

Propuesta Nacional de los Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile

Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile

Huasco, Julio de 2004

Introducción:

1.- La compleja realidad del presente:

- 1.1.- La entrega de los puertos chilenos a las transnacionales
- 1.2.- El código ISPS y la militarización forzada de los puertos
- 1.3.- La modernización de las faenas portuarias y la marginación de los trabajadores
- 1.4.- El crecimiento de las faenas portuarias de acopio y la precarización de las condiciones de empleo
- 1.5.- Los aumentos en la productividad y la disminución de los salarios reales
- 1.6.- La ineficacia de la legislación laboral y el abuso de los empleadores
- 1.7.- La falta de reglamentación de las faenas portuarias y la ineficiencia de los sistemas de fiscalización
- 1.8.- Las características del empleo en el sector y la reproducción de la pobreza
- 1.9.- La ineficiencia del sistema previsional y la indigencia de los trabajadores pensionados
- 1.10.- La indiferencia del estado, respecto a las necesidades básicas del trabajador

2.- Las necesidades y los derechos:

- 2.1.- En relación al empleador
- 2.2.- En relación al estado de Chile
- 2.3.- En relación al conjunto de la sociedad

3.- Las demandas:

- 3.1.- Modificar el código del trabajo
- 3.2.- Reglamentar la actividad portuaria
- 3.3.- Crear una administradora solidaria de fondos previsionales y ahorro

Introducción:

El pensamiento unitario, está enraizado en lo más profundo de la historia del sindicalismo chileno. La lucha por la defensa de los derechos generales de los trabajadores, ha estado siempre acompañada de grandes o pequeños esfuerzos, destinados a agrupar, unir, y organizar. Dotar de organización, pensamiento independiente y esperanzas comunes, a esos tremendos contingentes de hombres y mujeres que proporcionan la fuerza humana con que funciona la economía del país.

En el pasado no muy lejano, conocimos grandes instituciones obreras nacionales, efectivamente representativas y capaces de plantear las necesidades de los trabajadores ante sus empleadores y ante el conjunto de la sociedad, pero hoy, estas organizaciones son tan solo un recuerdo, o a lo mucho, una firma y un timbre desprovistos de fuerza.

La historia no ha pasado en vano, y las últimas dos décadas de economía neoliberal han tenido profundas consecuencias en el mundo del trabajador. Tal vez una de los efectos más importantes de las nuevas formas en que se organiza el capital y la producción, es que los trabajadores han ido quedando cada vez más divididos, reducidos a pequeños grupos dependientes, de una infinidad de pequeños empleadores directos, la mayor parte de ellos contratistas, prestadores de servicio o simples revendedores de personal.

Hoy día en Chile hay aproximadamente 6.000.000 de trabajadores, de los cuales está organizado en sindicatos tan solo el 11% y de esos negocia el 7%. Las organizaciones sindicales en el presente tienen un promedio de 40 socios por organización.

Estas cifras nos hablan de una dura realidad. El trabajador chileno está desorganizado, ha perdido su conciencia, se ha vuelto individualista, está dividido, y disperso tratando de sobrevivir.

Nuestro sector no es una excepción ante esta realidad. Sin embargo, estos últimos dos años está viviendo un proceso acelerado de reorganización, de recuperación de su capacidad de negociación y nuevamente la unidad comienza a instalarse en el corazón y la razón de los trabajadores portuarios de Chile.

La Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile, hoy agrupa a la inmensa mayoría de los trabajadores del sector, a recuperado las banderas unitarias y representativas para apoyar las negociaciones salariales en todos los puertos del país y dar forma a un petitorio nacional, que resume las aspiraciones más sentidas de quienes laboran en los puertos de Chile.

1.- La compleja realidad del presente:

1.1.- La entrega de los puertos a las empresas transnacionales:

La política de modernización de los puertos, emprendida por el gobierno de Chile, y que en la actualidad promueve la entrega de los principales terminales fiscales del país, a manos privadas, se impone contra la voluntad de los trabajadores, al amparo de una legislación destinada a motivar la inversión y garantizar el éxito de las iniciativas empresariales.

Modifica sustancialmente, una actividad económica estratégica del país, sin considerar los intereses de quienes, a lo largo de la historia, han tenido una presencia constante como trabajadores en los puertos de Chile.

La instalación de los nuevos empleadores en los puertos concesionados, las nuevas formas de organización de la producción, la implementación de nuevas tecnologías, y los importantes cambios en el mercado de los servicios portuarios, están provocando una transformación profunda en las relaciones laborales del sector.

Los antiguos gremios portuarios, seriamente afectados por las medidas antisindicales adoptadas con posterioridad a la promulgación de las leyes 18.032 en 1981, 18.462 en 1985, y tras largos años de reflujo en su organización y demandas, han tenido que enfrentar estos cambios, sin mayores posibilidades de verse efectivamente incorporados al progreso que estos supuestamente inspiran.

La entrega del patrimonio portuario nacional a los capitales transnacionales y la exposición de los trabajadores del país a formas extremadamente desproporcionadas de desprotección en la relación laboral (gremio local v/s empresa transnacional); constituyen dos formas inaceptables de atropello a la soberanía del país, que los trabajadores portuarios de Chile rechazan.

1.2.- El código ISPS y la militarización forzada de los puertos:

Con la aceptación por parte del gobierno de Chile, del código de "Seguridad de Naves e Instalaciones Portuarias", se abre la puerta para la intervención directa de USA en un sector productivo y laboral del país.

El código ISPS sobrepasa largamente la legislación laboral chilena, vulnera derechos constitucionales del trabajador, como son por ejemplo: las nuevas reglamentaciones para el acceso al trabajo o su interferencia implícita en el derecho a huelga y a negociación.

Constituye una verdadera camisa de fuerza para el desarrollo del movimiento sindical marítimo portuario, aportando dificultades adicionales al ya complejo proceso de recuperación de la capacidad de negociación laboral en el sector. Es importante considerar que desde la perspectiva del trabajador, la construcción de un sindicalismo fuerte efectivo y moderno es una condición intransable, para alcanzar la seguridad y estabilidad social duradera que la actividad portuaria requiere con tanta urgencia.

El código ISPS representa una involución en el derecho laboral nacional e internacional a épocas remotas donde la ocupación militar o la colonización se imponían en el mundo sin contrapeso. Las nuevas condiciones impuestas por USA en los puertos chilenos, no puede sino ser rechazada enérgicamente por todos los trabajadores marítimos portuarios del país.

1.3.- La modernización de las faenas portuarias y la marginación de los trabajadores:

La modernización de las faenas portuarias impone una lógica de exclusión en el mercado del trabajo. La presencia en los muelles o a bordo de las naves, de grúas con tecnologías cada vez más complejas, la mecanización de algunas fases de la transferencia de carga general y el predominio creciente de la carga movilizada en contenedores, son factores que imponen una tendencia a la disminución de la oferta de mano de obra a bordo de las naves y al costado de estas.

Esta nueva realidad se presenta, como una constante inherente al proceso de modernización, el fantasma de la cesantía amenaza constantemente al trabajador marítimo portuario, más allá de su capacitación y experiencia, sobrepasando, cualquier plan de protección social que circunstancialmente se implemente en el momento de la privatización de un terminal, y requiere, sin ninguna duda, de una solución de fondo y duradera.

1.4.- El crecimiento de las faenas portuarias de acopio y la precarización de las condiciones de empleo:

La modernización de las faenas portuarias ha establecido claramente dos tendencias que modifican la oferta de puestos de trabajo en el interior de los puertos:

- La disminución del personal marítimo portuario que labora a bordo de las naves,
- El aumento de los trabajadores portuarios de los acopios, almacenes y depósitos de contenedores, encargados de asistir las faenas de los muelles.

Detrás de cada grúa de nueva tecnología que opera en la nave, hay un número cada vez más reducido de estibadores, y a su vez, un grupo cada vez más numeroso de trabajadores encargados de asistir esta faena desde los patios y almacenes de acopio. La relación proporcional que tradicionalmente existía entre los trabajadores de nave y los trabajadores de acopio, esta siendo transformada rápidamente, en favor del aumento de estos últimos, tendencia que se hace cada vez más evidente en la misma medida que aumenta la velocidad de transferencia de la carga en los muelles.

Forman parte de los cambios hoy en pleno desarrollo, la presencia de grupos cada vez más significativos de trabajadores marítimos portuarios, que cumplen sus faenas en recintos alejados de los muelles, como solución a las dificultades físicas de expansión de los recintos, muchas veces atrapados en el corazón de grandes urbes. Se puede señalar como ejemplo destacado, de esta nueva realidad emergente, el proyecto de construcción de la "Plataforma Logística del Bio Bio" que destinara 600 hectáreas de instalaciones

(almacenes, canchas de acopio, oficinas, etc.) para potenciar la actividad de los puertos de la Octava Región.

Ya sea por los reducidos índices de sindicalización que históricamente han tenido los trabajadores portuarios de acopio, por las menores exigencias de especialización, por la instalación de parte de las faenas portuarias en recintos distantes a los muelles, donde la fiscalización prácticamente no existe, etc., entre ellos se instala una realidad caracterizada por la precarización intensa de las condiciones de empleo, donde la extensión y variación extrema de la jornada de trabajo, la poli-funcionalidad, los salarios mínimos, el sub-empleo e inestabilidad son una constante.

1.5.- Los aumentos permanentes de la productividad y la disminución de los salarios reales.

Si la modernización de las faenas portuarias ha impuesto una tendencia al aumento de la productividad, esta se sustenta sin duda, en un aumento notable del esfuerzo productivo de la mayor parte de los trabajadores.

Quienes se relacionan con las nuevas tecnologías son grupos extremadamente reducidos de operarios, el resto, en su gran mayoría, deben absorber los cambios a través de la implementación de jornadas de trabajo cada vez más intensas, tanto a bordo de las naves como en los patios de acopio.

Es un hecho indiscutible que en el presente, se transfiere mas carga con menos personal que hace unos pocos años atrás, sin embargo, los aumentos en la productividad no han sido acompañados de aumentos proporcionales en los ingresos del trabajador, situación que tiene estrecha relación con la tendencia del empleador a sobre explotar la mano de obra disponible, la pobre protección legal que ofrece el código del trabajo y la reducida capacidad de negociación que presenta el sector.

La consecuencia directa de este hecho es que pese a los aumentos netos obtenidos en los salarios, el valor cancelado al obrero por cada tonelada movilizada ha tenido un notable descenso.

1.6.- La ineficacia de la legislación laboral y el abuso empresarial:

Si bien estos últimos 2 años, a partir del proceso de reactivación y unificación de las organizaciones gremiales existentes, promovido por la "Coordinadora Nacional", la mayor parte de los trabajadores marítimos portuarios del país, ha logrado negociar el valor de sus salarios. Estas negociaciones han tenido como denominador común, los siguientes rasgos de importancia:

- La mayor parte de ellas se han realizado al margen de una norma legal que las reglamente, ya que el código laboral vigente no reconoce este derecho a los trabajadores marítimos portuarios eventuales.

- Un gran número de ellas ha comprometido tan solo a los trabajadores y sus empleadores directos, en circunstancias que estos últimos, con frecuencia creciente, son meros revendedores de mano de obra, operando como proveedores de personal a los terminales portuarios.
- Los aumentos obtenidos en los salarios, no han implicado necesariamente una mejora en la participación del asalariado, en las ganancias que el negocio portuario genera (dado que estos aumentos son fácilmente absorbidos por nuevos y crecientes aumentos en la productividad).
- La recuperación del valor de los salarios del trabajador marítimo portuario en Chile, dista mucho aún, de alcanzar los valores establecidos en el mercado internacional de servicios portuarios.
- Las negociaciones comprometen, en los grandes puertos, a un grupo proporcionalmente cada vez más reducido de trabajadores.

La presencia de un elevado porcentaje de personal eventual en los puertos del país, es una constante histórica, originada en el alto grado de variabilidad que adquiere la demanda de mano de obra en el sector.

Después del año 1981 los trabajadores marítimos portuarios eventuales, que con mucha frecuencia llegan a constituir el sector mayoritario de la fuerza laboral comprometida en las faenas, han debido negociar al margen de la ley, en tanto esta no contempla normas que regulen el proceso. Los actuales instrumentos jurídicos disponibles como son los convenios de provisión de puestos de trabajo, (figura legal que reemplaza al contrato colectivo) tienen carácter civil, ni siquiera pueden ser defendidos ante los tribunales del trabajo, lo que entrega una ventaja desmedida al empresario del sector.

Los pobres logros obtenidos durante largos años por estos trabajadores en extremo desprotegidos, ha sido un factor que en el mercado del trabajo ha ejercido un rol regulador "hacia abajo" afectando los salarios de la totalidad de los trabajadores, imponiendo una tendencia sostenida a la desvalorización del salario, tendencia claramente evidenciable, al tomar como referencia los aumentos en la productividad antes mencionados o el aumento del costo de la vida en igual periodo.

La existencia de una compleja maraña de contratistas, prestadores de servicio, proveedores de personal, cuyas actividades económicas no tienen por finalidad realizar faenas productivas al interior de los puertos, sino solo proveer personal, impidiendo el establecimiento de una relación jurídica directa entre el trabajador y el dueño de la empresa que le proporciona efectivamente la ocupación, se presenta como uno de los obstáculos mas grandes a la hora de negociar y se ha mostrado como una eficiente sistema destinado, no solo a optimizar las ganancias del empresario, sino además para contener las legítimas aspiraciones de progreso material de quienes laboran en el sector.

Los trabajadores chilenos deben comprar alimentos vestuario y servicios a precios impuestos por el mercado internacional, pero reciben salarios diez veces más bajos que los cancelados en otros puertos del mundo, por las mismas compañías que operan en Chile, para los mismos trabajos y a bordo de las mismas naves.

Mientras no se recupere la capacidad de negociación entre el obrero marítimo portuario y el verdadero propietario de su fuente laboral, mientras no se modifique el código laboral y se recuperen importantes derechos laborales hoy conculcados, mientras no se revierta el proceso de desindicalización de los puertos del país, las empresas nacionales y transnacionales que actualmente operan en el mercado de los servicios portuarios en Chile, seguirán disfrutando de entera libertad para obtener ventajas comparativas en nuestro país, en base al pago de una mano de obra con valores inferiores al mercado internacional.

1.7.- La falta de reglamentación de las faenas portuarias y la ineficiencia de los sistemas de fiscalización:

No existe en la actualidad una norma que estandarice las operaciones portuarias en lo que se refiere a seguridad, y los organismos destinados a la fiscalización de las faenas, o carecen de recursos materiales y personal, o no cuentan con las atribuciones necesarias para realizar sus funciones en forma efectiva y eficiente.

Los dos principales entes fiscalizadores de los puertos se encuentran severamente limitados en sus funciones, por una parte la Directemar no cuenta con el respaldo legal suficiente para supervisar importantes aspectos de las faenas y el departamento especializado que existía en la Dirección del Trabajo, hace poco fue cesado en sus funciones, con lo que se configura un cuadro donde a la carencia de reglamentación se suma la ineficiencia de los sistemas de fiscalización.

Hoy día, se impone prácticamente sin contrapeso la tendencia empresarial a rebajar los índices de seguridad y salud, buscando alcanzar mayores índices de producción y ganancia. Las jornadas con cantidad de personal insuficiente, bruma marina, lluvia torrencial, vientos fuertes, resaca intensa, manipulación de productos insalubres, estibas que alcanzan alturas que sobrepasan largamente lo que el sentido común aconseja, la operación de equipos rodantes y grúas por tiempos prolongados e interrumpidos, etc. Son cada vez más frecuentes.

Los actuales índices de accidentabilidad que muestra el sector ocultan una realidad mas compleja que lo que a primera vista se puede suponer. Tras las ropas refractantes, y una abundante señalética, emerge una realidad distinta en la cual el empleador de desliga de buena parte de los costos que implica el desarrollo de actividades cada vez mas intensas y riesgosas.

El costo que implica el riesgo creciente de las faenas, es trasladado sistemáticamente al trabajador quien debe absorberlo en base a un mayor desgaste físico y psicológico, viéndose forzado a realizar faenas cada vez mas peligrosas y rápidas a costa de no verse marginado del trabajo, ya que, si hay una norma plenamente vigente y efectiva en el sector, es aquella que dice: "el trabajador que se accidenta deja de ser rentable para la empresa". Quien hoy juega un papel determinante en el control de la accidentabilidad es en definitiva el trabajador, sometido a un doble presión originada en la necesidad de mantener su salud y el trabajo, y no la existencia de un cuerpo de normas actualizadas y comunes a todos los puertos, acompañadas de un eficiente sistema de fiscalización.

En una actividad económica en extremo liberalizada, revestida de gran dinamismo, que esta en pleno proceso de transformación, la seguridad laboral es enfrentada en el presente, con criterios comerciales que solo encuentran límites cuando los costos económicos que implican la elevación de las tasas de accidentabilidad superan las ganancias extra que generan la vulneración cotidiana de las normas básicas de seguridad, convirtiendo al sector en una verdadera selva.

Los puertos de Chile muestran en el presente una realidad caótica, donde, con mucha frecuencia, la única defensa efectiva de los estándares de salud y seguridad que se logran establecer, son aquellos que las franjas de trabajadores organizados logran imponer por la vía de los hechos, a través de la adopción de medidas de acción directa.

El estado de Chile, quien en definitiva promueve el proceso de modernización de los puertos tiene una responsabilidad ineludible respecto al tema, no solo se hace necesaria la implementación de un conjunto de normas efectivas, nuevos mecanismos de fiscalización sino además, investigación, certificación y capacitación específica. Un país que sustenta su economía en las actividades exportadoras y donde más del 80% de sus productos transitan a los mercados mundiales por vía marítima, no puede dejar la actividad portuaria expuesta simplemente a las dinámicas propias de los mercados. El embarque en forma segura de un contenedor con los valiosos productos de exportación del país no puede depender del particular juego de fuerzas que se establezca entre una cuadrilla de trabajadores que vela por su seguridad y un supervisor presionado por la política de rendimiento de su empresa.

Las agencias que operan en Chile, obtienen una segunda ventaja comparativa que no tienen en otros puertos del mundo, no solo pagan salarios bajo los valores internacionales, sino obtienen un sobre rendimiento adicional de sus operaciones, vulnerando normas de seguridad, hoy por hoy, ya claramente establecidas y fundamentadas por la ciencia de la prevención, y por innumerables códigos y tratados internacionales.

1.8.- Las características del empleo y la reproducción de la pobreza.

En el sector portuario existe la práctica extendida de dos formas básicas de contrato:

- "Trabajadores permanentes", cuyos salarios están formados por un valor base, (que con frecuencia es inferior a un ingreso mínimo) más un bono por turno trabajado. Estos trabajadores están afectos a las normas generales del código del trabajo.
- "Trabajadores eventuales", con contrato por 8 horas, cuyo valor nominal incluye el pago proporcional de su feriado legal, indemnización por despido, gratificación, etc. Afectos a las normas especiales del código del trabajo (Art. 133 al 145).

El empleador cuenta con un amplio rango de flexibilidad, pudiendo ajustar cada 8 horas la dotación de personal ya sea "permanente" o "eventual", que convoca a cumplir faenas disminuyendo de esta manera, buena parte de los costos fijos que implica la mantención de personal bajo otras formas de contrato.

Esta condición genera un régimen de trabajo altamente inestable que fluctúa entre dos extremos muy contrastados

- Periodos de total inactividad.
- Periodos de alta demanda de mano de obra en que se trabaja a turno alternado, 8 horas de trabajo / 8 horas de descanso, día y noche.

Demás esta señalar, que durante estos periodos de aumento de la actividad, el trabajador debe absorber a cuenta de sus 8 horas de descanso, los tiempos necesarios para el traslado desde y hacia su fuente laboral, aseo personal, alimentación y cualquier otra actividad necesarias para reponer su fuerza de trabajo.

Tan altos grados de inestabilidad, no pueden sino tener un alto costo individual, familiar y social. En los hechos, el trabajador marítimo portuario debe mantenerse una disposición permanente a concurrir a su fuente laboral, durante las 24 horas del día, todos los días del año, reportándose a la oficina de personal tres veces al día, (unas horas antes del inicio de cada turno) . En estas condiciones, la imposibilidad de reconocer rutinas estables para el trabajo, descanso, alimentación, sueño, relación familiar y social etc. implica una alteración profunda e integral de su vida, anulando la posibilidad de desarrollar importantes aspectos de su condición humana.

La utilización generalizada de las dos formas de contratación antes señaladas, genera en la mayor parte de los trabajadores marítimos portuarios, una renta variable, que no depende del esfuerzo productivo desplegado durante la jornada de trabajo, factor sobre el cual podría tener una incidencia directa (mayor productividad / mayor ingreso), o a la extensión de su jornada de trabajo (a mas horas trabajadas / mayor ingreso) como frecuentemente ocurre en otros regimenes de salarios, sino depende sustancialmente, de la frecuencia con que sea convocado a trabajar.

En el fondo, la renta del trabajador depende directamente de las posibilidades que tenga su empleador directo, para hacer negocios, en un mercado altamente competitivo, donde la adjudicación de los servicios de muellaje se realiza mediante contratos a corto plazo y con no poca frecuencia, buque a buque. Variaciones del mercado que son trasladadas directamente al bolsillo del trabajador cada 8 horas.

Esta compleja realidad la pueden enfrentar de distinta manera una agencia de muellaje que es capaz de diversificar sus operaciones con actividad simultáneamente en varios puertos a lo largo del país y con múltiples proveedores de personal en cada uno de ellos, a las posibilidades que tienen para enfrentarla un grupo de trabajadores cuya subsistencia depende directamente de cuantos días del mes este ocupado el sitio o frente de atraque, donde prestan servicio, probablemente desde hace varias décadas, y siempre muy limitados en sus posibilidades de desplazarse en el mercado del trabajo.

El sistema tiene tal grado de peculiaridad, que si una cuadrilla realiza el trabajo de diez turnos en nueve, sin duda aumento su productividad, pero a la vez mermo sus gananciales, ya que ese mes será convocada a trabajar un turno menos. De ahí las enormes posibilidades con que cuenta el empleador para absorber los aumentos netos en los salarios por la vía de elevar la productividad. No es casualidad que en la actualidad se estén implementando sistemas de control de la productividad, que incluyen reportes de

rendimiento, elaborados cada una hora y durante todo el turno, donde se individualiza con nombre y apellido a cada trabajador.

Independientemente del hecho, de que algunas franjas de trabajadores cuenten con algunos incentivos de producción, y obviamente exceptuando niveles altos de supervisión, la renta real de la inmensa mayoría de los trabajadores marítimos portuarios, depende directamente, de las posibilidades que tenga para acceder al trabajo, lo que genera una compleja estratificación económica y social, donde es posible reconocer al menos cuatro categorías bien definidas de trabajadores, los que paradójicamente, comparten un espacio físico de trabajo, cumplen las mismas funciones, durante los mismos horarios, con iguales índices de productividad, incluso en algunos puertos del país, con valores/turno, muy semejantes, pero con diferentes posibilidades de acceso al trabajo y por tanto con niveles de vida muy distantes uno del otro.

Los principales tipos de trabajadores marítimos portuarios según sus posibilidades de acceso al trabajo son:

- Trabajadores "permanentes" del Terminal
- Trabajadores "permanentes" del proveedor de personal o agencia de estiba
- Trabajadores "eventuales preferenciales" con convenio de provisión de puestos de trabajo.
- Trabajadores "eventuales lista 2, 3, 4, 5, etc." sin convenio de provisión de puestos de trabajo

Cada uno de estos grupos, accede al trabajo en el mismo orden de la lista y solo cuando los grupos anteriores están plenamente ocupados.

Estos cuatro estratos no solo reflejan una frecuencia cada vez más baja en el acceso al trabajo sino además una relación jurídica cada vez más distante entre el trabajador y quien se beneficia con las ganancias que genera la actividad. Mientras más amplio es el grupo de trabajadores involucrados más distante es su relación jurídica con quien efectivamente genera la fuente laboral y a su vez más precaria es su condición laboral. Las cantidades de trabajadores que forman cada uno de estos grupos podrán variar en su proporción, de un puerto a otro, pero están presentes en toda la actividad portuaria del país,

En la primera categoría, la más reducida en extensión, se encuentra un grupo de trabajadores que cuenta con otros beneficios aparte de su salario, los que con frecuencia contemplan locomoción, ropa de trabajo, aguinaldos, premios, etc. En la medida que se descende en el orden de las categorías, los beneficios adicionales desaparecen gradualmente, al extremo que en la última categoría la más amplia en extensión, con frecuencia el trabajador obtiene tan solo su salario diario y muchas veces, debe autofinanciar sus implementos básicos de seguridad (casco, guantes, zapatos, traje de agua, ropa de abrigo, etc.)

Recorrer estas cuatro categorías en el orden señalado, implica el descenso por una pirámide, en cuyo vértice se encuentra a un grupo reducido de trabajadores, que tienen la posibilidad de asegurar el diario sustento, a cambio de soportar condiciones laborales de extrema intensidad y cuya amplia base, esta formada por una inmensa mayoría de

trabajadores marítimos portuarios, sumidos en una pobreza dura, que se origina y reproduce constantemente, como parte estructural del sistema.

La práctica de tan altos grados de flexibilidad en el empleo, han tenido a través del tiempo otras consecuencias no menos importantes:

- La sobre dotación de personal que afecta a todos los puertos del país
- La desindicalización creciente del sector.

La casi total libertad con que se ingresa o sale de la actividad portuaria en la actualidad, crea condiciones especiales, que la empresa aprovecha para dar forma a una planta anexa de personal que accede al trabajo en un último nivel de frecuencia. Esta franja de trabajadores que entra y sale de la actividad, manteniendo una condición crónica de subempleo, es frecuentemente estimulada desde esferas oficiales dada su importancia en el manejo de estadísticas de desempleo del país.

Para ingresar a la actividad portuaria en la actualidad, se requiere de un certificado de seguridad que se obtiene cumpliendo un porcentaje de asistencia a un curso de bajo costo (\$50.000) impartido por una OTE y certificado por la DIRECTEMAR.

El SENCE facilita y financia la realización de cursos de certificación de trabajadores marítimos portuarios nuevos, año tras año, sin ningún estudio serio y responsable del mercado del trabajo. Se puede señalar como muestra del grados de distorsión que han alcanzado estas políticas, a los contingentes del servicio militar obligatorio que se han graduado con su certificación como trabajador marítimo portuario sin siquiera haber conocido antes un buque mercante.

Esta amplia planta de subempleados, que ronda la actividad, y sobrecarga las dotaciones necesarias en cada puerto, no solo merma considerablemente los turnos de trabajo disponibles para los trabajadores que viven de la actividad portuaria, sino ejercen un rol que amplía la desregulación general de las condiciones de trabajo, en desmedro del sindicalismo y la efectividad de la negociación laboral.

En las condiciones descritas, el reemplazo de trabajadores sindicalizados por nuevos trabajadores no sindicalizados, incluso con carácter transitorio y con el solo objeto de desarticular las organizaciones existentes, en el presente no encuentra otros límites, que la defensa de los puestos de trabajo que logran implementar, por la vía de los hechos, los trabajadores organizados, siendo fuente cotidiana y permanente de alteración del clima laboral.

1.9.- La ineficiencia del sistema previsional y la indigencia de los trabajadores jubilados:

El trabajador marítimo portuario es desechado del mercado del trabajo, mucho antes de acumular los pobres fondos previsionales, con que cualquier otro trabajador chileno, enfrenta su incierta jubilación. Su vida laboral, es más corta que la de otros trabajadores del país, lo que plantea una contradicción sustancial entre la oferta real de trabajo que existe en el mercado y la legislación previsional vigente.

Algunos de los factores que concurren a dar forma esta situación, son las altas exigencias físicas del oficio, la necesidad permanente de mantener un control efectivo de la accidentabilidad y la respuesta a los aumentos crecientes de la productividad. Un trabajador que no es capaz de superar con éxito estos factores, en un mercado del trabajo altamente competitivo, deja de interesar al empresario, y entra en una fase de deterioro creciente de sus ganancias, o debe aceptar su temprana marginación.

La acumulación de accidentes con el deterioro físico gradual que ello implica, una jornada de trabajo cada vez más intensa, rápida y peligrosa, el esfuerzo físico, el trabajo nocturno discontinuo, la exposición permanente a las inclemencias climáticas, el stress, el envejecimiento, entre otros muchos factores, condicionan una cruda realidad, donde el trabajador pasado los 55 años de edad, o antes, si se ha sufrido accidentes o enfermedades, comienza a ser excluido rápidamente del mercado del trabajo.

Con posterioridad al retiro del grupo más vulnerable de trabajadores, a través del programa de protección social acordado en 1999 – 2000 para los puertos de San Antonio, Valparaíso y San Vicente, nuevos trabajadores han debido enfrentar esta situación, y seguramente muchos más lo harán en los años venideros.

Si bien aún quedan unos pocos trabajadores activos con vigencia en el antiguo sistema previsional, la inmensa mayoría está constituida por trabajadores que, en su oportunidad, fueron forzados a integrarse a las AFP. En atención a las razones ya señaladas, estos trabajadores enfrentan un destino en extremo incierto. Lo que no es incierto, y sin duda ya es una realidad evidente y comprobable, es que quienes han debido enfrentar su retiro en por intermedio de las AFP, están condenados junto a sus familias a la indigencia, con jubilaciones que pocas veces superan un sueldo mínimo. Condición absolutamente impropia para trabajadores de un sector estratégico de la economía nacional.

1.10.- La indiferencia del estado respecto a las necesidades básicas del trabajador:

Más allá de la vocación neoliberal que pueda tener el estado en la actualidad, condición que probablemente interesa sobremanera al empresariado, y donde el juego contrapuesto de las iniciativas liberalizadoras y reguladoras opera con la lógica del embudo, desde el punto de vista particular del trabajador, el estado sigue teniendo una responsabilidad social ineludible, respecto a la distribución de la riqueza, que la actividad económica del país genera.

Las instituciones del estado no pueden permanecer indiferentes frente a los altos grados de desproporción alcanzados estos últimos años, en la relación entre el capital y el trabajo. No es una casualidad que nuestro país en la actualidad ocupe el segundo peor lugar del continente y octavo peor lugar del mundo en la distribución del ingreso nacional. Deben ser restituidos en el derecho laboral sus fundamentos originales destinados a proteger al trabajo y equilibrar las fuerzas que actúan en la negociación laboral, hoy extremadamente liberalizadas.

Permitir la continuación de tan altos y crecientes niveles de desigualdad, y al mismo tiempo apostar a la estabilidad social de un sector productivo del cual depende el normal funcionamiento de la economía exportadora del país, implementando transitorias redes de protección social, es tratar de tapar el sol con un dedo.

El estado no solo debe intervenir en la relación laboral, sino además desarrollar iniciativas efectivas destinadas a redistribuir la riqueza social. Los trabajadores marítimos portuarios que pasan toda su vida laboral arrendando un par de piezas para establecer su hogar familiar, con hijos que no pueden terminar sus estudios y que sufren día a día, las consecuencias de la deficiente atención en los reducidos servicios públicos gratuitos del país, que no logran acceder a mejores niveles de capacitación, educación o formación técnica etc. por señalar tan solo algunos parámetros, constituyen una realidad que permanece oculta tras los altos grados de distorsión que tienen los instrumentos con que en este país se mide la pobreza.

Una amplia mayoría de trabajadores marítimos portuarios hoy día está atrapado por la carencia de sentido que adquieren las políticas sociales cuando se privatizan en un país. Su condición de subempleados con rentas en extremo variable no les permiten calificar como pobres, y acceder a buena parte de los reducidos beneficios que se brinda a quienes se le reconoce oficialmente esa condición, pero, por las mismas razones señaladas, tampoco pueden superar con éxito los criterios comerciales con que se resuelven las necesidades básicas en el mercado. El círculo infinito de la pobreza se instala y se reproduce en el sector.

2.- Las necesidades y los derechos:

Los trabajadores marítimos portuarios, en su condición de productores, no pueden continuar viviendo al margen de la riqueza construida con su esfuerzo cotidiano y talento. No existen razones de ninguna índole, que justifique la apropiación por parte del empleador, de cuotas desmedidas en los frutos que el trabajo colectivo genera. Ya están cansados de soportar sobre sus espaldas, el peso de un sistema económico que acrecienta cuantiosas fortunas, mientras ellos nacen y mueren sin posibilidades reales de disfrutar del progreso material y espiritual que el desarrollo de la producción, la tecnología y la ciencia en esta sociedad prometen.

Los trabajadores de los puertos de Chile, rechazan categóricamente, la lógica inhumana con que se establecen las relaciones laborales y se distribuyen los recursos en el mercado, y manifiestan.

2.1.- En relación a sus empleadores:

- El derecho a aumentar su participación en las ganancias que el negocio marítimo portuario genera, mejorando sus salarios, sin otro límite que la búsqueda permanente de la igualdad y la justicia social.

- El derecho a desempeñar una jornada de trabajo estable, saludable y segura.
- El reconocimiento de la experiencia, especialización, capacitación y formación técnica de los trabajadores.

2.2.- En relación al estado de Chile:

- La regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital incorporando a la legislación laboral vigente los principios básicos de protección del trabajo.
- La implementación de políticas sociales específicas, con carácter redistribuidor de la riqueza social, que den cuenta de las características sociales y económicas propias del sector.

2.3.- En relación al conjunto de la sociedad:

- El derecho a construir un proyecto de vida estable con relaciones familiares y sociales sanas, sustentadas en el progreso material y espiritual de su grupo familiar
- El derecho a debatir, comunicar, difundir, publicar, etc., dentro y fuera de los recintos portuarios, el pensamiento de los trabajadores.
- El derecho a organizarse, dentro y fuera de los recintos portuarios, recuperando el sentido unitario, los valores solidarios y los principios de ayuda mutua, propios de las verdaderas organizaciones obreras.
- El reconocimiento de los sindicatos, organizaciones locales, regionales y zonales, afiliados a la Coordinadora de Trabajadores Marítimos Portuarios de Chile, sean estas de hecho o derecho, como representantes legítimos de los trabajadores marítimos portuarios del país.

3.- Propuesta:

3.1.- Modificar el código del trabajo:

Mantener las formas de contrato actualmente en uso. Mantener el carácter especial que en el presente tiene la legislación laboral referida al sector marítimo portuario.

Incorporar nuevas normas y suprimir las que sean necesarias para que adquieran una correcta expresión jurídica, los conceptos que a continuación se detallan:

3.1.1.- Garantizar la solvencia del empleador:

- Exigiendo la patente de muellaje y el ejercicio efectivo de la actividad a toda persona natural o jurídica que contrate personal marítimo portuario.
- Sancionando la práctica de contratistas improductivos, en el interior de los recintos portuarios, que se lucran con la reventa o "arriendo" de mano de obra.

3.1.2.- Garantizar el derecho a negociación colectiva:

Que a todos los trabajadores marítimos portuarios, cualquiera sea el carácter de su contrato, negocien colectivamente el valor de sus salarios y las condiciones de trabajo, mediante el empleo de instrumentos jurídicos específicos para la actividad portuaria y que cumplan al menos las siguientes especificaciones generales:

- Que tengan validez efectiva ante los tribunales del trabajo.
- Que se suscriban por periodos no inferiores a 12 meses
- Que garanticen un salario no inferior a un ingreso mínimo mensual.
- Que consideren al menos, una vez al año, y a costas del empleador, la asignación individual a cada trabajador de:
 - Implementos básicos de seguridad personal
 - Ropa de agua si se trabaja con lluvia.
 - Ropa de protección térmica si se realiza trabajo nocturno o en ambientes enfriados artificialmente.
- Que considere un seguro de vida adicional al establecido en la ley N° 16.744
- Que sean suscritos entre el empleador y los representantes legales de los trabajadores sindicalizados.

3.1.3.- Regularizar la extensión de la jornada de trabajo:

Considerando para tales efectos las siguientes especificaciones:

- La jornada de trabajo debe ser por turnos, iniciándose en el horario marítimo actualmente establecido: 00:08 hrs. a 15:30 hrs. a 23:00 hrs. a 06:30 hrs.
- No puede ser superior a 8 horas y una vez iniciada debe ser cancelada completamente, conforme a los montos establecidos previamente, en el acuerdo colectivo.
- No se considera la realización de horas extraordinarias, dada la facilidad con que cuenta el empleador para convocar personal de relevo cada 8 horas.
- Se consideran jornadas extraordinarias aquellas realizadas los domingos y festivos cancelándose con un recargo igual al 50% de su valor bruto.

- La jornada de trabajo del operador de grúa, tiene un carácter especial. No puede trabajar más de dos horas seguidas. Debe ser asistido obligatoriamente por un gruero / portalonero, con quien debe alternar la operación de la grúa.

3.1.4.- Regularizar la intensidad de la jornada de trabajo:

Las obligaciones que contrae el trabajador deben ser explicitadas en forma clara y oportuna y no pueden ser alteradas en el transcurso de la jornada.

Para estos efectos, la nómina que entrega el empleador a la Directemar para el control del ingreso a los recintos portuarios, el contrato de trabajo y la planilla donde se certifica la asistencia, deben señalar además de la identificación del trabajador los siguientes antecedentes:

- El nombre de un recinto portuario.
- Una especialidad.
- El nombre de una nave, donde prestará servicios.
- Si no se pueda establecer una relación directa con la nave, la descripción de una faena específica.

3.1.5.- Reconocer la especialización del trabajador marítimo portuario:

Para definir adecuadamente las obligaciones y deberes que contrae el trabajador marítimo portuario en el momento de concurrir a su trabajo y en atención a las implicancias que esto tiene sobre la seguridad de las faenas, la ley laboral debe reconocer y describir las funciones de al menos las siguientes especialidades básicas, sin perjuicio de otras que pudieran surgir:

- Capataz, operador de grúa, operador de equipo rodante, movilizador.
- Supervisor de faena, documental, tarjador, cuidador marítimo.

3.1.6.- Reconocer a la nombrada el carácter de precontrato

Reconocer en la nombrada, una vez oficializada ante la Directemar, un instrumento legal válido para efectos de:

- La protección que ofrece la ley N° 16.744, en relación a los accidentes de trayecto.
- La indemnización del trabajador, en caso de que el empleador no proporcione el trabajo la que no puede ser inferior al 50% del valor bruto del turno convenido.

3.1.7.- Hacer efectivo el feriado legal para trabajadores eventuales

El trabajador eventual debe hacer efectivo su feriado legal de 15 días hábiles sucesivos, una vez al año, acordados según la realidad particular de cada puerto

- El trabajador quedara inhabilitado para trabajar durante los 15 días hábiles sucesivos. acordados
- El empleador cancelará al trabajador un monto único indivisible, correspondiente al valor bruto de 15 turnos, el día antes de hacer efectivo el feriado.

3.1.8.- Reconocer fuero sindical

La ley laboral debe proteger a los representantes de todos los trabajadores marítimos portuarios, independiente del carácter de su contrato concediendo fuero a:

- Los dirigentes elegidos conforme a los estatutos de la organización.
- Los representantes de los trabajadores ante el comité paritario de seguridad e higiene.

3.1.9.- Reconocer el derecho de los sindicatos a realizar su propia nombrada

Los sindicatos de trabajadores eventuales, federaciones u otras formas de organización constituidas conforme a la ley, deben tener derecho a asignar los puestos de trabajo de sus asociados confeccionando su propia nombrada.

3.1.10.- Reconocer a las organizaciones de trabajadores el derecho a la información:

Los sindicatos marítimos portuarios, federaciones u otras formas de organización constituidas conforme a la ley deben tener acceso a toda la información necesaria para facilitar los procesos de negociación colectiva en el sector.

3.2.- Reglamentar la actividad marítima portuaria

3.2.1.- Crear una dirección nacional de actividades marítimas portuarias

Crear una entidad estatal especializada en la supervisión de las actividades marítimas portuarias del país.

Constituida por:

- Representantes del Ministerio del Trabajo.
- Representantes del Ministerio de Transporte.

- Representante del Ministerio de Salud.
- Personal técnico asesor.

Cuyas funciones deben ser las siguientes:

- Garantizar en todos los recintos portuarios del país, el cumplimiento de las normas laborales, seguridad, higiene y salud, conforme a la legislación vigente y los acuerdos internacionales suscritos por el estado.

Dotada con los recursos y atribuciones necesarias para:

- Registrar.
- Investigar.
- Capacitar.
- Certificar.
- Reglamentar.
- Fiscalizar.

Con representación descentralizada:

- Con una oficina de representación, en todas las regiones donde se realice actividad marítima portuaria.
- Con una oficina de fiscalización, y recepción de denuncias, en toda comuna donde se realice actividad marítima portuaria.

3.2.2.- Reglamentar la seguridad de las operaciones de carga y descarga de naves

Sistematizar las normas de seguridad actualmente vigentes. Realizar los estudios técnicos necesarios para su complementación y perfeccionamiento. Incorporar los elementos contenidos en los acuerdos internacionales, que sobre la materia ha suscrito el estado chileno.

Dar forma a un conjunto de instrumentos reguladores específicos, con el respectivo respaldo jurídico que garantice su cumplimiento y fiscalización.

Estandarizar a lo largo de todo el país, las operaciones relacionadas con:

- Carga y descarga de contenedores, estableciendo la dotación mínima.
- Carga y descarga en ambientes enfriados artificialmente.
- Carga y descarga de gráneles sólidos y líquidos.
- Utilización de equipos y herramientas motorizadas a bordo de las naves.
- Utilización de equipos de carga rodantes.
- Límites para la operación con bruma, viento, lluvia y resaca.

3.2.3.- Garantizar una infraestructura mínima de higiene

Todo recinto donde se realicen actividades portuarias, debe estar dotado de una infraestructura que haga posible el cumplimiento de las normas básicas de higiene.

- Debe contar con servicios higiénicos para los trabajadores a una distancia no superior a 100 metros del lugar donde se realizan las faenas, contruidos conforme a las normas establecidas por el Servicio de Salud.
- Debe contar con un refugio para la lluvia a una distancia no mayor a 100 metros de distancia del lugar donde se realizan las faenas y construido conforme a las normas establecidas por el Servicio de Salud.
- Debe contar con vestidores, que consideren casilleros individuales para cada trabajador y contruidos conforme a las reglas establecidas por el Servicio de Salud.

3.2.4.- Garantizar una infraestructura mínima de seguridad

Todo recinto donde se realicen actividades portuarias debe contar con la infraestructura necesaria para brindar atención médica adecuada ante la eventualidad de un accidente debe contar al menos con lo siguiente:

- Una posta de salud, dotada de una sala de atención y los implementos médicos necesarios para brindar primeros auxilios.
- Una ambulancia equipada para el traslado de accidentados.
- La presencia permanente de un paramédico.
- Un canastillo de rescate en condiciones de transportar al accidentado y el paramédico que lo asiste, desde la nave a tierra, el que debe permanecer a una distancia no superior a 100 metros de cada uno de los sitios de atraque.

3.2.5.- Garantizar la constitución de los comités paritarios de higiene y seguridad

En todo recinto portuario debe existir un comité paritario de higiene y seguridad el que debe considerar los siguientes aspectos básicos:

- Todos los trabajadores que desempeñan labores dentro del recinto tienen derecho a estar representados en el comité paritario cualquiera sea el carácter de su contrato.
- El comité paritario del puerto, tendrá autoridad sobre la totalidad de las faenas que se realicen en el recinto, sin importar la razón jurídica o social de los diferentes empleadores que con el carácter de contratistas o prestadores de servicios realicen actividades dentro de el.
- Todos los representantes de los trabajadores ante el comité paritario deben gozar de fuero en igual condición que los dirigentes.

3.3.- Crear una administradora solidaria de los fondos previsionales y ahorro:

Creación de una institución encargada de resolver la previsión de los trabajadores marítimos portuarios con las siguientes características.

3.3.1.- Institución fiscal:

Dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3.3.2.- Con atribuciones para administrar:

- Fondos previsionales.
- Subsidio de cesantía.
- Ahorro voluntario de los trabajadores.
- Un fondo concursable destinado al desarrollo del sindicalismo, el arte y el deporte

3.3.3.- Que constituya un fondo de propiedad común:

Constituido con los fondos previsionales de todos los trabajadores afiliados.

3.3.4.- Financiado con:

- Los fondos previsionales individuales de cada trabajador.
- La cotización del empleador correspondiente al trabajo pesado.
- Un porcentaje de los dineros recibidos por el fisco, por concepto de las toneladas de carga transferida en los puertos concesionados, (recursos cuyo origen implica, sin ninguna duda, el esfuerzo cotidiano del trabajador).

3.3.5.- Que cuente con garantía estatal

3.3.6.- Que sus reglamentos internos se rijan por principios solidarios

3.3.7.- Que garantice la jubilación voluntaria de todos los trabajadores marítimos portuarios:

- Que cumplan 35 años de servicio.
- Que cumplan 55 años de edad.

3.3.8.- Que administre un programa habitacional:

Con características especiales para trabajadores marítimo portuarios,

3.3.9.- Que administre un programa de becas de estudio:

Destinadas a facilitar la educación de los trabajadores y sus hijos

3.3.10.- Que administre un fondo concursable:

Que se establezca un fondo independiente, de financiamiento mixto, empleador y estado, al cual puedan concursar iniciativas focalizadas en los siguientes objetivos:

- Capacitación sindical.
- Desarrollo del deporte.
- Desarrollo del arte.
- Mantención y equipamiento de sedes sindicales.