

2704  
PERIODO  
PRESIDENCIAL  
000435  
ARCHIVO

ANT.: ANTEPROYECTO DE CODIGO  
DEL TRABAJO DEL "GRUPO  
DE LOS 24".

MAT.: PROYECTO DE LEY DE LA  
COMACH. SOBRE CAPITULO  
CUARTO.

VALPARAISO, 25 de agosto de 1988

SEÑOR  
PRESIDENTE DE LA COMISION  
CODIGO DEL TRABAJO DEL "GRUPO DE LOS 24"  
SANTIAGO.

SEÑOR PRESIDENTE:

Es para nosotros, dirigentes sin  
dicales de la Confederación Marítima de Chile ( COMACH. ),  
organismo representativo de la gran mayoría de los trabajado  
res portuarios del país, motivo de gran satisfacción poder  
dirigirnos a Ud. para expresar nuestras observaciones en tor  
no al proyecto de Código del Trabajo, Capítulo cuarto.

I.- CONSIDERACIONES PREVIAS.

- a) Naturaleza del trabajo portuario:- Antes de entrar  
de lleno en la materia que nos preocupa, creemos con-  
veniente dejar claramente establecido que la "condi-  
ción natural", intrínseca, del trabajo en los puer-  
tos, que constituye su verdadera característica, y  
de la cual deriva toda la normativa que ha regula-  
do esta actividad, es la eventualidad y disconformi-  
dad del trabajo. Sin evaluar y comprender esta carac-  
terística, será muy difícil dictar normas o pautas pa-  
ra regular esta importante actividad económica. La  
eventualidad significa que el trabajo es ocasional,  
pues no todos los días arriban buques mercantes a  
puerto para efectuar faenas de embarque y/o descarga

de mercancías. Y la discontinuidad consiste en la existencia de una multiplicidad de empresas que atienden las demandas de dichas naves, según sea la línea de tráfico o su nacionalidad. Para esta multiplicidad de empresas, trabajan los trabajadores portuarios que, como es fácil apreciar, no tienen oportunidades de trabajo TODOS los días, debido a la eventualidad, y NO tienen un solo patrón permanente, debido a la discontinuidad. Son, por lo tanto, trabajadores eventuales y discontinuos, que NO tienen contrato de trabajo fijo y permanente con UN solo empleador. La relación contractual empresario-trabajador sólo se produce cuando el primero requiere los servicios del segundo para una faena o función determinada; cumplida ésta, termina dicha relación y todas las obligaciones que de ella provienen. Esta es la norma. Hay o puede haber, por supuesto, excepciones, cuando se trata de empresas grandes, representantes de varias "líneas", con gran volumen de trabajo, que pueden tener la capacidad de contar con personal permanente para sus servicios. Pero, repetimos, esta es la excepción. El trabajo en los puertos difiere fundamentalmente del trabajo de otras actividades. Así es en la inmensa mayoría de los países que tienen comercio marítimo. Así lo ha reconocido nuestro país desde hacen muchos años. Ya en el preámbulo del D.F.L. Nº 178, publicado en el D.O. del 28 de mayo de 1931, que refundió en un solo texto las leyes que dieron origen al Código del Trabajo, en su considerando Nº 5, establece textualmente: "Que el trabajo marítimo, aunque comprendido en la Legislación Social vigente, requiere, por sus modalidades especiales, preceptos específicos que consideren las características propias de esta clase de trabajo". Así se desprende, también, del Convenio 137 de la O.I.T.

No ha sido por voluntarismo, entonces, que ha existido una legislación especial, si se quiere diferente, para las relaciones laborales en este sector, la que se había venido perfeccionando lenta pero paulatinamente, de acuerdo con el avance de los medios tecnológicos. Y la mayoría de esta legislación, por no decir su totalidad, contó siempre con la anuencia o aprobación de la autoridad competente: La Dirección del Litoral y Marina Mercante, hoy Dirección de Territorio Marítimo y de Marina Mercante Nacional.

Este tratamiento legislativo especial no vino sino a reconocer las particulares modalidades del quehacer portuario, que precisa de una normativa también especial que, sin abandonar los lineamientos generales de la legisla

ción laboral, contemple y solucione las situaciones derivadas de una actividad que, a través del tiempo, ha adquirido ribetes y proyecciones que la diferencia de otras actividades laborales.

Un largo y sostenido proceso histórico había configurado instituciones y mecanismos jurídicos para encauzar en forma más justa y eficiente el nervioso pulso del transcurrir laboral portuario.

De la característica natural del trabajo portuario; la eventualidad y discontinuidad, nace el hecho de que, como en ninguna otra actividad, se dé una fundamental uniformidad de las instituciones jurídicas que la regulan, normativa que tiene, en todas las latitudes de la tierra, similares perfiles e idéntica conformación reguladora. Ocioso sería, a nuestro juicio, reseñar constataciones internacionales que confirman este aserto: es una verdad demasiado evidente que la H. Comisión podrá confirmar con las encuestas y antecedentes previos a la aprobación del Convenio Nº 137 y la Recomendación Nº 145 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1973, que contó con la aprobación del entonces delegado chileno, que en la oportunidad lo fue un representante empresarial de la Cámara Marítima de Chile, entidad que agrupaba a TODOS los empresarios navieros y portuarios de nuestro país.

Pero no se trata tan solo de conocer esta evidencia; es indispensable proceder conforme a ella para no producir alteraciones que, a la larga o a la corta, repercutirán en la economía nacional. Su mandato obliga, pues, toda vez que se intente establecer o modificar la normativa laboral portuaria, a no apartarse de las líneas básicas que perfilan y definen estas instituciones, prácticamente, en todos los rines civilizados de nuestro mundo. Proceder de una manera diferente como lamentablemente ha ocurrido, no solo sería un inexplicable retroceso en el devenir laboral, sino un factor de graves e insospechadas repercusiones en la actividad del sector.

Una nación, como la nuestra, que aspira a utilizar su mar como la gran palanca que la impulsa hacia un destino de grandeza, no puede darse el lujo de una legislación regresiva y restrictiva que ahogue todo dinamismo y vitalidad y, por ende, destruya, en su germen, el sueño de grandeza de nuestros gobernantes, como lo ha hecho la ley 18.032 y 18.462.

¿ Qué empuje podrá esperarse de un trabajador sometido y discriminado, en relación con sus similares del mundo, en una tarea en que resulta vital su comprensión y esfuerzo ?.

Nos parece tan obvia la respuesta y tan evidente la comprensión que de ella tienen los HH. Miembros de la Comisión que no dudamos que condicionará cualquier determinación que no tienda a restablecer y mejorar la normativa fundamental como trabajadores portuarios. Dentro de esta afirmación general, de que existe en el mundo laboral portuario de hoy una sólida y uniforme institucionalidad básica, alentemos todo esfuerzo creador e imaginativo que, sin desvirtuarla, logre adecuarla a los tiempos y los avances tecnológicos actuales. Negar este último proceso sería una insensatez de nuestra parte. Las instituciones no se transplantan, se adaptan. Lo negativo e inadmisibles es reconocerlo solo en la letra, en el discurso, desvirtuando su sentido y proyecciones a través de una normativa que las hace vacías e ineficaces. Todas las instituciones jurídicas, particularmente las del campo laboral, tienen un dinamismo propio que las proyecta hacia un desarrollo vivo y creador. Todo intento de constreñirlas o aprisionarlas artificialmente, las paraliza y destruye, con graves consecuencias para la armonía social.

A nuestro juicio, el derecho tiene como función fundamental encauzar la conducta humana hacia el Bien Común; y así como no puede renunciar a este objetivo esencial, tampoco puede desconocer que es un factor regulador de relaciones humanas, que rechazan, por naturaleza, la triste y sombría uniformidad de las computadoras.

El trabajador portuario chileno ha reafirmado su voluntad inmovible de definir su propio destino dentro de una concepción humanista de la sociedad. Es, pues, dentro de este contexto conceptual que los trabajadores portuarios estamos expresando hoy nuestra opinión frente a la nueva legislación que se propone. Confiamos en que nuestras observaciones y sugerencias, inspiradas en el doble propósito de servir los altos e insoslayables intereses de la Patria y las legítimas expectativas de nuestro gremio, claramente complementadas, lleven a una objetiva y desapasionada aceptación de nuestras sugerencias.

- b) Relación Internacional del Trabajador Portuario:- La otra característica del trabajo portuario, de que no puede prescindirse arbitrariamente, es la "internacionalización" de las relaciones laborales y comerciales. En efecto, según el tipo de flete contratado, las remuneraciones de los trabajadores portuarios son por cuenta del dueño de la nave ( armador ) pues las operaciones de estiba y desestiba de las mercancías están incluidas en el valor de dicho flete ( CIF y FOB, que son -

los más frecuentes). Ahora bien, estadísticas de la Dirección de Terri- torio Marítimo y Marina Mercante dicen que en el año 1987 nuestro país gastó 540.004.000 dólares por concepto de fletes en naves mercantes. De esta suma 496.374.000 dólares, equivalentes al 91,92 % del total, se pa- garon a compañías armadoras extranjeras. Y solo 43.630.000 dólares, e- quivalentes al 8,08 %, se pagaron a compañías armadoras chilenas. Esto significa, entonces, que el 91,92 % de las remuneraciones de los traba- jadores portuarios han sido, también, canceladas por empresarios extran- jeros, que no presentan balances en Chile, ni tienen oficinas en Chile. Por lo tanto, cualquier medida tendiente a limitar los ingresos de los trabajadores portuarios chilenos, beneficia, en consecuencia, a empresa- rios extranjeros en una proporción bastante apreciable. Por otra parte, debe tenerse presente que el valor de los fletes marítimos es fijado, - mayoritariamente, por las Conferencias de Fletes, verdaderos trust mono- pólicos, controlados por las grandes empresas transnacionales, en las - que nuestro país, ni las compañías armadoras nacionales, no tienen al- guna influencia. Es un error, pues, creer que los bajos salarios de - los trabajadores portuarios chilenos influyen en la dererminación del - valor del flete marítimo. ¿ Qué explicación hay, por ejemplo, para "justificar" que en los puertos de los Estados Unidos de Norteamérica - el costo hora/hombre sea de 25.87 dólares y en Chile sea de 1.95 dóla- res ?. ¿ Por qué en los Estados Unidos de Norteamérica, donde no es - tan agudo el problema del desempleo, los trabajadores portuarios tengan "garantizados" sus ingresos equivalentes a 40 horas semanales y en Chi- le el trabajador portuario no tenga nada ?.

No se piense que estamos pretendiendo igualdad de condiciones con los trabajadores portuarios de aquel país. Simplemente señalamos la inconsecuencia. A la fecha de la dictación de la ley 18.032, en Valparaíso se fijó un valor de \$ 1.268 por un turno - de 7,5 horas, equivalente a 32,51 dólares de ese entonces. O sea, la hora/hombre, en esa fecha, era de 4,33 dólares. ¡ Como consecuencia de la falta de reajustes remuneracionales, porque no hay negociación colec- tiva en el sector, hoy día el valor turno es de \$ 3.600 o sea, 14,69 - dólares; por lo tanto, el valor hora/hombre es de 1,95 dólares. ¿ Esto habrá rebajado el valor de los fletes ? ¡ De ninguna manera !

Los fletes son fijados y cancelados - en dólares. Los gastos que demanda la atención de la nave y las opera- ciones propias de la estiba y desestiba son, también, cancelados en la misma moneda. Los costos, tanto del armador como del agente y/o embar- cador nacional son, a la vez, calculados en dólares. De modo que las fluctuaciones que tenga esta moneda en nuestro país repercute decisiva- mente en los resultados del "negocio". Fácil resultará comprender los "resultados" obtenidos por alguien cuando el costo hora/hombre en los

puertos de Chile se ha reducido en 54,97 % sólo por concepto de mano de obra. Y fácil será, también, comprender la angustiada situación de los trabajadores portuarios.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

Antes de la dictación de la ley Nº 18.032, las condiciones legales, reglamentarias o convencionales del sector portuario eran las siguientes:

- 1.1.- Dotaciones:- El número "ideal" de trabajadores para cada oficio o especialidad, en cada puerto, era fijado anualmente por una comisión tripartita ( autoridad, empresarios y trabajadores ) establecida por distintos decretos reglamentarios que fueron mejorándose en el curso de los años. Estas comisiones eran presididas por el respectivo Gobernador Marítimo o Capitán de Puerto, asesorado por el Inspector del Trabajo de la localidad. El número de trabajadores se determinaba de acuerdo a estadísticas de trabajo y asistencia al mismo. NUNCA hubo, en ningún puerto, reclamaciones de ninguna de las partes sobre el procedimiento y o al número de trabajadores contemplados para la adecuada satisfacción de mano de obra demandada por los empleadores. Incluso, estos organismos tripartitos ( sistema cuyas bondades fueron elogiadas en la Conferencia Internacional del Trabajo por el señor Ministro del ramo de nuestro país, don Alfonso Márquez de la Plata, según ha informado profusamente la prensa nacional ) llegaron a constituir, de motu proprio, una especie de instancia de "conciliación de quejas". Y por sobre estas comisiones locales o regionales existía la Comisión Nacional del Trabajo Marítimo-Portuario, presidida por el señor Director del Litoral y Marina Mercante Nacional, secundado por el señor Director del Trabajo, e integrado por representantes de empleadores y de trabajadores de alto nivel, para conocer de las apelaciones o reclamaciones y fijar pautas de carácter nacional para el mejor entendimiento de las relaciones entre las partes y la ejecución de las faenas. Así fue hasta la ley Nº 17.816, publicada en el D.O. del 3 de noviembre de 1972, que creó la Oficina de Contratación de EE. de Bahía, Fluviales o Lacustres, que otorgaba mayores atribuciones a este organismo y la hacía más ágil y operativa, a la vez que consagraba el sistema tripartito a través de la ley, lo que le daba mayor rango y lo hacía más estable y definitivo.

Desgraciadamente, esta ley no alcanzó a ser aplicada. Es posible que en algunos puertos, como en Valparaíso, no se haya actuado con rigurosidad en la fijación de las dotaciones óptimas, pero ello no significa que el sistema haya sido inadecuado.

- 1.2.- Especialidades y Oficios:- El Capítulo III, del D.S. ( M ) Nº 153, del 22 de febrero de 1966, que trataba del Personal de Empleados y Movilizadores Marítimos, Fluviales y Lacustres de Ba

hía, en sus artículos 12º y 13º, y el Reglamento de Trabajo en Bahía, - del 15 de diciembre de 1954, establecían las siguientes categorías y oficios para los trabajadores marítimos de bahía, hoy portuarios.

- a) "Jefe de Bahía:- Serán los coordinadores entre el armador ( dueño de la nave ), sus naves, las autoridades y el personal que labora en las faenas. Tendrán labores fiscalizadoras y técnicas en la bahía para determinada compañía armadora o agencia de nave. Los jefes y sus ayudantes serán de la exclusiva confianza de los armadores, agentes de naves y contratados por éstos bajo su responsabilidad, debiendo ser elegidos entre los oficiales de cubierta de la marina mercante o jefes de cubierta; estos últimos deberán contar con 15 o más años de servicios a lo menos en las faenas marítimas, fluviales y lacustres.
- b) "Jefes de Cubierta y Ayudantes:- Serán los que abordo de las naves secunden la labor fiscalizadora de los Jefes de Bahía para con el personal que labora en las faenas de carga y descarga controlando la eficiencia de éstas.
- c) "Jefes de Muelles o de Descarga y Ayudantes:- Serán los que en la ribera secunden la labor fiscalizadora de los Jefes de Bahía para con el personal que labora en las faenas de movilización de carga controlando la eficiencia de éstas.
- d) "Tarjadores:- Serán los que reciban, pesen, midan o entreguen la carga abordo y en la ribera de atraque de las naves, por cantidad, clasificación, marcas, medidas, peso y calidad, de acuerdo a las instrucciones que reciba de los Jefes de Cubierta, Muelles o de Descarga.
- e) "Capataces:- Serán los que en las faenas dirijan, vigilen, verifiquen o efectúen trabajos físicos y en ellas secunden la labor de los agentes de naves, jefes de bahía, de cubierta y de muelles. Este personal será de la exclusiva confianza de los patrones y deberá ser elegido libremente entre los estibadores, matriculados con cinco o más años de servicios como tales y con un total de diez años o más de servicios en las faenas marítimas, fluviales o lacustres.
- f) "Estibadores:- Serán aquellos que se desempeñen en la estiba, desestiba, acondicionamiento o movilización de la carga a bordo de las naves de alta mar o especiales, ya sea como: estibadores, wincheros y portaloneros.
- g) "Movilizadores de Playa:- Serán aquellos que se desempeñen en la carga, movilización, depósito o almacenamiento en la ribera, en la carga de fletamento marítimo, fluvial y lacustre; entre los medios de transporte y las bodegas o recintos aduaneros, o las naves o embarcaciones atracadas en la ribera, tales como: jornaleros de playa, movilización de pacotilla, grueros, donkeros y los demás que desempeñen

"ocupaciones análogas y los obreros de la Empresa Portuaria de Chile.  
"Estos últimos no serán matriculados y dependerán exclusivamente de los  
"administradores de puerto. Todo aquel personal pasó posteriormente a  
"denominarse "embalador".

h) "Auxiliares:- Serán aquellos que se desempeñen en trabajos complementarios y derivados de las faenas en las riberas o a flote, como ser: marineros auxiliares de bahía, chateríos, achicadores, costuras y amarradores. Las funciones de los marineros auxiliares de bahía, además de las generales que se han mencionado y de las que puede encomendarles el reglamento respectivo, consistirán especialmente en reemplazar en puerto a los tripulantes de naves extranjeras, en faenas de sacar cuñas, barras o encerados, abrir bodegas o entrepuentes, efectuar maniobras en plumas en general, limpieza de bodegas, entrepuentes o estancas. Los tripulantes de naves nacionales, sólo podrán ser reemplazados en puertos chilenos por los marineros auxiliares de bahía, en los mismos trabajos ya indicados, cuando expresamente lo soliciten los capitanes de estas naves, directamente o por intermedio de sus agentes. Y últimamente, sólo quedaban marineros auxiliares de bahía.

i) "Cuidadores:- Serán aquellos que se desempeñen como Policías Particulares ( guardianes de lanchas, serenos o cuidadores ) abordo de las lanchas con carga, de naves y en recintos aduaneros o portuarios particulares o fiscales que no sean de la Armada Nacional o de la Empresa Portuaria de Chile. Serán de la exclusiva confianza de los armadores, capitanes o agentes de naves y serán contratados por éstos directamente y bajo su exclusiva responsabilidad.

1.3.- Requisitos de Ingreso:- Para desempeñarse en cualesquiera de las especialidades u oficios a que se refiere el número anterior, en las faenas de carga y descarga a bordo de las naves o embarcaciones, recintos aduaneros, muelles o malecones particulares o fiscales, que no sean de la Armada, ya sea en puertos marítimos, fluviales o lacustres, era necesario cumplir con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Matrícula del Personal de Gente de Mar, Fluvial y Lacustre ( Decreto 153, del 22 de febrero de 1966, del Ministerio de Defensa Nacional, Subsecretaría de Marina ). Según este Reglamento, la "matrícula" era el comprobante de inscripción en el Registro Nominativo que se llevaba en la Dirección del Litoral y de Marina Mercante ( hoy Dirección de Territorio Marítimo y Marina Mercante ) y las Capitanías de Puerto, de las personas declaradas aptas para desempeñarse en las labores marítimas, fluviales y lacustres. Según el artículo 8º del Decreto Nº 153 para inscribirse en el registro de matrícula del personal movilizador marítimo, fluvial y lacustre había que reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser chileno o nacionalizado y tener carné de identidad.
- b) No haber sido condenado por crimen o simple delito.
- c) No haber sido eliminado anteriormente de los registros de matrícula

- de alguna Capitanía de Puerto, en conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República, salvo que haya obtenido la rehabilitación correspondiente de la Dirección del Litoral y Marina Mercante.
- d) No desempeñar cargos públicos o semifiscales incompatibles con la profesión u oficios a matricularse, según calificación hecha por la Dirección del Litoral y de Marina Mercante.
  - e) No estar acogido a retiro o jubilación en cualquier régimen de previsión social de acuerdo con las normas legales, por límite de edad o invalidez.
  - f) Presentar un certificado de antecedentes que no registre anotaciones y otro documento que acredite cualidades morales.
  - g) Tener no menos de 18 años ni más de 30 años de edad. Excepto cuidadores.
  - h) Haber cumplido con la ley de Educación Primaria Obligatoria.
  - i) Poseer salud y aptitudes físicas compatibles con el trabajo y el medio en que deberá actuar de acuerdo con su oficio, certificado por el médico sanitario y el designado por la autoridad marítima.
  - j) Los chilenos deberán comprobar haber cumplido con su servicio naval o militar, estar eximido legalmente o inscritos en los registros de acuerdo con la ley de reclutamiento.
  - k) Los empleados de bahía deberán acreditar haber rendido satisfactoriamente el quinto año de humanidades o estudios equivalentes.

La autoridad marítima debía someter a los empleados de bahía a un exámen de preparación que podía repetirse por una sola vez dentro de los seis meses siguientes, previo concurso entre los que hubieren trabajado como suplentes con permiso eventual otorgado por la autoridad marítima. Dicho exámen comprendía los siguientes ramos: Matemáticas ( oral y escrito ) y Nomenclatura Náutica ( oral y escrito ).

1.4.- Provisión de Puestos de Trabajo ( Nombrada ):- Hasta el año 1964, la forma de designación del personal para las distintas labores que debían ejecutar los trabajadores portuarios era bastante anárquica. En algunos puertos, los empleadores "seleccionaban" el personal de algunas especialidades ( jefes de cubierta, tarjadores, marineros auxiliares de bahía, etc... ), mientras otras ( estibadores ) eran designados directamente por las organizaciones sindicales o gremiales. En otros puertos, todo el personal era designado por las organizaciones de los trabajadores. Y en otros la forma de designación estaba contemplada en los Convenios Colectivos de Trabajo. En 1964, el 15 de diciembre, fue aprobado por el señor Director del Litoral y de Marina Mercante y el Director del Trabajo el Reglamento General de Trabajo en Bahía, según lo disponía el artículo 15º del Reglamento General de Matrícula del Personal de Gente de Mar, Fluvial y Lacustre.

El Reglamento General de Trabajo en Bahía señalaba minuciosamente el procedimiento que debía seguirse para efectuar la "nombrada", cuya responsabilidad recaía en las respectivas Oficinas de Contratación y estipulaba las sanciones a que se hacían merecedores los infractores. Desde el artículo 79º al 88º, ambos inclusive, se refería a esta materia. De acuerdo con este Reglamento; el de Orden, Seguridad y Disciplina en las Navas y Litoral de la República, "correspondía a la autoridad marítima y a la inspección del trabajo el control de "todo en las faenas del puerto".

Este fue el procedimiento seguido hasta el 16 de diciembre de 1967, fecha en que fue promulgada la ley 16.724, que en su artículo 23º, inciso 2º, dispuso que "los armadores, agentes de naves, embarcadores y otros similares, solicitarán a los sindicatos o gremios respectivos el personal señalado en el inciso anterior ( el "del Capítulo III del D.S. 153 ), para las faenas de la respectiva especialidad"... Se estableció así, la nombrada por el sistema de "redondilla" para todo el personal de trabajadores portuarios. Sin duda que se cometieron algunos excesos con este procedimiento, particularmente en el puerto de Valparaíso, pero nuestro país se adelantaba, incluso a la O.I.T., al establecer un sistema equitativo de distribución de puestos de trabajo, situación que este organismo internacional vino a recomendar sólo en 1973, cuando aprobó el Convenio Nº 137 y su respectiva Recomendación, la Nº 145. Mucho se ha hablado y especulado de los "medio-pollos, vicio que siempre hemos combatido algunos dirigentes sindicales del sector y que, en todo caso, no fue la norma corriente en todos los puertos sino de uno solo de ellos. Y que era perfectamente susceptible de corregir si hubiera existido la disposición y el interés de quienes tenían la responsabilidad de la corrección de las actividades portuarias.

1.5.- Organizaciones Sindicales:- Los trabajadores portuarios estaban constituidos en sindicatos profesionales y federaciones nacionales, de acuerdo a la disposición general del Código del Trabajo, según el oficio o especialidad que desempeñaban. De este modo, existían: sindicatos de estibadores en cada puerto, con su federación nacional; sindicatos de empleados de bahía en cada puerto, con su federación nacional, etc. ... Existía, además, la Confederación Marítima de Chile, sin personalidad jurídica, a la que estaba afiliado, también, el personal de oficiales y tripulantes de la marina mercante nacional y algunos sectores pesqueros. Debemos hacer resaltar que la afiliación de los trabajadores a los sindicatos profesionales NO era obligatoria, sino absolutamente voluntaria.

Nadie podrá sostener que las organizaciones de los trabajadores portuarios estuvieron al servicio político foráneo. Muy por el contrario, Las organizaciones sindicales mantuvieron siempre excelentes relaciones con su contraparte y fueron ejemplo de constante superación. En todos los puertos tuvieron un local propio para desarrollar sus actividades. Y a nivel nacional se dotaron de los

implementos y asesorías técnicas adecuadas para un buen desempeño. La mayoría de los dirigentes nacionales estudió en el terreno mismo, en los puertos de los Estados Unidos de Norteamérica, los métodos de manipulación de carga que imponía la nueva tecnología, como los mecanismos adoptados para "amortiguar" los efectos sociales que los nuevos sistemas tecnológicos producían en los trabajadores.

1.6.- Negociación Colectiva:- Hasta mediados de 1965, la negociación colectiva era efectuada en cada puerto, por cada sindicato de trabajadores, con sus respectivos empleadores. Estos últimos estaban agrupados en la Cámara Marítima, a través de la cual negociaban con cada organización de trabajadores en forma separada; todo ello de acuerdo a las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo. Así, entonces, cada sindicato de trabajadores tenía un convenio colectivo con un grupo de empleadores, asociados en una organización común. Cabe señalar que las agencias de naves locales, encargadas de representar al armador y atender las necesidades propias del buque, y muchas veces las de carga y descarga, eran, como lo sigue siendo hoy día, dependientes de una agencia general con sede en Valparaíso. Por esta razón, la "línea gruesa" para la negociación colectiva, como para toda la relación laboral, se fijaba desde la sede central de cada agencia y, en último término, desde la sede central de la propia Cámara Marítima. Eran más de 100 las negociaciones colectivas anuales. La mayoría de ellas terminaba, precisamente, en Valparaíso, a mediados de cada año. Y esto se repetía año tras año.

A partir de 1965, los propios empleados, a través de la Cámara Marítima, propusieron "centralizar" las negociaciones colectivas en las federaciones, sin perjuicio de que los sindicatos pudieran considerar algunos asuntos particulares en cada puerto. Así se redujo el número de Negociaciones a no más de diez, y el proceso de negociación terminaba antes de marzo de cada año. El resultado fue extraordinario, al extremo que el número de huelgas se redujo casi a cero y se establecieron mecanismos de redistribución de los ingresos financiados por los propios trabajadores para ir en ayuda de aquellos puertos que tenían poco volumen de trabajo, para establecer sistemas de "ayuda" para costear los estudios de los hijos de los trabajadores, preferentemente a nivel universitario y técnico-profesional. Las remuneraciones de los dirigentes sindicales fueron costeadas por sus propios representantes, siendo el único caso en el país. En suma, en los convenios colectivos, y a través de la negociación directa entre las partes, se fueron estableciendo y perfeccionando las "reglas del juego" para la mantención de la armonía y paz social en el sector. Todo ello, con estricta sujeción a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regían la materia.

1.7.- Feriado Legal:- Por la diversidad de empleadores para los que trabajaba el trabajador portuario, habida consideración a la naturaleza del -

mismo, como ya lo hemos señalado, las regulaciones sobre su derecho a feriado legal ha sido motivo de una legislación especial. La ley 10.988, disponía, que para los efectos del derecho a feriado, el tiempo trabajado por los trabajadores portuarios para distintos empleadores debía computarse centralizadamente, reduciendo a días las horas de sobretiempo. De esta manera, la Cámara Marítima de Chile llevaba el cómputo del tiempo trabajado por cada trabajador, en cada puerto, y por cada veinte días de trabajo se otorgaba un día de feriado. Para calcular el valor del día-feriado, se dividía el total del ingreso anual del trabajador por los días trabajados. Este beneficio se pagaba en el mes de marzo de cada año y cada empleador aportaba con la cuota que le correspondía según el tiempo que para él hubiera trabajado el trabajador portuario.

- 1.8.- Prevención de riesgos y accidentes del trabajo:- Los trabajadores portuarios estaban y están protegidos por la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Como mantenían la relación laboral con el empleador a través del convenio colectivo, en cada puerto funcionaban los Comités Paritarios sobre Prevención de Riesgos y la Cámara Marítima, centralizadamente y en representación de los empleadores, mantenía un departamento especializado sobre la materia y entregaba, periódicamente, a cada trabajador los elementos de seguridad más utilizados: zapatos, guantes y casco. Los empleadores aseguraban el personal en el Instituto de Seguros del Trabajo, ex ASIVA., donde se atendían los trabajadores accidentados en el trabajo y en el trayecto. El Instituto absorbía los gastos de hospitalización y subsidios por pérdidas de ingresos por parte del trabajador...
- 1.9.- Sistema remuneracional ( ingresos ):- El sistema de remuneraciones para los trabajadores portuarios estaba fijado en los convenios colectivos. Existían dos modalidades: por rendimiento y por tiempo. Los estibadores tenían el sistema de rendimiento por tonelaje con distintos valores según la naturaleza de la carga, con un valor mínimo diario para el período ordinario de trabajo; además, las horas de sobretiempo se les pagaba aparte en algunos puertos y en Valparaíso, el rendimiento en horas de sobretiempo tenía un recargo especial. Un sistema parecido tenían los embaladores o movilizadores de playa. El resto de los trabajadores percibía sus ingresos por el tiempo trabajado: la jornada diaria y el sobretiempo. Este último tenía recargos variables. Las horas de sobretiempo simple hasta las 24 horas un recargo de 50%. Las horas de alimentación tenían un recargo de 100/125%. Las de amanecida uno de 100%. Y el trabajo en días domingos y festivos tenía un recargo de 100% sobre el día ordinario.
- 1.10.- Horario de Trabajo:- El horario de trabajo, tanto en días ordinarios como en días domingos y festivos, estaba fijado por los Convenios Colectivos. Era el siguiente: 08.00/12.00; 14.00/18.00 horas en jornada ordinaria. 19.00/24.00; 01.00/07.00 horas en jornada extraordinaria. Y 12.00/14.00 horas; 18.00/19.00 horas; 00.00/01.00 horas; 07.00/08.00 -

horas en jornada para alimentación. Esto a excepción de Valparaíso que, por fallo arbitral tenía establecido el sistema de turnos en el siguiente horario: Primer Turno : 08.00/14.00 horas.

Segundo Turno : 14.30/21.00 horas.

Los trabajadores a través de los convenios colectivos, estaban comprometidos a trabajar en cualquier día, fuera ordinario o domingo y festivos, y en horas de sobretiempo, incluso en las horas de alimentación, previo aviso anticipadamente.

1.11.- Previsión Social:- Los trabajadores portuarios estaban adscritos al régimen de previsión social de la Caja de la Marina Mercante Nacional, Sección Empleados y Oficiales, si se trataba de empleados de bahía, o a la Sección Tripulantes y Operarios Marítimos, si se trataba del personal de estibadores y otros. Este último personal, justamente por la modalidad y naturaleza del trabajo "emigró" del Servicio de Seguro Social por disposición de la Ley 10.662, estableciéndose condiciones especiales para ellos. Por ejemplo, no podían jubilar por la exigencia del S.S.S. de las 1.500 semanas de imposiciones, como mínimo, por carencia de empleador y trabajo permanente. Tampoco podían percibir la asignación familiar por no trabajar 24 días en el mes. A través de la Caja de Previsión de la Marina Mercante se obtenía la atención médica y pagos de subsidios por días no trabajados debido a la enfermedad. El costo para los imponentes era mínimo y el servicio, realmente eficiente.

## 2.- PERIODO DE RACIONALIZACION. D.F.L. 168.

Desde los inicios de su cometido, en septiembre de 1973, el actual Gobierno intervino directamente en el trabajo portuario, a través de los Gobernadores Marítimos o Capitanes de Puerto, adoptando diversas medidas que alteraron las "reglas del juego" imperantes en el sector. Y mucho más lo hizo a partir de la vigencia del D.F.L. Nº 168, publicado en el D.O. del 5 de diciembre de 1973. Este cuerpo legal, entregó facultades discrecionales a la Dirección del Litoral y de Marina Mercante, hoy Dirección de Territorio Marítimo y de Marina Mercante, para "dictar provisoriamente todas las normas tendientes a racionalizar y a poner en ejecución el desarrollo del trabajo que realiza la gente de mar, gremios marítimos, fluviales y lacustres ... mientras se dicte "el Estatuto Legal definitivo sobre el particular". "La aplicación de lo dispuesto anteriormente no podrá significar, al personal de que se trata, disminución de sus actuales remuneraciones, ni de los beneficios adquiridos, salvo justa compensación... "

Además disponía la creación de una Comisión Especial integrada por representantes de la Dirección del Litoral y de la Dirección del Trabajo, asesorados por representantes empresariales y de los trabajadores, para estudiar y proponer un Estatuto Unico "destinado básicamente a lograr una mayor productividad y racionalización de estas labores... Este Estatuto

"regulará, en definitiva, todo el desarrollo de las labores marítimas, -  
"fluviales, lacustres y portuarias, y deberá contener las normas de tra-  
"bajo, tanto a bordo como en tierra, obligaciones de los empleadores, pa-  
"trones y trabajadores, remuneraciones y demás beneficios a que tendrá -  
"derecho el personal" ...

En virtud de estas facultades, la Direc-  
ción del Litoral y de Marina Mercante dictó una serie de resoluciones -  
que afectaron seriamente los ingresos de los trabajadores, como ser:

- a) Se eliminó el personal que trabajaba en los buques que transportaban carga líquida a granel. En la carga sólida a granel se redujo el personal a solo el jefe de cubierta. Esto permitió que los empleadores ocuparan personal no matriculado.
- b) En la carga general, se redujo considerablemente el número de componentes de las cuadrillas de estibadores, embaladores y marineros auxiliares. A los empleados de bahía se les eliminó el tarjador en tierra, obligando al de abordaje ejecutar la doble función, y los ayudantes solo con más de tres cuadrillas.
- c) Se permitió la introducción de nuevos sistemas de transportación de carga, como el roll-on- roll-off, el buque portacontenedor, que producen un gran desplazamiento de mano de obra ( 85% más o menos ), sin NINGUN tipo de negociación ni posibilidad de hacerlo.
- d) Se alteraron los horarios de trabajo.
- e) Se implantó el sistema de turnos en los puertos de San Antonio y Antofagasta a imagen y semejanza de Valparaíso, y con los mismos valores, en circunstancias que aquellos puertos tenían mayores ingresos promedios.
- f) Se congelaron las dotaciones, al no ponerse en actividad las oficinas de contratación.
- g) Se congelaron los convenios colectivos.

Todo esto trajo como consecuencia una significativa disminución de los ingresos de los trabajadores, al no otorgarse las "justas compensaciones" a que obligaba el D.F.L. 168.

Ante las reclamaciones de los trabajadores, por Resolución Nº 12.600-443, del 4 de octubre de 1974, se designó la Comisión Evaluación de las Causas y Efectos por la aplicación del D.F.L. 168 a los gremios marítimos. Esta comisión fue presidida por el capitán de fragata (AB), señor Reynaldo Romero Besoain, e integrada por los ingenieros comerciales, señores Ernesto Honores Asaban, por los trabajadores, y Oscar Poyanco Caballero, por los empresarios. Después de varios meses de trabajo, y al percatarse el presidente de la comisión de los "reales" efectos que las medidas de "racionalización" habían producido en los ingresos de los trabajadores, propuso y obtuvo que el señor Director del Litoral dispusiera un reajuste extraordinario del orden del 45% para remuneraciones y un 5% para un plan habitacional, a partir de abril de 1975. Esta Comisión hizo un estudio puerto por puerto, gremio -

por gremio, que le permitió determinar el ingreso promedio del trabajador/turno, el promedio de turnos por trabajador/mes, promedio hombre/turno, costo promedio por tonelada movilizada, el rendimiento promedio por turno, etc... Al termino del plazo para su trabajo, se ampliaron los objetivos y tareas de esta comisión para estudiar y proponer un ta rifado único nacional, proposición que formuló en junio de 1975, que fue rechazada por los trabajadores porque la Cámara Marítima, conocidos los resultados, propuso cambio de las reglas del juego que habían sido convenidas por consenso antes de iniciarse el estudio pertinente y propuso un "muestred" en Valparaíso que se entregó a los trabajadores como propuesta de la Cámara y que era sustancialmente inferior al primero. En el Anexo Nº 3, la H. Comisión podrá comprobar el costo por mano de obra de la tonelada de carga general movilizada en los principales puertos del país, en dólares norteamericanos en junio de 1975. El Anexo Nº 6 en su columna uno, demuestra el costo promedio nacional de la tonelada movilizada, en dólares a junio de 1975; la columna dos, el mismo costo en Valparaíso; la columna tres, el resultado de tarifa única nacional de la Comisión; y la columna cuatro, la proposición que formulaba la Cámara Marítima. La H. Comisión Legislativa podrá apre ciar, pues, donde ha estado la intransigencia y el aprovechamiento. El Anexo Nº 9 demuestra los ingresos por trabajador/turno, en dólares, por gremios y por puertos. ¡ Qué contraste con la dura y cruda realidad actual, en que el valor hombre/turno es de \$ 3.600 o sea, 14.69 dólares, existiendo empresas, como Puerto Lirquén, que pagan \$ 2.400 hombre/turno, es decir, 9.79 dólares norteamericanos !

Pero esto no es todo. Paralelamente a esta Comisión de Evaluación de las Causas y Efectos de la Racionalización, funcionaba otra para estudiar y proponer el Estatuto Marítimo-Portuario, que sería la normativa definitiva para regular la actividad del sector y las relaciones laborales. No menos de tres estudios se habrán realizado en el período comprendido entre la dictación del D.F. L. 168 y la ley 18.032. A los trabajadores no nos cabe ninguna duda de que las intenciones del Gobierno eran, precisamente compendiar y mo dernizar toda la legislación atinente para hacerla más ágil y dinámica. Por eso contribuimos y aportamos nuestros mejores esfuerzos. ¡ Cómo no sentirnos defraudados y decepcionados con la realidad que hoy vivimos !

Los trabajadores portuarios NUNCA nos hemos opuesto o hemos sido renuentes a estudiar nuevas fórmulas o modalidades para la mejor operación de los puertos. Por lo mismo, desde el primer momento de la dictación del D.F.L. 168 ofrecimos todo nues tro apoyo y colaboración para la obtención de mejores resultados para el país. Tal vez por prejuicios, tal vez por concepciones equivocadas, tal vez como resultado de una profunda propaganda interesada en contra nuestra, el hecho es que no logramos hacer valer nuestras argumenta

ciones ante las autoridades.

En los últimos años, frecuentemente se ha hablado de "racionalización", "eficiencia", "optimización de las actividades productivas", sin relacionar estos conceptos con la "especialización del trabajo", la "profesionalización de las ocupaciones", la "organización laboral" y "la capacitación profesional". Por ello, insistimos mucho en la necesidad de estudiar seria y técnicamente la "racionalización" de las actividades del sector portuario. La experiencia nos ha demostrado que ese no era el objetivo. Sin ser expertos, a nuestro parecer, el concepto de la racionalización, tal como se ha aplicado en nuestro campo, se ha reducido a un problema de simple "maximización de las utilidades" o de "reducción de costos". Para nosotros, la racionalización implica elementos fundamentales de fines, medios, condiciones de la acción y las normas que ligan fines y medios. La acción es racional en la medida que existe una probabilidad demostrable de que los medios o medidas utilizadas conducen, realmente, a los objetivos previstos. Así, el cálculo y el planeamiento, el uso del conocimiento, constituyen instrumentos y manifestaciones de la racionalización. Por tanto, la racionalización no se reduce a un puro cálculo de dinero; a una simple disminución de costos parciales o de recursos humanos. Es un problema más complejo, referido al funcionamiento de un sistema total, al ensamble o coordinación entre sus partes, a su organización, a los métodos de trabajo, a la calificación y especialización del recurso humano, a la optimización o mejor manera de hacer o de lograr algo. Es frecuente que al lograr un mejor funcionamiento de un sistema, en su conjunto, se obtengan ahorros muy superiores a los que se alcanzarían reduciendo simplemente los costos parciales. Y no cabe dudas de que la especialización y el aumento de la calificación del recurso humano constituyen la forma más óptima y racional de alcanzar los objetivos de producción prefijados. En este sentido, la capacitación ocupacional y la profesionalización del trabajador portuario deben constituir la forma más efectiva para lograr una mayor eficiencia y un mayor nivel en el cumplimiento de las normas técnicas. Es el caso del sistema portuario, es un hecho de la experiencia que la modernización o tecnificación creciente del trabajo en las naves o de la unitarización de la carga, no solo están determinadas por las decisiones propias del país, sino por el progreso internacional, que no se puede dejar de enfrentar, a menos que se reduzcan las posibilidades de poder competir en términos favorables. El desarrollo económico nacional y la eficiencia de los puertos están íntimamente ligados con la especialización, la profesionalización y la capacitación técnica de los trabajadores portuarios. Y estas condiciones, a su vez, se relacionan estrechamente con una real y efectiva estabilidad en el trabajo. Como es fácil comprender, difícilmente podrá concebirse el desarrollo y eficiencia de un puerto, si la contratación de mano de obra se abre en forma indiscriminada permitiendo el ingreso de personas que no tienen ninguna calificación profesional adecuada. Los países desarrolla

dos consideran la profesionalización y la constante especialización como condiciones esenciales de su propio progreso. Y en nuestro sector, estas condiciones casi no se han empleado. Y los trabajadores hemos sido los principales interesados, sin haber escuchado nunca debidamente. Pero siempre la crítica y la responsabilidad de la falta de eficiencia ha recaído, injustamente, sobre nuestros hombros.

### 3.- LEYES 18032 y 18462 Y SUS EFECTOS:-

Cuando se esperaba una resolución sobre la dictación del Estatuto Marítimo-Portuario, sorpresivamente se dictó - la ley 18.032, del 25 de septiembre de 1981, conocida por los trabajadores, con toda razón, como la "ley maldita". Los efectos de esta ley han sobrepasado, incluso, a sus propios inspiradores, pues ha afectado a derechos que ninguna autoridad, con verdadero espíritu de ecuanimidad y - justicia, habría pensado cercenar, como es, por ejemplo, el problema de los subsidios por enfermedad, por accidente de trabajo en trayecto, por vacaciones pagadas, etc... Con la excusa de erradicar "vicios", como el "medio-pollo", simplemente se ha arrasado con toda una legislación que fue ejemplo en América Latina y orgullo para nuestro país. Como todas - las cosas, no era perfecta. Paulatinamente se había venido mejorando y creando instituciones, como el tripartismo, tendiente a mantener el en - tendimiento, el respeto y la armonía entre las partes. De una sola plu - mada, se puso término a todo un proceso renovador. ¡ Hemos vuelto a fo - jas cero !

Modesta y patrióticamente, pensamos que - el dogmatismo ha impuesto en el sector portuario un sistema que puede - transformarse en boomerang, que manejado interesadamente, puede ocasio - nar gravísimos problemas a la estabilidad del sistema democrático futuro. En efecto, dejar entregado a las partes la "LIBERTAD" para contratar y fijar condiciones en el momento mismo de arribo de la nave a puerto pen - sando que el mercado de mano de obra regulará el "precio", no pasa de ser un espejismo. Puede darse el caso, perfectamente factible, de que - en un momento dado las "condiciones " fijadas por el sector laboral exce - dan los márgenes de costos y utilidades. Las naves no pueden esperar ni perder tiempo útil porque eso significa dinero. La estadía de una nave en puerto, según su tonelaje, cuesta entre 10.000 y 18.000 dólares norte americanos diarios. No demanda gran trabajo imaginarse la situación a - que estaría expuesto el país. Por otro lado, el sistema no permitiría a los usuarios, ni a los embarcadores o descargadores, conocer anticipada - mente los costos de la operación. Por lo tanto, mantener este sistema - hacia el futuro, nos parece que es exponerse demasiado y "jugar con fue - go".

Los principales efectos de las leyes Nrs. 18.032 y 18.462, han sido los siguientes:

- 3.1.- Se puso término a la fijación de dotaciones óptimas en cada puerto. Hoy, hay dotaciones ilimitadas, lo que ha llevado a una sobredimensión de la mano de obra que permite que SOLO los empresarios fijen las remuneraciones y las condiciones de trabajo. Según antecedentes proporcionados por la Dirección de Territorio Marítimo y Marina Mercante, el número de trabajadores portuarios inscritos en sus registros alcanza a 22.059 en todo el país. Esto significa, en la práctica que las dotaciones han aumentado en tres o cuatro veces sus necesidades reales. Baste señalar que, también por informaciones de prensa del anterior Director del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, el puerto de Valparaíso trabajando a plena capacidad en sus tres turnos requiere sólo 639 hombres.
- 3.2.- Se eliminó la matrícula y el permiso portuario, entregando al empleador la facultad de seleccionar y contratar. Con ello se agudiza el problema de la sobredimensión de las dotaciones, por cuanto los empleadores pueden tener trabajadores "itinerantes" que desplacen a los "locales", como de hecho ha sucedido especialmente en los cargos de capataces, jefes de cubierta, planimetristas, etc... lo que se considera una práctica desleal y una provocación por parte de los trabajadores lugareños que en cualquier momento pueden tener fatales consecuencias. Además, con esta práctica NUNCA se podrá saber con exactitud el número de trabajadores en cada puerto.
- 3.3.- Se eliminaron las Oficinas de Contratación de Empleados y Obreros Portuarios, mecanismo tripartito de excelentes resultados en el sector, cuyas principales facultades eran: la fijación de dotaciones y el otorgamiento de la matrícula.
- 3.4.- Se eliminaron TODAS las especialidades u oficios de los trabajadores portuarios. Ahora sólo existe la denominación trabajador portuario, lo que significa que cada trabajador puede y debe ejecutar cualquier función, trabajo o faena que le encomiende el empleador. Este sistema atenta contra la especialización y la profesionalización de los trabajadores, a la vez que impide la capacitación. Es incomprensible una resolución de esta naturaleza en los tiempos actuales, cuando, justamente, los sectores empresariales y laborales coinciden en la necesidad de la capacitación y profesionalización, como requisito sine qua non para la optimización de las faenas y, por ende, para el aumento de la producción y de la productividad.
- 3.5.- Se eliminaron TODOS los requisitos exigidos para el otorgamiento de la matrícula. Ahora cualquier persona puede desempeñarse en las faenas portuarias, si una compañía la contrata. Parece no haberse reparado en el hecho de que los puertos son vitales y estratégicos para la seguridad nacional. El ingreso a sus recintos o dependencias debe estar estrictamente limitado y controlado. A simple vista, pues, se puede apreciar la gravedad del error cometido por un exagerado afán de libertad o "liberalidad".

3.6.- Artificialmente se eliminó la condición natural del trabajador portuario, la eventualidad y discontinuidad. La ley dispuso que, ahora, los trabajadores son "transitorios", lo que ha ocasionado una serie de problemas indirectos cuya solución derivaba, en gran medida, de aquella condición, como el derecho a percibir subsidios por los días no trabajados por en -fermedad "natural" cuando es contraída fuera del trabajo mismo. Dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social han determinado que, cuando el trabajador portuario no está ejecutando trabajo alguno, está en -"cesantía voluntaria", puesto que no tiene vínculo contractual. Si en es -tas condiciones se enferma, no tiene derecho a subsidio; sin embargo, se le descuenta religiosamente el 7% de contribución para la atención de sa -lud. Sólo tendría derecho a percibir dicho subsidio cuando se enferma -durante el trabajo; pero sucede que, dado los exiguos ingresos, NINGUN -trabajador dá cuenta de enfermedad natural mientras trabajan... Lo mis -mo ocurre con el accidente del trabajo llamado de "trayecto" ( cuando se vá al trabajo o se retira de él ). Son incontables y dramáticos los ca -sos presentados por esta causa, seguramente no prevista por los autores de las leyes 18.032 y 18.462.

3.7.- Se eliminó la relación permanente que existía entre el empleador y los -trabajadores, a través del Convenio Colectivo, y se estableció la rela -ción esporádica e individual, a través del contrato individual que se -suscribe momentos antes de la iniciación de las faenas. Muchas veces, -por no decir todas, los trabajadores no saben exactamente cuánto se les pagará, ni qué trabajo ejecutarán. Y no se atreven a requerir informa -ción, ni mucho menos a pretender fijar condiciones, por temor a NO tener más oportunidades de trabajo. Esto ha llevado a una situación de total indefensión de los trabajadores y de abuso por parte de los empleadores y de abuso por parte de los empleadores o sus representantes, creando un clima de resentimiento y odiosidad que no se manifiesta abiertamente, pe -ro que corroe el alma de los trabajadores.

Las empresas navieras, incluso las tradi -cionales, se han desentendido de su relación directa con los trabajado -res. Han descubierto que es mas rentable y más operativo "comprar" mano de obra a terceros. Así, se evitan problemas con los servicios del tra -ba, con Impuestos Internos, con Cajas de Previsión o las administradoras de Fondos de Pensiones, con los Institutos de Seguridad del Trabajo, -etc... En esta forma, han proliferado las llamadas "empresas de male -tín", individuos o grupos de individuos, que hacen las veces de "interme -diarios" entre los trabajadores y los empresarios. Son ellos, ante la ley, que aparecen como los "patrones".

3.8.- Se eliminó la "nombrada" del personal que hacían los sindicatos o gre -mios por el sistema de "redondilla" para posibilitar una mejor distribu -ción del trabajo y de los ingresos, sistema que había sido establecido -

por la ley 16.724. Ahora el derecho de "seleccionar" el personal recae en las manos de los empleadores, especialmente "mandos medios", que han desencadenado una verdadera campaña de persecución y revanchismo en contra de los trabajadores sindicalizados y los dirigentes sindicales, que ha traído como resultado una caída vertical de los ingresos que llega - hasta el 55%. Esto motivó que gran número de trabajadores "antiguos" - se acogieran a jubilación, perdiéndose una importante mano de obra especializada.

- 3.9.- Como resultado de la eliminación de los convenios colectivos de trabajo, al no haber relación contractual permanente con los empleadores, se disolvieron los Comités Paritarios de Seguridad Industrial, cuya función principal consistía en la inspección periódica de los sitios y recintos de trabajo para comprobar el estado de seguridad que presentaban los elementos de trabajo, la calidad y uso de los elementos protectores, etc... a fin de prevenir accidentes en la ejecución de las faenas.
- 3.10.- El sector de empleados de bahía perdió el derecho a percibir gratificación anual, ascendente a un 25% de los ingresos percibidos, tratándose de empresas extranjeras. Con esta medida solo se ha beneficiado a las empresas armadoras extranjeras, que no presentan balances ni llevan contabilidad en Chile.
- 3.11.- Al eliminarse la centralización de los beneficios en la Cámara Marítima, se ha perdido, prácticamente, el derecho a feriado legal. En el mejor de los casos, en la actualidad, las empresas pagan un pequeño porcentaje sobre el valor turno por concepto de feriado legal. Con este procedimiento, ningún trabajador podrá tener la posibilidad de hacer uso de vacaciones con su familia, a lo menos, una vez al año.
- 3.12.- Al incorporarse a los trabajadores portuarios a las disposiciones del llamado Plan Laboral, se ha eliminado, también, el derecho de negociar colectivamente, por cuanto es casi imposible constituir sindicato de empresa, como ya se ha señalado anteriormente, que son los únicos a quienes se reconoce el derecho a esta negociación. Como resultado, se han perdido TODOS los convenios colectivos, actas de avenimiento y fallos arbitrales, que constituían parte importante del estatuto jurídico que regulaba las modalidades de trabajo y las relaciones laborales, la mayoría de ellas establecidas por consenso entre las partes en la mesa de las negociaciones bilaterales. Es falso, de falsedad absoluta, que las "reglas del juego" hayan sido impuestas por la fuerza, como han sostenido algunos representantes patronales. Responsablemente, sostenemos que desde el año 1959, no ha habido NINGUNA paralización total de actividades en el sector. Ha habido, sí paralizaciones parciales en algunos puertos por cuestiones coyunturales que fueron de fácil solución, que ni siquiera afectaron a la totalidad del puerto. Incluso, las disposiciones legales o reglamentarias contaron siempre con la anuencia de la

Subsecretaría de Marina a través de la Dirección del Litoral y Marina Mercante.

3.13.- En una actitud incomprensible para los trabajadores, que refleja un infundado espíritu de persecución y revanchismo, la ley prohibió a los empleadores o a sus asociados recibir, recaudar y pagar remuneraciones, beneficios, regalías o aportes "de cualquier naturaleza que ellos sean" a los trabajadores portuarios o a sus organizaciones sindicales. Con esto, se puso término a una serie de beneficios creados y costeados sólo por los trabajadores, que, demostrando un alto espíritu de solidaridad, establecieron un sistema de redistribución de ingresos en beneficio de los trabajadores de los puertos con menor volumen de trabajo. ¿ A quién hacían daño estas medidas, que no perjudicaban a nadie pero sí beneficiaban a muchos ? La respuesta habría que buscarla en la "economía" que ello significaba para los empresarios, por cuanto el costo de esos beneficios había sido deducido de los porcentajes de reajustes anuales. De no haber sido así, las tarifas básicas habrían sido mucho más altas. Por tanto esta "economía" es absolutamente ilícita. Y lo que es peor, se ha hecho un generoso "regalo" a empresarios extranjeros.

Los beneficios que se "perdieron" por esta medida son los siguientes:

- a) Bono de hogar:- Era un fondo de reparto, financiado con un aporte equivalente al 3.54% de las remuneraciones de los trabajadores, recaudado y pagado por la Cámara Marítima. Este porcentaje fue rebajado de los reajustes anuales de los trabajadores. No se incorporó, por lo tanto, al tarifado básico. Aparecía como un aporte de los empresarios, recaudado por la Cámara Marítima y pagada por su intermedio en todos los puertos del país; pero la verdad es que era financiado con una contribución de los trabajadores equivalente al 3.54% de sus remuneraciones. Este porcentaje fue REBAJADO del porcentaje de reajustes pactado en los convenios colectivos. Por lo tanto, no se incorporó al tarifado básico. Y a todos los componentes de un gremio, a lo largo del país, se les cancelaba mensualmente la misma cantidad. De esta forma, los puertos grandes, como Valparaíso, San Antonio, Antofagasta, Talcahuano, contribuían con sus compañeros de los puertos chicos, con poco volumen de trabajo, como Taltal, Caldera, Mejillones, Castro, Quemchi, Chonchi, Aisén, etc. ...
- b) Ayuda Escolar:- Financiado paritariamente, empresarios y trabajadores, con un aporte de 1%, era administrado en igual forma. Con este beneficio se ayuda efectivamente a los trabajadores o sufragar gastos esenciales en la educación de sus hijos. Cada federación nacional tenía un sistema propio. La Federación de EE. de Bahía, por ejemplo, ponía mayor énfasis en la educación universitaria y técnica-profesional, y dentro de estos niveles a los estudiantes que estudiaban fuera de la localidad del hogar de sus padres.

- c) Aporte especial:- Debido a lo imprevisores que eran y son los trabajadores portuarios, se ideó esta especie de ahorro obligatorio, que equivalía al 3% de las remuneraciones de cada cual. La forma de gestación fue la misma de la letra a) anterior. Lo administraba y lo pagaba la Cámara Marítima de Chile semestralmente con desfase de seis meses, pero con su respectiva reajustabilidad. Generalmente, se cancelaba antes de fiestas patrias, y en vísperas de Pascua.
- d) Caja de Compensación:- Era exactamente igual al anterior. Financiado con un aporte equivalente al 2% de las remuneraciones.
- e) Remuneraciones Dirigentes:- También aparecía como un aporte de los empresarios, pero su financiamiento procedía exclusivamente de los trabajadores, en la misma forma de la letra a) anterior. Cuando se puso término a este sistema, el aporte indirecto era de aproximadamente el 9.84%, con lo que se cancelaba las remuneraciones de los dirigentes nacionales y algunos locales. Todos los dirigentes rentados estaban dedicados a tiempo completo al desempeño de su cometido.
- f) APORTE SINDICAL:- Aparte de la contribución directa, como cuota sindical ordinaria, ascendente al 1% de sus remuneraciones, los trabajadores contribuían, en forma indirecta por el sistema ya tantas veces mencionado de la letra a) anterior, con un 3.59% de sus ingresos. Esto permitió que la organización sindical de los trabajadores portuarios destacara nítidamente sobre las demás. Casi la totalidad de los sindicatos y federaciones tuvieron sedes propias para su funcionamiento, debidamente alhajadas y dotadas de los útiles e implementos necesarios. TODAS las federaciones contaron con equipo de asesoramiento técnico eficiente; hubo algunas que tuvieron dos abogados, ingenieros comerciales, contadores auditores, asistentes sociales, etc... Hoy día, ni siquiera es posible descontar la cuota ordinaria. Varias organizaciones sindicales, especialmente de carácter nacional, han debido enajenar sus bienes y sedes sociales para solventar los gastos más esenciales como agua, luz, gas, teléfono. Lo que es más dañino, han debido poner término de mucho personal administrativo y eliminar totalmente el equipo de asesoramiento técnico.

En resumen, las leyes 18.032 y 18.462 han hecho retroceder la normativa jurídica y las relaciones humanas en el sector portuario en no menos de 40 años.

En atención a las consideraciones anteriores, nos permitimos hacerle llegar el proyecto de ley que adjuntamos, como parte del Capítulo cuarto del ante-proyecto de Código del Trabajo.

Saludan atentamente a Ud.,

## Capítulo Cuarto

### DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS

- ARTICULO 120º.- Es trabajador portuario la persona natural que está en posesión de una matrícula o permiso, otorgado por la Comisión de Contratación de Trabajadores Portuarios competente, que lo habilita para ejecutar funciones, labores, trabajos o faenas, directas, indirectas o conexas, propias o necesarias para la estiba, destiba, movilización, control, internación y/o vigilancia de todo tipo de carga, como asimismo la reparación de envases y el acondicionamiento y limpieza de bodegas, sitios y/o lugares para la finalidad anterior, que se efectúen en: naves mercantes nacionales y/o extranjeras, pontones, faluchos, barcazas, gabarras y, en general, todo tipo de embarcación o nave que transporte carga para particulares; muelles, malecones, almacenes, bodegas y/o recintos sometidos a la jurisdicción de la Dirección de Territorio Marítimo y de Marina Mercante Nacional, sea en aguas jurisdiccionales nacionales o en puertos marítimos, fluviales o lacustres, de propiedad fiscal, semifiscal, particular o de administración autónoma.
- ARTICULO 121º.- Para la ejecución de las funciones, labores, trabajos o faenas a que se refiere el artículo anterior, los empleadores deberán ocupar sólo trabajadores con matrícula o permiso. La Dirección de Territorio Marítimo y de Marina Mercante Nacional valará por el cumplimiento de esta disposición, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales y Servicios del Trabajo. Se exceptúan de esta obligación a la Empresa Portuaria de Chile y al Servicio Nacional de aduanas en lo referente a sus funciones específicas.
- ARTICULO 122º.- El trabajo portuario es eventual y discontinuo. La relación contractual entre el empleador y el trabajador portuario se materializa a través de la nombrada, a petición formal del empleador. Para todos los efectos legales, la calidad de trabajador activo la acredita el trabajador portuario con la matrícula o permiso respectivo. Sus condiciones remuneracionales y de trabajo se regirán por Convenios Colectivos.
- ARTICULO 123º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los empleadores podrán contratar, en forma permanente, los trabajadores portuarios que estimen necesarios, en cada especialidad del respectivo oficio o profesión.

Si no contrataren trabajadores en forma permanente o requirieran mayor número de trabajadores portuarios, eventualmente deberán - solicitarlos oportunamente a la Oficina de Nombrada de Trabajadores Portuarios o a la organización sindical correspondiente.

Para los efectos anteriores la Comisión de Contratación de Trabajadores Portuarios, a petición de los empleadores, podrá crear, bajo su dependencia y supervigilancia, en puertos de su jurisdicción, con cargo a los solicitantes, una oficina de Nombrada de Trabajadores Portuarios, dotada del personal e instalaciones necesarias y adecuadas para su buen funcionamiento y comodidad de los usuarios. La nombrada se efectuará por el sistema de redondilla para cada oficio o profesión y sus correspondientes especialidades.

Un reglamento dictado por la propia Comisión de Contratación fijará el funcionamiento, modalidades y procedimiento de nombrada de la Oficina mencionada anteriormente.

ARTICULO 124º.- Una vez efectuada la "nombrada", el trabajador quedará a disposición del empleador y desde ese instante percibirá remuneraciones, aún cuando las faenas no se efectúen por causas ajenas a su voluntad.

ARTICULO 125º.- Las faenas de los trabajadores portuarios en los sitios y lugares a que se refiere el artículo 120º se efectuarán por turnos indivisibles de ocho horas cada uno, con una interrupción no inferior a treinta minutos para colación. El horario será el siguiente :

PRIMER TURNO : 08.00/16.00 horas.

SEGUNDO TURNO: 16.00/24.00 horas.

TERCER TURNO : 00.00/08.00 horas.

ARTICULO 126º.- La Dirección de Territorio Marítimo y de Marina Mercante Nacional llevará al día el registro local y nacional de las matrículas y permisos otorgados por la Comisión de Contratación de Trabajadores Portuarios.

Este registro será público.

ARTICULO 127º.- La matrícula de trabajador portuario comprenderá los siguientes oficios o profesiones:

a.- CONTROLADORES.

b.- ESTIBADORES.

c.- EMBALADORES.

d.- AUXILIARES.

e.- OPERACIONES DE MQUISITA

Un reglamento establecerá las funciones de los oficios o profesiones mencionadas, como también las especialidades en que se subdividan.

ARTICULO 128º.- La matrícula es el derecho que se otorga a una persona natural, después de cumplir los requisitos exigidos, para desempeñar alguna de las funciones, labores, trabajos o faenas a que se refiere el presente capítulo. Se materializará en un documento que contenga la individualización del interesado, el oficio o profesión y la especialidad que puede desempeñar. La matrícula tendrá una vigencia de dos años, será intransferible y renovable indefinidamente.

ARTICULO 129º.- En cada puerto cabecera de provincia o de departamento se constituirá una Comisión de Contratación de Trabajadores Portuarios integrada por el Inspector del Trabajo de mayor graduación que la presidirá, por el Gobernador Marítimo o Capitán de Puerto que hará de secretario, tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores <sup>designados</sup> ~~designados~~ por las organizaciones más representativas. Tanto la parte empleadora como la de los trabajadores podrán <sup>designar</sup> ~~designar~~ alternos. Los miembros de esta comisión durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Cada miembro tendrá derecho a voz y voto. Las resoluciones se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, decidirá el presidente. Serán apelables para ante la Comisión Nacional de Trabajo Portuario sólo las resoluciones que no se adopten por unanimidad.

ARTICULO 130º.- Sin que sean taxativas, las principales facultades y atribuciones de la Comisión de Contratación de Trabajadores Portuarios serán las siguientes:

a.- Fijar anualmente, en el mes de noviembre, la dotación máxima por oficio, profesión y sus respectivas especialidades, que constituirá la planta de los trabajadores portuarios en el puerto respectivo.

Se podrá establecer hasta un 30% adicional, como supernumerario, para casos de emergencia por mayor afluencia de trabajo.

b.- Proveer las vacantes producidas promoviendo a los cargos superiores al personal que reúna los requisitos. Los supernumerarios irán ingresando al último tramo por estricto orden de antigüedad.

c.- Otorgar, suspender o caducar matrículas y/o permiso de trabajador portuario.

Será causal de caducidad la inasistencia injustificada de más del 15% de las nombradas a trabajo en el año, o el ausentismo por espacio de seis meses consecutivos. Se exceptúan de esta disposición los dirigentes sindicales.

d.- Autorizar permutas entre personal de igual categoría de distintos puertos.

- e.- Autorizar traslados en casos debidamente calificados y siempre que existan vacantes en el otro puerto.
- f.- Aplicar sanciones por faltas graves cometidas en el desempeño de las labores, como ser: abandono del trabajo.

*Nulo (H. Reconsideración) - Autorización por permiso, licencia en forma temporal.*  
ARTICULO 1310.- Para acceder a la matrícula a que se refiere el artículo 1280 se exigirán los siguientes requisitos:

- a.- Certificado de nacimiento y carnet de identidad que acredite no tener menos de dieciocho ni más de treinta y cinco años de edad.
- b.- Ser chileno.
- c.- Certificado que acredite haber cumplido con la ley de Reclutas y Reemplazos.
- d. + Certificado de antecedentes que acredite no haber sido condenado a pena aflictiva por crimen o simple delito.
- e.- Declaración jurada ante Notario de no haber sido eliminado de los Registros de Matrícula como trabajador portuario en algún puerto del país.
- f. + Declaración jurada ante Notario de no desempeñar cargos públicos.
- g. + Declaración jurada ante Notario de no encontrarse percibiendo pensión de retiro o jubilación por un monto superior a cinco ingresos mínimos mensuales. *(equivalente \$ 60000.-)*
- h.- Certificado de estudios que acredite haber cursado satisfactoriamente, a lo menos, el cuarto año de enseñanza básica. Los postulantes a controladores deberán acreditar haber cursado satisfactoriamente, a lo menos, el cuarto año de enseñanza media o equivalente.
- i.- Certificado médico acreditando salud compatible con el trabajo a la intemperie.

ARTICULO 1320.- Durante la permanencia o recalada de naves mercantes bajo bandera extranjera en aguas territoriales o puertos nacionales, su oficialidad o tripulación no podrá efectuar, ejecutar o desarrollar alguna de las funciones, labores, trabajos o faenas a que se refiere el presente capítulo. El agente de la nave, o su representante, será responsable por las infracciones a este artículo.

ARTICULO 1330.- Créase una Comisión Nacional del Trabajo Portuario, con sede en el puerto de Valparaíso, integrada por el Director General del Trabajo, que la presidirá, el director o subdirector de Territorio Marítimo y Marina Mercante Nacional, que hará de secretario, tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores designados por sus organizaciones más representativas. Tanto los empleadores como los trabajadores podrán designar alter-  
*designados* /5.-

Cada miembro de esta Comisión tendrá derecho a voz y voto y sus resoluciones se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, decidirá el presidente.

Para el mejor cumplimiento de su cometido, esta Comisión podrá solicitar informes, antecedentes y asesorías a instituciones, organismos, entidades o servicios del Estado o de administración autónoma del Estado, las que estarán obligadas a proporcionarlos.

Los miembros trabajadores gozarán de inamovilidad y los empleadores deberán darles facilidades para el cumplimiento de su cometido.

ARTICULO 134º.- Sin que la enumeración sea taxativa, las principales facultades y atribuciones de la Comisión Nacional del Trabajo Portuario serán las siguientes:

- a.- Supervigilar el funcionamiento de la Comisión de Contratación de Trabajadores Portuarios, fijar su radio jurisdiccional y dictar el reglamento para su funcionamiento.
- b.- Resolver las apelaciones sobre resoluciones adoptadas por las Comisiones de Contratación.
- c.- Dictar un reglamento general de trabajo para las actividades portuarias, especialmente sobre la fijación de funciones, establecimiento de un escalafón para cada oficio o profesión; condiciones de higiene y seguridad industrial en los lugares o sitios de trabajo; requisitos de promoción y ascenso de los trabajadores; faltas y medidas disciplinarias, etc...
- d.- Proponer a las autoridades competentes las reformas legales o reglamentarias que hagan más ágil y expedito el trabajo portuario.

ARTICULO 135º.- Los armadores de naves extranjeras pagarán a los trabajadores portuarios nacionales una gratificación anual equivalente al 20% de las remuneraciones devengadas.

Los agentes o representantes de dichos armadores se presumirán de derecho depositarios de los montos a que se refiere el presente artículo y, en caso de incumplimiento, se reputarán como depositario alzado.

ARTICULO 136º.- Los dirigentes sindicales portuarios tendrán libre acceso a las naves y demás lugares a que se refiere el artículo 120º en cumplimiento de sus obligaciones gremiales. Para este efecto, la Comisión Nacional de Trabajo Portuario, otorgarán una credencial especial, de cargo de los interesados, que servirá de salvoconducto.

ARTICULO 137º.- Créase un Fondo Nacional de Capacitación Profesional para trabajadores portuarios, administrado paritariamente por tres repre-

representantes empleadores y tres de los trabajadores <sup>designados</sup> por sus organizaciones más representativas. Tendrá su sede en Valparaíso y sus miembros durarán dos años en el cargo, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Se financiará con un aporte de cargo de los empleadores equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones pagadas a todos los trabajadores portuarios del país.

Este Fondo será una institución de derecho privado que gozará de personalidad jurídica por el solo ministerio de esta ley, no perseguirá fines de lucro y podrá adquirir bienes raíces sólo para el desarrollo de sus actividades.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictará el reglamento para su funcionamiento.

ARTICULO 138º.- Los empleadores otorgarán a los trabajadores portuarios un día hábil de descanso con pago íntegro por cada veinte turnos, o fracción igual o superior a diez, trabajados en el año calendario para un mismo o distinto empleador.

Para estos efectos, se computará centralizadamente, en la forma y condiciones que lo acuerden las partes, el tiempo trabajado para todos los empleadores, los que contribuirán al pago a prorrata del tiempo trabajado.

El valor del día de descanso se calculará dividiendo el total de remuneraciones percibidas por el trabajador por el total de turnos trabajados, con un divisor máximo de 288.

ARTICULO 139º.- Sin perjuicio de la reparación pecuniaria a que haya lugar, las infracciones al presente capítulo serán sancionadas con multa de dos a veinte ingresos mínimos mensuales, duplicándose en caso de reincidencia, por cada trabajador perjudicado la falta cometida.

Estas sanciones serán aplicadas administrativamente por los Servicios del Trabajo, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales competentes, a beneficio del Fondo Nacional de Capacitación Profesional para Trabajadores Portuarios.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO PRIMERO:- Dentro de quince días, contados desde la vigencia de la presente ley, se constituirán las Comisiones de Contratación de Trabajadores Portuarios y la Comisión Nacional de Trabajo Portuario, mediante resolución de la Dirección General del Trabajo. La Comisión de Trabajo Portuario dentro de los 5 días siguientes a su constitución establecerá los procedimientos para que las Comisiones de Contratación procedan a fijar las dotaciones en cada puerto, la que deberá completar

se dentro de los diez siguientes.

La Comisión Nacional de Trabajo Portuario tendrá un plazo de noventa días para dictar los reglamentos pertinentes.

ARTICULO SEGUNDO:- Establécese por una sola vez, y a contar de esta fecha, el siguiente valor-turno base para los trabajadores portuarios del país, sin perjuicio de los recargos que procedan por concepto de especialidades, días domingos y/o festivos y otros:

PRIMER TURNO : \$ 7.166,00

SEGUNDO TURNO : \$ 7.962,00

TERCER TURNO : \$ 8.759,00

— o o o —

www.archivopatricioaylwin.cl