sin cesar y las empresas se embarcan en una carrera de velocidad y de potencia logística para controlar o al menos estar presentes en los puntos neurálgicos de la red. Podría afirmarse que estar fuera del sistema de circulación es estar fuera del proceso de desarrollo. (Sanchís & Piqueras, 2003: 2)

La competencia entre puertos del mismo país o de zonas logísticas regionales transfronterizas ha sido el motor de la expansión de plataformas portuarias y de la inversión de grandes navieras como Maersk-Sealand, Nedlloyd, Evergreen, MSC, Hanjin-Senator y Cosco, que deciden el modo y orientación de la integración en la red mundial de aquellos puertos en donde se establecen.

Nos enfrentamos de esta manera a una reconfiguración del espacio portuario donde se insertan Barcelona y San Antonio. En la actualidad, ambos puertos son puntos estratégicos relevantes de sus respectivos países y regiones de influencia. Están situados en espacios geográficos claves que permiten la conexión de diferentes plataformas de intercambio logístico intercontinental. En el caso del primero, con el sur de Francia a través del ferrocarril, mientras que en el segundo con Argentina y el eje de Los Andes orientales, por medio del transporte en camiones. El puerto de Barcelona, a diferencias de los países del norte de Europa, cumple un papel estratégico como un nodo de conexión dentro del Corredor Mediterráneo, ruta de mercancías que une Europa con Asia a través de la conexión que brinda el canal de Suez. El puerto de San Antonio, a su vez, también conecta con Asia como uno de sus principales puntos de intercambio, por medio de la Ruta del Pacífico. Ambos puertos, desde sus respectivos espacios estratégicos de influencia, están conectados con las rutas que unen Europa y Sudamérica con Asia.

Tanto Barcelona como San Antonio tienen *hinterlands* complejos y densos, que superponen espacios y dinámicas logísticas intermodales que trascienden sus respectivos espacios de influencia regional o autonómica e -incluso- nacional. Según

varios/as autores/as, "la verdadera organización de los hinterlands portuarios parece ser más difícil de delimitar y representar" (Debrie & Guerrero, 2006: 4) debido a la propaganda comunicacional y de marketing que las mismas autoridades portuarias realizan sobre sus propias capacidades competitivas para atraer potenciales clientes. Las autoras Debrie y Guerrero, quienes estudiaron el caso de Barcelona, apuntan la "dificultad en los propios esquemas propuestos por las autoridades portuarias en los que, si la dimensión competitiva aparece bien representada, la dimensión 'red' de los hinterland destaca por su ausencia" (Debrie & Guerrero, 2006: 4). Por lo tanto, la medición exacta de las capacidades de influencia de un *hinterland* está en parte distorsionada por distintos factores, entre ellos, el mismo relato de los propios gestores de los puertos.

Para un acercamiento a los *hinterlands* de los puertos de estudios utilizaremos un esquema que divide en dos las escalas de comprensión de las zonas de influencia de un puerto: el *hinterland* continuo y discontinuo o competitivo. El primero hace referencia a la zona de influencia principal o fundamental que está conformado por un territorio de aproximadamente 200 kilómetros desde el puerto, mientras que el segundo de hasta 500 kilómetros de distancia, la que trasciende en varios casos la escala nacional (Vergara, 2018).

6.2 *Hinterland* continuo en Barcelona y San Antonio

El *hinterland* barcelonés es una trama compleja de conexiones, actores y escalas que se entrecruzan para dar soporte a la estrategia comercial de expansión del puerto. Para el puerto su *hinterland* más cercano está constituido por el noroeste ibérico, centro ibérico y sur de Francia. Este constituye un espacio de competencia con otros puertos españoles, particularmente con el de Valencia. La importancia del mercado estratégico de la Comunidad de Madrid y, en general, de la mitad norte española aparece como un área prioritaria para Barcelona (Debrie & Guerrero, 2006). En ese espacio se centra su estrategia intermodal, es decir, la conexión de diversas plataformas de transporte de mercancías, donde la ciudad de Zaragoza cumple el rol crucial para la consolidación del *hinterland* ibérico (Autoridad Portuaria de Barcelona, 2020: 37).

Para hacer funcionar este espacio de influencia, el Puerto de Barcelona cuenta con cinco representaciones comerciales, cuyo objetivo es consolidar y hacer seguimiento de la estrategia del puerto en red en los mercados cercanos: Zaragoza, centro-norte peninsular, Madrid, Lyon y Toulouse (Francia) (Autoridad Portuaria de Barcelona, 2020).

En tanto, para el caso de San Antonio, su *hinterland* más cercano está conformado principalmente por las regiones aledañas al puerto: Valparaíso, Metropolitana (Santiago) y de O´Higgins (Vergara, 2018).

De esta manera, podemos observar que la zona de influencia del puerto de Barcelona abarca un mayor número de localidades y regiones aledañas, llegando incluso al sur de Francia, mientras que el *hinterland* más cercano de San Antonio se remite a regiones aledañas en el marco del territorio nacional.

6.3 *Hinterland* discontinuo y competitivo en Barcelona y San Antonio

En el circuito del *hinterland* el ferrocarril es un componente esencial. Precisamente una de las estrategias de influencia del puerto de Barcelona es el uso de este medio de transporte. Existen operadores logísticos ferroviarios que desarrollan servicios ferroviarios con el puerto a través de terminales interiores, como con la Terminal Intermodal de Monzón (TIM), en Huesca, las terminales de PLAZA y Lta., en Zaragoza, y las terminales de Miranda de Ebro y Villafría, en Burgos (Autoridad Portuaria de Barcelona, 2020). Así, el puerto se configura como un nodo emergente de mercancía general y contenerizada, y se caracteriza por un modelo de crecimiento fundamentado en una estructura de conexiones más complejas que se especializa en comercio exterior, es decir, de importaciones/exportaciones derivadas de su base territorial asociada y complementaria (González-Laxe, et al., 2015).

El uso del ferrocarril por parte del puerto de San Antonio es más complejo y escaso, debido a una serie de problemas que están relacionados a falta de infraestructura, ya que el país

> carece de una estrategia multimodal coherente para el transporte de mercancías. Esto se manifiesta de diversas formas, incluida la falta de inversión, sin prioridad para el transporte de mercancías por ferrocarril, desafíos de gobernanza, subutilización de redes ferroviarias privadas y subvenciones al transporte por camión. (Merk et al., 2016: 6)

De esta manera podemos observar que San Antonio tiene una influencia a escala nacional y por medio del uso intensivo de camiones, cuyo radio de influencia comercial aumenta solo en algunas regiones por el norte y sur, específicamente entre las regiones de Coquimbo y Biobío, respectivamente. La conexión con Argentina es menor debido a la importancia de Valparaíso en esa ruta comercial.

A nivel internacional, Barcelona tiene una orientación competitiva en dos niveles: nacional, es decir, entre puertos españoles (Barcelona, Valencia e incluso Bilbao), e internacional, que corresponde a un posicionamiento en relación con el puerto de Marsella, aunque igualmente con Amberes y Le Havre, activos en Bélgica y Francia, respectivamente.

San Antonio, como puerto nacional líder, compite a nivel internacional con el puerto de Callao (Perú) en la costa pacífica, y sirve como puerto de internación de Argentina.

La importancia de los puertos corresponde a su inscripción en unos espacios de abastecimiento en los que la distancia al puerto y la configuración espacial de los territorios y de sus recursos, continúan siendo variables clave de la ecuación portuaria (Debrie & Guerrero, 2006).

6.4 La dispar forma de modernizar puertos: los casos de Barcelona y San Antonio

Los modelos portuarios de Chile y España se asemejan en la medida que permiten concesionar terminales portuarios de interés público por medio de licitaciones nacionales e internacionales. Estos procesos conllevan el establecimiento de cronogramas de obras de infraestructura obligatoria y de equipos facultativos para mejorar el rendimiento de los espacios privatizados. En ambos país la apertura a la privatización ha tenido como objetivo aumentar la competencia de las terminales (González-Laxe et al., 2015).

2012 fue un año importante en el funcionamiento del puerto de Barcelona. Se inauguró en el muelle Prat, luego de seis años de construcción, la terminal semiautomática de contenedores Barcelona Europe South Terminal (BEST) a cargo del conglomerado Tercat-Hutchison Port Holding, de capitales chinos. En palabras del entonces director del Puerto de Barcelona, Sixte Cambra: "La nueva terminal supone un salto cualitativo en cuanto a tecnología en lo que a terminales de contenedores portuarios en el Mediterráneo se refiere" (elEconomista, 2012). La inversión significó diversos cambios en el muelle Prat: la construcción de 2.100 metros de línea de atraque de barcos; el aumento de la capacidad de transferencia de contenedores a un tope máximo de 2,6 millones de TEUS; la instalación de 18 grúas Super-Post Panamax con capacidad de manipular buques de hasta 22 TEUS; y el aumento de calado (profundidad) del terminal a 16,5 metros en una primera fase y a 18,5 en una segunda etapa, entre otras modificaciones. Todo lo anterior significó una inversión de más de 500 millones de euros.

Este cambio tecnológico significó que Barcelona pasara a ser el único puerto semiautomatizado del Mediterráneo y que sus trabajadores/as vivieran un cambio en sus funciones y labores. La inauguración fue el hito cúlmine de un largo proceso de concesión y posterior construcción sobre el cambio del funcionamiento del puerto y la visión de las y los actores sobre este fenómeno.

El puerto de San Antonio vivió un proceso de menor envergadura, pero que significó un hito relevante en su modernización. En 2019, el grupo DP World se convierte en el accionista mayoritario de Puertos y Logística S.A. (Pulogsa), matriz de Puerto

Central en San Antonio. 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 NRS; más de 2.000 enchufes para contenedores refrigerados, y un moderno software de gestión de contenedores Navis.

6.5 Objetivos y percepción sindical frente a los procesos de cambios futuros

6.5.1 Barcelona: adaptación y competitividad

Las entrevistas realizadas a dirigentes/as del comité de empresa del único sindicato de la estiba en el puerto de Barcelona han explicitado que la adaptación es una condición necesaria para comprender los cambios que se avecinan en el sector. De igual modo, las y los entrevistados reconocen que la adaptación es un proceso complejo y difícil de alcanzar, y que la antigua organización del trabajo es una forma de costumbre que contribuye a ralentizar cualquier proceso de cambio. Un dirigente señalaba precisamente que "los puertos son elementos que llevan siglos, entonces eso lo que conlleva es que muchas veces las costumbres son costumbres muy arraigadas, entonces los cambios en estas costumbres son muy duros, muy complejos" (Entrevista, D11). Por lo tanto, la introducción de nuevos procedimientos en los procesos de productivos sería complejo de asimilar, especialmente para trabajadores/as de mayor edad y antigüedad, quienes serían más propensos/as a ser reemplazados/as frente al cambio. Un dirigente relata que estos/as trabajadores/as fueron en su momento las y los más reacios a los cambios, asumiendo una postura radical de no adaptarse:

> La gente más mayor, y no eran tan progresistas en este sentido, porque ellos habían vivido el puerto de otra manera incluso que nosotros lo conocemos de otra manera (...) entonces hubieron muchos debates internamente sobre una visión más progresista, una visión más agresiva, más de que esto era en contra del sector y de la profesión. (Entrevista, D9)

El objetivo de adaptarse va acompañado de la idea de que cuanto mejor adaptados/as estén, mayores beneficios tendrá el puerto y, por lo tanto, ellas y ellos mismos. La noción de productividad, en cuanto sacar el mayor rendimiento del complejo proceso productivo, aparece también como un objetivo citado por las y los trabajadores, quienes afirman que mientras más competitivo sea el puerto, más

trabajadores/as se necesitarán. Este fenómeno traería uno de los beneficios más relevantes: el aumento salarial. Un dirigente es claro en plantearlo: "Tengo que intentar que las empresas ganen dinero, porque si no ganan dinero van a cerrar, y si cierran estamos en la calle" (Entrevista, D15). Para lograrlo, según las entrevistas, las y los estibadores compartirían -en cierta medida- la mentalidad de riesgo con el empresariado. El enfoque orientado al aumento la producción responde, según las autoridades, a una mentalidad particular que no se observa en otros sindicatos dentro del puerto, como resume un funcionario:

> Su mentalidad hay algo que la diferencia del resto de los sindicatos, esa mentalidad tiene que ver con lo que he dicho antes, ellos de alguna forma participan de los beneficios, si no trabajan no cobran (...) y eso hace que las líneas apuesten más por Barcelona, todavía podrán trabajarlas. (Entrevista, D10)

Para comprender esta postura, cabe recordar que las y los estibadores en Barcelona tienen una alta variabilidad salarial, por lo que su ingreso depende de la capacidad productiva de cada jornada de trabajo, esto es, de la movilización de carga que se alcanza turno a turno. Esta presión por la producción, por aumentar la capacidad de transferencia, los lleva a comprender que mientras más competitivo sea el puerto más trabajo existirá. Una dirigente lo sintetiza de la siguiente manera: "Entonces, al final, que ganen dinero pero que inviertan en el puerto, porque si no invierten en el puerto y no traen empleo, vamos a tener que buscar un acuerdo, porque o sino una de las partes se equivoca" (Entrevista, D15).

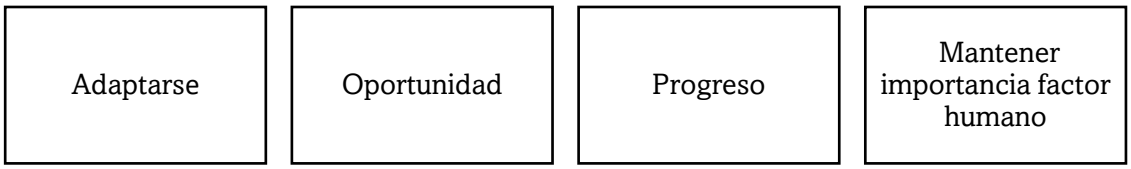
Otro propósito que fue señalado por las y los estibadores en las entrevistas fue buscar que el factor humano sea relevante en la ecuación económica del proceso de trabajo. Es decir, volver imprescindible para la empresa a la y el trabajador, aun cuando sea necesario el ingreso de la tecnología en la unidad productiva.

> A lo mejor la empresa dice: 'Me ahorro factor humano y prefiero trabajar con una productividad de 15 o de la mitad, pero que sea estable en el tiempo para su presupuesto', y si van a eso… yo tendré que intentar que el humano siga siendo necesario, pero hay cosas en la vida que no te puedes enfrentar al avance tecnológico, al 5G, el 5G nos da pánico a todos, pero hay que verlo. (Entrevista, D8)

De esta manera, para estas y estos trabajadores la adaptación es un objetivo que les permitirá negociar los cambios en el puerto. Mientras mejor y más rápido sea el proceso de adaptación, el puerto tendrá la capacidad de mayor transferencia de carga, lo que se traducirá en mejoras salariales. Las entrevistas evidencian que para las y los estibadores la resistencia al cambio sería contraproducente, no beneficiosa, en tanto el conflicto sería un proceso desgastante y poco productivo. En ese sentido, los/as estibadores ven como una oportunidad el cambio que se producirá en el puerto, tal, como expresa un dirigente:

> cuando en el 2010 conocimos que iba a ver la primera terminal semiautomática, que era un proyecto que se estaba trabajando, lo enfocamos desde una oportunidad de cambio, y creo que es algo que es muy bueno para el puerto, muy bueno para los estibadores, si tanto empresas como trabajadores lo entendemos así. (Entrevista, D9)

Figura 16. Ideas relevantes frente al proceso de cambio tecnológico por parte de los sindicatos del puerto de Barcelona



Fuente: elaboración propia.

La importancia de la adaptación movilizará, como veremos a continuación, una serie de acciones que nos permiten señalar que la automatización es vista como una oportunidad inspirada en la idea de progreso.

6.5.2 San Antonio: pasividad

El caso de San Antonio se presenta distinto al anterior. En parte porque las y los trabajadores de este puerto no han vivido grandes cambios tecnológicos en sus procesos de trabajo, no han debido articular una respuesta concreta frente a modificaciones que hayan significado un giro radical a su forma de trabajar. Frente a un futuro que asoma lleno de transformaciones, las y los trabajadores se han planteado ciertos objetivos que, a diferencia del caso barcelonés, se ven más difusos.

Para algunos asesores, la falta de claridad de cómo enfrentar los procesos de cambios tecnológicos se debe en gran parte a la ausencia de un debate profundo sobre los cambios que está experimentando el sector. Es más, son explícitos en señalar que no existe capacidad en la actualidad para dar una respuesta articulada a 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). Lo interesante de esta afirmación es que las y los estibadores, al no ver el problema, no presentan un plan para enfrentarlo. En ese mismo sentido, una autoridad del sector dice: "No les preocupa la automatización, pero esto (…) está pasando ahora y ha venido pasando hace mucho tiempo" (Entrevista, D. 5). Sin embargo, esta visión de asesores y autoridades contrasta, en parte, con la mirada que exhiben las y los propios trabajadores, quienes afirman que les parecería oportuno un proceso de modernización, especialmente de la infraestructura, pues considera que diversas

herramientas y máquinas de trabajo deben renovarse porque están obsoletas y funcionan defectuosamente.

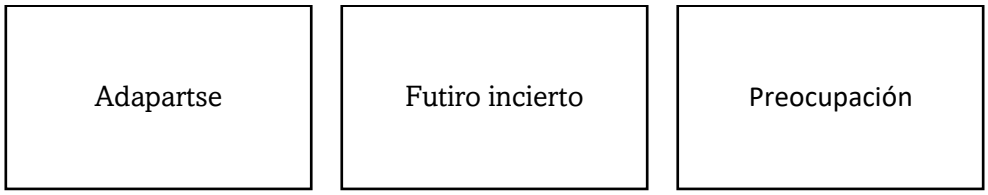
> Nosotros estamos luchando porque se compren dos grúas más altas, porque están llegando buques más grandes, los tractores también más *ad hoc* porque son viejos, entonces son varias cosas que se pueden mejorar porque el espacio es el mismo. (…) El sábado va a llegar un buque y trae 4.000 contenedores, entre descarga y embarque, entonces es el doble de cuánto se veía antes. Y estamos en el mismo espacio, en el mismo rodado, entonces como que esos detalles empezamos a decir como qué podemos mejorar. (Entrevista, D4)

Se observa que existe una aproximación de algunos/as dirigentes/as que buscan en la modernización de los artefactos portuarios una mejora en las condiciones de sus trabajos. No obstante, esta visión no es generalizada, sino más bien predomina la ausencia de objetivos nítidos frente a los cambios tecnológicos. Los agentes del Estado, el empresariado y las y los trabajadores conciben los cambios tecnológicos como lejanos e inciertos. Como señala este dirigente: "Ni las empresas, ni los trabajadores, ni el Estado están preparados para esta ola, y nos viene encima, y, como los terremotos, no es una cosa que podamos evitar" (Entrevista, D13).

Si bien tienen conciencia de que los cambios llegarán en algún momento, no hay registro de cambios radicales en la organización del trabajo que favorezcan la creación de un plan de acción, especialmente por la pasividad mostrada por las y los mismos empresarios dueños de las concesiones de los terminales. Para las y los trabajadores, estos actores están lejos de emprender un proceso de cambio tecnológico, incluso de modernizar los artefactos de las instalaciones que, como señalan, no están en buen estado. Es así como algunos dirigentes expresan la actitud pasiva del ecosistema portuario en San Antonio:

> Obviamente que pone en peligro a cualquier trabajador, y nosotros si nos viéramos en esa situación también nos pondríamos, nos preocuparíamos y trataríamos de defender, también pondríamos en el foco el tema de la estiba y los trabajadores que trabajamos en ello, pero acá el tema (...) no sé si estamos muy retrasados en Latinoamérica en el tema de los cambios de automatización o simplemente los empresarios que trabajan acá no tienen en la cabeza reemplazar la gente por una máquina. (Entrevista, D6).

Figura 17. Ideas relevantes sobre la pasividad frente al proceso de cambio tecnológico por parte de los sindicatos del puerto de San Antonio



Fuente: elaboración propia.

6.6 Modelos distintos de negociación y conflicto en los puertos de San Antonio y Barcelona

Los sistemas de negociación colectiva en Chile y España son distintos, y las formas que asume el conflicto laboral también. Mientras en Chile la negociación colectiva se suscribe al nivel de la empresa, en España existen distintos niveles de negociación, con el ámbito nacional como un componente institucional relevante.

¿Cómo podríamos caracterizar los tipos de negociaciones que existen entre las empresas de la estiba con los sindicatos de los puertos de San Antonio y Barcelona? A partir del análisis de las entrevistas, podemos plantear que la forma en que se comunican los sindicatos con la empresa predispone el cómo se negociarán posteriormente los cambios en la organización de los procesos de trabajo. Ambos sindicatos expresan que las negociaciones colectivas son dialogantes, donde los mecanismos están reglados y se logran consensos a la hora de llegar a diversos acuerdos.

6.6.1 Barcelona: "No señores, no nos podemos hacer daño"

El subtítulo de este apartado nace de una oración que un dirigente del puerto Barcelona expresó para reflejar la buena convivencia que existe entre estibadores/as y empresas del rubro en su lugar de trabajo. En diversas entrevistas, las reflexiones de este tipo se repiten, lo que refleja que las negociaciones con las empresas estibadoras tienen una orientación hacia los acuerdos de forma dialogante, así como hacen hincapié en que existe plena confianza en que ambas partes sacarán el mejor rendimiento a los resultados de la negociación. Un dirigente explica tal comportamiento así:

> Después de tantos años trabajando, que las empresas casi son las mismas y más si nosotros llevamos un montón de años, no hay goles por las espaldas ni hay un 6-0, intentamos las dos partes que el funcionamiento sea bueno para todos, intentamos hacer lo justo, porque si tus ganas 6-0 te quedas con el 6-0, pero te quedas sin tráfico y sin barcos. (Entrevista, D7)

El mismo dirigente señala que la existencia de convenios de larga duración son expresión de estas confianzas y que generan las condiciones para la renovación posterior sin tener que llegar a paralizaciones y conflictos:

> Entonces lo que nosotros hemos hecho es en todas las negociaciones es hacer un convenio largo, no hemos tenido conflicto nunca por una negociación de término de convenio, siempre tiramos el convenio largo y estamos con la calma de poder negociar. (Entrevista, D7)

> Yo creo que en una negociación todos tenemos claro que tenemos que ceder una parte para llegar a un acuerdo, las dos partes, todos estos años hemos podido evitar el conflicto para no llegar a Madrid. (Entrevista, D7)

6.6.2 San Antonio: negociamos, pero con desconfianza

El caso de San Antonio no se aleja de este tipo diálogo, al reconocer las y los entrevistados que, como regla general, las empresas respetan los acuerdos y derechos laborales adquiridos en el tiempo. Un dirigente lo describe así: "Está más o menos todo ordenado (...) ya sabemos lo que vamos a pedir, los puntos y más o menos en qué cuadrados nos tenemos que mover" (Entrevista, D4). Existe un consenso con los empleadores en respectar los derecho laborales fundamentales, como lo señala un dirigente de Puerto Central:

> No tenemos mayores problemas con las empresas, por lo menos en la que yo trabajo con el tema de los permisos sindicales, uno se puede ausentar del trabajo cuando tiene reuniones, entonces en ese tipo de cosas no tenemos problemas con la empresa, no nos exigen venir a trabajar cuando estamos en labor sindical. (Entrevista, D6)

En el caso de San Antonio, el buen diálogo con las empresas no necesariamente se traduce en que las relaciones terminen de la misma forma en la que iniciaron. Precisamente, uno de los problemas de este puerto es que, durante el desarrollo de las negociaciones colectivas, los desencuentros aparecen y son proclives a generar paralizaciones costosas para ambos actores. Un dirigente internacional ve que este problema no es particular del sector en Chile, sino que en Latinoamérica diversos sindicatos -algunos fuertes y conectados- están encontrando dificultades para generar capacidades de negociación.

> Y sí es una tónica que se está viendo mucho en Latinoamérica, ya no tanto la atomización sindical, en Argentina hay dos federaciones fuertes, en Uruguay hay una y en Brasil hay tres pero bien conectadas, sino la falta de capacidad de negociación colectiva. (Entrevista, D21)

En definitiva, ambos sindicatos tienen relaciones dialogantes con sus empleadores, sin embargo, a la hora de llegar a acuerdos, San Antonio tiende a expresar más desconfianza en los resultados de las negociaciones que Barcelona.

6.6.3 Dinámicas de conflicto y negociación

Aunque ambos sindicatos coinciden en que la utilización de la movilización -paralización de las faenas de trabajo- es un tipo de recurso al que se llega como última estrategia, en la práctica para los sindicatos de San Antonio es una acción utilizada con mayor frecuencia e intensidad para zanjar los acuerdos colectivos, incluso llegando a huelgas y acción directa de forma recurrente. Tal como refiere un investigador respecto del caso de San Antonio: "Se les asocia más bien a una dinámica de conflictos que en algunos casos, sobre todo eso, está muy marcado por la recurrencia a formas de movilización que se caracterizan precisamente por su agresividad" (Entrevista, D2).

Para Barcelona, la paralización o la huelga es vista como un recurso que escasamente se utiliza, ni para presionar ni para llegar acuerdos; es más, dicen que no han apelado a este tipo de acciones hace varios años.

El fenómeno de la conflictividad laboral en Chile, específicamente la huelga[20], "es limitada y poco extensiva entre el conjunto de trabajadores" (Pérez et al., 2017: 156). Sin embargo, en los últimos años las huelgas ilegales, que no están contenidas en el marco de una negociación colectiva reglada, se han ido incrementando notablemente (Observatorio de Huelgas Laborales, 2022), como un recurso cada vez más utilizado por las y los trabajadores para llegar a acuerdos con su empleador. Aun así, el patrón regular del fenómeno de las huelgas en ese país tiende a concentrarse en la gran empresa y se consolida en pocas ramas económicas. Precisamente las y los trabajadores portuarios forman parte de ese grupo, en donde la huelga es utilizada con especial recurrencia debido a que pertenecen a conglomerados dirigidos por grandes empresas y a un sector estratégico de la economía nacional.

Las huelgas en el sector portuario son el resultado de dos circunstancias: primero, como procedimiento (fase) dentro de una negociación colectiva reglada/legal, y, segundo, como mecanismo de presión para la resolución de un conflicto social generalizado o contra el Estado, que se materializa a través de huelgas extralegales (huelgas no legales)[21], por fuera de una negociación colectiva reglada. Algunas investigaciones indican que estas manifestaciones no son necesariamente resultado

[20] Definimos huelga como: "Toda acción de disrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores, para el logro de una reivindicación común. Es por antonomasia, la fuerza objetiva y específica de los trabajadores, porque refiere al único recurso que estos poseen dentro de la empresa capitalista: su fuerza de trabajo. En este sentido, la huelga tiene por fuerza instrumental dañar la producción. Es una acción de resistencia al control patronal. Sus demandas pueden ser por transformaciones en el centro laboral, en sus distintos niveles; o bien, pueden apuntar más allá de la empresa: a un conjunto de capitales, a un conflicto social generalizado, o al Estado" (Pérez et al., 2017: 156).

[21] Existe un amplio debate sobre este concepto. Cfr. Medel y Pérez (2017), y Pérez, Medel, y Velásquez (2015).

de reclamaciones de actores que carecen de derechos laborales, sino que son acciones de quienes tienen una cierta autonomía de la legalidad (Medel & Pérez, 2017), como es el caso de la estiba. Esta cierta autonomía de la legalidad es quizás la característica que define la forma en que se expresa el conflicto en la estiba en distintas partes del mundo. En España se puede observar en la sobrevivencia de su modelo de contratación que, contra distintas resoluciones judiciales tanto nacionales como de la Unión Europea (Ballester, 2014), ha persistido y se mantiene hasta el día de hoy.

El fenómeno de la conflictividad portuaria en Chile es un fenómeno recurrente (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020). Esta forma de canalizar sus demandas es también un problema para las mismas dirigencias que están a cargo de las negociaciones, quienes expresan:

> Es desgastante tanto para los trabajadores como para la compañía (...). Están negociando ahora los Muellaje Central con las complicaciones que puede tener dos meses de negociación, inclusive pensando en un paro, y concluido eso pensar en un proceso de negociación con la gente de puerto, esa dinámica creo que no tiene ningún sentido. (Entrevista, D3)

El caso de Barcelona, como hemos indicado anteriormente, es distinto. Aquí prima el diálogo y el acuerdo:

> Lo que intento siempre con las empresas es llegar a acuerdos, como ellos saben que yo tengo un convenio me lo han de respetar y yo respeto el suyo cuando me piden, siempre intentan pedirme lo justo, no más, porque o sino yo no se los voy a dar, y nunca pedimos justo, no pedimos de más, hay gente que piensa que hay que pedir 20 para llegar a 16 cosas, entonces ellos saben que si pido 16 es que quiero 16, no voy a bajar a 14, quiero 16. (Entrevista, D7)

6.7 Acciones sindicales frente al cambio logístico-tecnológico de los sindicatos de Barcelona y San Antonio

Luego de haber recorrido los distintos objetivos y formas de negociar que están asociados a los sindicatos estudiados, pasamos en esta sección a analizar de manera concreta las *acciones de ambos sindicatos***.** Entendemos por acciones sindicales toda manifestación explícita que los sindicatos generan para evidenciar y publicitar sus demandas, ya sea frente a la sociedad, enmarcadas en reivindicaciones de tipo social, de cara al empleador, en relación con demandas laborales y/o frente al Estado, traducidas como demandas por derechos sociales y laborales. El estudio de estas acciones sindicales explicitan el modo en que los sindicatos se adaptan e innovan en un contexto signado por el neoliberalismo y la globalización (D'Urso, 2016; Frege & Kelly, 2003; Julián, 2018).

En términos generales, ambos sindicatos han expresado que los cambios tecnológicos son fenómenos que traen "progreso" y son "virtuosos" para el sector. Un trabajador de San Antonio explica que "los trabajadores de acá vemos que los cambios que se están haciendo son virtuosos en el sentido que van generando más pega [trabajo] y obviamente que nosotros sigamos estando ahí en el *top ten* latinoamericano" (Entrevista, D6). En Barcelona muestran la misma percepción:

> Los cambios productivos, de automatización, creo que el primer éxito es verlos como una oportunidad, encarar este tema desde la perspectiva de que es una oportunidad de cambio, es una oportunidad de transformación del sector. (…) Nosotros cogimos la visión progresista, hicimos verlos a las empresas que eran una oportunidad para el puerto, una oportunidad para todo el sector portuario. (Entrevista, D9)

Sin embargo, advierten que para mantener esta visión es necesario que se garanticen ciertas condiciones, como mantener los ingresos y que la adaptación no devenga en la eliminación de los oficios y, por consiguiente, de trabajadores/as.

Para abordar estos retos, ambos sindicatos han tomado acciones concretas que les han permitido tener mejores condiciones para negociar. El caso español es más evidente. En lo sucesivo se describirán acciones colectivas que han tomado para enfrentar el proceso de semiautomatización desarrollado a partir de 2012 en su puerto. El caso de San Antonio, en cambio, se presenta más difuso en gran medida por la falta de experiencias de enfrentamiento a cambios radicales, pero las y los dirigentes identifican una serie de posibles acciones que desplegarían a fin de negociar los cambios tecnológicos potencialmente venideros.

6.7.1 Acción 1. San Antonio y Barcelona: preocupación frente al desempleo tecnológico

La literatura señala que una de las primeras precauciones de las y los trabajadores al enfrentarse a los cambios tecnológicos es la pérdida del empleo (Martínez et al., 2021). Este fenómeno lo han denominado "desempleo tecnológico". Los sindicatos estudiados no escapan a estas preocupaciones. Si bien ambos sindicatos señalan que es relevante realizar este proceso cuidando los derechos laborales de quienes deben abandonar el puerto, ya sea por la vía de la jubilación anticipada o por el camino de la reconversión laboral, difieren respecto de tomar acciones frente a este fenómeno.

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, D14)

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 un 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)

Por su parte, en Barcelona una de las primeras acciones que pusieron en marcha fue no negarse a la reducción del personal. Esta acción se manifiesta en diversos niveles y momentos de negociación, pero parte de la comprensión colectiva de que es inevitable negociar la reducción del personal. Si bien este momento generó miedo e incertidumbre, las y los mismos trabajadores indicaron que era necesario sobreponerse y adaptarse.

> Claro, el miedo de enfrentarse a lo desconocido, el miedo de que te quiten algo que es tuyo, pero luego tienes que ser capaz de superar todo esto, es decir, para mí, una de las principales cosas es que tengan la plantilla equilibrada al progreso, porque tienes una plantilla sobredimensionada todo lo que te digan te parecerá mal, porque hay personas sin trabajar y necesitan llevar dinero a casa, entonces, si tú tienes la plantilla equilibrada al nuevo progreso el dolor es menos, porque sabes que todos los que están trabajan y los que se han ido, ha habido condiciones óptimas para que se hayan ido voluntariamente. (Entrevista, D7)

Un segundo momento surgió cuando los cambios que supone la semiautomatización significaron que varios/as trabajadores/as antiguos/as debieron salir de sus puestos de trabajo y, a la vez, la inevitable contratación de nuevos/as trabajadores/as, mejor preparados/as para los procedimientos semiautomatizados. El sindicato, en este contexto, elaboró un plan de acción. Primero, enfocaron sus esfuerzos en que las y los nuevos trabajadores que ingresaran a los recién creados puestos de trabajo fueran parte del sistema de contratación de la estiba, en este caso del Centro de Empleo Portuario (CEP). Segundo, establecieron que era necesario que las y los estibadores que fueran despedidos/as se retiraran en las mejores condiciones posibles. Y, tercero, definieron la relevancia de mantener las funciones que existían en el puerto a pesar de los cambios modernizadores que traía la semiautomatización.

La idea subyacente a este punto es que, si se mantienen las funciones, se mantiene la necesidad de contar con estibadores/as para desarrollarlas.

Fue así como la contratación prioritaria dentro del sistema del mundo estibador -en este caso la CPE- fue una línea roja relevante al negociar con las y los empleadores, tal como lo describen algunos actores del sistema portuario en Barcelona:

> Los sindicatos pusieron una línea roja muy importante: 'Esto está automatizado, pero quien maneja las máquinas, no software, sino las máquinas, tienen que ser portuarios', y esa fue su línea, y esa línea fue aceptada aquí por las empresas. (Entrevista, D10)

> Si tú me estás pagando, si tú me estás formando yo no digo que no venga nadie, pero evidentemente me tienes que llamar primero a mí, ¿no?, es un tema de prioridad del trabajo. (Entrevista, D7)

> Si yo estoy en la operativa y puedo hacer como estás haciendo tú ahora pero aparte puedo enviar los *Whatsapp*, aunque el *Whatsapp* lo haga otra persona, lo puedo hacer yo si me estás pagando, eso es la negociación, el intentar que no haya tantas líneas rojas. (Entrevista, D7)

Negociar el ingreso de nuevas y nuevos trabajadores está ligado a la perspectiva que ellas y ellos mismos plantean de rejuvenecer la plantilla, pero también de adaptación a los nuevos procedimientos. Tanto las y los nuevos trabajadores como quienes se quedan deben ser capaces de adaptarse a lo que se viene. Un dirigente realizó una analogía con la introducción del container en los puertos, con el fin de argumentar que la adaptación y el rejuvenecimiento de la plantilla permitirán mantener la profesión de la estiba a pesar de los cambios:

> Igual con lo que pasó con el contenedor, saberse adaptar, tener ganas de adaptarse y desde ahí levantar un proceso formativo, un proceso profesional, un proceso de rejuvenecimiento de la plantilla, todo lo que sea necesario para que nosotros sigamos siendo una profesión y un sector importantísimo en esa cadena. (Entrevista, D9)

Respecto de la importancia de mantener las funciones de la estiba, las y los dirigentes plantearon que más que negociar la reducción del personal, la acción estratégica estuvo enfocada en mantener el número de funciones. Precisaron que fueron las funciones las que llevaron a mantener una planilla equilibrada, como lo indica un dirigente:

> Vamos a hacer un análisis de todo el sistema, vamos a hacer un análisis del cambio tecnológico, y vamos a hacer un listado de funciones de todos los estibadores del puerto de Barcelona, cuántos hay: los que hagan falta para que ese sistema, que tú vas a poner y adoptar, funcione, sea productivo y mantengamos el puerto de Barcelona en los niveles más altos de productividad, de profesionalidad. (Entrevista, D9)

> Gente que trabajaba de manera más técnica, con maquinaria, pues ahora los tenemos trabajando con técnicas de informática, digitales, o sea, hemos hecho esa transformación que no hay que medirla en puestos de trabajo, sino que medirla en funciones, qué funciones tiene un estibador en el puerto de Barcelona sin automatización y qué funciones tiene con automatización, cambian absolutamente las técnicas, las maquinarias, pero la estiba es de los estibadores del pueblo de Barcelona, entonces nosotros hicimos todo ese cambio que nos llevó 2 o 3 años de negociación para cambiar ese enfoque. (Entrevista, D9)

De esta manera, podemos observar que, frente al desempleo tecnológico, los sindicatos han elaborado diversas acciones, las que se resumen en la Tabla 20.

Tabla 20. Resumen acción N°1: preocupación frente al desempleo tecnológico

Puerto	Desempleo tecnológico
Barcelona	No negarse a la reducción del personal.
	Nuevos estibadores deben venir de la CPE; rejuvenecer la plantilla.
	Buen retiro a los antiguos trabajadores.
	Mantener funciones.
San Antonio	Negociar la mitigación para antiguos/as trabajadores/as.

Fuente: elaboración propia.

6.7.2 Acción 2. San Antonio y Barcelona: importancia de la actualización de la formación/capacitación.

Otra acción que evidenciaron las entrevistas fue la importancia de la actualización en la formación profesional para enfrentar los cambios tecnológicos. Para ambos sindicatos este tema tomó relevancia en la medida en que pudieron observar los cambios que venían asociados a la tecnología. Sin embargo, tomaron acciones distintas sobre este tema. En el caso de San Antonio, 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 dirigenta: "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, D1)

La inauguración de BEST en 2012 permitió que, entre el tiempo de la construcción y la puesta en marcha de la terminal, este colectivo pudiese negociar con la empresa la implementación de las nuevas funciones y procedimientos. Varios dirigentes indicaron que se prepararon con antelación ("estuvimos dos años preparándonos [Entrevista, D9]), periodo que sirvió para que las y los estibadores comenzarán un proceso de adaptación progresivo, que les permitió visualizar lo que iba acontecer. Era la primera vez que las y los trabajadores se enfrentaron a la semiautomatización, ya que ninguna otra terminal dentro del puerto de Barcelona tiene la tecnología que se implementó con BEST. Por lo tanto, la actitud colectiva que adoptaron para enfrentar estos cambios fue relevante para el proceso posterior que significó negociar la implementación tecnológica. Como expresa un dirigente:

> Adaptándote lo antes posible, incluso antes de que llegaran, trabajando incluso en la implementación de los mismos. Por ejemplo, nosotros participamos en la implementación de BEST y empezó a caminar la terminal con la creación de puestos de trabajo nuevos para adaptar esa terminal al trabajo de Barcelona, no que Barcelona se adaptara a esa terminal, sino que la terminal se adaptara al trabajo que venía haciendo Barcelona. Entonces ahí ya empezamos, bueno, muchísimo antes. (Entrevista, D8)

El sindicato de Barcelona fue proactivo frente a los cambios que se le presentaron. El extracto de una parte de una entrevista revela que la velocidad de la adaptación fue el resultado de la actitud de las y los mismos trabajadores frente a este proceso: "Puedes pensar que evolucionamos muy rápido, pero es que entendemos que el mercado funciona muy rápido, no es que el más grande se come al más pequeño, sino que es el más rápido el que se lo come" (Entrevista, D15).

La primera acción que tomaron fue que debían saber utilizar las máquinas antes de que estuvieran instaladas en la terminal, con el objetivo de negociar con más información los cambios con la empresa: "Cuando BEST proyecta la terminal semiautomática participamos en cómo proyectarla para el futuro funcionamiento, adaptándola un poco a lo que te decía, un poco a cómo funcionaba Barcelona" (Entrevista, D8).

Por otro lado, Barcelona, tuvo una postura más concreta y le dio relevancia a la formación y actualización de las nuevas funciones que iba a traer la implementación de la semiautomatización. En ese sentido, el papel del contexto regulatorio, donde existe un mayor énfasis en la voz colectiva de la fuerza de trabajo y en el que temas

como la capacitación son relevantes, las y los trabajadores pueden desempeñar un papel importante en la configuración de los resultados tecnológicos (Lloyd & Payne, 2021). Un dirigente fue explícito en relevar que haber tenido una actitud proactiva frente a la formación fue relevante para enfrentar una negoción de estas características:

> Tiene que ser proactiva, y creo que lo inteligente es prepararse, cómo te preparas, la estrategia que tendrías es la formación, la formación es importantísima, la preparación intelectual de la plantilla que tienes, de los recursos humanos que tienes. (Entrevista, D8)

También indicó que resultó clave hacerle ver a la empresa la importancia del factor humano en los procedimientos que se iban a implementar, lo que fue señalado como un elemento indispensable en las funciones de trabajo: "Entonces, si soy capaz de hacer ver al otro lado, a la parte empresarial, que una unión entre la modernidad, sin dejar de lado al ser humano o al trabajador, es mejor o más rentable" (Entrevista, D8).

Esta acción resulta relevante para comprender que la formación y actualización son temas claves a la hora de una negociación tecnológica, especialmente cuando lo que se intenta poner en marcha es la sustitución de humanos/as por máquinas. Hasta acá, hemos visto dos grandes temas compartidos por ambos sindicatos: el desempleo tecnológico y la actualización de la formación. Sin embargo, las dos acciones que vienen a continuación corresponden más bien a actos emprendidos por el sindicato de Barcelona. Debido a su experiencia con la implementación de la semiautomatización, este colectivo puso en prácticas distintas acciones que le llevaron a adaptarse a los cambios que significaron una ruptura con la forma tradicional de ejercer las funciones de un puerto mecánico.

Otra acción concreta que gestionó el sindicato fue la realización de viajes de aprendizaje a otros puertos dentro y fuera de España que hubieran pasado por procesos similares. El objetivo de esta acción fue conocer experiencias de adaptación de otras y otros trabajadores: "Realmente fue hace 10 años cuando empezamos a viajar desde Barcelona a otros puertos a ver terminales parecidas a lo que iba a ser Barcelona para empezar a coger ideas, funciones, puestos de trabajos, dinámicas de trabajo" (Entrevista, D14); "nos decían que a dónde íbamos, que estábamos locos, a visitar puertos como locos, porque queríamos tener la mejor terminal semiautomática, y la tenemos" (Entrevista, D15).

Tabla 21. Resumen acción N°2: formación profesional

Puerto	Formación y actualización de especialidades
Barcelona	Importancia de la formación como un tema urgente y relevante.
	Uso a su favor del tiempo entre la construcción e implementación del cambio tecnológico
	Hay que destacar la importancia del factor humano en las negociaciones sobre el cambio tecnológico.
	Viajes de estudios a puertos que hayan pasado por procesos similares.
San Antonio	Importancia de la formación profesional, pero no es urgente.

Fuente: elaboración propia.

Debido a que en las entrevistas las y los dirigentes sindicales del puerto de San Antonio no entregaron mayores detalles o información sobre acciones que hayan ejecutado frente a los procesos de cambio tecnológico, a partir de aquí solo desarrollaremos el análisis de las acciones del colectivo de Barcelona.

6.7.3 Acción 4. Barcelona: aprender a negociar convenios colectivos más complejos y extensos

Otra acción particular que llevó a cabo el sindicato de Barcelona fue aprender a negociar contenidos distintos en sus convenios colectivos. Observaron que existía un "vacío legal" sobre cómo llegar a acuerdos respecto de los procesos semiautomatizados en la creación de los convenios colectivos. El cambio del trabajo mecánico y manual a la semiautomatización es un aspecto complejo de negociar y acordar (Martínez et al., 2021). Precisamente, un dirigente advierte que la falta de seguridad jurídica sobre los cambios de regímenes de trabajo puede tornarse una ventaja para las empresas, debido a que puede imponer sus términos frente a las y los trabajadores.

> Quiero entrar en el salto de esta falta de seguridad jurídica del manual al automatismo porque las empresas ven que hay un vacío sindical. No es un tema de adaptación o modernidad sino un tema de vacío o marco jurídicos y las navieras lo quieren aprovechar. (Entrevista, D8)

De igual forma, otro dirigente observa que en la actualidad los convenios colectivos no son como eran antes, puesto que se volvieron más complejos y extensos:

> Hay más acuerdos de una envergadura mucho más grande que acuerdos de una terminal manual (...) el primer acuerdo que hicimos con una terminal semiautomática tiene 15 páginas, porque había que definir funciones, se dan tecnicismos, terminologías en inglés y traspasar esas funciones a nuestra profesión y a quien las iba a realizar, pasamos de un proceso de acuerdo de una

> o dos páginas a un acuerdo primeramente de 15, que luego se han ido haciendo anexos, o sea que es mucho más grande todavía. (Entrevista, D9)

Las y los dirigentes también manifiestan que han debido formarse para tener más herramientas al enfrentar una negociación colectiva. Reconocen que estas se han vuelto complejas, extensas y más técnicas. Incluso, relatan que han debido adquirir conocimiento teórico más allá del campo propiamente portuario para abordar los convenios colectivos:

> Hay ámbitos que me he tenido que poner al día, que no tienen nada que ver con la estiba, pero para sentarme en una mesa a negociar, se ha tecnificado mucho más, no vale, las negociaciones hace 25 años, esto es así, así, tengo que saber de qué estoy hablando, si no funciona, tengo que saber de tecnología para negociar y para explicarle al colectivo cosas. (Entrevista, D9)

Como señalábamos anteriormente, el contexto regulatorio es relevante para comprender la participación o exclusión de las y los estibadores en los cambios tecnológicos dentro de los puertos. Algunos/as autores/as señalan que mientras que la ausencia de mecanismos de participación, institucionalizados o no, pueden generar lo contrario.

A continuación, con el propósito de dar un sentido general a los argumentos definidos y explicados, abordaremos, en un ejercicio de síntesis teórica-empírica, los tipos globales de estrategia sindical que expresan ambos sindicatos.

6.8 Tipos de estrategias sindicales en la estiba

Como señalan diversas investigaciones, existen distintos temores sobre los efectos, especialmente negativos, que las nuevas tecnologías pueden traer en las condiciones de trabajo y en la voz de las y los trabajadores. Estas preocupaciones no necesariamente llevan a los sindicatos a tener una respuesta clara y contundente a los cambios que se le avecinan. Como veremos a continuación, se presentarán las síntesis generales sobre las estrategias sindicales que hemos ido analizando a lo largo del capítulo, a fin de evidenciar las tendencias que asumen los colectivos frente a los procesos de cambios.

6.8.1 Barcelona: estrategia proactiva de adaptación

El caso del sindicato de Barcelona expresa la voluntad de acompañar los procesos de implementación tecnológica en su lugar de trabajo por medio de acciones y objetivos claros -entre ellos aumentar la competitividad, adaptarse rápido y mejorar la formación profesional- con el fin de mantener los puestos de trabajo y el oficio. En ese sentido, sostenemos que tanto las acciones como los objetivos definen una estrategia global que, en palabras de un dirigente entrevistado, ellas y ellos mismos han denominado de “automatismo consensuado”.

El sindicato único de estibadores/as del puerto de Barcelona implementó distintas acciones frente a lo que significó en 2012 la puesta en marcha de la terminal semiautomatizada BEST en el muelle Prat. Dado que la construcción tomó varios años en ejecutarse, el sindicato utilizó ese periodo para poner en marcha un proceso de negociación sobre distintos aspectos de la implementación tecnológica con su nuevo empleador. Este proceso evidenció una lógica de negociación que permitió al colectivo tener una posición de ventaja frente a los cambios que traería la semiautomatización, logrando mantener principalmente la composición de las cuadrillas de trabajo, línea roja impuesta por el sindicato. Las entrevistas evidenciaron que, cuando fueron informados/as de la aprobación de esta licitación, tuvieron entre dos y tres años para negociar su implementación, realizando en conjunto con la empresa un proceso de acompañamiento que permitió una adaptación progresiva, con el objetivo no generar miedo entre las y los socios, de acuerdo con un dirigente:

> Al día de hoy, con la tecnología que hay en la calle, es normal que se genere ese miedo, lo que pasa es que aquí habéis sido muy progresivos, y ya no se trabajaba con listados manuales, ya teníamos un ordenador, ya teníamos esos listados en el ordenador, hacer la progresión más poco a poco, me imagino que el impacto también es diferente, evidentemente, si pasamos del saco a una grúa (...) pues todo es miedo. (Entrevista, D10)

6.8.2 Automatismo consensuado

La idea de *automatismo consensuado* apareció en una entrevista y fue expresada para dar a entender que lo sucedido entre el sindicato y la empresa se llevó a cabo de manera consensuada, con las y los trabajadores como parte activa de las distintas fases de implementación del cambio sociotécnico. A partir de los elementos antes analizados, hemos decidido definir esta idea, que entendemos como una estrategia *global* desarrollada por el sindicato, como el despliegue de distintas acciones que asumen activamente los sindicatos, en diálogo con sus empleadores, con el objetivo de incidir de manera directa en las distintas fases de implementación de los cambios tecnológicos que acontecen en sus respectivos lugares de trabajo. Esta definición da relevancia al rol activo que pueden tener los sindicatos respecto de negociar la tecnología. Demuestra la intención adaptativa que puede adoptar el sindicato frente a los cambios, en que los objetivos son mantener ciertas funciones y el acceso al trabajo y mejorar la formación profesional, que permitan mantener el oficio tradicional de estibador/a. En palabras del dirigente que dio forma a la idea, las y los estibadores están abiertos al progreso, pero con diálogo social:

> Yo creo que la automatización como todas tiene un riesgo y una posible denuncia por quienes defienden a los trabajadores, pero si ese automatismo es un automatismo consensuado, y cambias puestos de trabajo y un clima bueno

> entre las partes, entonces no puedes hacer un rechazo al progreso. (Entrevista, D7)

Otros dirigentes que forman parte del comité de empresa refuerzan la misma postura: "Automatizar o actualizar las tecnologías a un sector no tiene por qué ser una merma de trabajo, no tiene por qué ser una merma económica, sino que nos tenemos que transformar, adaptarnos y trabajar en otra línea" (Entrevista, D9); "creo que quien dice que está en contra de todo el automatismo, yo no creo que esté en contra del progreso, yo creo que está en contra de un tipo de automatismo". (Entrevista, D7).

Aunque solo un dirigente llamó "automatismo consensuado" a la estrategia global que hemos ido describiendo, la idea en general ha sido expresada por todas y todos los dirigentes entrevistados. Existió un consenso colectivo de que era imperativa la adaptación a este proceso de innovación tecnológica, que el camino era la negociación y que era necesario mantener los puestos de trabajo a toda costa. En definitiva, la idea hegemónica que subyace a esta estrategia es que el progreso sin consenso no tiene cabida.

6.8.3 San Antonio: estrategia reactiva y percepción de cambios inciertos

El puerto de San Antonio no se ha visto sometido a grandes trasformaciones como sí han ocurrido en el puerto de Barcelona. En la actualidad, las distintas terminales que componen este puerto chileno aún son mecánicas, es decir, son totalmente controladas por humanos. A diferencia del caso anterior, en San Antonio se encuentran en la segunda fase de cambio tecnológico portuario, en tanto está atravesando de manera intensiva procesos de 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 nuevas y 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 las y 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 las y 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 las y los estibadores 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 aún es mecánica, esto es, las máquinas complementan y ayudan el trabajo humano, por lo que aún no existe sustitución.

Debido 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 en el capítulo, 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 llegar. 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 que percibe 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 dirigenta 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. Las y los dirigentes y asesores que componen el ecosistema portuario chileno son explícitos en evaluar que nadie está preparado/a para los cambios tecnológicos y que falta una conciencia clara de que es necesario tomar conocimiento de lo que podría pasar.

Tabla 22. Síntesis de los elementos centrales que fueron desarrollados en el capítulo

Puertos	Objetivos	Acciones	Conceptos/ideas claves de las entrevistas	Tipos de Estrategia sindical
San Antonio	1. Pasividad frente al futuro. 2. Incertidumbre	1. Importancia de negociar la mitigación. 2. Actualización de la formación. 3. Necesidad de modernizar la infraestructura	• Pasividad • Confusión • Incertidumbre • Lejanía • Incapacidad para afrontar cambios.	Percepción de cambios inciertos. Pasividad frente al cambio. **Reactividad.**
Barcelona	1. Adaptarse rápido 2. Trabajadores orientados a la producción	1. No negarse a la reducción del personal. 2. Actualización de la formación. 3. Aprender a negociar convenios colectivos más complejos y extensos. 4. Viajes de estudios a puertos que hayan pasado por procesos similares. 5. Uso a su favor del tiempo entre la construcción e implementació n del cambio tecnológico.	• Adaptación • Progreso • Oportunidad • Riesgo y productividad (mentalidad empresarial)	Estrategia de adaptación progresiva. Automatismo consensuado. **Proactividad.**

Fuente: elaboración propia.

6.9 Recapitulación

Los sindicatos de los puertos de Barcelona y San Antonio responden a patrones de cambios tecnológicos distintos, en parte por sus diferentes formas de insertarse en el sistema *puerto en red*, como también por sus distintas trayectorias de transformación tecnológica y su respectiva ubicación en sus espacios geográficos de influencia. Ambos puertos han experimentado impulsos modernizadores de la mano de actores internacionales, China en el puerto de Barcelona y Dubai en el caso de San Antonio, con efectos distintos en cada lugar. En el primero, el impulso modernizador no solamente llegó a ampliar la infraestructura portuaria, sino a cambiar el proceso y régimen de trabajo en el puerto, mientras que el segundo produjo un gran impulso a nivel de infraesctrutura, pero tuvo menos incidencia en el cambio de régimen de trabajo en el terminal.

A partir de estos cambios, los sindicatos han mostrados patrones distintos de comportamiento frente a la introducción de tecnología. Por parte de los sindicatos 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 sucedió en Barcelona. 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 dilucirdar del todo.

El caso de Barcelona representa una situación opuesta, debido a que, ante los cambios tecnológicos producidos en 2012, el sindicato desarolló distintas acciones con el objetivo de adaptarse rápidamente, las que le permitieron negociar con el nuevo empleador el diseño y posterior implementación del cambio técnico. Buscaron mantener las mismas condiciones previas a la implementación de la semiautomatización, entre las que estuvieron: mantener las funciones y la composición de las cuadrillas, actualizar su formación profesional y cuidar la contratación, esto es, que fueran trabajadores y trabajadoras vinculados al gremio. En ese sentido, se observa que asumieron un rol activo y propositivo a la hora de llegar acuerdos, estrategia que hemos definimos de "automatismo consensuado".

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

7.1 Análisis de los resultados por hipótesis

La tesis doctoral ha analizado a los sindicatos de la estiba de los puertos de Barcelona y San Antonio frente al cambio tecnológico, poniendo el foco en las estrategias sindicales como unidad de análisis y utilizando el enfoque de los recursos de poder sindical como principal guía teórica. En particular, la investigación se ha centrado en el estudio de las orientaciones que han tenido las y los dirigentes de ambos puertos, como unidad de información, para conocer cómo se generan, administran y expresan los recursos de poder, así como las inclinaciones de las estrategias sindicales. Para lograr estos objetivos, la investigación ha asumido una perspectiva cualitativa con un diseño de estudio de caso opuesto para aproximarnos a los distintos niveles de la realidad estudiada. A continuación, se presentan las principales conclusiones que pueden extraerse de la tesis. Se expone una síntesis de los resultados en relación con las hipótesis generales de la investigación, y se plantean las principales contribuciones al estudio sociológico del sindicalismo comparado.

Hipótesis general 1
El desarrollo histórico de las formas divergentes de los tipos de gobernanza portuaria (Turnbull & Wass, 2007) en Chile y España impacta la forma en cómo se implementa el cambio tecnológico en los puertos, y por tanto, condiciona la posición negociadora de las y los estibadores.
Subhipótesis 1.1: Ambos modelos representan formas de gestión portuaria divergentes: España vivió un proceso de liberalización y privatización que logró mantener una institucionalidad- centralizada- que le ha permitido adaptarse a los cambios de la industria. Mientras que Chile, se encuentra en una situación de déficit institucional, sin un proyecto portuario nacional, que le permita adaptarse a los cambios de un entorno altamente complejo y competitivo.
Subhipótesis 1.2: Mientras más centralizado y moderno es el modelo de gobernanza portuaria, menos posibilidades existe de que los/as trabajadores formen parte de las decisiones sobre las transformaciones tecnológica.

Esta hipótesis y sus correspondientes subhipótesis buscan constatar el peso de la gobernanza portuaria como elemento explicativo en el comportamiento sindical de las y los estibadores en los puertos de estudio. El desarrollo de esta hipótesis se puede observar en los capítulos IV y V. En el primero se desarrollan, de manera histórica, las formas que adquiere la gobernanza portuaria, donde se expresa el

rumbo divergente que adquirieron ambas institucionalidades nacionales. En el segundo capítulo, V, se puede observar, a partir del análisis de las distintas dimensiones que componen los recursos de poder sindical, el contexto de esa gobernanza. A continuación se presenta el desarrollo de los resultados.

Chile y España son modelos distintos dentro de un esquema de tipología propuesta por Turnbull y Wass (2007). A partir de la década de 1980, pero más profundamente a partir de 1997, el caso chileno fue ejemplo de una "institucionalidad minimalista" de gobernanza portuaria, que otorgó prioridad a la prerrogativa gerencial (Saundry & Turnbull, 1999; Turnbull & Wass, 2007) y terminó con la administración del Estado dentro de los puertos. El caso español se caracterizó, desde 1983, por una administración socialmente regulada, definida como "institucionalidad saturada", con una administración centralizada y estatal de los puertos (Saundry & Turnbull, 1999; Turnbull & Wass, 2007), la que con los procesos modernizadores posteriores se denominó Puertos del Estado.

De esta manera, ambos modelos representan formas de gestión portuaria divergentes: si bien España vivió un proceso de privatización en respuesta a la adecuación de la demanda global, logró mantener una institucionalidad (centralizada) que ha podido adaptarse a los cambios provocados por la revolución logística y la introducción de la semi-automatización. Chile se encuentra en una situación de déficit institucional, sin un proyecto portuario nacional que le permita adaptarse a los cambios de un entorno altamente complejo y competitivo (Merk et al., 2016; Wilmsmeier & Monios, 2016b). Las diferentes formas de gobernanza portuaria expresan el estado del ecosistema portuario de cada país.

De manera concluyente:

De esta manera, comprobamos la subhipótesis 1.1: las gobernanzas portuarias con mayor institucionalidad y orientadas al crecimiento y modernización del sector tienen más posibilidades de implementar cambios tecnológicos. Los avances técnicos, que son lentos y altamente costosos, necesitarán, en la mayoría de los casos, la injerencia del Estado para su planificación y su financiamiento. El sector español, como ha sido señalado, tiene más posibilidades de implementar, a través de sus planes estratégicos, cambios en la industria; mientras que la gobernanza portuaria chilena tendrá dificultades en la proyección de cambios sustanciales en el corto y mediano plazo. En definitiva, el primero tendrá más posibilidades de adaptarse de manera más eficiente a los cambios, mientras que el segundo no.

Sin embargo, y a pesar del peso institucional del sector en los procesos de cambio productivos -como se observa en la subhipótesis anterior-, se pudo comprobar la subhipótesis 1.2, que relaciona el tipo de gobernanza con el poder colectivo de las y los estibadores, pero como un factor explicativo de segundo orden de relevancia. Se propone como un factor que puede ser abordado como contexto, pero que no afecta

directamente la condición negociadora de los sindicatos frente a procesos de cambios tecnológicos. La gobernanza portuaria crea -y gestiona- las condiciones para una profundización de los cambios técnicos y, por tanto, puede alterar las condiciones propias del trabajo de la estiba, esto es, la formación profesional y la composición de la mano de obra en los puertos. No obstante, no explica la debilidad o fortaleza que moviliza un sindicato a la hora de enfrentar las negociaciones tecnológicas con sus empleadores. Precisamente, las reglas de las negociaciones colectivas y la capacidad de articular una estrategia de respuesta, como hemos ido analizando en el transcurso de la investigación, estarían directamente condicionadas por los tipos de marcos de relaciones laborales.

Hipótesis general 2
La ausencia de negociación sectorial, alta fragmentación sindical y una compleja diversificación contractual son los factores explicativos que inciden en el desarrollo de los recursos de poder sindical de la estiba frente a los cambios tecnológicos.
Subhipótesis 2.1: Los sindicatos del puerto de San Antonio tienen menos capacidad de movilizar efectivamente sus recursos de poder sindical que sus pares del puerto de Barcelona 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.
Subhipótesis 2.2: La diversificación contractual debilita la posición de las y los trabajadores frente a los cambios tecnológicos, debido a que no permite que las negociaciones colectivas enfrenten a un solo empleador y bajo una sola figura sindical.
Subhipótesis 2.3: De manera particular, la pérdida de control sobre la organización del mercado del trabajo debilita el poder negociador de este colectivo.

Esta hipótesis y sus correspondiente subhipótesis buscan constatar el peso de ciertos elementos de los marcos de relaciones laborales como elemento explicativo en el comportamiento sindical de este colectivo en los puertos de estudio. El desarrollo de esta hipótesis se puede observar en los capítulos III, IV, V. En el primero se abordan los elementos teóricos y conceptuales de la hipótesis: los recursos de poder y las estrategias sindicales. En el capítulo IV, se desarrollan las formas que adquiere, históricamente, la institucionalidad de las relaciones laborales en general, pero también se perfilan las características especiales del régimen del trabajo del sector portuario. En el capítulo V, se analiza cómo los elementos antes señalados afectan el desarrollo de los recursos de poder sindical. A continuación se presenta el desarrollo de los resultados.

Ámbito negociación colectiva: tanto en Chile como en España, por distintas razones sociopolíticas y en distintos momentos históricos, la negociación colectiva ha tendido adscribirse a las necesidades de las empresas y sectores, con una fuerte orientación a la productividad (Valero-Oteo, 2019). Esta tendencia tomó un drástico rumbo en Chile a partir de la implantación del plan laboral en 1979: "[A]l cambiar la fisonomía del Estado, cambió sustancialmente la forma del conflicto (…) Aquel, ya no negociaría las demandas de los trabajadores, sino sería el empresariado, o más exactamente, el mercado" (Núñez & Aravena, 2009: 61). La negociación a nivel de empresa -que se produjo debido a la abolición de los sindicatos por ramas productivas bajo el Decreto Ley N°2.756- sigue siendo una característica actual del modelo de relaciones laborales chileno, y el sector de la estiba no es la excepción.

Si bien el caso español mantiene una estructura que, según la OCDE, lo sitúa en un nivel tres de centralidad de la negociación colectiva (Valero-Oteo, 2019), los sindicatos de la estiba -a diferencia de otros sectores a nivel nacional- mantienen negociaciones altamente centralizadas que se expresan en la creación de convenios marcos que rigen la actividad. Estas diferencias en los ámbitos de negociación colectiva se traducen en que el sector de la estiba en Chile no pueda utilizar instrumentos legales para negociar sectorialmente, mientras que la legislación española "es un buen ejemplo de reconocimiento a los actores de dictar normas vinculantes para todos los sujetos incluidos en el ámbito del contrato" (Gamonal & Arellano, 2019: 40), en este caso, de todo el sector de la estiba.

Constitución y representación sindical: en Chile, la estructura y definición de la organización sindical sufrió un fuerte debilitamiento con el plan laboral de 1979. Significó que el nuevo principio de sindicalización se basó en "un acto personal, libre, voluntario e indelegable y desvinculado de las prácticas políticas" (Aravena, 2007: 60), que generó una pérdida de la afiliación y el poder de representación. La constitución de sindicatos se volvió jurídicamente fácil de realizar y significó una multiplicidad de actores en una misma unidad productiva. Como hemos analizado en el capítulo IV, la proliferación de sindicatos en el sector facilitó la fragmentación de la representación y el "paralelismo sindical".

El caso español difiere en forma y fondo del modelo de representación sindical chileno, no sólo como hemos observado en el punto anterior (modelo de negociación sectorial), sino que la diferencia sustancial es que el modelo español es ejemplo de la representación sindical supraestatal, es decir, las organizaciones nacionales más representativas a nivel estatal están legitimadas para negociar y, por tanto, los sindicatos afiliados, federados o confederados a los mismos, en sus respectivos ámbitos (Gamonal & Arellano, 2019). A modo de ejemplo, en los últimos acuerdos marcos en el sector de la estiba la representación sindical tuvo las siguientes cifras: la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), de ámbito estatal y sectorial, contó con un 78,7% y un 82,52% de representatividad en las Comisiones

negociadoras del IV y V Acuerdo Sectorial Estatal; en tanto, las Comisiones Obreras (CC.OO.), organización sindical de ámbito estatal y multisectorial, tuvo representación de 4,17% y 4,37%, respectivamente; y, por último, la Unión General de Trabajadores (UGT), organización sindical de ámbito estatal y multisectorial, contó con un 7,87% y un 8,25% de representatividad también, respectivamente.

En Chile, por su modelo de negociación colectiva, no existe la negociación sectorial ni tampoco un modelo de representación sindical multinivel. La innovación sindical propuesta por la estiba ha sido la creación de la Unión Portuaria de Chile, organización sindical que si bien no es reconocida jurídicamente (por el derecho) ha representado en los hechos los intereses del sector en ciertos conflictos a nivel nacional (Fox-Hodess & Santibáñez, 2020).

Modelos de organización de la contratación de la estiba: el mercado del trabajo de la estiba chileno se liberalizó mediante la Ley N°18.032. Esta medida establecía 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 sitúo 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, debido a que no permite que las negociaciones colectivas enfrenten a un solo empleador y bajo una sola figura sindical.

En España, desde 1948, se han creado cinco formas de organizar el acceso al trabajo en los puertos: (1) Organización de Trabajadores Portuarios (OTP); (2) Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba (SEED); (3) Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE); (4) Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP); y (5) Centro Portuario de Empleo (CPE). En la práctica, este colectivo no ha dejado de tener una institución que organice el mercado del trabajo. Sin embargo, en cada cambio de régimen se observa que estas instituciones han ido perdiendo fuerza, presencia del Estado y funcionalidad. A pesar del mantenimiento histórico de este tipo de sistema, su organización ha sido objeto de distintos reglamos por parte del sector del transporte dentro de la UE, específicamente desde 2014 con la sentencia en firme del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que buscaba liberalizar el sector. Aun así, la estiba en España mantiene solo un empleador y la mayoría de sus afiliados/as, un solo tipo de contrato.

El impacto de las diferentes formas de organización de la contratación se puede observar en el número de estibadores que existen en cada país. Según datos de la Coordinadora, en España hay alrededor de 6.000 estibadores/as inscritos/as y organizados/as en los centros de empleo portuario, mientras que, en Chile, según datos de la Cámara Marítima y Portuaria (CAMPORT) existen alrededor de 10.937 estibadores/as; cifra que aumenta hasta 13.000 si consideramos a quienes lo hacen de manera ocasional por tener otros ingresos y oficios (eventuales ocasionales).

En definitiva, en España la estiba- hasta ahora- no ha perdido del todo el control sobre los mecanismos de contratación y organización de la mano de obra, mientras que en Chile la ausencia de este mecanismo ha significado la liberalización del mercado del trabajo y, en consecuencia, poder de los sindicatos en los puertos.

Las características de los marcos de relaciones laborales afectan la creación y mantención de los recursos de poder sindical, de la siguiente forma:

- **Poder asociativo:** una de las propuestas novedosas que presentó la investigación fue estudiar el poder asociativo desde la dimensión material y financiera de los sindicatos, es decir, cómo invierten y qué infraestructura son capaces de gestionar, adquirir y en última instancia mantener en el tiempo. Esta dimensión de la gestión sindical es solo una parta del poder asociativo, pero significativa porque nos permitió comprenden el estado de este recurso. Sostenemos que la debilidad del poder asociativo de San Antonio responde a problemas organizacionales, entre ellos, el tipo de financiamiento que tienen, pero particularmente al fenómeno de la alta fragmentación de la representación sindical. No existe consenso ni un relato único respecto de temas relevantes, sobre todo frente a los cambios futuros de la industria. La existencia en Barcelona de un sindicato único, con un relato unificado frente a las gerencias y una sólida gestión financiera y de infraestructura, contribuye a la fortaleza de este poder en ese sindicato, en todas las dimensiones propuestas.

- **Poder estructural:** en las dos dimensiones que conforman este poder sindical (control sobre el mercado de trabajo y capacidad de negociar en el lugar de trabajo) el puerto de Barcelona muestra fortalezas. Sostenemos que el control sobre la oferta en el mercado laboral es un factor que explica el poder estructural que ostenta el puerto de Barcelona que fortalece su posición estratégica en el puerto. Por lo tanto, no tienden a utilizar, a diferencia de los sindicatos de San Antonio, acciones disruptivas para llegar a acuerdos en sus lugares de trabajo. En tanto, los sindicatos del puerto de San Antonio, como hemos analizado anteriormente, perdieron hace ya varias décadas, la capacidad de controlar el ingreso al mercado del trabajo, lo que ha profundizado el desregulado mercado de la estiba en ese país. Debido a principalmente a esa debilidad podemos ver que en San Antonio tienden a usar con mayor frecuencia la acción directa de tomarse los puestos de trabajo.

- **Poder social:** este poder mide la capacidad de los sindicatos de crear alianzas estratégicas tanto dentro del lugar del trabajo como con actores externos. Debido a la debilidad del sistema laboral chileno, los sindicatos utilizan, como hemos analizado en el capítulo V, el enfoque sociopolítico, es decir, buscan la intermediación de actores sociales para resolver problemas laborales. Esta fragilidad, paradójicamente, les ha permitido construir distintas redes nacionales e internacionales tanto dentro como fuera del sector para construir apoyos a sus demandas. De esta manera, San Antonio moviliza estas redes y apoyos para mediar sus conflictos laborales, mientras que Barcelona -a excepción de los conflictos de 2017- ostenta la capacidad de solucionar sus conflictos dentro del ámbito laboral.
- **Poder institucional:** un elemento que acerca a ambos colectivos el poder institucional. Ambos puertos utilizan sus capacidades de movilización para, en el caso de Chile, crear nueva institucionalidad, especialmente leyes que mejoren las condiciones del sector; y, en el caso de España, para mantener las garantías que el sector ostentaba anterior a las reformas de 2017. Así observamos que en ambos casos se utiliza la legislación vigente para crear mayor poder institucional.

De manera concluyente:

A diferencia de la hipótesis anterior, el marco de relaciones laborales afecta directamente las acciones, recursos y orientaciones de los distintos sindicatos en ambos casos de estudio. La capacidad negociadora está directamente influenciada por las condiciones institucionales de las relaciones laborales, incluso en aspectos tan sustanciales como el comportamiento de los empleadores directos (las gerencias de las empresas concesionarias/consignatarias de los distintos terminales que componen ambos puertos). Las características de los marcos de relaciones laborales afectan, como hemos podido analizar en el recorrido de este apartado de conclusiones, el desarrollo de los distintos poderes sindicales.

Hipótesis general 3

A pesar de ser sindicatos con una fuerte tradición en ambos países y ubicados en una posición estratégica en sus respectivas economías, los tipos de gobernanza portuaria y ciertos elementos de los marcos de las relaciones laborales son factores explicativos en las configuraciones de distintas estrategias sindicales frente a los procesos de cambio tecnológico en ambos puertos.

Subhipótesis 3.1: Los sindicatos con débiles recursos de poder sindical terminan enfrentando los cambios tecnológicos con desconfianza y a través del conflicto laboral.

Subhipótesis 3.2: Los sindicatos con mayores recursos de poder sindical e insertos en mejores marcos de relaciones laborales logran incidir en la

protección del empleo- y mantener el oficio- en los procesos de implementación del cambio tecnológico.

Esta hipótesis y sus correspondientes subhipótesis articulan las relaciones que existen entre: los marcos de relaciones laborales, los tipos de recursos de poder sindical y la emergencia de distintas estrategias sindicales frente a los procesos de cambio tecnológico. El desarrollo de esta hipótesis se puede observar en los capítulos III, V y VI. En el primero se aborda el elemento teórico y conceptual de la hipótesis: las estrategias sindicales. En el capítulo V, el desarrollo de los recursos de poder sindical y en capítulo VI se analizan detalladamente la composición de las estrategias sindicales y las orientaciones que tienen en ambos casos de estudios. A continuación, se presenta el desarrollo de las conclusiones.

En el puerto de San Antonio se pudo conprobar la existencia de diversas miradas sobre el cambio tecnológico a partir del análisis de las entrevistas realizadas a este heterogéneo colectivo. Estas multiples 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 que este colectivo no es capaz de elaborar una estrategia sindical clara frente a estos fenómenos. Este proceso lo hemos denominado "percepción cambio incierto", que va acompañado de una "pasividad frente al cambio", que hemos definido como estrategia sindical reactiva.

El caso de Barcelona representa una situación opuesta. Frente a los cambios de 2012, el sindicato desarolló distintas acciones con el objetivo de adaptarse rápido, permitiendo negociar con el nuevo empleador el diseño y posterior implementación del cambio técnico. Así, lograron mantener las distintas condiciones previas a la implementación de la semiautomatización; entre las más relevantes estuvieron: mantener funciones y cuadrillas, actualizar la formación profesional y controlar la contratación, esto es, que fueran trabajadores/as de la CPE. En ese sentido, se observa que asumieron un rol activo y propositivo a la hora de llegar acuerdos, que hemos definimos de "automatismo consensuado", vinculados a una estrategia proactiva.

De manera concluyente:

En relación con los factores explicativos, podemos señalar que:

- El caso de San Antonio evidencia que, producto de la falta de formación de sus trabajadores/as y los escasos recursos de poder sindical que movilizan, son un colectivo vulnerable a los cambios tecnológicos. Los resultados de la investigación 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, en casi la mayoría de los indicadores de los distintos recursos de poder; un contexto hostil en las diversas dimensiones antes señaladas, y el desgaste constante de las negociaciones generadas por las gerencias administradoras de los puertos.

- En el caso de Barcelona, este colectivo ha demostrado que ha logrado mejores posibilidades de negociación frente a la implementación de la semiautomatización, principalmente por las condiciones que establecen los marcos de relaciones laborales. Este contexto les ha permitido mantener distintos recursos sindicales conquistados históricamente. La capacidad que tuvieron de implementar una estrategia *proactiva* fue resultado, entonces, de los marcos de relaciones laborales que dan garantías al ejercicio de derechos fundamentales en los ámbitos señalados, así como a la mantención de los distintos recursos sindicales conquistados históricamente.

De manera particular, sostenemos que los tipos de recursos de poder sindical pueden afectar directamente las estrategias:

- Esta investigación comparte la hipótesis que desarrollan Fox-Hoddes y Santibañez (2020), quienes plantean que es insuficiente analizar a este actor solo bajo el enfoque economisista del recurso de poder estructural y su posición estratégica, pues este abordaje no permite observar otras dimensiones que pueden ser relevantes para la movilización exitosa de este colectivo, como son los recursos de poder asociativo y social. Efectivamente, los resultados de esta investigación demuestran que, frente a procesos de cambio de la producción, la capacidad de movilización de los recursos asociativos es relevante para encuadrar y movilizar una exitosa respuesta con el fin de mantener las condiciones de trabajo, como lo ejemplifica el caso de Barcelona.

- Sin embargo, a pesar del valor del poder asociativo -como hemos demostrado-, el peso histórico de la posición estratégica y la mantención del control sobre el acesso al mercado del trabajo, ambos relevantes como dimensiones del poder estructural, siguen siendo sin duda indispensables para comprender la fortaleza de este particular colectivo de trabajadores. El caso de San Antonio refleja el impacto de la pérdida de este poder.

- A pesar de los vínculos internacionales que tienen la mayoría de las federaciones del puerto de San Antonio, su capacidad de movilización no ha sido enfocada en mejorar la comprensión sobre los procesos de cambio tecnológico dentro de la industria a nivel global. La capacidad de uso de este recurso está basados en la obtención de apoyo en caso de conflictos

laborales, lo que hemos denominado enfoque sociopolítico. En el caso de Barcelona, los vínculos con otros puertos se utilizaron para comprender las dinámicas de la implementación de la semiautomatización y sus alcances.

- Como señalan Marticorena & Urso (2021), la capacidad de moviizar poder institucional no solo se basa en la creación de nuevos marcos legales, sino que también en su mantenimiento. En ambos casos se puede observar que existe capacidad de mantener y generar leyes a favor del sector.

- A partir del análisis de las estrategias y recursos de poder sindical, podemos indicar que los recursos más relevantes para comprender el éxito de una estrategia sindical frente a los procesos de cambios tecnológicos son el asociativo y el estructural. Principalmente, la alta fragmentación sindical y los diferentes tipos de contratos, en el caso del puerto de San Antonio, revelan que existen diversas miradas sobre el futuro de la industria y, por tanto, imposibilitan una mirada común con objetivos colectivos claros. La debilidad asociativa se ve agudizada por las condiciones de financiamiento de los sindicatos y por las conflictivas relaciones con las gerencias. Así, la debilidad de este recurso condiciona la posibilidad de elaborar una estrategia proactiva frente a los cambios técnicos que puedan acontecer en sus lugares de trabajo. El caso contrario lo refleja el puerto de Barcelona: la política de sindicato único con una sola representación sindical, bajo un solo modelo de contratación, permiten una fuerte asociatividad; que, acompañada por el mantenimiento de un fuerte financiamiento, permite al colectivo mantener una unidad de propósitos y objetivos frente al empleador, lo que se vio reflejado en la estrategia proactiva que emprendieron durante 2012.

A continuación la Tabla 23 presenta los resultados centrales de la tesis.

Tabla 23. Síntesis de los resultados centrales de la tesis

Puertos	Factores		Elementos de las estrategias sindicales				
	Marco de Relaciones Laborales	**Gobernanza Portuaria**	**Objetivos**	**Recursos Sindicales**	**Acciones**	**Conceptos/ideas claves de las entrevistas**	**Tipos de estrategia sindical**
San Antonio	Mercado desregulado de contratación. Negociación solo a nivel de empresa; negociación excepcional a nivel nacional. Completa sindicalización, pero alta fragmentación.	Descentralizado sin una institucionalidad centralizada	Pasividad frente al futuro. Incertidumbre	Asociativo: Débil Estructural: Débil Social: Fuerte Institucional: Fuerte	Importancia de negociar la mitigación. Actualización de la formación. Necesidad de modernizar la infraestructura	Confusión Incertidumbre Lejanía Incapacidad para afrontar cambios. Pasividad	Percepción de cambios inciertos. Pasividad frente al cambio. **Reactividad.**
Barcelona	Injerencia del Estado en la regulación del mercado laboral. Negociación multinivel (empresa, autonómica, estatal) Sindicato único	Descentralizado con institucionalidad centralizada	Adaptarse rápido Trabajadores orientados a la producción	Asociativo: Fuerte Estructural: Fuerte Social: Débil Institucional: Fuerte	No negarse a la reducción del personal. Actualización de la formación. Aprender a negociar convenios más complejos y extensos. Viajes de estudios Uso a favor del tiempo	Progreso Oportunidad Riesgo y productividad (mentalidad empresarial) Adaptación	Estrategia de adaptación progresiva. Automatismo consensuado. **Proactividad.**

Fuente: elaboración propia.

7.2 Contribución teórica y empírica

- **Sobre las estrategias sindicales:** el análisis de las estrategias sindicales de este colectivo, con una larga tradición histórica, ubicado en un sector crítico de la economía global, ha sido un aporte empírico al campo de los estudios de las organizaciones sindicales.

  La tesis ha revelado que las estrategias son el resultado de la interacción de múltiples elementos, lo que complejiza su análisis. En ese sentido, el aporte ha sido operativizar de manera concreta el caso específico de la estiba, el que muestra la necesidad de incorporar no solo los recursos de poder, sino también el contexto de la gobernanza portuaria y ciertos elementos de los marcos de las relaciones laborales.
- **Sobre los recursos de poder sindical:** la propuesta de estudiar el comportamiento sindical bajo el enfoque de los recursos de poder sindical nos permitió:
  - Obtener información detallada y densa sobre las dinámicas internas y percepciones de los sindicatos sobre procesos complejos, que otras perspectivas no hubieran sido capaces de captar.
  - Dar protagonismo y voz a los sujetos colectivos inmersos en transformaciones del proceso laboral y, por tanto, dar relevancia a la agencia del actor en los estudios laborales.
  - Suministrar herramientas analíticas útiles para entender en qué se basa el poder de los sindicatos y cómo los recursos varían dependiendo de los países donde están insertos. De esta manera, se pudieron encontrar diferenticas y similitudes entre sindicatos de un mismo sector industrial.
  - Comprobar su versatilidad, universalidad y comparación. La aplicación de este enfoque, más allá de los tipos de problemas a los que se puedan enfrentar los sindicatos, permite el uso de un instrumento de análisis con capacidad de universalidad, facilitando la comparación internacional
- **Sobre los estudios sindicales:** esta tesis entregó elementos empíricos y teóricos sobre este colectivo de trabajadores que tiene escasas investigaciones tanto en Chile como en España (Álvarez, 2019; Castillo Hidalgo, 2007; Fox-Hodess, 2019; Gaudichaud & Santibáñez, 2017). Por tanto, es un aporte al campo de la sociología del trabajo en ambos países.

- **Sobre el debate norte/sur:** el uso diverso de bibliografía permitió que esta investigación aporte al debate académico entre el norte y sur global.
- **Sobre el estudio del sector de la estiba y sus sindicatos:** el incremento del comercio internacional ha generado un paulatino proceso de cambio en la logística mundial, en donde los puertos son la primera línea de estas transformaciones históricas. Así, esta investigación contribuyó elementos sobre el funcionamiento de estos espacios, que son casos extremos o críticos por la exposición a las fuerzas de la internacionalización y los cambios tecnológicos.

7.3 Limitaciones y líneas futuras

- La investigación se realizó la mayor parte del tiempo en el contexto de la pandemia por el COVID-19. Este fenómeno no solo afectó los inicios de la investigación, sino que también el desarrollo de la integración que debía realizar en este nuevo país, España. A pesar de las dificultades, especialmente el acercamiento distante a la unidad de observación: los sindicatos de Chile, la investigación siguió su curso y fue finalizada con pocos meses de retraso.
- Hay que señalar que la investigación planteó un reto difícil de llevar a cabo: realizar una investigación con enfoque cualitativo, dentro de un sector complejo, en continentes distintos. Sin embargo, a pesar de las dificultades y posibles vacíos que pueda presentar la investigación, se logró concretar la comparación, que era un elemento relevante de la propuesta doctoral.

REFERENCIAS

Referencias bibliográficas

Álvarez, C. (2015). *Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: Repertorio, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Ecuador.

Álvarez, C. (2019). Repertorios de acción coletiva en el conflito laboral portuário: el caso de una federación portuária en el norte de Chile. In F. Ferreira Queiróz & C. Mota Diéguez (Eds.), *As Metamorfose do trabalho portuário. Mudanças em contextos de modernização* (Sociolgia, pp. 193–220).

Álvarez, C. (2020). *Temas emergentes: una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina*. (CLACSO; Boletín Del Grupo de Trabajo: Trabajo, Modelos Productivos y Actores Sociales).

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.

Anner, M., Greer, I., Hauptmeier, M., Lillie, N., & Winchester, N. (2006). The industrial determinants of transnational solidarity: Global interunion politics in three sectors. *European Journal of Industrial Relations*, *12*(1), 7–27. https://doi.org/10.1177/0959680106061368

Aravena, A. (2007). Reflexiones metodológicas para el estudio del sindicalismo en Chile: aportes para un debate necesario,. *Revista Alternativa*, *25*, 8–22.

Aricapa, R. (2006). *Las cooperativas de Trabajo Asociado en el Puerto de Buenaventura* (No. 59).

Arrillaga, P. (2022). El régimen jurídico de la estiba en España: una visión desde la perspectiva de competencia. *Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*, *12*, 436–467.

Atzeni, M. (2021). La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: desafíos teóricos y metodológicos. *ANTAGÓNICA. Revista de Investigación y Crítica Social*, *3*, 7–31.

Autoridad Portuaria de Barcelona. (2020). *Memoria anual*.

Autoridad Portuaria de San Antonio. (2020). *Memoria anual*.

Ballester Pastor, I. (2014). *La Relación laboral especial de los estibadores portuarios*. Tirant lo Blanch. https://cataleg.uab.cat/iii/encore/record/C__Rb2041219__Sportuarios__P1__Orightresult__U__X6?lang=spi

Barriga, O., & Henríquez, G. (2011). La relación Unidad de Análisis-Unidad de Observación- Unidad de Información: Una ampliación de la noción de la Matriz de Datos propuesta por Samaja. *Revista Latinoamericana de Metodología de La Investigación Social*, *1*, 61–69. http://relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/12

Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K. (2021). *Building workers' power in digital capitalism: Old and new labour struggles* (TRADE UNIONS IN TRANSFORMATION 4.0, Issue October).

Beliera, A., & Morris, M. B. (2017). Reseña: El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo. *CEC*, *7*, 217–224.

Belintxon, U. (2017). Derecho europeo, estiba y liberalización: algunas cuestiones clave sobre el conflicto de los estibadores. *Ars Iuris Salmanticensis*, *5*, 25–38.

Beneyto, P. (2016). Trabajo y sindicalismo en la globalización. *Revista Española de Sociología (RES) 2016*, *25*(1), 61.

Bensusán, G. (2000). *El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos*.

Bensusán, G., & Subiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: Actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Politicas y Sociales*, *59*(220), 55–80. https://doi.org/10.1016/S0185-1918(14)70801-3

Bieler, A. (2013). The EU, Global Europe, and processes of uneven and combined development: The problem of transnational labour solidarity. *Review of International Studies*, *39*(1), 161–183. https://doi.org/10.1017/S0260210512000083

Bottalico, A. (2018). Across the Chain: Labor and Conflicts in the European Maritime Logistics Sector. In J. Alimahomed-Wilson & I. Ness (Eds.), *Choke Points: Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain* (pp. 35–49). Pluto Press.

Bottalico, A. (2019). Towards the mapping of port labour systems and conflicts across Europe: A literature review. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, *13*(1), 130–154. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.13.1.0130

Bottalico, A. (2022). Automation Processes in the Port Industry and Union Strategies: The Case of Antwerp. *New Global Studies*, *16*(1), 31–47. https://doi.org/10.1515/ngs-2022-0003

Bottalico, A., Vanelslander, T., & Verhoeven, P. (2022). Innovation and labor in the port industry: A comparison between Genoa and Antwerp. *Journal of Business Logistics*, *43*(3), 368–387. https://doi.org/10.1111/jbl.12303

Braudel, F. (1987). *El Mediterráneo y el mundo mediterráneo en la época de Felipe II.Tomo II*. Fondo de Cultura Económica.

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. NYU Press.

Broeze, F. (1991). Militancy and profmaitsm: an international perspective on martitime labour. *International Review of Social History*, *36*(2), 165–200.

Brookes, M. (2013). Varieties of power in transnational labor alliances: An analysis of workers' structural, institutional, and coalitional power in the global economy. *Labor Studies Journal*, *38*(3), 181–200. https://doi.org/10.1177/0160449X13500147

Brookes, M. (2018). Power Resources in Theory and Practice: Where to Go from Here. *Global Labour Journal*, *9*(2), 254–257. https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3571

Budrovich, J. (2020). ¿Quién pone los límites en el mundo logístico portuario? Revolución logística y producción de límites a través de los trabajadores portuarios de Valparaíso. *Izquierdas*, *49*, 3261–3285.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent Changes: in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. University of Chicago Press.

Calleja Jiménez, J. P. (2016). Estrategia para la recuperación de poder sindical en España. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, *II*(35), 290–304. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17498

CAMPORT. (2020a). *Actualización Radiografía del sistema Laboral-Portuario chileno, 2018-2020*.

CAMPORT. (2020b). *Plan Movilidad 2050 Ministerio de Obras Públicas. Documento de Análisis-Cuarto semestre 2020*.

Campos Lima, M. da P., & Martín-Artiles, 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

Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., & Urrutia, M. (2017). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro", 1989-2015. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 1–18. https://doi.org/10.4000/nuevomundo.70639

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.

Carmichael, L. L., & Herod, A. (2012). Dockers and seafarers: What the politics of spatial embeddedness and geographical scale have meant for union organizing in the European maritime trades. *Labor Studies Journal*, *37*(2), 203–227. https://doi.org/10.1177/0160449X12450321

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

Caruso, L. (2011). La Mihanovich: trabajo marítimo, condiciones laborales y estrategia patronal en las primeras décadas del siglo XX. *Trabajadores*, *I*(2), 128–156.

Caruso, L. (2012). Sindicalismo revolucionario, trabajadores marítimos e historiografía a comienzos del siglo XX: revisión crítica y perspetivas. *Archivos de La Historia Del Movimiento Obrero y La Izquierda*, 35–56.

Caruso, L. (2015). El sindicato marítimo en el éter: audiciones radiales de un gremio en la Argentina de los años '30. *Avances Del Cesor*, *12*(12), 53–70.

Caruso, L. (2019). La huelga, el carnaval y los comicios: el mundo del trabajo portuario en Buenos Aires y la configuración de una comunidad obrera, verano de 1904. *Historia Critica*, *73*, 163–191. https://doi.org/https://doi.org/10.7440/histcrit73.2019.08

Castillo-Manzano, J. I., López-Valpuesta, L., & Pérez, J. J. (2008). Economic analysis of the Spanish port sector reform during the 1990s. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, *42*(8), 1056–1063. https://doi.org/10.1016/j.tra.2008.03.001

Castillo, A., & Ratto, N. (2018). Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia. In *CIPSTRA* (Documento de Trabajo No. 11; FONDECYT Regular N° 1150860). www.cipstra.cl

Castillo Hidalgo, D. (2012). Los trabajadores se rebelan: Contestación y movimiento obrero en la ciudad- puerto de Dakar (1914-1939). *Ecléctica, Revista de Estudios Culturales*, *1*, 5–16.

Castillo Hidalgo, D. (2014). Dakar, un Puerto al servicio del Imperio: Infraestructuras, Instituciones y Administración Portuaria en África Occidental (1857-1939). *Passagens Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica*, *6*(1), 75–100. https://doi.org/10.5533/1984-2503-20146104

Castillo Hidalgo, D. (2018). Debajo la parra: estibadores en el puerto de la Luz, 1969-1988. In Aarón León Álvarez (coord.) (Ed.), *Transición en Canarias: del tardofranquismo a la democracia, 1969-1986* (pp. 469–488). Instituto De Estudios Canarios.

Castillo Hidalgo, D., & Suárez Bosa, M. (2010). *Trabajadores portuarios en Dakar: Organización, legislación laboral e instituciones (1914-1939)*.

Castillo Hidalgo, D., & Valdaliso Gago, J. (2017). Path dependence and change in the Spanish port system in the long run (1880–2014): An historical perspective. *International Journal of Maritime History*, *29*(3), 569–596. https://doi.org/10.1177/0843871417712636

Castillo Hidalgo, D., & Wélé, M. (2018). Les dockers dakarois. L'organisation du travail dans un port ouest-africain, 1910–1990s. *Canadian Journal of African Studies*, *52*(2), 183–203. https://doi.org/10.1080/00083968.2018.1483832

Castree, N. (2000). Geographic scale and grass-roots internationalism: The Liverpool dock dispute, 1995-1998. *Economic Geography*, *76*(3), 272–292. https://doi.org/10.2307/144293

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). Madrid.

Cooper, F. (1990). The Senegalese General Strike of 1946 and the Labor Question in Post-War French Africa. *Canadian Journal of African Studies*, *24*(2), 165–215.

D'Urso, L. (2016). Estrategias sindicales en el lugar de trabajo. La "revitalización" del sindicalismo de colaboración: el sector automotriz argentino y brasileño. *Izquierdas*, *31*, 194–218.

Davies, A. (1983). *Davies, A. (1983) Industrial relations & new technology*. Croom Helm. New York.

De la Garza, E. (1988). *Raniero Panzieri, Orígenes del El Obrerismo Italiano: Control sobre el Proceso de Trabajo, Sindicato, Partido y Estrategia del Movimiento Obrero*. Retrieved from sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/ObrerismoItaliano.pdf

De la Garza Toledo, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinomericana de Estudos Do Trabalho*, *16*(26), 7–35.

De la Garza Toledo, E. (2012). Subcontratación laboral: miradas multidimensionales. In J. C. Celis Ospina (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. (Primera, pp. 15–38).

Debrie, J., & Guerrero, D. (2006). Introducción a la lectura geográfica de un hinterland portuario: el ejemplo de Barcelona. *Boletin de La Asociación de Geógrafos Españoles*, *42*, 271–283.

Doellgast, V., & Wagner, I. (2022). Collective regulation and the future of work in the digital economy: Insights from comparative employment relations. *Journal of Industrial Relations*, *64*(3), 438–460.

Dunlop, J. T. (1967). *Sistemas de relaciones industriales*. Península.

Durá Ramada, G. (2017). *El sector de la estiba en España*. Universidad Pontificia Comillas.

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* (Issue August, pp. 75–94). OIT.

Edwards, P. (1989). Patterns of Conflict and Accommodation. In D. Gallie (Ed.), *Employment in Britain*. Blackwell, Oxford.

Edwards, P. (1990). Understanding Conflict in the Labour Process: The Logic and Autonomy of Struggle. In D. Knights & H. Willmott (Eds.), *Labour Process Theory* (pp. 125–152). Macmillan, Basingstoke.

Edwards, P., & Ramirez, P. (2016). When should workers embrace or resist new technology? *New Technology, Work and Employment*, *31*(2), 99–113. https://doi.org/10.1111/ntwe.12067

Ellem, B., Goods, C., & Todd, P. (2020). Rethinking Power, Strategy and Renewal: Members and Unions in Crisis. *British Journal of Industrial Relations*, *58*(2), 424–446. https://doi.org/10.1111/bjir.12496

Estepa Montero, M. (2015). *Análisis de la política sobre los puertos de interés general* [Universidad Complutense de Madrid]. http://eprints.ucm.es/34480/

Estepa Montero, M. (2019). La reforma de la estiba: la relevancia del complejo marco regulatario. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, *LII*, 205–226.

Etchemendy, S., & Berins, R. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, *13*, 145–192.

Feenberg, A. (2005). Teoría crítica de la tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, *2*(5), 109–123.

Fernández, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? In *Butlletí LaRecerca* (No. 7; Issues 1886–1946). https://doi.org/ISSN: 1886-1964

Fisher, E. G., & Kondra, A. (1993). Responding to environmental change in longshoring: Four north American experiences. *Journal of Labor Research*, *14*, 1–27. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF02685534

Flyvbjerg, B. (2004). Cinco malentendidos acerca de la investigación mediante los estudios de caso. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *106*(4), 33–62.

Fox-Hodess, K. (2017). (Re-)Locating the Local and National in the Global: Multi-Scalar Political Alignment in Transnational European Dockworker Union Campaigns. *British Journal of Industrial Relations*, *55*(3), 626–647. https://doi.org/10.1111/bjir.12222

Fox-Hodess, K. (2019). Worker power, trade union strategy, and international connections: Dockworker unionism in Colombia and Chile. *Latin American Politics and Society*, *61*(3), 29–54. https://doi.org/10.1017/lap.2019.4

Fox-Hodess, K. (2020). Building labour internationalism 'from below': Lessons from the International Dockworkers Council's European Working Group. *Work, Employment & Society*, *1*(34), 91–108. https://doi.org/10.1177/0950017019862969

Fox-Hodess, K. (2022a). Global Solidarity on the Docks. *New Labor Forum*, *31*(1), 50–58. https://doi.org/10.1177/10957960211061727

Fox-Hodess, K. (2022b). The 'iron law of oligarchy' and North-South Relations in Global Union Organisations: a case study of the International Dockworkers Council's expansion in the Global South. *Labor History*, *00*(00), 1–20. https://doi.org/10.1080/0023656X.2022.2066073

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

Friedman, A. L. (1977). *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism. Vol. 82*. Macmillan, London.

Gamonal, S., & Arellano, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, *53*, 37–66. https://doi.org/10.4067/s0718-68512019005000505

Garau, M. (2008). Puerto de Barcelona 1976-1988. In F. E. en Blanc (Ed.), *Luchas autónomas en los años setenta. Del antagonismo obrero al malestar social* (pp. 161–180). Ed.Traficantes de Sueños.

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., & Fairbrother, P. (2013). Managerial technologies and power relations: A study of the Australian waterfront. *New Technology, Work and Employment*, *28*(1), 51–65. https://doi.org/10.1111/ntwe.12003

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

Gentile, A. (2010). *Historical varieties of labor contention and hegemony in transnational docker campaigns* (Issue April). Johns Hopkins University.

Gerring, J., & McDermott, R. (2007). An Experimental Template for Case Study Research. *American Journal of Political Science*, *51*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2007.00275.x

González-Laxe, F., Freire, M. J., & Pais, C. (2015). La conectividad de los puertos españoles del Mediterráneo. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*, *31*, 7–34.

González-Laxe, F., & Novo-Corti, I. (2016). Concentración, especialización y liderazgo de los puertos españoles. Análisis de los efectos de la crisis económica. *Investigaciones Regionales- Journal of Regional Research*, *2016*(35), 37–65.

González-Laxe, F., Sánchez, R. J., & García, L. (2015). Adaptación o desadaptación en la gobernanza portuaria: casos de América Latina vs Europa meridional. *Revista Mexicana de Sociología.Consultado El*, *9*.

Grappi, G. (2018). INTEGRATION, LOGISTICAL COMPLEXITY, TIME, AND SOME HINTS ON THE POLITICAL PRESENT. *Soft Power*, *6*(1), 269–275. https://doi.org/10.18334/eo.8.3.39396

Gutiérrez, F. (2016). ¿Sindicatos sin socios, pero representativos?: Ideologías de la representatividad sindical en Chile. *Polis*, *15*(43), 533–555. https://doi.org/10.4067/s0718-65682016000100025

Haidar, J., & Keune, M. (Eds.). (2021). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar Publishing.

Hall, R. (2010a). Renewing and Revising the Engagement between Labour Process Theory and Technology. In P. Thompson & C. Smith (Eds.), *Working life. Renewing labour process analysis*. Palgrave Macmillan.

Hall, R. (2010b). Renewing and Revising the Engagement between Labour Process Theory and Technology. In P. Thompson & C. Smith (Eds.), *Working life. Renewing labour process analysis*. Palgrave Macmillan.

Hamark, J. (2013). Strikingly indifferent: the myth of militancy on the docks prior to World War II. *Labor History*, *54*(3), 271–285. https://doi.org/10.1080/0023656X.2013.804271

Hamark, J. (2014a). *Ports, dock workers and labour market conflicts*.

Hamark, J. (2014b). Technology and Productivity in the Port of Gothenburg c. 1850–1965. *International Journal of Maritime History*, *26*(2), 265–287. https://doi.org/10.1177/0843871414529217

Hamark, J., & Thörnqvist, C. (2013). Docks and Defeat: The 1909 General Strike in Sweden and the Role of Port Labour. *Historical Studies in Industrial Relations*, *34*, 1–27. https://doi.org/10.3828/hsir.2013.34.1

Harvey, G., & Turnbull, P. (2010). On the Go: walking the high road at a low cost airline. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(2), 230–241. https://doi.org/10.1080/09585190903509548

Harvey, G., & Turnbull, P. (2015). Can labor arrest the “sky pirates”? Transnational trade unionism in the European civil aviation industry. *Labor History*, *56*(3), 308–326. https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1042775

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España.

Herod, A. (1997). From a geography of labor to a labor geography: Labor's spatial fix and the geography of capitalism. *Antipode*, *29*(1), 1–31. https://doi.org/10.1111/1467-8330.00033

Hobsbawn, E. (1964). *Las revoluciones burguesas. Europa 1789-1848*. Guadarrama. Madrid.

Howcroft, D., & Rubery, J. (2021). Labour and technology: Reflecting on a century of debate in the International Labour Review. *International Labour Review*, *2*. https://doi.org/10.1111/ilr.12334

Howcroft, D., & Taylor, P. (2023). Automation and the future of work: A social shaping of technology approach. *New Technology, Work and Employment*, *38*(June), 351–370. https://doi.org/10.1111/ntwe.12240

Hyman, R. (1987). 'Strategy or Structure? Capital, Labour and Control.' *Work, Employment & Society*, *1*(1), 25–55.

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

Inzunza Acedo, B. E., Wright, C., Ghys, T., & Cools, P. (2020). Imaginarios de la robotización: la automatización desde la perspectiva del empleado. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, *38*(113), 567–600. https://doi.org/10.24201/es.2020v38n113.1923

ITF. (2019). *Draft ITF position on the challenges posed by new technology*. 10–11.

Jestl, S. (2024). Industrial robots, and information and communication technology: the employment effects in EU labour markets. *Regional Studies*.

Jiménez, N., & Delgado, W. (2008). La política pública de privatización del sector portuario y su impacto en la organización del trabajo en el puerto de Buenaventura. *Pensamiento & Gestión*, *25*, 178–213.

Jódar, P., Martín-Artiles, A., & De Alós-Moner, R. (2004). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Papers. Revista de Sociologia*, *72*, 113. https://doi.org/10.5565/rev/papers/v72n0.1128

Jordana, J. (1994). Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales. *Revista Internacional de Sociologia*, *8–9*, 137–186.

Joyce, S., & Stuart, M. (2021). Digitalised management, control and resistance in platform work: a labour process analysis. In *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (Issue August, pp. 158–184). https://doi.org/10.4337/9781802205138.00017

Joyce, S., Umney, C., Whittaker, X., & Stuart, M. (2023). New social relations of digital technology and the future of work: Beyond technological determinism. *New Technology, Work and Employment*, *38*(2), 145–161. https://doi.org/10.1111/ntwe.12276

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. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, *17*(1), 1–13. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947

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.

Kresge, L. (2020). *"Union Collective Bargaining Agreement Strategies in Response to Technology"*. (Working Paper, Technology and Work Program, Center for Labor Research and Education, University of California, Berkeley.).

Leal, V., & Aguirre, C. (2012). *Estiba y Desestiba. Trabajo y relatos de Valparaíso que fue (1938-1981)* (Obra indep).

Lévesque, C., & Murray, G. (2004). *El poder sindical en la economía mundial*. http://www.crimt.org/Publications/Doc2_podersindical1.pdf

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

Littler, C. R. (1982). *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies: A Comparative Study of the Transformation of Work Organization in Britain, Japan, and the USA,*. Heinemann Educational Publishers, London.

Lloyd, C., & Payne, J. (2021). Food for thought: Robots, jobs and skills in food and drink processing in Norway and the UK. *New Technology, Work and Employment*, 1–19. https://doi.org/10.1111/ntwe.12194

Maciel, R. H., Gonçalves, R. C., Matos, T. G. R., Fontenelle, M. F., & Santos, J. B. F. dos. (2015). Análise do trabalho portuário: transformações decorrentes da modernização dos portos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *15*(3), 309–321. https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.605

Marticorena, C., & D'Urso, L. (2018). Alcances y límites de los procesos de reorganización sindical en la Argentina : de la crisis del 2001 a la recomposición de la agenda neoliberal. *Revista Da ABET*, *17*(2), 236–262.

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)*, *18*, 171–198.

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 Sociologia*, *30*(3), 1–12. https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.68

Marx, K. (2005). *El Capital, tomo I, vol. 1*. Siglo XXI Editores.

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.

Melleiro, W., & Steinhilber, J. (2016). Brothers in arms? trade union politics under the workers party governments. In *The Political System of Brazil* (pp. 201–227). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-40023-0_12

Menares, Ó. (2008). *Apunte de derecho laboral portuario*. Documento técnico interno, UPCH.

Mendonça, P., & Adăscăliței, D. (2020). Trade Union Power Resources within the Supply Chain: Marketisation, Marginalisation, Mobilisation. *Work, Employment and Society*, *34*(6), 1062–1078. https://doi.org/10.1177/0950017020906360

Merhar, L., Berger, C., Braunreuther, S. & Reinhart, G. (2019). Advances in human factors in wearable technologies and game design. In T. Ahram (Ed.), *Digitization of manufacturing companies: Employee acceptance towards mobile and wearable devices* (pp. 187– 197). Cham: Springer.

Merk, O., Chauliac, P., Busquet, B., & Maatsch, S. (2016). *Ports Policy Review of Chile* (Case-Specific Policy Analysis). www.itf-oecd.org

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones [MTPS-MTT] (2019). "Mesa Laboral Portuaria. Informe para consideración de las autoridades". Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile. Santiago, octubre 2019.

Mezzadra, S., & Neilson, B. (2019). *The Politics of Operations: excavating contemporary capitalism*. Duke University Press.

Middell, M., & Naumann, K. (2010). Global history and the spatial turn: from the impact of area studies to the study of critical junctures of globalization. *Journal of Global History*, *5*(1), 149–170. https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S1740022809990362

Montgomery, D. (2003). *Workers' Control in America*. Cambridge University Press.

Moore, P. V. and S. J. (2020). 'Black Box or Hidden Abode? The Expansion and Exposure of Platform Work Managerialism.' *Review of International Political Economy*, *27*(4), 1–23.

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

Murray, G. (2017). Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer*, *23*(1), 9–29. https://doi.org/10.1177/1024258916681723

Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G., & Roby, N. (2020). Disruption and re-regulation in work and employment : from organisational to institutional experimentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1–22. https://doi.org/10.1177/1024258920919346

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

Noble, D. F. (1984). *Forces of production: A social history of industrial automation*. Knopf. New York.

Noble, D. F. (2000). *Una visión diferente del progreso. En defensa del luddismo*. Alikornio. Barcelona.

Nuñez, D., & Aravena, A. (Eds.). (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL.

Observatorio de Huelgas Laborales. (2022). *Informe Huelgas Laborales en Chile 2021* (Issue November).

Olney, P. (2018). Beyond the Waterfront: Maintaining and Expanding Worker Power in the Maritime Supply Chain. In J. Alimahomed-Wilson & I. Ness (Eds.), *Choke Points.Logistics Worker Disrupting the Global Supply Chain*. Pluto. London.

Orlikowski, W. (2007). Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work. *Organization Studies*, *28*(9), 1435–1448.

Pereira de Barros, T. (2018). Trabajadores portuarios en Colombia: Trabajo, sindicalismo y retos. *Pegada*, *19*(2), 308. http://mendeley.csuc.cat/fitxers/7759ae51817c78f896070aa0b59a2808

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, D. (2019). *Territorio laboral capitalista. Despliegue de poder sindical en Minería y Supermercados* (D. Pérez Valenzuela (Ed.); RIL).

Pérez, D., Medel, R., & Velásquez, D. (2015). El desarrollo de la huelga ilegal en el Chile conteponáneo (1990-2009). In *LASA International Congress*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Pérez, D., Medel, R., & Velásquez, D. (2017). Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático [1990-2015]: masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado. In Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto (Eds.), *Trabajadoras y Trabajadores. Procesos y acción sindical en el Neoliberalismo chileno (1979-2017)* (América en, pp. 155–176).

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

Piraino Vega, E. (2018). *Análisis de Gobernanza e Institucionalidad Sistema Portuario Chileno: Aplicación a Puerto Valparaíso*.

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.

Queiróz, F., Machin, R., & Couto, M. (2015). *Porto de Santos. Saúde e Trabalho em tempos de modernização*. UNIFESP.

Ratto, N. (2017). *El poder de los trabajadores como factor explicativo de los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado de Chile (2006-2016)*. https://doi.org/10.31219/osf.io/tk92r

Ratto, N. (2019). Estrategias sindicales y recursos de poder. Presentación y prueba empírica de un marco para el análisis de las variedades sindicales en chile y en américa latina. *Astrolabio*, *23*, 134–168.

Robinson, I. (2000). Neoliberal Restructuring and U.S. Unions: Toward Social Movement Unionism? *Critical Sociology*, *26*(1–2).

Rossiter, N. (2016). *Software, infrastructure, labor. A media theory of logistical nightmares*. Routledge.

Salento, A. (2018). Digitalisation and the regulation of work: Theoretical issues and normative challenges. *AI and Society*, *33*, 369–378.

Samper, J. J., Matas, F., & Carrillo, E. (2006). Emparejamiento de Servicios Web Semánticos y su aplicación en el dominio de tráfico rodado. *Inteligencia Artificial. Revista Iberoamericana de Inteligencia Artificial*, *10*(30), 7–23.

Sanchís Deusa, M., & Piqueras Haba, J. (2003). El tráfico marítimo de contenedores: Valencia en la red portuaria mundial. *Cuadernos de Geografía*, *73*, 147–182.

Santibáñez Rebolledo, C. (2016). Posiciones estratégicas y fuerza obrera: Apuntes en torno a un ciclo huelguístico de los estibadores del salitre (Chile 1916-1923). *Izquierdas*, *30*, 188–214.

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. (2018). La IWW y el movimiento obrero en Chile: El caso de los obreros portuarios nortinos (1919-1923). *Diálogo Andino*, *55*, 19–28. https://doi.org/10.4067/s0719-26812018000100019

Santibáñez Rebolledo, C. (2019). Comunidades obreras portuarias y propensión a la huelga: Iquique, 1923. *Avances Del Cesor*, *VXI*(21), 161–174.

Santibáñez Rebolledo, C., Leguá, J., & Álvarez, C. (2024). El plan laboral en los puertos chilenos: historia y vigencia. In R. Medel & S. Osorio (Eds.), *Variedades de sindicalismo en Chile. Trayectorias y repertorios desde la reestructuración neoliberal a la postdictadura*. (En prensa). Fondo de Cultura Económica/Universidad Andrés Bello.

Saundry, R., & Turnbull, P. (1999). Contractual (In)Security, Labour Regulation and Competitive Performance in the Port Transport Industry: A Contextualized Comparison of Britain and Spain. *British Journal of Industrial Relations*, *37*(2), 271–294. https://doi.org/10.1111/1467-8543.00127

Schaupp, S. (2021). Technopolitics from below. A framework for the analysis of digital politics of production. *NanoEthics*, *15*(1), 71–86. https://doi.org/DOI: 10.1007/s11569-021-00386-8.

Schaupp, S. (2022). Cybernetic proletarianization: Spirals of devaluation and conflict in digitalized production. *Capital and Class*, *46*(1), 11–31. https://doi.org/10.1177/03098168211017614

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.

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, *9*(2), 113–134. https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569

Schreier, M. (2014). Qualitative Content Analysis. In U. Flick (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (pp. 170–183). SAGE Publications. London. 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)*. Universidad de Chile.

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

Selwyn, N. (2007). *The Law of Health & Safety at Work*. Croner.

Senarega Puga, H. (2000). *Modernización Portuaria: "Un desafío para el bicentenario."*

Silver, B. J. (2005). *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. AKAL.

Svejnar, J., & Terrell, K. (1993). *Exceso de empleo en el sector transporte: el caso de Chile* (pp. 103–151).

Talley, W. K. (2002). Dockworker Earnings, Containerisation, and Shipping Deregulation. *Journal of Transport Economics and Policy*, *36*, 447–467.

Thompson, P. (1990). 'Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production.' In D. Knights and H. Willmott (Ed.), *Labour Process Theory* (pp. 95–124). Macmillan, Basingstoke.

Turnbull, P. (2006). The war on Europe's waterfront - Repertoires of power in the port transport industry. *British Journal of Industrial Relations*, *44*(2), 305–326. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00499.x

Turnbull, P. (2010). From social conflict to social dialogue: Counter-mobilization on the european waterfront. *European Journal of Industrial Relations*, *16*(4), 333–349. https://doi.org/10.1177/0959680110384835

Turnbull, P., & Sapsford, D. (2001). Hitting the bricks: An international comparative study of conflict on the waterfront. *Industrial Relations*, *40*(2), 231–257. https://doi.org/10.1111/0019-8676.00207

Turnbull, P., & Wass, V. (2007). Defending dock workers - Globalization and labor relations in the World's Ports. *Industrial Relations*, *46*(3), 582–612. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00481.x

Urriola, R., & Norambuena, F. (2016). *Trabajadores portuarios de Chile: entre la precariedad y la esperanza* (Colección Ideas).

Valdaliso 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.

Valero-Oteo, I. (2019). La negociación colectiva en España: Una evolución imperfecta. *Lurralde: Invest. Espac.*, *42*, 151–163.

Vallès, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Síntesis:Madrid.

van de Laar, P. T. (2020). Waterfronts in Global Perspective. *Journal of Urban History*, *46*(5), 1165–1173. https://doi.org/10.1177/0096144220904044

Vandaele, K. (2019). Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000. In *ETUI aisbl, Brussels*. https://www.etui.org/sites/default/files/19 Bleak prospects Kurt Vandaele Web version.pdf

Varela, P. (2014). Estado y sindicatos en la Argentina post-devaluación. El retorno del debate estratégico. *Critica Marxista*, *38*(2008), 119–133.

Varela, P. (2016). ¿Revitalización sindical sin debate de estrategias? In P. Varela (Ed.), *El Gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 13–50). Final Abierto.

Varela, R. (Ed.). (2019). *"Don't fuck my job" as lutas dos estivadores: uma perspectiva global*. Edições Húmus.

Veltz, P. (2017). *La société hyper-industrielle*. Seuil:París.

Verd, J. M., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*. Sintesis.

Vereycken, Y., Ramioul, M., & Hermans, M. (2021). Old wine in new bottles? Revisiting employee participation in Industry 4.0. *New Technology, Work and Employment*, *36*(1), 44–73. https://doi.org/10.1111/ntwe.12176

Vergara, J. (2018). *Análisis de los hinterlands geográficos y su relación con la competencoa interportuaria. El caso de San Antonio y Valparaíso, Chile*. Universidad de Chile.

Waterman, P. (2001). Trade Union Internationalism in the Age of Seattle. *Antipode*, *33*(3), 312–336. https://doi.org/10.1111/1467-8330.00187

Williams, G. (2019). *Regulación comparada de empresas portuarias del Estado y empresas portuarias privadas* (Asesoría Técnica Parlamentaria). https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27329/2/BCN_empresas_portuarias_Ley_19.542_y_DFL_340__3_.pdf

Wilmsmeier, G., & Monios, J. (2016a). Container Ports in Latin America: Challenges in a Changing Global Economy. *Dynamic Shipping and Port Development in the Globalized Economy*, 11–52. https://doi.org/10.1057/9781137514295_2

Wilmsmeier, G., & Monios, J. (2016b). Institutional structure and agency in the governance of spatial diversification of port system evolution in Latin America. *Journal of Transport Geography*, *51*, 294–307. https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2015.02.004

Winner, L. (1993). Upon Opening the Black Box and Finding It Empty: Social Constructivism and the Philosophy of Technology. *Science, Technology & Human Values*, *18*(3), 362–378.

Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza Obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. FCE.

World Maritime University [WMU]. (2019). *"Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future of Work". Reports, N° 58*.

Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, *10*(4), 957–1002. https://doi.org/10.1086/210397

Recursos electrónicos

Autoridad Portuaria de Barcelona (2020). "Memoria anual 2020". Disponible en https://www.portdebarcelona.cat/sites/default/files/content/file/2023/03/06/1/memoria_2020_es.pdf

Barleta, E. & Sánchez, R. (2022) "Informe Portuario 2021: las primeras señales de recuperación en el transporte marítimo internacional vía contenedores de América Latina y el Caribe". CEPAL, Boletín FAL N°391, mayo de 2022. Disponible en https://www.cepal.org/es/publicaciones/47901-informe-portuario-2021-primeras-senales-recuperacion-transporte-maritimo

Cámara de Diputados (2020). "Informe de la Comisión Especial Investigadora de las actuaciones de los órganos de la administración del estado en relación con la aplicación, evaluación e impacto de la Ley N°19.542 que moderniza el sector portuario estatal". Comisión Especial Investigadora N°21, Cámara de Diputados de Chile, 23 de enero de 2020. Disponible en https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/informes.aspx?prmID=2281

Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia [CNMC] (2020). "Resolución Expte. S/DC/0619/17, Acuerdo Marco de la Estiba". Madrid, 18 de septiembre de 2020. Disponible en https://www.cnmc.es/sites/default/files/3144769.pdf

Coordinadora (2024). "Nosotros". Coordinadora Estatal de Trabajadores de los Puertos (CETP). Disponible en https://www.coordinadora.org/nosotros/coordinadora-estatal-de-trabajadores-de-los-puertos-cetp/

Coordinadora (2023). "Nosotros". Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP). Obtenido de https://www.coordinadora.org/nosotros/coordinadora-estatal-de-estibadores-portuarios-ceep/ (enlace roto)

Dirección del Trabajo de Chile (2021). "¿Cómo se efectúa el descuento de la cuota sindical si el trabajador ha estado todo el mes con licencia médica?". Dirección del Trabajo. 21 de octubbre de 2021. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61110.html

El Canal Marítimo y Logístico (2022). "Doble acción comercial del puerto de Barcelona en Brasil". El Canal Marítimo y Logístico. 16 de marzo de 2022. Disponible en https://www.diarioelcanal.com/doble-accion-comercial-puerto-barcelona-brasil/

El Mostrador (2021). "Consejo Internacional de Trabajadores Portuarios advierte al Gobierno con 'bloqueo mundial de cargas proveniente de Chile' tras requerimiento en el TC por retiro de fondos". El Mostrador. 21 de abril de 2021. Disponible en https://www.elmostrador.cl/dia/2021/04/21/consejo-internacional-de-trabajadores-portuarios-advierte-al-gobierno-con-bloqueo-mundial-de-cargas-proveniente-de-chile-tras-requerimiento-en-el-tc-por-retiro-de-fondos/

elEconomista (2012). "Hutchison inaugura su macro terminal en el Port de Barcelona". elEconomista. 28 de septiembre de 2012. Disponible en https://www.eleconomista.es/catalunya/noticias/4281637/09/12/Hutchison-inaugura-su-macro-terminal-en-el-Port-de-Barcelona.html

Empresa Portuaria San Antonio (2024). "Puerto San Antonio". EPSA, Chile. Disponible en https://www.puertosanantonio.com/

European Dockworkers Council [EDC] (2023). "Our organization and people". European Dockworkers Council. Obtenido de https://www.europeandockworkers.org/our-organization-and-people/ (enlace roto)

European Transport Workers' Federation [ETF] (2022). "About us". European Transport Workers' Federation. Disponible en https://www.etf-europe.org/about-us/

Ferrer, Tomeu (2020). "'Cuando los estibadores conseguimos que no nos precarizaran, no podíamos olvidar la gente que tanto nos había ayudado'". Catalunya Plural. 17 de noviembre de 2020. Disponible en https://catalunyaplural.cat/es/cuando-los-estibadores-conseguimos-que-no-nos-precarizaran-no-podiamos-olvidar-la-gente-que-tanto-nos-habia-ayudado/

International Dockworkers Council [IDC] (2023). "Quiénes somos". IDC Dockworkers. Disponible en https://www.idcdockworkers.org/quienes-somos/

International Dockworkers Council [IDC] (2022). "El presidente chileno Gabriel Boric recibe a una delegación de los portuarios chilenos y del IDC". IDC Dockworkers. 22 de julio de 2022. Disponible en https://www.idcdockworkers.org/el-presidente-chileno-gabriel-boric-recibe-a-una-delegacion-de-los-portuarios-chilenos-y-del-idc/

International Transport Workers' Federation [ITF]. (2019). "Draft ITF position on the challenges posed by new technology". Disponible en https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/v2-Dockers%20-%20draft%20FOW%20position-jul19.pdf

Lloyd's List (2019). "One Hundred Ports 2018". Disponible en https://lloydslist.com/one-hundred-container-ports-2018

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024). "Guía Laboral. La búsqueda del puesto de trabajo. 4.5. Centros portuarios de empleo". Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. Disponible en https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_5.htm#

Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones [MTT] (2024). "Desarrollo Logístico". Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Chile. Disponible en https://www.logistica.mtt.cl/

Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones [MTT] (2023). "Unidad de Desarrollo Portuario". Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Chile. Obtenido de http://www.logistica.mtt.cl/areas/1/desarrollo-portuario (enlace roto)

Mundo Marítimo (2003). "Delegación de estibadores extranjeros visitarán Puerto San Antonio". Mundo Marítimo. 22 de diciembre de 2023. Disponible en https://mundomaritimo.cl/noticias/delegacion-de-estibadores-extranjeros-visitaran-puerto-san-antonio

Mundo Marítimo (2004). "Nueva empresa de Muellaje en el puerto de San Antonio". Mundo Marítimo. 2 de febrero de 2004. Diponible en https://www.mundomaritimo.cl/noticias/nueva-empresa-de-muellaje-en-el-puerto-de-san-antonio

Portal Portuario (2022). "Portuarios de San Antonio se reúnen con líder mundial de IDC para preparar encuentro con presidente Boric". Portal Portuario. 20 de julio de 2022. Disponible en https://portalportuario.cl/portuarios-de-san-antonio-se-reunen-con-lider-mundial-de-idc-para-preparar-encuentro-con-presidente-boric/

United States Maritime Alliance & International Longshoremen's Association [USMX-ILA] (2018). "Master Contract. Memorandun of Settlement". Disponible en: https://ilaunion.org/master-contract/

Williams, G. (2019). "Regulación comparada de empresas portuarias del Estado y empresas portuarias privadas". Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria, mayo de 2019. Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27329/2/BCN_empresas_portuarias_Ley_19.542_y_DFL_340__3_.pdf

Leyes, decretos y códigos: España

Ley Orgánica 14 de 1994. Por la que se incluye una disposición adicional cuarta en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. 19 de mayo de 1994.

Ley 48 de 2003. De régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general. 26 de noviembre de 2003.

Ley 33 de 2010. De modificación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general. 5 de agosto de 2010.

Real Decreto-ley 2 de 1986. Sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques. 23 de mayo de 1986.

Real Decreto Legislativo 2 de 2011. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. 5 de septiembre de 2011.

Real Decreto-ley 8 de 2017. Por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). 12 de mayo de 2017.

Real Decreto 257 de 2019. Por el que se establecen las normas para la concesión de ayudas especiales para la adaptación del sector de la estiba portuaria. 12 de abril de 2019.

Real Decreto-ley 9 de 2019. Por el que se modifica la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. 29 de marzo de 2019.

Códigos y dictámenes: Chile

Código del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley N°1. 31 de julio de 2002.

Dirección del Trabajo. Dictamen Ord. Nº1140/14 de 2010. a) Contrato individual. Existencia. b) Indemnización legal por años de Servicio. Procedencia. 10 de marzo de 2010.

Dirección del Trabajo. Dictamen Ord. N°3613 de 2017. Trabajador portuario eventual; Convenio de provisión de puestos de trabajo; Labores permanentes; Contrato indefinido. 29 de diciembre de 2017.

Dirección del Trabajo. Dictamen Ord. N°2235 de 2019. Trabajadores Portuarios; Sistema Control del Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria; Jornada de Trabajo; Amarradores. 18 de junio de 2019.

Siglas y abreviaturas por orden alfabético y de aparición

Capítulo I
CTS: Ciencia, Tecnología y Sociedad.
LPT: Labor Process Theory.
RPS: Recursos de Poder Sindical.
STS: Science, Technology and Society.

Capítulo II
RPS: Recursos de Poder Sindical.

Capítulo III
IDC: International Dockworkers Council.
ILA: International Longshoremen's Association.
ILWU: International Longshore and Warehouse Union.
ITF: Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.
M&M: Mechanization and Modernization Agreement.

Capítulo IV
AM: Autoridad Marítima.
AP: Autoridades Portuarias.
APIE: Agrupaciones Portuarias de Interés Económico.
ANESCO: Asociación de Empresas Estibadoras y Centros Portuarios de Empleo.
ASOPORT: Asociación Estatal de Empresas Operadoras Portuarias.
BEST: Barcelona Europe South Terminal.
CPE: Centro Portuario de Empleo.
CPPT: Convenio de Prestación de puestos de Trabajo.
CC. OO: Comisiones Obreras.
COTRAPORCHI: Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile.
DP World: Dubai World.
DT: Dirección del Trabajo.
EMPORCHI: Empresa Portuaria de Chile.
EPSA: Empresa Portuaria de San Antonio.
FETRAPORSATI: Federación de trabajadores portuario STI.
FESIPORT: Federación Sindicatos Portuarios.
FETRAPORSA: Federación de trabajadores portuarios San Antonio.
ESTRAPORTFED: Estibadores y trabajadores portuarios federados.
FETRAPORTMAR: Federación trabajadores portuarios marítimos.
HPH: Grupo Hutchison Port Holdings.
MTT: Ministerios de Transportes y Telecomunicaciones.
MTMAU: Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana.
OEE: Organización de Empresas de Estiba.
OEPB: Organización Estibadores Portuarios de Barcelona.
OTP: Organización de Trabajadores Portuarios.
SAGEP: Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios.

SEED: Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba.
STI: San Antonio Terminal Internacional.
UPCH: Unión Portuaria de Chile.
UGT: Unión General de Trabajadores.

Capítulo V:
CETM: La Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar.
CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CIPER: Centro de Investigación Periodística.
CUT: Central Unitaria de Trabajadores.
OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo.
OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo VI:
CAMPORT: Cámara Marítima y Portuaria.
CETM: Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar.
CETP:Coordinadora estatal de trabajadores de los puertos.
CEEP: Coordinadora estatal de estibadores portuarios.
EDC: European Dockworkers Council.
ETF: Federación Europea de Trabajadores del Transporte.
ETT: Empresas de Trabajo Temporal.
FENATRAPORCHI: Federación Nacional de Trabajadores Portuarias.
UE: Unión Europea.
RUT: Rol Único Tributario.
TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TIM: Terminal Intermodal de Monzón.
TEUS: Unidad de medida.

Anexo 1. Ampliación marco metodológico: guion de entrevistas por temas de análisis y perfiles

Tabla 24. Guion de entrevistas a estibadores/as sobre recursos de poder sindical

Dimensiones/ códigos ATLAS TI	Preguntas
Poder Asociativo	¿Dónde residen las fortalezas que tienen su sindicato? ¿Cuáles considera son los recursos de poder sindical- fortalezas- que tienen como sindicato? Me podría explicar cada una de ellas y en qué 207 se ven reflejadas?
Poder Asociativo	¿Ustedes tienen sede sindical? ¿Por qué no?
	1. ¿Tienen abogados que los ayuden en las negociaciones colectivas?
	¿Qué factores inciden que ustedes tengan un sindicato fuerte?
Poder Institucional	1. ¿Usted consideras que la negociación sectorial es un factor relevante a la hora de la negociación colectiva? 2. Usted considera que las instituciones competentes, desde las autoridades portuarias al ministerio del Trabajo, ¿son hostiles con ustedes como sector? (A ustedes, como Coordinadora?)
Poder Social	1. ¿Ustedes tienen contacto con otros sindicatos dentro del puerto? Y, por otro lado, 2. Fuera del ámbito de la Estiba en Barcelona/San Antonio? 3. ¿Con qué OTRAS organizaciones y actores de la sociedad, se relaciona su organización sindical?
Poder Internacional	1. ¿Participan en IDC, en la coordinadora de Unión Portuaria del centro? 2. ¿Por qué participan en estas redes?
Poder Estructural	1. ¿Se considera trabajadores estratégicos?
Poder_Social_Transnacional	1. ¿Qué criterios usan para llevar el conflicto del puerto, a nivel nacional, europeo, ¿o a nivel internacional?
CE_Enmarcación/ CE_Aprendizaje/	1. ¿cuándo cometen un error de cálculo a la hora de negociar, qué decisiones o actitudes adoptan para enmendar tales errores o fallos?
Poder Identificación	En términos generales, 1. ¿Podría identificar cuáles son los recursos de poder sindical, interna y externa, más desarrollados por los estibadores en Chile?

RP_Social/RP_Transnacional	1. ¿Me podría explicar, qué estrategias sindicales utilizan los sindicatos de la Estiba para desarrollar acciones/actividades fuera de su lugar de trabajo? 2. ¿Qué tipo de aliados y redes fuera del lugar de trabajo desarrollan? ¿Cuáles son sus motivaciones?
Repertorio_Acción_Colectiva RAC_Cambios/RAC_Alianzas_Políticas	1. ¿Cuál considera son los repertorios de acción más significativos que utilizan los estibadores para reclamar sus demandas laborales?
Capacidad_Estratégica	1. ¿Cómo podría definir las estrategias de los sindicatos para elaborar y transmitir su propia agenda?
Teoría_Relaciones Laborales	¿Cómo caracterizarías el modelo de relaciones laborales en el sector de la estiba en Chile? ¿Qué lo diferencia de otros sectores?
Enfoque_Recursos de Poder/ Poder_Sindical	Desde su perspectiva ¿Dónde residen las fortalezas de los sindicatos de la Estiba en España?
Enfoque_Recursos de Poder/ Poder_Sindical	¿Qué diferencias sindicales existen los sindicatos de la Estiba y otros gremios dentro del puerto de Barcelona? Explicar
Enfoque_Recursos de Poder/ Capacidad_Estratégica	¿Cuál considera que son las acciones colectivas más significativas que utilizan los trabajadores estibadores para reclamar sus demandas laborales?

Tabla 25. Guion de entrevistas a expertos/as sobre caracterización del sistema portuario

Dimensiones/ códigos ATLAS TI	Preguntas
Instituciones_Portuarias Proceso_Modernización_Portuaria	¿Qué cambia en el modelo portuario chile con las grandes reformas que se comienzan a implementar en 1981 y se profundizan en 1997?
	¿Cómo caracterizarías la actual gestión del modelo portuario chileno?
Concesión	¿Cómo es el modelo de concesión de los puertos chilenos? ¿Qué diferencia tiene con el modelo español? (MTT)
Instituciones_Portuarias Proceso_Modernización_Portuaria	En Chile, a diferencia de otros países, no existe una autoridad centralizada genere una política portuaria que modernice el sistema o que lo actualice, ¿cuál considera que son las causas de este tipo de gobernanza portuaria?
Concesión Privatización	Chile: ¿Cómo opera la privatización de los puertos en Chile?; Qué características tiene este proceso?
Instituciones_Portuarias Proceso_Modernización_Portuaria	España: ¿Cómo ve el futuro del proceso de Trabajo portuario en relación a los cambios que impulsó la sentencia del 2014 y la adaptación de la legislación España que tiene estancado el V acuerdo entrampado?

	¿Cómo se podría establecer un modelo de relaciones laborales moderno en el ámbito de la Estiba?

Tabla 26. Guion de entrevistas a estibadores/as sobre respuesta frente a los cambios tecnológicos

Dimensiones/Códigos ATLAS TI	Preguntas
Características_Cambios_ Estiba	¿Cómo considera que se ha adaptado la ESTIBA a las transformaciones tecnológicas de la industria portuaria? ¿Cuáles han sido los cambios más evidentes en Barcelona respecto a los procesos de cambio tecnológico-logístico?
	¿Dónde suceden los cambios más evidentes? ¿En qué aspectos se va los cambios portuarios? ¿Dónde se ve los cambios tecnológicos, en qué ámbito del trabajo portuario?
	Hay diferencias entre eventuales y contratados en relación a la adaptación de los cambios tecnológicos
Automatización_Portuaria Características_Cambios_	¿En qué momento, año o fecha, el tema de los cambios logísticos-tecnológicos, comienzan a generar tensión dentro del sector de la Estiba en Barcelona?
Automatización_Portuaria Respuesta_Sindical	Respuesta sindical: ¿Ustedes, como sindicato/Federación, cómo han respondido a los cambios tecnológicos y logísticos en Barcelona/ San Antonio? ¿Qué estrategias concretas han puesto en marcha frente a estos procesos de cambio?
Automatización_Portuaria Respuesta_Sindical	Respuesta Sindical_AP-Empresarios: ¿Quiénes son los que introducen estos cambios, la AP o los empresarios concesión? Estos cambios han significado Algún cambio de las relaciones laborales con AP o Empresarios? ¿Quiénes son los responsables de los cambios tecnológicos o logísticos?
Automatización_Portuaria	¿Participan de los procesos de toma de decisiones respecto los procesos de cambios tecnológico-logísticos?
Capacidad Estratégica Experimentación_Organizacional	¿Cómo ve el futuro del trabajo de la estiba en relación con los cambios que está sufriendo la industria?
	¿Cómo describiría la adaptación de España/Chile a las transformaciones tecnológicas de la industria portuaria global en las últimas décadas? / a las transformaciones logísticas de la industria portuaria?
Automatización_Portuaria AP_Impacto_en_Los_Puertos	¿Cuándo se inició la introducción de la automatización en los puertos de España/Chile? ¿Qué aspectos fueron los primero en cambiar? ¿Qué diferencia al puerto de Barcelona con otros puertos en relación con la adaptación al cambio tecnológico? ¿Cómo ha afectado automatización a la industria portuaria en UE, y en la española en particular?

Automatización_Portuaria AP_Impactos_Sindical	¿Cómo la automatización ha afectado la organización sindical? ¿Ha visto algún cambio al respecto? Si es así, ¿qué aspecto ha sido lo más afectados? ¿Usted cree que los sindicatos son conscientes de los efectos del proceso de la automatización en sus dinámicas sindicales?
Automatización_Portuaria AP_Impactos_Sindical	¿Cómo los procesos de cambio logísticos han afectado la organización sindical?
Automatización_Portuaria AP_Respuesta_Sindical	¿Cómo ha sido la respuesta sindical a los procesos de cambio tecnológico-logístico?
Automatización_Portuaria AP_Impactos_Sindical	¿Cómo ve el futuro del movimiento sindical en relación a los cambios globales de la industria portuaria?
Automatización_Portuaria AP_Impacto_en_Los_Puertos	¿Cómo considera que se ha adaptado España/Chile a las transformaciones tecnológicas de la industria portuaria? ¿Cuáles han sido los cambios más evidentes en Barcelona respecto a los procesos de cambio tecnológico-logístico?
	¿Qué rol cumple la AP en relación con el impulso de los cambios tecnológicos-logísticos en el puerto de Barcelona?
Automatización_Portuaria AP_Respuesta_Sindical	Respuesta Sindical: ¿Qué actores han sido los más resistentes a los cambios tecnológicos-logístico dentro del puerto? ¿Por qué considera que sucede esta resistencia?
Automatización_Portuaria AP_Respuesta_Sindical	Respuesta Sindical ESTIBA→:¿Cómo se ha adaptado la Estiba a los procesos de cambios tecnológicos-logísticos del puerto de Barcelona?
Automatización_Portuaria AP_Respuesta_Sindical	Futuro: ¿Cómo ve el futuro del trabajo de estiba en relación con los cambios tecnológicos y logísticos que se avecinan?

Anexo 2. Ampliación contexto institucional: documentos oficiales sobre los sistemas portuarios de Chile y España

El proceso de recopilación de información secundaria, entendida como leyes, informes técnicos y documentos derivados de consultorías, ha sido distintas para ambos casos. El caso chileno ofrece una mayor cantidad de informes de diagnósticos que el español, debido al déficit institucional en el que se encuentra y que amerita soluciones de políticas públicas. Esto ha permitido identificar diez documentos secundarios, frente a un número menor de documentos de carácter sindical y empresarial del caso español, que suman 2.

Tabla 27. Documentos oficiales España

Nº	Año	Institución	Título
1	2019	Jefatura del Estado	Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías
2	2019	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.	Real Decreto 257/2019, de 12 de abril, por el que se establecen las normas para la concesión de ayudas especiales para la adaptación del sector de la estiba portuaria. Jubilación anticipada

Tabla 28. Documentos oficiales Chile

Nº	Año	Institución	Título
1	2013	Subsecretaría de Transporte, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones	Plan Nacional de Desarrollo Portuario
2	2014	Internacional Transport Forum (ITF)-OCDE	Liner Shipping Markets, Networks and Strategies. The implications for port development on the West coast of South America

3	2016	Internacional Transport Forum (ITF)-OCDE	Ports policy review of Chile
4	2019	Congreso de la República de Chile	Informe de la comisión especial investigadora de las actuaciones de los órganos de la administración del Estado en relación con la aplicación, evaluación e impacto de la ley N°19.542, que moderniza el sector portuario estatal (CEI 21)
5	2019	Congreso de la República de Chile	Transcripción oficial de Sesión 7° celebrada el miércoles 15 de mayo de 2019, entre las 18:00 y 20:00horas. Período legislativo 2018 - 2022 Legislatura 367ª. Comisión especial investigadora de las actuaciones de los órganos de la administración del Estado en relación con la aplicación, evaluación e impacto de la ley N° 19.542, que moderniza el sector portuario estatal. - (CEI 21)
6	2019	Congreso de la República de Chile	Transcripción oficial de Sesión 11° celebrada el miércoles 17 de julio de 2019, entre las 18:00 y 20:00horas. Período legislativo 2018 – 2022, legislatura 367ª. Comisión especial investigadora de las actuaciones de los órganos de la administración del estado en relación con la aplicación, evaluación e impacto de la ley N° 19.542, que moderniza el sector portuario estatal. - (CEI 21)
7	2019	Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones y Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile	Mesa laboral Portuaria. Informe para consideraciones de las autoridades
8	2019	Documento emanado del mundo sindical	Informe final Comité técnico de apoyo para Comisión parlamentaria investigadora de la ley n°19.542 de modernización del sector portuario estatal
9	2019	Cámara Marítima y Portuaria de Chile S.A - CAMPORT	"Radiografía del Sistema Laboral Portuario Chileno". Documento de Análisis – Tercer Trimestre 2019
10	2020	Cámara Marítima y Portuaria de Chile S.A - CAMPORT	Actualización radiografía del sistema laboral-portuario chileno. Período 2018 – 2020. Documento de análisis- Primer trimestre 2021

Anexo 3. Prensa

Notas de prensa sistematizadas para el caso español

La revisión de prensa fue llevada a cabo gracias al archivo que tiene el sindicato OEPB en la sede histórica del barrio de Barceloneta. Este archivo nos permite comprender de mejor manera la dinámica del sector en este puerto. De manera particular, dos fechas han sido relevantes. El año 2017, fue un año complejo para el sector de la estiba en España. La sentencia europea del 2014, se hacía realidad el 2017 al iniciar en el parlamento un proceso deliberativo sobre el modelo de contratación y gestión de la estiba, que buscaba liberalizar al sector con la eliminación de la restricción de contratación de estibadores por medio de la creación de los centros de empleo portuario. De esta manera, el mercado de trabajo quedaba desregulado a beneficio de las empresas estibadoras, quienes podrían contratar a trabajadores fuera de estos centros. En ese proceso de discusión parlamentaria, los diversos sindicatos, a nivel autonómico y nacional, comenzaron un intenso lobby para derribar la aplicación de la sentencia. La prensa sistematizada da cuenta de ese intenso proceso a través del abultado número de notas, reportajes y entrevistas que se realizaron a los/as diversos actores políticos, empresariales y sindicales en aquella época. La selección de este año para su estudio busca comprender las dinámicas del sector en un momento complejo para el futuro de la estiba. Fue un año atípico y que permitió observar la capacidad de movilización de diversos recursos de poderes sindicales en diferentes frentes de acción. Da cuenta de las posturas oficiales que realizaron los principales actores- trabajadores, empresarios y gobierno- a fin de defender sus intereses.

El año 2012, el segundo hito, fue un año importante en el funcionamiento del puerto de Barcelona. Se inaugura la terminal semi –automático BEST a cargo de la multinacional Hoschigton, de capitales chino. Este cambio tecnológico significo que Barcelona pasará a ser el único puerto semi-automatizado del mediterráneo y que sus trabajadores vivieran un cambio en sus funciones y labores. Si bien, la inauguración fue el hito culmine de un largo proceso de concesión y posterior construcción, la elección de este año ofrece la mirada sobre el cambio del funcionamiento del puerto y, por otro lado, la visión de los actores sobre este fenómeno.

Tabla 29. Ejes temario de prensa sistematizada

Año	Meses	Temas relevantes
2017	Junio	Proceso de negociación colectiva sobre cambio en el modelo de estiba a nivel Nacional. En términos generales se observa: Huelgas, acciones colectivas, contacto con grupos políticos, En términos particulares se observa: comportamiento del sindicato Barcelona frente a este proceso.
	Mayo	
	Abril	
	Marzo	
	Febrero	
	Enero	
2012	Noviembre	Meses donde se pone en marcha la terminal semi-automatizada del puerto de Barcelona. En términos generales, se observa las visiones y opiniones de los actores más relevantes del sector sobre este cambio. Se recopilan informes y reportajes especiales publicados sobre el proceso de cambio tecnológico, comparando cifras eficiencia.
	Octubre	
	Septiembre	

Tabla 30. Total notas de prensa sistematizada entre 2020-2021

Año	Número de notas de prensa a nivel nacional	Número de notas de prensa a nivel del puerto de Barcelona
2017	166	12
2012	25	25
Total	**191**	**37**

Notas de prensa sistematizadas para el caso chileno

A diferencia del proceso de sistematización de notas de prensa llevadas a cabo para el caso español, el caso chileno presentó más dificultades. En primer lugar, la situación de cuarentena que restringió la movilidad en la ciudad de San Antonio. Segundo lugar, la falta de sedes sindicales, por un lado, y la no existencia de archivos, por otro, fueron elementos que no permitieron realizar un proceso de sistematización como el caso español.

Tabla 31. Notas de prensa sistematizadas para el caso chileno

Fecha	Título	Diario
27.11.2014	La movida de la empresa de grupos Matte y Angelini que hizo caer a líder sindical portuario.	Centro de investigación periodística (CIPER).
17.09.2017	Jorge Peña: "Hay iniciativas que los portuarios las asumen juntos o no las van a poder enfrentar.	Portal Portuario
6.01.2021	La importancia del gate control para el ingreso de contenedores en el puerto de San Antonio.	Mundo Marítimo
23.09. 2019	David Medrano, experto en logística portuaria: «en chile no hay una entidad clara que coordine y centralice todo este desarrollo.	Mas container
30.08.2019	Alexis Michea del programa de desarrollo logístico y los proyectos portuarios chilenos para los próximos años.	Mas container
07.11.2019	Gonzalo Díaz: Los puertos chilenos están atrasados y hoy nuestras exportaciones dependen de Perú.	Interferencia

Anexo 4. Publicaciones y actividades en el contexto del doctorado

Artículos y capítulos publicados, 2020-2024

Brzovic, D; **Álvarez, C.** (2024). "Negociación tecnológica: límites y potencias de la agencia sindical ante el cambio tecnológico". En L. Rodríguez, L. y Invernizz, N (Eds.) *Diversifying Theory in STS: Latin American Perspectives*. [Aceptado con correcciones]

Santibáñez, C.; Leguá, J. **Álvarez, C**. (2024). "El plan laboral en los puertos chilenos: historia y vigencia". En Medel, R. y Osorio, S. (Eds.). *Variedades de sindicalismo en Chile. Trayectorias y repertorios desde la reestructuración neoliberal a la postdictadura*. Fondo Cultura Económica. [En prensa]. Capítulo de libro.

Liberona, N.; Piñones, C.; **Álvarez, C.** (2023). Consecuencias del orden estructurante de las relaciones interétnicas: Barreras en el acceso a la atención de salud de mujeres migrantes y sus familias en Tarapacá. C*hungara Revista de Antropología Chilena*. Indización: WOS.

Álvarez, C.; Brznovic, D. (2023). "Negociación Tecnológica: ¿Pueden los/as trabajadores/as disputar la tecnología? En Galliorio, A. y Julián, D. (Eds.). *Estudios del trabajo desde el Sur Vol. 5*. CLACSO. Capítulo de libro.

Marín-Nanco B.; **Álvarez, C**.; Segura-Carrillo, C. (2022). Trabajo y pandemia en américa latina: revisión de alcance desde el enfoque de los Nuevos Estudios Laborales. *Izquierdas*, (51),1-23. Indización: Scopus.

Álvarez, C.; Santibáñez Rebolledo, C. (2021). Conflictividad laboral en un puerto transfronterizo: Arica, 2003-2004. *Diálogo andino*, (65), 281-289. Indización: Scopus.

Álvarez, C. (2020). Una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina. Boletín N°4. *CLACSO*. pp. 33-40. https://www.clacso.org/boletin-4-el-trabajo-en-america-latina-investigaciones-y-perspectivas/. Sin indización.

Tabla 32. Resumen total actividades doctorales 2019-2024

Actividades	Fechas	Nº	Horas/Totales
Asistencia a seminario o conferencia impartido por un experto en el ámbito del conocimiento (1)[22]	2019-2020	0	8hr
	2020-2021	2	8hr
	2021-2022	2	12hr
	2022-2023	1	6hr
	2023-2024	1	3hr
		Total	**37hr**
Asistencia Working doctorals groups (2)	2019-2020	2	8hr
	2020-2021	2	4hr
	2021-2022	3	9hr
	2022-2023	2	4hr
	2023-2024	1	2hr
		Total	**27hr**
Actividades formativas transversales (65)	2019-2020	6	214hr
	2020-2021	2	18hr
	2021-2022	5	99hr:30min
	2022-2023	1	hr
	2023-2024	0	
		Total	**331hr:30min**
Presentación Ponencias congresos (14)	2019-2020	1	
	2020-2021	0	
	2021-2022	4	
	2022-2023	1	
		Total	**6 ponencias**
Publicaciones (67)	2019-2020	1	
	2020-2021	1	
	2021-2022	1	
	2022-2023	2	
	2023-2024	2	
		Total	**7 publicaciones**

[22] Número que hace referencia a las actividades registradas dentro del sistema de servicios y trámites online de la Universitat Autònoma de Barcelona, llamado SIGMA. Estos documentos deben ser subidos al sistema para dejar constancia de que sean cumplidos los requisitos obligatorios del doctorado.

Participación en seminario internos del Grupo investigación (9)	2019-2020	2	5hr
	2020-2021	1	3hr
	2021-2022	2	3hr:30min
	2022-2023	4	6hr
	2023-2024	1	2hr
		Total	**19hr:30min**
Participación en Summer School (6)	2022-2023	1	32hr
		Total	**32hr**
Impartir Seminario sobre proyecto de tesis (5)	2022-2023	1	2hr
	2023-2024	1	3hr
		Total	**5hr**

Anexo 5. Ampliación marco metodológico: detalles de entrevistas elaboradas en el proceso de trabajo de campo

Tabla 33. Entrevistas a estibadores/as de los puertos de Barcelona y San Antonio

N.º	Anonimato	Cargo	Fecha	Duración Entrevista
1	D15	Comité de Empresa OEPB Barcelona	11.01.2021	1hr:00hr
2	D17	Comité de Empresa OEPB Barcelona	11.01.2021	1hr:00hr
3	D16	Comité de Empresa OEPB Barcelona	11.01.2021	1hr:00hr
4	D7	Comité de Empresa OEPB Barcelona	25.01.2021	1hr:14min
5	D9	Comité de Empresa OEPB Barcelona	11.02.2021	1hr:06min
6	D8	Comité de Empresa OEPB Barcelona	23.02.2021	53:00min
7	D6	Dirigente DPWord	07.05.2021	52:00min
8	D3	Dirigente STI	14.05.2021	1hr:17min
9	D21	Dirigente STI	08.06.2021	1hr:31min
10	D4	Dirigenta STI	08.06.2021	1hr:00hr
11	D26	Dirigenta STI	11.06.2021	51:32min
12	D1	Trabajadora base STI	14.06.2021	50:40min
13	D24	Dirigente DPWord	07.06.2021	58:23min
14	D19	Dirigente DPWord	18.06.2021	1hr:24min
15	D25	Puerto Seco	30.06.2021	41:24min
16	D18	Trabajadora base STI	03.07.2021	46:36min

Tabla 34. Entrevistas a autoridades portuarias de los puertos de Barcelona y San Antonio

N.º	Anonimato	Cargo	Fecha	Duración entrevista
1	D11	Funcionario Puerto de Barcelona	04.02.2021	1hr:06min
2	D10	Funcionario Puerto de Barcelona	03.03.2021	37:56min
3	D31-H	Funcionario Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Chile	15.06.2021	1hr:45min
4	D5-M	Funcionario Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Chile	15.06.2021	1hr:45min

Tabla 35. Entrevistas a dirigentes/as nacionales de Chile y España

N.º	Anonimato	Cargo	Fecha	Duración entrevista
1	D12	Dirigente Puerto de Valencia, España	16.12.2020	55:24min
2	D30	Dirigente Puerto de Valparaíso, Chile	26.06.2021	1hr:34min
3	D29	Dirigente internacional	11.05.2022	31:34min

Tabla 36. Entrevistas a expertos/as académicos de Chile y España

N.º	Anonimato	Cargo	Fecha	Duración Entrevista
1	D27	Investigador, Universidad de Las Palmas, España	10.11.2020	1hr:17min
2	D28	Investigador, Universidad de Barcelona, España	18.11.2020	50min
3	D2	Investigador, Universidad de Santiago de Chile	13.04.2021	1hr:09min
4	D22	Investigador, Universidad de Valparaíso, Chile	23.04.2021	1hr:22min

Tabla 37. Entrevistas a expertos/as laborales de Chile y España

N.º	Anonimato	Cargo	Fecha	Duración entrevista
1	D23	Abogado estibadores, Barcelona, España	16.12.2020	42:46min
2	D13	Asesor, Unión Portuaria del Bío- Bío, Chile	18.12. 2021	1hr:26 min
3	D20	Asesor, Unión Portuaria del Bío- Bío, Chile	14.04.2021	59:36min
4	D14	Abogado estibadores, Valparaíso, Chile	27.09.2021	52:00min


UAB
Universitat Autònoma de Barcelona