



**Ciencias Sociales**  
Universidad de la República  
URUGUAY



**Trabajo Social**  
Facultad de Ciencias Sociales  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Universidad de la República  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Trabajo Social  
Licenciatura en Trabajo Social

MONOGRAFÍA FINAL DE GRADO

**El trabajo portuario en Nueva Palmira. Un estudio sobre las condiciones  
laborales en las terminales privadas Corporación Navíos y ONTUR**

KARLA BADELL GHEZZI

TUTORA: LAURA ZAPATA

MONTEVIDEO, URUGUAY

JULIO DE 2025

## ÍNDICE

<b>1.Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2.Antecedentes</b>	<b>3</b>
<b>3.Aspectos Metodológicos</b>	<b>4</b>
3.1 Objetivos, hipótesis y preguntas guía	4
3.2. Metodología	5
3. 3 Técnicas propuestas	6
3.4 Selección de la muestra	6
<b>4. Marco Teórico</b>	<b>8</b>
4.1 Contexto Mundial - Nuevas dinámicas laborales post-fordistas	8
4.2 El trabajo	10
4.3 Flexibilización y Precarización	11
4.4 Implicancias de la fragmentación del mundo del trabajo en colectivos organizados	15
4.5 El Sindicalismo en Uruguay	16
4.6 Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA)	17
<b>5. Historia y caracterización de Nueva Palmira y su puerto</b>	<b>19</b>
5.1 Contextualización e Historia de Nueva Palmira	19
5.2 Conformación Actual del Puerto de Nueva Palmira	22
5.3 Administración Nacional de Puertos- ANP	23
5.4 Terminal ONTUR S.A	24
5.5 Corporación Navíos S.A (CNSA)	25
<b>6. Contratación laboral y organización del trabajo en las empresas Navíos y Rio Estiba: entre la flexibilidad y la inestabilidad</b>	<b>27</b>
6.1 ONTUR S.A - Rio Estiba	27
6.2 Corporación Navíos	32
<b>7. Implicancias de la precarización laboral en la vida cotidiana de los trabajadores portuarios</b>	<b>35</b>
<b>8. El papel del SUPRA en la defensa de derechos laborales: avances y desafíos</b>	<b>38</b>
8.1 Desafíos sindicales en un contexto cambiante.	44
<b>9. Conclusiones</b>	<b>47</b>
<b>10. Bibliografía</b>	<b>50</b>
<b>11. Anexos</b>	<b>53</b>

## **1.Introducción**

A lo largo de su historia, el puerto de Nueva Palmira ha generado importantes efectos en el territorio y la comunidad. Por un lado, ha favorecido el crecimiento de la población, aumentado las fuentes laborales e impulsado la economía local. Sin embargo, también ha traído consigo algunos problemas sociales y territoriales, además de generar tensiones entre las empresas vinculadas al puerto y la población.<sup>1</sup>

La dinámica portuaria, presenta una estructura interna compleja, que involucra armadores, agencias marítimas, despachantes de aduana, operadores portuarios, empresas de control de calidad y empresas que brindan bienes y servicios a los buques. Esta red genera diversas formas y fuentes de empleo que están conectadas, de manera directa e indirecta, con la cadena productiva del puerto.

El puerto de Nueva Palmira, ubicado sobre el Río Uruguay y frente al Paraná Bravo es el segundo puerto más importante del país luego de Montevideo, en él desarrollan actividades la Administración Nacional de Puertos (ANP) y las terminales portuarias de Corporación Navíos y ONTUR. El puerto de la ANP es el oficial y se caracteriza por operar como puerto libre<sup>2</sup>. Corporación Navíos y ONTUR son puertos de índole exclusivamente privados, que operan en régimen de Zona Franca, el primero se instala en 1956<sup>3</sup>, el segundo en 2007. Ambos han experimentado un importante crecimiento en cuanto a tamaño y cantidad de operaciones.

Desde 2007, el crecimiento continuo en la cantidad de toneladas movilizadas en el puerto, impulsada por la instalación de Botnia (actual UPM) y el aumento de la producción de soja, ha generado un mayor dinamismo en las operaciones y, por lo tanto, en el empleo (Sotelo y Ferreira, 2023).

---

<sup>1</sup> La actividad portuaria produce un alto nivel de circulación de personas tanto por vía fluvial como por carretera, especialmente en la época de zafras. El gran volumen de granos y fertilizantes que se transportan en la zona, desprende polvillo con agrotóxicos y trae consigo problemas de salud a la población. Aunque las empresas han implementado algunas medidas, la contaminación sigue siendo evidente. Por otra parte en un mercado laboral local que, mantiene la particularidad de ser masculinizado y el gran flujo de personas que transitan por la ciudad, genera condiciones para la prostitución y explotación infantil, en este sentido se realizó una investigación exploratoria por parte del Soc. Luis Pucher y la Lic. en Trabajo Social y Soc. Cristina Prego. *“La explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes en Nueva Palmira, en la percepción de los actores locales”*. Realizada en el año 2010. En cuanto al nivel educativo, varios informes e incluso el último censo de 2011 arroja que este es bajo en relación al resto del país. Dato relevante si se advierte la posibilidad que ofrece el puerto de acceder a salarios relativamente altos con poca instrucción. Recientemente se realizó un estudio por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) *“La logística portuaria y granelera de Nueva Palmira / Detección de necesidades y oportunidades de empleo y formación profesional en sectores de actividad desde una perspectiva territorial”* (2023) donde se destaca esto y la escasa oferta educativa al alcance de la población en áreas logísticas y portuarias, que se traduce en un problema para las empresas que se instalan en la ciudad, que no encuentran trabajadores capacitados y se ven obligadas a contratar personal no locatario (Sotelo y Ferreira, 2023).

<sup>2</sup> Son Puertos Libres aquellos recintos aduaneros portuarios donde se exime del pago de impuestos, tasas o tributos a la importación. Es posible realizar actividades que agreguen valor, sin modificar la naturaleza de mercaderías y reexportar sin imposición. <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/politicas-y-gestion/puerto-libre>

<sup>3</sup> Para mayor información sobre instalación de Cooperacion Navios en Nueva Palmira ver nota: [https://www.elpais.com.uy/maritimas/el-puerto-de-nueva-palmira-es-un-lugar-ideal-para-para?utm\\_source](https://www.elpais.com.uy/maritimas/el-puerto-de-nueva-palmira-es-un-lugar-ideal-para-para?utm_source)

Según Magri (2015), las empresas ubicadas en el puerto de Nueva Palmira tienden a contratar a la mayoría de sus empleados en modalidad zafra. Esto significa que, aunque los trabajadores tienen un ritmo de trabajo continuo, no cuentan con contratos permanentes, lo que les otorga menos seguridad y protección laboral.

La presente monografía aborda las condiciones de trabajo en el puerto de Nueva Palmira y sus características, centrándose específicamente en la categoría de operarios portuarios<sup>4</sup> vinculados a Corporación Navíos y ONTUR. En el caso de ONTUR dado que terceriza la operativa, es necesario involucrar a la empresa Rio Estiba, encargada de esta actividad.

Se pretende conocer la dinámica de las relaciones laborales en cuanto a tipos de contratación y condiciones, así como las principales reivindicaciones de los trabajadores en la última década (2014-2024), a través del relato de referentes del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA).

El interés por estudiar las dinámicas laborales de Nueva Palmira surge de una inquietud personal. Haber crecido en esta ciudad, transitar mi primera experiencia laboral en el puerto y conocer de cerca las experiencias laborales de familiares y allegados que han estado o están vinculados al trabajo portuario, generó el interés por comprender cómo las diferentes formas en que se organiza el trabajo portuario repercute en la vida cotidiana de las personas y de la ciudad. Asimismo, a partir del tránsito por el PI (Proyecto integral) "Sujetos colectivos y organizaciones populares" se fortalece la inquietud, lo que llevó a preguntarme ¿Cómo conviven el puerto y la ciudad y cuáles son las consecuencias que trae a la población? Aunque este trabajo no responde la pregunta por completo, busca una primera aproximación, un aporte inicial para pensar y visibilizar las problemáticas que atraviesan los trabajadores portuarios en Nueva Palmira, invitando a reflexionar sobre una temática poco abordada desde el campo del Trabajo Social.

## **2. Antecedentes**

La búsqueda de antecedentes arroja algunas investigaciones relacionadas al objeto de estudio. Entre ellas destaca el informe de Pasantía de la Lic. en Desarrollo Florencia Beder: "La Paloma y Nueva Palmira: impactos territoriales de la expansión del sector forestal y del cultivo de soja", realizado en el año 2014 (FCS-Udelar). También la investigación coordinada por Altair Magri, Manuela Abraham y Leticia Ogues, realizada en 2015: "Nuevos desafíos y respuestas de los

---

<sup>4</sup> El grupo operativo se encuentra comprendido por las ocupaciones: Estibador, Apuntador, Balancero, Maquinistas de carga y descarga, Mecánico especializado, Operador de Silo, Inspectores de Granos (Sotelo y Ferreira, 2023). Los operarios portuarios son aquellos trabajadores encargados de las actividades dentro del recinto portuario, como cargar, descargar, trasladar y almacenar mercaderías, incluyendo operar equipos como grúas o camiones, también participando en la supervisión de la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones portuarias.

actores sobre el desarrollo local La Paloma y Nueva Palmira frente a propuestas de inversión” financiada y llevada a cabo por el Núcleo Interdisciplinario de Estudios en Desarrollo Territorial (NIDET).

Por último destaca la reciente investigación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) del año 2023: "La logística Portuaria y granelera en Nueva Palmira” realizada por Sotelo y Ferreira.

La revisión arrojó la existencia de otras investigaciones sobre el puerto de Nueva Palmira que se centran en aspectos que no tienen relación directa con los objetivos de este trabajo. Entre ellas se destaca la monografía final de grado para la obtención del título de Contador Público realizada por María Dorfman y Constanza Rodríguez: “Análisis de Ontur International S.A y el complejo portuario de Nueva Palmira como centro logístico regional” del año 2010, FCEA-Udelar. También la investigación de carácter exploratorio llevada adelante por el Lic. Luis Pucher y la Lic. Cristina Prego: “La explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes en Nueva Palmira, en la percepción de los actores locales”, del año 2010.

### **3.Aspectos Metodológicos**

#### **3.1 Objetivos, hipótesis y preguntas guía**

La monografía tiene como objetivo general indagar en las condiciones laborales de los operarios portuarios que trabajan en las terminales privadas -ONTUR y Corporación Navíos- de Nueva Palmira durante el periodo de 2014 - 2024. Para ello, se establecen tres objetivos específicos: 1) caracterizar las principales formas de contratación utilizadas en Corporación Navíos y ONTUR, 2) indagar cómo perciben los trabajadores operativos sus condiciones de trabajo, 3) identificar las principales reivindicaciones y conquistas llevadas a cabo por el SUPRA en la última década en relación a las condiciones de trabajo operario en los puertos privados de Nueva Palmira.

Las hipótesis que guían el trabajo son, primero: el área operativa de los puertos privados de Nueva Palmira es un rubro masculinizado y precarizado, con contratos inestables y jornadas extensas que responden a las lógicas del mercado internacional y sus demandas.

Segundo: Las condiciones laborales de los trabajadores operativos son naturalizadas y aceptadas por los propios trabajadores. Tercero: La presencia del SUPRA en el puerto de Nueva Palmira tiene un rol positivo en la negociación sobre las condiciones laborales de los operarios portuarios privados.

La pregunta central que orientó la investigación es: ¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores del área operativa en los puertos privados de Nueva Palmira y cual es la postura y reivindicaciones del SUPRA al respecto?

En este sentido, se plantearon otras preguntas guía para profundizar en el análisis: ¿Cuáles son los tipos de contratación existentes para los operarios de los puertos de ONTUR y Navíos? ¿Cómo se organizan las jornadas laborales de los trabajadores operativos? ¿Cómo perciben los trabajadores sus condiciones laborales? ¿Qué rol cumple el SUPRA en la negociación colectiva sobre las condiciones laborales?

Se busca de esta manera dar cuenta de la realidad laboral de los trabajadores portuarios en las terminales privadas de Nueva Palmira, teniendo en cuenta la percepción de los trabajadores y las acciones sindicales llevadas a cabo por el SUPRA.

### 3.2. Metodología

La investigación utiliza una metodología cualitativa para la consecución de los objetivos planteados y utiliza como técnica principal, la entrevista.

La estrategia metodológica se concibe desde un paradigma constructivista, parte de la idea “que el mundo conocible es el de los significados atribuidos por los individuos (...) donde las realidades construidas varían en la forma y en el contexto entre individuos, grupos, culturas” (Batthyany y Cabrera, 2011 p. 76). Por su parte, De Souza (2010) agrega que “los fenómenos humanos sólo pueden ser conocidos intersubjetivamente, o sea, por medio de una participación vivida del sujeto que comprende en los fenómenos que busca comprender” (p. 256).

Según Graña (2008), la perspectiva cualitativa se interesa en cómo las personas construyen sus propios contextos de interacción y acción en su vida cotidiana. Esta visión entiende que la realidad es subjetiva y diversa, y reconoce que el investigador está dentro del mismo contexto en el que se encuentra el objeto y el problema que investiga.

En esta misma línea, De Souza (2010) menciona que el investigador debe verse a sí mismo como parte de un mundo donde las experiencias y vivencias tienen un significado; a pesar de ello, tiene la responsabilidad profesional de tratar los temas humanos de manera profunda, siempre con una postura ética y crítica.

Siguiendo los objetivos planteados, se divide el proceso de investigación en dos partes:

La primera tuvo por objetivo acercarse a los trabajadores portuarios de Nueva Palmira que desarrollan actividades en Corporación Navíos y ONTUR, y a través de sus relatos conocer sus

diferentes realidades laborales, haciendo énfasis en las condiciones de trabajo, el tipo de tarea que realizan y sus características.

En segundo lugar, el acercamiento al SUPRA, con el objetivo de indagar sus opiniones y reivindicaciones acerca de las condiciones del trabajo operativo, en tanto organización de referencia del colectivo de trabajadores portuarios, parte del PIT-CNT, única central sindical nacional.

### 3.3 Técnicas propuestas

Para la recolección de datos, en primer lugar se hacen entrevistas individuales semi estructuradas a trabajadores portuarios del rubro operativo de Corporación Navíos y ONTUR (Río Estiba). En segundo lugar, se realizan entrevistas a representantes del SUPRA.

La entrevista puede ser definida como:

Una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente. Es una situación en la que, por medio del lenguaje, el entrevistado cuenta sus historias y el entrevistador pregunta acerca de sucesos y situaciones. (Benabida y Plotinsky, 2001, citado en Sautu et al., 2005 p.48)

Según lo plantea Hernández Sampieri (2014), la entrevista es un espacio abierto y flexible donde se puede dialogar e intercambiar información sobre un tema. El autor destaca la importancia de que quien entrevista pueda generar un ambiente agradable, donde la persona entrevistada se sienta cómoda y pueda expresarse con libertad. En esta investigación se realizaron entrevistas semi estructuradas, con una serie de preguntas que sirvieron de guía, pero que también fueron adaptándose según cómo fue avanzando la conversación. Como explica Graña (2008), la entrevista es una técnica que permite reconstruir una visión y la realidad colectiva, por lo que es fundamental seleccionar personas que puedan reflejar el sentir general del grupo, y no sólo opiniones individuales.

### 3.4 Selección de la muestra

En la investigación cualitativa, tal como señala Hernández Sampieri (2014), se puede definir un número inicial de participantes pero este podría cambiar a medida que el proceso de investigación avanza. Generalmente, las muestras en este tipo de estudios son pequeñas y representativas del universo que se analiza, y el número final se ajusta cuando se alcanza la saturación de datos<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> “A partir de una cantidad determinada, los nuevos casos tienden a repetir o saturar el contenido del conocimiento anterior” (Mejía, 2000 p.171).

Como explica Mejía (2000), la importancia en la muestra cualitativa es la profundidad del conocimiento del objeto de estudio, no la cantidad de unidades. En este sentido, la representatividad de la muestra es clave.

El universo de estudio de esta investigación se compone de trabajadores operarios de las terminales privadas Corporación Navíos y ONTUR y de referentes sindicales del SUPRA. En cuanto a la selección de la muestra, se realizó por redes o en cadena (“bola de nieve”):

(...) en este caso, se identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar más datos o ampliar la información (Morgan, 2008), y una vez contactados, los incluimos también. (Hernández Sampieri, 2014 p. 388)

Se optó por seleccionar dos trabajadores de la categoría operarios de las terminales privadas de Nueva Palmira, una mujer y un hombre, con una vinculación a la empresa mayor a tres meses, en el entendido de que a mayor tiempo de vinculación mayor conocimiento pueden tener. Luego se les pidió que nos contactaran con otros trabajadores, hasta alcanzar la saturación de datos. Se realizaron un total de nueve entrevistas a trabajadores de la operativa portuaria, dos mujeres y siete hombres.

En segundo lugar, respecto a los referentes del SUPRA, se decidió conformar una muestra por conveniencia, según proximidad y accesibilidad del investigador.

La muestra estuvo compuesta por cinco representantes: un delegado sindical de Corporación Navíos, el presidente del SUPRA por Corporación Navíos, una delegada sindical de Río Estiba, la Coordinadora Regional del SUPRA y un integrante de la comisión de seguridad del SUPRA.

## **4. Marco Teórico**

### **4.1 Contexto Mundial - Nuevas dinámicas laborales post-fordistas**

Desde de la década del 70' del siglo XX, a nivel mundial, comenzó una reestructuración económica, social y política que dió lugar a la acumulación flexible, en reemplazo del hasta entonces hegemónico modelo de producción fordista, marcado por recurrentes crisis desde finales de los años 60.

La acumulación flexible (...) apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa. (Harvey, 1998 p.70)

El mercado laboral experimenta cambios profundos, con un incremento del desempleo estructural y la debilidad de la organización sindical, transformaciones que han sido aprovechadas por las grandes empresas para reemplazar los empleos estables y con derechos sociales por modalidades más precarias y flexibles (Harvey, 1998), la contratación de mano de obra que fácilmente pueda ser despedida sin grandes costos (Antunes, 2001).

Emergen nuevos procesos de trabajo, donde el cronómetro y la producción en serie son sustituidos por nuevos padrones de productividad y por nuevas formas de adecuación de la producción que afectan profundamente los derechos laborales. Estas transformaciones, que varían en intensidad según las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de cada país, impactan profundamente al proletariado industrial tradicional. (Antunes, 2000).

Sarachu (1998) señala que la reestructuración productiva a nivel mundial estuvo marcada por un proceso de creciente globalización, la deslocalización de la inversión y una rápida relocalización impulsada por las nuevas tecnologías de la información, que además incluyó la desregulación de servicios internacionales masivos, como las telecomunicaciones y el transporte.

En este sentido las nuevas formas de organización productiva trajeron consigo un proceso contradictorio y multiforme en el mundo del trabajo. "Se complejizó, se fragmentó y se hizo aún más heterogénea la clase-que-vive-del-trabajo" (Antunes, 2001 p.56). Por un lado, se fomenta que la clase trabajadora se vuelva más intelectual y adaptable, volviéndose así más útil para el capital. Por otro lado, se desvaloriza al trabajador industrial formado bajo el modelo fordista.

América Latina no fue ajena a este proceso.

En lo que se refiere a las exigencias inmediatas del gran capital, el proyecto neoliberal restaurador se vio resumido en el triple mote de la "flexibilización" (de la producción, de las relaciones de

trabajo), de la "desregulación" (de las relaciones comerciales y de los circuitos financieros) "privatización" (del patrimonio estatal). (Netto, 2012 p.417)

En los países del primer mundo, se experimenta una renovación tecnológica que impulsa el crecimiento de la productividad y la competitividad, mientras que en América Latina, se lleva a cabo un reajuste económico que pone fin al modelo de sustitución de importaciones (ISI), transfiriendo capitales a los países acreedores del primer mundo (Rodríguez, 1996 citado en Sarachu et al, 1998).

En el caso Uruguayo, el proceso siguió un patrón similar. Según Sarachu (1998) las diferentes etapas de la reestructuración productiva en el país se desarrollan entre 1950-1990. A fines de los años 50, Uruguay sufrió un estancamiento productivo que afectó tanto a la industria, como al sector agrícola. Este estancamiento se prolongó hasta fines de los 70, cuando el modelo ISI llegó a su fin con el gobierno dictatorial, clave en el impulso de la reestructuración productiva del país, caracterizada por:

La creciente apertura económica y reconversión exportadora, un nuevo papel de económico del Estado, reanudación de la acumulación del capital a través de la drástica disminución salarial y los fuertes estímulos estatales para algunas actividades, extranjerización y transnacionalización del sistema financiero privado, profunda reestructuración de las clases trabajadoras (represión de las organizaciones de trabajadores) y uso extremadamente predatorio de las fuerzas de trabajo (desvalorización forzada de las fuerzas de trabajo). (Sarachu, 1996.p. 44)

Las medidas adoptadas por el gobierno dictatorial, implican para el Uruguay la "modernización" del aparato productivo y en los años 90, bajo los gobiernos de Lacalle y Sanguinetti se profundizaron agudamente las reformas y políticas de ajuste.

En línea con lo anterior Mariatti (2020) menciona que durante la década del 90 se dieron dos procesos que marcaron fuertemente el mundo del trabajo. Por un lado, la adhesión al Consenso de Washington, un tratado basado en principios neoliberales, y por otro, la integración regional a través del Mercosur, que fue parte de una tendencia global de creación de bloques. Asimismo, el gobierno de Lacalle (1990-1995) adoptó una serie de medidas y políticas neoliberales que transformaron por completo el panorama laboral.

Los cambios producidos por la reestructuración a nivel mundial y local, tienen estrecha relación con los cambios en el mundo del trabajo. Estas nuevas formas de producir crean formas cada vez más sutiles de precarización que los trabajadores tienden a naturalizar.

En este sentido Sarachu (1998) introduce el concepto de "diversidad de situaciones laborales" para hacer referencia a los tipos de contrato, los diferentes espacios y tiempos de trabajo que

surgen en contextos diversos, dando lugar a distintas modalidades de trabajo asalariado, marcadas por procesos de flexibilización y precarización.

Por su parte, Harvey (1993) analiza los cambios en el mercado laboral y las diferentes condiciones de los trabajadores a través de la imagen de “centro-periferia”. En el centro se encuentra un grupo reducido de trabajadores con empleo a tiempo completo, que tienen estabilidad, seguridad social y una mayor integración dentro de la empresa. En la periferia, hay dos grupos de trabajadores, el primero formado por trabajadores a jornada completa con cierta cualificación, lo que les permite rotar entre trabajos y tener un nivel mínimo de seguridad laboral. El segundo grupo incluye a trabajadores con empleo parcial, ocasionales, con contratos temporales y aquellos vinculados a la economía informal, entre otras formas de contratación (Harvey, 1993).

En suma, los cambios en el modelo de acumulación trajeron consigo vastas consecuencias para la clase que vive del trabajo. El desempleo estructural, los contratos flexibles, parciales y precarios son formas que proliferan y se profundizan en la actualidad. Tales transformaciones marcan agudamente la vida social y cultural de los individuos, al tiempo que implican amenazas y rupturas en las formas de organización colectiva y sindical.

#### 4.2 El trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Organización Internacional del Trabajo, (s.f.) recuperado en 2024).

Por su parte definiciones como la de Marx (1998) destacan al trabajo como actividad transformadora.

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenece a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. (Marx,1998 p.215 citado en Piñeiro et al, 2008 p.16)

Piñeiro (2008), tomando las ideas de Friedmann y Naville (1978) explica que el trabajo a su vez contiene aspectos de enajenación y de explotación, en la medida que el trabajador sienta que realiza tareas despersonalizadas y rutinarias, y que su salario no corresponde a la labor que

desempeña. Por otra parte, el trabajo asalariado también tiene un componente de obligación, que puede ser impulsado tanto por factores internos como externos al individuo.

En palabras del autor:

El trabajo ha sido visto tanto como una fuente de liberación del hombre a través de la creatividad que expresa, y por lo tanto del sentido que la vida adquiere a través del mismo, como una fuente de sujeción, de dominación, de alienación y de degradación humana. En primer sentido el trabajo permite que el hombre se libere. En el segundo se espera que el hombre se libere del trabajo. En el primer sentido el trabajo es fuente de creación, en el segundo es sólo una necesidad. (Piñeiro, 2008 p.17)

Al mismo tiempo, el trabajo asalariado otorga al trabajador la posibilidad de subsistir, pero también de obtener derechos y protecciones sociales que lo tornan ciudadano, como explica Castel (2009):

Sobre el basamento de un asalariado reconocido y protegido el trabajador puede involucrarse en otras actividades, los esparcimientos, la cultura, la participación en la vida asociativa y social. La colectivización de las relaciones de trabajo permite el desarrollo de estrategias personales, y es la consolidación de las condiciones laborales lo que permite no ser tragado por el trabajo. ( p.69)

Para Castel (2009), el trabajo no sólo tiene un valor económico, sino que otorga reconocimiento social. El autor señala que esto fue posible en la medida que los trabajadores dejaron de ser individuos aislados y se organizaron colectivamente. Finalmente, también fue esencial que el trabajo se viera como una instancia de producción colectiva, “un acto colectivo que trasciende la particularidad de las tareas realizadas por individuos concretos” (Castel, 2009 p.76).

No obstante, el trabajo sigue siendo un factor de alienación, subordinación, heteronomía y explotación, aspectos que parecen recrudecerse (como se mencionó) tras la reestructuración capitalista de la década del 70 .

#### 4.3 Flexibilización y Precarización

Barattini (2008) explica que los cambios en el mundo del trabajo a partir de las últimas décadas, forjaron un modelo laboral marcado por la inestabilidad y la constante rotación. En este contexto, la situación de los trabajadores se vuelve más individualista y despojada de su dimensión política, siendo vistos como proveedores de servicios con responsabilidades, en lugar de trabajadores con derechos. Esta condición los desvincula de los marcos reguladores tradicionales y dificulta la posibilidad de crear alternativas organizativas para hacer frente a la precariedad laboral.

El término de precariedad laboral fue utilizado por la OIT por primera vez en 1974 según los aportes de Barattini (2008) y estaba asociado a la inestabilidad en el puesto de trabajo, fuera por motivo de falta de contrato o por contratos a término. La precariedad en el trabajo tradicionalmente ha sido pensada como un efecto indeseado.

Claramunt (2019) citando a Fernandez Soto (2013), trae que las nuevas formas de organización del mundo del trabajo se caracterizan por dos procesos fuertemente relacionados y que son parte de una estrategia hegemónica: la flexibilización de las relaciones laborales y los procesos de precarización de los trabajadores.

En este sentido Piñeiro (2008) explica que los modelos más recientes de producción, inspirados en el Toyotismo, parten de la demanda lo que genera que el trabajador deba tener mayor flexibilidad y adaptabilidad en cuanto al trabajo a realizar, horarios y días laborales.

Las empresas entonces diseñan una forma de trabajo flexible que brinda mayores libertades al capital, permitiendo a la misma vez mayores niveles de explotación de la clase que vive del trabajo. “La flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (Fernandez Soto, 2013 citado en Claramunt et al, 2019 p.57).

Asimismo, Claramunt (2019) tomando los aportes de De la Garza Toledo (2003) plantea tres dimensiones de la flexibilidad laboral: en primer lugar la desregulación del empleo, haciendo referencia a que las empresas incorporan o expulsan trabajadores según sus necesidades. En segundo lugar, flexibilidad en las funciones y tareas, posibilitando que estas puedan intercambiarse, también permitiendo mayor libertad para el aumento de las exigencias al trabajador en cuanto a extensión e intensidad del trabajo. En tercer lugar, se le adjudica a la empresa la posibilidad de modificar los salarios, ajustándose a la evolución de la economía y al interés de la empresa y sus objetivos según la tasa de ganancia (Claramunt, 2019).

De igual manera Piñeiro (2008) habla de dos maneras de ver el trabajo flexible, por un lado lo que él llama flexibilidad externa a la empresa y que refiere a la tendencia a la dualización de puestos de trabajo: menos puestos de calidad y bien remunerados y mayor cantidad de puestos de menor calidad y transitorios. Lo que permite que la fuerza de trabajo se acople totalmente a las exigencias de la demanda, logrando disminuir sus costos. Por otro lado el autor habla de una flexibilidad interna a la empresa haciendo referencia a lo multifacético del trabajador, capaz de trabajar en distintos puestos según sea el requerimiento (Piñeiro, 2008).

No hay duda de que las empresas en la búsqueda de reducir costos, desarrollan acciones múltiples que modifican sustancialmente la forma de organización del trabajo, los horarios rotativos, la tercerizaciones, los contratos temporarios, la rotatividad en los días y en las tareas

asignadas; estas formas de flexibilización del trabajo buscan explotar al máximo al trabajador. En este sentido Claramunt (2019) expresa:

Esta flexibilidad trae aparejada inestabilidad para los trabajadores en su inscripción en el mercado de trabajo e inseguridad en términos de su acceso a las protecciones propias del trabajo estable: aportes jubilatorios y acceso a la seguridad social en general. A su vez estas características -inestabilidad e inseguridad- son algunas de las que definen la existencia del trabajo precario en la actualidad. Se fortalece de esta manera la mercantilización de la fuerza de trabajo y en definitiva, de la vida de los trabajadores. (p.58)

Por otra parte, las empresas apelan a la tercerización del trabajo, de esta forma pueden tercerizar actividades a pequeñas empresas locales y también pueden contratar tareas o producción a empresas de otros países que cuenten con mano de obra más económica (Piñeiro, 2008).

Así, la estabilidad del trabajador y su status (Castel, 2009) se va diluyendo en las nuevas formas de contratación.

Piñeiro (2008), desarrolla una noción propia de trabajo precario. Según su planteo, un trabajador se encuentra en esta situación cuando en su vínculo laboral conviven tanto dimensiones objetivas como subjetivas: la precariedad no solo se expresa en las condiciones materiales del empleo, también en cómo estas se viven y perciben por el trabajador.

De acuerdo con Piñeiro (2008) un trabajo es precario cuando presenta una o más de las siguientes características: contratos temporales o a término, distintas formas de subcontratación como la tercerización, empleos a tiempo parcial, trabajos eventuales o zafrales, tareas realizadas desde el hogar, empleo informal sin garantías legales, salarios insuficientes para sostener la vida del trabajador y su entorno, malas condiciones laborales, exposición a riesgos para la salud y la seguridad, y la falta de capacidad del trabajador para negociar o influir sobre sus condiciones de trabajo.

Por otra parte, Claramunt (2019) toma los aportes de Franco y Druck (2009) para realizar una tipología de la actual precarización laboral e identifica seis tipos que se detallan a continuación.

En primer lugar, lo que denomina vulnerabilidad de las formas de inserción y desigualdades sociales, haciendo referencia a lo heterogéneo y fragmentado que se encuentra el mercado laboral, marcado por una vulnerabilidad que es estructural y con formas de contratación precarias.

En segundo lugar, identifica los procesos de gestión y organización del trabajo, entendiendo la intensificación del trabajo<sup>6</sup> y la tercerización como los dos procesos que definen la precarización laboral.

El tercer tipo se refiere a la inseguridad y la salud en el trabajo. En cuarto lugar, identifica la pérdida y la fragilización de las identidades individual y colectiva. El quinto tipo de precarización refiere a la fragilización de la organización colectiva, provocada por la fragmentación, segmentación y heterogeneización de la fuerza de trabajo y la consecuente individualización y competencia entre trabajadores.

Por último, la erosión del derecho del trabajo, haciendo alusión a las leyes y reglamentaciones del Estado que acompañan las necesidades del capital, diluyendo las leyes que benefician a los trabajadores y su seguridad social (Claramunt, 2019).

Los cambios ocurridos en las últimas décadas parecen beneficiar al capital y desproteger al trabajador, descolectivizando las relaciones de trabajo y promoviendo un retroceso en materia de derechos. Como Castel (2009) trae, la descolectivización de las relaciones de trabajo se traduce en precariedad y desocupación.

La precarización, flexibilización y amenaza de despido junto al discurso empresarial exigen la disponibilidad total del trabajador, le responsabiliza de sus frustraciones y generan un constante sentimiento de inseguridad; (Claramunt, 2019) “el futuro se convierte en algo incierto impidiendo proyectarse, se obstaculiza a su vez la esperanza en el futuro que se requiere para rebelarse, fundamentalmente en forma colectiva, contra este presente que se hace intolerable” (Claramunt, 2019 p.61).

Por último, se considera de gran relevancia los aportes de Barattini (2008) quien en su texto analiza cómo el trabajo inmaterial ha modificado la forma en que los trabajadores sienten la precariedad incluso en su vida cotidiana. La autora trae el concepto de experiencia corporeizada: la explotación ya no solo está en el trabajo físico, sino también en la cotidianeidad, afectando el bienestar, emociones y tiempo personal del trabajador. Entender cómo las personas sienten y experimentan su trabajo es clave para entender las nuevas formas de precarización. Las personas se sienten siempre ocupadas, trabajando sin descanso, lo que provoca un desgaste emocional y una explotación continua.

En palabras de la autora:

---

<sup>6</sup> La autora entiende por intensificación laboral “la exigencia a los trabajadores de mayores esfuerzos, ya sea por asunción de tareas y responsabilidades, por ampliación del horario de trabajo o su diversificación según las necesidades del empleador, implicando en muchos casos la imposición de metas inalcanzables, amplitud y polivalencia para el desempeño de las tareas que se les asignan”. (Claramunt, 2019 p.64).

El trabajo, para volverse más productivo se incorpora en el tiempo de no trabajo y así, la explotación de la mano de obra se da más allá de las fronteras del trabajo, distribuyendo a través de todo el tiempo y el espacio de la vida. Así, la precariedad es la explotación del continuum de la vida cotidiana y la experiencia corporeizada de la precariedad se caracteriza por: vulnerabilidad, hiperactividad, simultaneidad, recombinación, intimidades fluidas, inquietud, inestabilidad, agotamiento afectivo, astucia. (Barattini, 2009 p.26)

Barattini (2009) tomando los aportes de Bifo (2005) relaciona el trabajo con el tiempo de vida. La autora explica que tradicionalmente se asocia el concepto precario, con trabajos en los cuales ya no existen normas claras sobre el salario o las horas de trabajo. Pero la precarización no sólo está en cómo cambia la relación legal del trabajo, sino, en cómo la precarización disuelve a la persona como agente activo de la producción y fragmenta su tiempo de vida. El capital ya no contrata personas, sino que compra paquetes de tiempo, desvinculados de quien los posee, es decir ya no importa quien trabaja sino el tiempo que se puede vender al capital. Este tiempo se vuelve despersonalizado y es el verdadero motor de la valorización, este tiempo despersonalizado no tiene derechos ni puede reclamar. Finalmente el autor sugiere pensar la precariedad no sólo como un problema laboral, sino como algo que afecta a la totalidad de nuestra sociedad, las estructuras más profundas de nuestra vida social, incluidas nuestras formas de pensar, relacionarnos, comunicarnos y expresarnos. (Bifo,2005 citado en Barattini et al.2009)

#### 4.4 Implicancias de la fragmentación del mundo del trabajo en colectivos organizados

Como se mencionó, la reestructuración productiva, tecnológica, organizacional, política y cultural, trajo consigo la fragmentación de la clase que vive del trabajo, marcada por la subproletarización, bajo las formas de trabajo precario, parcial, temporario y subcontratado. Donde lo único que comparten los individuos que viven de la venta de su fuerza de trabajo es:

(..) la precariedad del empleo y de la remuneración; la desregulación de las condiciones de trabajo, en relación con las normas legales vigentes o acordadas, y la consabida recesión de los derechos sociales, así como la ausencia de protección y libertad sindicales. (Antunes, 2001 p. 46)

Ello afectó la forma de ser de la clase trabajadora, volviéndola más heterogénea y compleja, y ocasionando el debilitamiento de la organización sindical. Tal como explica Harvey (1998), esto provoca el desplazamiento de las normas y valores colectivos hegemónicos en las organizaciones sindicales propias del fordismo hacia una individualización competitiva como valor central.

Las diferencias entre las condiciones laborales de los individuos generan la separación en el interior de la clase obrera, reduciendo considerablemente el poder sindical (Antunes, 2001). Esto último resulta un condicionamiento a la hora de generar lazos de solidaridad entre trabajadores,

el sindicalismo se enfrenta a la dificultad de poder agrupar a todo el entramado de trabajadores, con características tan diferentes que conviven incluso en una misma empresa. De esta forma “la fragmentación, heterogeneidad y complejización de la-clase-que-vive-del-trabajo, cuestiona de raíz al sindicalismo tradicional y dificulta, también, la organización sindical de otros segmentos que integran la clase trabajadora” (Antunes, 2001 p.61), ocasionando una crisis de desindicalización y pérdida del poder de negociación.

En este mismo sentido Sarachu (1998) señala que los cambios sufridos en la-clase-que-vive-del-trabajo debilitan el movimiento sindical ya que:

(...) conduce a un cuarteamiento del tejido asociativo y a una menor capacidad de acción colectiva y sindical. En la medida en que los sindicatos representan mejor al trabajador permanente o estable - de hecho, éste constituye su “clientela fija”-, los eventuales y desempleados no se vinculan a la organización sindical, no se ven representados en ella, y ésta cada vez expresa menos sus intereses. (Sarachu, 1998 p.139)

#### 4.5 El Sindicalismo en Uruguay

Las tendencias globales no dejaron de afectar a nuestro país. Durante los gobiernos de Lacalle y Sanguinetti el movimiento sindical se vio fuertemente debilitado y perdió representatividad. A su vez como trae Sarachu (1998) se encontraba fraccionado entre los trabajadores del sector público y el privado, dadas las diferencias en sus intereses y en los tiempos de lucha de unos y de otros, lo que trae aún más dificultad para organizar acciones en conjunto. Por otro lado, la baja en el salario real introducida por las transformaciones ya vistas y por las políticas de ajuste conducen a los trabajadores a desarrollar estrategias individuales: pluriempleo, horas extras, trabajo informal o emigración. Dificultando los momentos de encuentro colectivo y de toma de decisiones (Sarachu, 1998).

Con el triunfo del Frente Amplio en 2005 estas tendencias de debilitamiento cambian. Como trae el informe Cuesta Duarte (2014) en este periodo se da un importante avance en materia laboral, se aprueban decenas de leyes que buscan regular al empresariado y otorgar derechos a la clase trabajadora. En este sentido se aprueban también leyes que protegen y promocionan la acción colectiva como fue la Ley N°17.940 de protección y promoción de la libertad sindical.

Según el informe de Cuesta Duarte (2014) “a partir de 2005 se aprecia una tendencia al aumento en la tasa de sindicalización, que se ubica en 25,5% en 2008 y en el entorno de 30% en 2011 y 2013” ( p.108). Lo que se traduce en un fortalecimiento del poder y estructura sindical.

Sin embargo, las tendencias globales de fragmentación de los colectivos siguen vigentes, y el Uruguay no es excepción, el accionar sindical aún encuentra dificultades para hacer frente a la

protección de los trabajadores precarizados. Cabe destacar que, últimamente la propia central sindical PIT-CNT ha aunado esfuerzos para crear espacios de participación y lucha que integren a estos trabajadores como lo es la “ Comisión de trabajo tercerizado”. En otras ocasiones algunos sindicatos han logrado reconfigurar y hacer frente a la avanzada neoliberal y privatización de la actividad en que se inscriben, tal es el caso del SUPRA, que nuclea a trabajadores portuarios públicos y privados. Unificación que responde a las consecuencias que trae aparejada la Ley de Puertos N°16.246 sobre la actividad y las relaciones laborales.

#### 4.6 Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA)

En 1992, producto de la coyuntura política y económica nacional y regional nace la Ley de Puertos N°16.246 que trajo grandes consecuencias para el movimiento sindical portuario que sufre una gran fragmentación y debilitamiento.<sup>7</sup>

Hasta entonces, la Administración Nacional de Puertos (ANP) era quien tenía el monopolio de los servicios portuarios, organizaba el trabajo a través de trabajadores estables públicos, incluyendo estibadores de muelle, mientras la Administración Nacional de los Servicios de Estiba (ANSE) proporcionaban servicios de estiba a bordo a empresas navieras y marítimas mediante sus bolsas de trabajo.

La implementación de la ley a nivel laboral ocasionó la pérdida de un gran número de puestos de trabajo que se concretó con el cierre de la bolsa de trabajo de ANSE y la oficina de personal obrero en la estiba en tierra (ANP).

Esta coyuntura trae el debilitamiento del movimiento sindical, por un lado debilita al Sindicato Único de la Administración Nacional de Puertos (SUANP) y barre por completo al SAEDU<sup>8</sup> por la pérdida de afiliados y la fragmentación de la clase obrera ante la ausencia de sindicatos en las empresas privadas.

Desde nuestro punto de vista, esta Ley, introdujo cambios y proporcionó lineamientos que fueron muy perjudiciales para los trabajadores. Es así que dos de sus contenidos afectan directamente a los trabajadores portuarios: la privatización de los servicios y la eliminación de la Estiba administrada por ANSE, creándose una “nueva mano de obra portuaria”, ya no permanente, sino EVENTUAL (Sindicato Portuario. 2025. *Historia*. Sindicato Portuario)

---

<sup>7</sup> “La reestructuración de la actividad a nivel de América Latina entre 1980-90 implanta un nuevo modelo a nivel regional que acompaña la reconfiguración de la función del transporte marítimo en el comercio internacional. Esto implica el pasaje de un modelo estatal a uno público-privado, por medio de la privatización y tercerización de algunos servicios que hasta el momento eran organizados desde la Administración Estatal”. (Etchebere, 2019 p.86)

<sup>8</sup> Sindicato Autonomo de Estibadores de Ultramar de Uruguay. El cual representaba a los estibadores del país y que con la implementación de la Ley de puertos de 1992 y eliminación de ANSE deja de existir.

De esta forma cada empresa comenzó a formar su cuadrilla de trabajadores, contratando de manera eventual a viejos estibadores de ANSE, esto implicaba que se los contrataba para la estiba de un buque por algunas horas, o días, quedando luego desvinculados de la empresa y sin derecho o posibilidad a reclamos. Al aceptar salarios más bajos estos nuevos y viejos trabajadores, profundizaron el deterioro salarial y de las condiciones de trabajo. Según lo publicado por el SUPRA, estos trabajadores tenían directa o indirectamente vedado organizarse sindicalmente de lo contrario las empresas tomaban represalias como la no convocatoria o la desvinculación definitiva.

El trabajador portuario necesita de protección, el SUANP colabora constantemente con dichos trabajadores, intenta una y otra vez agremiarlos, formar sindicatos. Una y otra vez los trabajadores son despedidos o simplemente no se los convoca destruyendo de esta forma cualquier vestigio de agremiación posible. (Sindicato Portuario. 2025. *Historia*. Sindicato Portuario)

Según los aportes de Zapata (2024), desde la implementación de la Ley de Puertos y en un contexto de conflictividad entre el Directorio de la ANP y el SUANP, el sindicato respondió con una marcada convocatoria a la resistencia, reafirmando su defensa de la ANP y los derechos laborales de sus trabajadores, llevando a cabo diversas medidas legales y sindicales contra la privatización del puerto, en coordinación con el PIT-CNT y otros gremios. Sin embargo, la privatización progresiva de los servicios portuarios redujo la incidencia del sindicato, al perder el control sobre sectores estratégicos y enfrentar la fragmentación y precarización de la mano de obra, dificultando la organización y movilización de los nuevos trabajadores (Zapata, 2024).

Ante este contexto comienza a ser cada vez más necesaria la unificación sindical.

El 2 de mayo de 2002 el conflicto que se genera con la empresa “Planir SA” es la gota que derramó el vaso, los trabajadores comenzaron a organizarse, comienzan a surgir grandes movimientos también en Fray Bentos y Nueva Palmira, así como también los trabajadores de Montecon y TCP quienes siguen los pasos del SUANP. (Sindicato Portuario.2025. *Historia*. Sindicato Portuario)

“El SUANP comienza a transformarse, se suceden marchas, asambleas conjuntas, los trabajadores se mezclan, se confunden, las banderas del sindicato portuario comienzan a flamear” (Sindicato Portuario.2025. *Historia*. Sindicato Portuario)

De esta forma en 2007 se firma el acta y se funda el SUPRA, los trabajadores portuarios se unificaron como forma de contraatacar la fragmentación de los trabajadores y el debilitamiento sindical. Desde entonces el SUPRA se organiza internamente de una forma novedosa para

nuestro país, su organización interna se sustenta en un gobierno democrático representativo donde cuentan con diferentes espacios de participación. (Etchebehere, 2019).

## **5. Historia y caracterización de Nueva Palmira y su puerto**

### **5.1 Contextualización e Historia de Nueva Palmira**

La ciudad de Nueva Palmira se ubica en el noroeste del departamento de Colonia, a orillas del Río Uruguay. A 5km de Nueva Palmira se encuentra Punta Gorda donde se unen el Río Uruguay y el Río de la Plata, conocido como Kilómetro 0, muy cerca se encuentra la desembocadura del Río Paraná. Esto hace del lugar un punto estratégico para la navegación, tanto por sus múltiples conexiones al interior del continente como por su salida directa al Océano Atlántico.

La historia de Nueva Palmira y su desarrollo no podría explicarse sin su puerto, se podría decir que el puerto es una de las causas por la que existe y se consolida esta ciudad.

El puerto de Nueva Palmira nace como un puerto natural, utilizado ya en 1792 por el pueblo de Las Víboras -ubicado entre Nueva Palmira y Carmelo- para comercializar algunos de sus productos según datos históricos de la zona. Para los años 1800, el puerto de Las Higuieritas, actual puerto de Nueva Palmira, era reconocido internacionalmente, siendo frecuentado por grandes marinos provenientes del antiguo continente.

En el año 1829 Jose Rondeau -Gobernador Provisorio- decreta que se establezca la Receptoría General del Uruguay, estableciendo una oficina de recaudación en el puerto de las Higuieritas. Esta receptoría cumplía funciones aduaneras, recaudaba impuestos por los productos que se exportaban e importaban para el Estado. Si bien se ubicaba en el Puerto de las Higuieritas tenía jurisdicción jerárquica sobre todo el Río Uruguay (Frugoni, 2006).

Los primeros habitantes de lo que hoy conocemos como Nueva Palmira se asentaron en esa época, formando pequeños rancheríos alrededor de la Receptoría de Las Higuieritas, aunque todavía faltaban algunos años para que se fundara oficialmente la ciudad. “La Receptoría y el grupo incipiente estaban situados a orillas del Río Uruguay y, probablemente en las proximidades del lugar que actualmente ocupa Corporación Navíos” (Almeida, 1991 p. 5).

A partir de esto la población comienza a incrementarse y es en el año 1830 que Felipe Torres Leiva cura del pueblo Las Víboras escribe al gobierno provisorio:

(...) se ha anhelado por una población en el puerto de las Higueras por las ventajas que ofrece al comercio. La naturaleza alentó su poder cuando formó un punto tan delicioso propio para una gran ciudad. Es una ensenada espaciosa que hace el río Uruguay, cuyo canal se aterra en ella por lo que todos los buques que navegan para arriba indispensablemente deben tocarle. Tiene casi al

frente el Paraná Guazú, por donde se hace la navegación para Santa Fe, Corrientes y Paraguay /.../ Son muy conocidas, Exmo. Señor, las ventajas que ofrece la localidad de las Higuieritas que estando al frente una multitud de islas, de madera, harán un pueblo delicioso, que atraerá innumerables pobladores. (Torres Leiva, 1830 en Frugoni, 2006 p. 143)

Es entonces que el 26 de Octubre de 1831 Torres Leiva, un grupo de vecinos de las Víboras y los ya instalados en el Higuieritas, levantan un acta para establecer en el Puerto de Las Higuieritas una nueva localidad llamada Nueva Palmira.

En 1860 una compañía de navegación Salteña comienza hacer escala en el Puerto de las Higuieritas, motivo por el cual en 1867/1868 se construye un muelle de madera nombrado como muelle “General Flores” y que perdura hasta estos días ya no como muelle de carga sino como ícono histórico y turístico de la ciudad.

Este breve recorrido histórico permite apreciar cómo el nacimiento y posterior desarrollo de la ciudad se encuentra íntimamente vinculado a la actividad portuaria.

“La instalación de una receptoría de Aduanas en Higuieritas en 1832, un muelle fluvial en 1868 y el inicio de la construcción del puerto en 1931 cimentaron las bases para la especialización productiva que detenta la localidad en la actualidad” (Sotelo y Ferreira, 2023, p.7).

Entrado el S.XX, en 1923 se crea la zona franca de Nueva Palmira, que junto con la de Colonia fueron las primeras del país, y algunos años después comienzan las obras para el actual muelle de hormigón del nuevo puerto -jurisdicción de la actual ANP-.

En el transcurso de su existencia destacan en Nueva Palmira dos grandes iniciativas industriales, centrales para la generación de empleo en la ciudad: la aceitera Óptimo, la cual cierra en 1954, y la planta ensambladora de Volkswagen que pertenecía a Julio Cesar Lestido y que funcionó entre 1962 y 1993. Luego del cierre de éstas la economía local funcionó y funciona en torno al recinto portuario<sup>9</sup>.

El cierre de estas industrias no fue casualidad, estuvo íntimamente relacionado con el contexto mundial y nacional donde, comienzan a gestarse una serie de cambios, punto de inflexión para la ciudad y su desarrollo productivo. Como explica Olesker (2001), un contexto caracterizado por la globalización, con un modelo de acumulación con base en la mundialización económica, mayores niveles de intercambio, de avances en la tecnología, el transporte y la comunicación.

Esta fase del desarrollo de la economía mundial provocó cambios en la políticas de relacionamiento internacional y en el rol del Estado que fueron fundamentales y que sentaron las bases del nuevo modelo de acumulación dependiente; el de apertura y liberalización.

---

<sup>9</sup>Los datos históricos fueron extraídos de recortes periodísticos locales “Semanario EL ECO”, así como también de libros escritos por el historiador palmirenses Enrique Almeida y el blog del historiador palmirenses Jorge Frugoni. <http://historias-nueva-palmira.blogspot.com>

Se promueve el libre comercio en reemplazo de la política comercial anterior, que era fundamentalmente proteccionista con carácter permanente. (...) Se reemplaza la política reguladora y de control sobre la inversión extranjera por una política que promueve la inversión extranjera, otorgando la más amplia libertad para la actuación de las transnacionales. (...) Se pasa de un Estado que participaba fuertemente en la economía, a un Estado subsidiario y a lo sumo regulador (...) se trata de regular para que los mercados funcionen. (Olesker, 2001 p.16)

En Uruguay, si bien la dictadura fundó las bases de una política de desarticulación del modelo proteccionista e industrializador, (como se mencionó en un apartado previo) la tendencia se profundizó y consolidó con los gobiernos de Lacalle (1990- 1995) y Sanguinetti (1995-2000). A nivel nacional operó una reestructuración productiva, sustentada en la proyección agroindustrial exportadora (Olesker, 2001). En este contexto “el sector industrial que constituía el eje de la presencia extranjera hasta la década anterior, pierde capacidad de atracción en relación con otros sectores de la economía que ganan espacio en la estructura del capital extranjero en Uruguay” (Olesker, 2001 p. 71) como el comercio exterior, el turismo y la forestación.

En 1992 cierra la ensambladora automotriz de la ciudad y en este mismo año se dan dos eventos de suma importancia que posibilitan la expansión del puerto y la inversión de nuevos capitales extranjeros, que sentarán las bases en materia laboral y productiva de la ciudad.

En primer lugar, en 1992 entró en vigencia el proyecto de la Hidrovía Paraguay-Paraná<sup>10</sup>, de la cual Nueva Palmira constituye el km 0.

En segundo lugar, en este mismo año se aprueba la ya citada Ley de Puertos N° 16.246, la cual dio lugar a profundas modificaciones en la actividad portuaria, que implican como se detalla en Cuesta Duarte (2020) la libre competencia y libre concurrencia abriendo la posibilidad a una mayor participación del sector privado a las operaciones portuarias, y creando el régimen de puerto libre, lo que significa la existencia de la libre circulación de mercaderías, sin necesidad de autorizaciones aduaneras mientras éstas, estén dentro del recinto portuario. Pero lo más importante y lo que posibilitó a los capitales privados la inversión dentro del puerto es que dicha ley autoriza el otorgamiento de concesiones y permisos para la explotación de los servicios portuarios, marítimos y terrestres, dejando a la ANP en un rol -mayoritario- de administrador y no de operador.

---

<sup>10</sup> La Hidrovía Paraná Paraguay: uno de los mayores sistemas navegables del mundo, recorre Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. Tiene una extensión de 3.442 km que van desde Puerto Cáceres en Mato Grosso do Sul, Brasil, hasta el puerto de Nueva Palmira, en Uruguay. (...) conlleva un carácter estratégico para la región dada su ubicación geográfica de privilegio, la enorme dotación de recursos naturales presentes en su área de influencia, el potencial productivo y económico, la capacidad en materia de infraestructura portuaria y las disponibilidades energéticas, que favorecen el desarrollo económico y social contribuyendo a la conexión e integración regional” (Administración Federal de Ingresos Públicos [AFIP], s.f.)

Por lo tanto, la década de los 90' fue clave para el sector portuario en Uruguay y en particular para Nueva Palmira. El nuevo modelo de desarrollo consolidado en el gobierno de Lacalle con una mirada de apertura y liberalización, realiza profundas modificaciones en el patrón de acumulación, marco en que se sanciona la ley de puertos, creando la figura de puerto libre, que en complemento de la ley de Zonas Francas N°15.921 del año 1987, posibilitó a nuevos capitales extranjeros ubicarse en el puerto de Nueva Palmira y que en la actualidad la mayor parte de la economía y la actividad laboral de la ciudad circulen en torno al puerto.

La dinámica de la ciudad, estrechamente unida a la historia y crecimiento portuario ha hecho que Nueva Palmira tenga características socioeconómicas particulares.

Como se señala en el reciente informe del MTSS (2023), el censo del año 2011 muestra que Nueva Palmira presenta indicadores de bienestar por encima de la media nacional. Por otra parte, “mientras el desempleo se situaba en 5% para el promedio nacional en Nueva Palmira se ubicó 3.9%, en la misma línea, mientras la pobreza a nivel nacional alcanzaba guarismos de un 20.6%, en Nueva Palmira el mismo indicador se situaba en 11.6%” (Abraham; 2014 citado en Sotelo.V y Ferreira.S; 2023 p.8)

Lo anterior demuestra el potencial productivo con el que cuenta la ciudad, como expresa Magri (2015) en su texto, es un territorio que se encuentra directamente relacionado con dinámicas productivas en expansión a nivel nacional que repercuten en el territorio y la población.

El estudio citado arriba también arroja que, si bien los niveles de desempleo y de pobreza son menores que en el resto del país, los índices de informalidad laboral se presentan más altos en Nueva Palmira con un 35.5% mientras que la media nacional es de 33.8%.

## 5.2 Conformación Actual del Puerto de Nueva Palmira

El puerto de Nueva Palmira está conformado por el puerto de la ANP y las terminales portuarias de ONTUR y Corporación Navíos, de índole privada que operan con régimen de Zona Franca.

Su ubicación es estratégica, siendo el único puerto de Uruguay que forma parte de la Hidrovía Paraguay-Paraná y al que se puede acceder también por los canales Martín García y Emilio Mitre<sup>11</sup>, lo que hace que exista la presencia de mercadería en tránsito proveniente de Paraguay y del sur de Brasil, así como que el grano y demás mercaderías exportadas salgan en barcos de gran calado directo a las vías fluviales mundiales. Es por este motivo que se lo considera uno de los puertos más importantes del país, un puerto natural que permite la entrada y salida de grandes barcos sin ser necesario hacer trasbordos o escalas.

---

<sup>11</sup> Ver Anexo. Imagen 1.

Nueva Palmira se caracteriza por ser el principal puerto granelero de Uruguay, situado en el centro del área agrícola del país. El informe realizado por URUPOV<sup>12</sup> sobre el cultivo de soja en 2023, muestra que los departamentos con mayor producción se encuentran en la zona litoral: Soriano, Colonia, Rio Negro y Paysandú; de modo que más del 50% de la producción sojera del Uruguay se concentra en los alrededores de Nueva Palmira<sup>13</sup>.

Esto ha producido que el puerto se expanda y se especialice en el almacenamiento y comercialización de granos, por lo que, el crecimiento de producción de soja y el crecimiento de la actividad portuaria están íntimamente relacionados, generando que la infraestructura portuaria, de respuesta a la necesidad de tener servicios de secado y almacenaje. Como expresa Magri (2015) “(...) la dinámica del transporte marítimo a granel requiere una importante capacidad de almacenaje que en Nueva Palmira se traduce en una concentración de molinos, silos e infraestructura de almacenaje de granos que excede a los límites del recinto portuario” (p.82). Esto ha generado que la ciudad quede encerrada y bordeada por grandes silos y plantas de secado y acopio.

Por otro lado, desde la instalación de UPM -ex Botnia- en 2007 en la localidad de Fray Bentos, el puerto de Nueva Palmira ha sido el punto logístico de la celulosa producida, al encontrarse a 117 km aproximadamente.

Por lo tanto el crecimiento de la producción de soja como de pasta celulosa han sido factores claves para que el puerto se expanda cada vez más.

### 5.3 Administración Nacional de Puertos- ANP

La ANP, tiene como antecedente a la Administración Nacional del Puerto de Montevideo (ANPM), creada el 21 de julio de 1916 por ley N°5.495. Ésta sólo tenía jurisdicción en el puerto de Montevideo, mientras que el desarrollo de la infraestructura de los puertos del litoral del país se encontraba a cargo de la Dirección de Hidrografía del Ministerio de Obras Públicas. El 25 de abril de 1933 mediante el decreto de Ley N°8.988 se crea la figura de ANP, ampliando sus funciones e incorporando los puertos del interior del país (Broquetas y Rodríguez, 2018).

El puerto de la ANP en Nueva Palmira desde los inicios fue clave para la navegación de los ríos interiores de América del Sur por su ubicación estratégica y también por su conexión con los corredores bioceánicos que entretajan las costas atlánticas y pacífica. Se especializa principalmente en cargas de granos, fertilizantes sólidos y productos químicos. En el muelle

---

<sup>12</sup> “URUPOV es una asociación sin fines de lucro conformada por las principales empresas e instituciones dedicadas a la investigación, desarrollo, producción y comercialización de nuevas variedades vegetales”/ Urupov Semilla Legal. <https://www.urupov.org.uy/institucional/>

<sup>13</sup> Ver anexo estadística de producción de soja. Imagen 2.

oficial gestionado por ANP, operan empresas como Terminales Graneleras de Uruguay (TGU) quien tiene una concesión por 15 años y que además cuenta con silos de almacenaje dentro del recinto de la ANP, Grupo Maccio y Terminales de Líquidos del Uruguay (TLU), ambos cuentan con cintas transportadoras que van directamente desde sus recintos al muelle oficial, lo que facilita la carga y descarga de productos.

Por otro lado la ANP cuenta con un amarradero de barcasas, lo que brinda un espacio a los buques antes de llegar a su destino final o para armar un convoy y partir a los puertos de la Hidrovía o por el Río Uruguay.

En cuanto a los funcionarios que allí trabajan, la ANP cuenta con un grupo reducido de operadores propios que se encargan principalmente de tareas administrativas y de organización, luego cada empresa que utiliza las instalaciones de la ANP contrata empresas operadoras portuarias.

#### 5.4 Terminal ONTUR S.A

ONTUR es parte del grupo ONTUR International, es la terminal portuaria más próxima a la ciudad, se encuentra ubicada sobre la playa de los argentinos, lindera al barrio de la dársena de las Higueritas de Nueva Palmira. Es una terminal portuaria exclusivamente privada que opera con régimen de Zona Franca, fue creada en 2004 por capitales extranjeros y se inauguró en 2007 con la primera embarcación, teniendo la concesión hasta 2053. La inversión en ese momento estuvo justificada por Botnia<sup>14</sup> actual UPM de Fray Bentos. Es una terminal multipropósito por lo cual sus instalaciones cuentan con infraestructura para operar con diversos productos, con la particularidad que la carga debe ser unitizada y no a granel, el principal producto con el que trabaja es celulosa proveniente de UPM.

Como explican Dorfman López y Rodríguez Martínez (2010):

Ontur International surge de la asociación de capitales uruguayos, suecos y finlandeses. Se trata de grupos empresariales que son referentes en el desarrollo de actividades portuarias y servicios asociados, los cuales cuentan con una vasta experiencia local e internacional.

Ontur International se financió en un 52% con capital externo, proveniente de cuatro instituciones financieras y un 48% con capital propio. De los 25 millones de dólares de la inversión, 12 millones fueron aportados por los accionistas y 13 millones mediante préstamos financieros. (p.35)

---

<sup>14</sup> Botnia S.A es el segundo mayor productor de pasta de celulosa de Europa, con cinco plantas en Finlandia, inició la construcción de su primera planta de Celulosa en Uruguay a comienzos del 2003, en Fray Bentos, cuando Botnia acordó la adquisición del 60 % de la Compañía Forestal Oriental.  
<https://www.ingenier.com/casos/construccion-planta-de-pulpa-de-celulosa-en-fray-bentos/>

En cuanto a la misión de la empresa una de ellas es ser protagonistas del desarrollo social y ambiental de Nueva Palmira, y dado que es la terminal más próxima a la ciudad cuentan con un plan de seguridad ambiental, donde todas las cargas con las que trabajan deben ser aprobadas por la Dirección Nacional de Medio Ambiente (Dinama). Mantienen un acuerdo con el municipio de la ciudad donde son los responsables de mantener las condiciones de la playa de los argentinos y mantener las instalaciones de la Darsena Huigueritas, debiendo monitorear continuamente los niveles de arena y calidad de la playa.

En cuanto a su operativa portuaria, la terceriza en su totalidad, contratando a la empresa Rio Estiba principalmente. En las instalaciones de ONTUR trabajan entre 40 a 200 personas por turno dependiendo de la operativa a realizar. Cabe aclarar que trabajadores directos de ONTUR son sólo 8 que responden a 1 gerente general, 5 administrativas y 2 supervisores de operaciones, que realizan su trabajo en el horario de 9 a 17 hs, según los datos relevados por Sotelo y Ferreira (2023). El resto de los trabajadores son de la empresa Rio Estiba mayoritariamente y, en menor medida, de la empresa Nobleza Naviera.

A lo largo de su trayectoria la terminal portuaria ha trabajado con productos como madera, fruta, animales en pie, fertilizantes, productos químicos, celulosa, maquinarias y vehículos, entre otros.

### 5.5 Corporación Navíos S.A (CNSA)

Corporación Navíos S.A (en adelante CNSA) forma parte de Navíos South American Logistic Inc. Una de las más grandes empresas logísticas de la región de la Hidrovía. Pertenece a la transnacional griega Navíos Maritime Holding Inc. una de las navieras más grandes del mundo. CNSA opera en Nueva Palmira desde 1956, es una terminal portuaria que también opera con régimen de Zona Franca, siendo la primera empresa usuaria de Zona Franca en Nueva Palmira. CNSA se especializa en el almacenamiento y transbordo de cargas a granel procedentes desde Bolivia, Paraguay y/o Brasil, a través de las vías fluviales o de las cargas recibidas por tierra producidas en Uruguay y que son luego transbordadas a buques de ultramar. Especializándose en minerales y granos.

CNSA es considerada como una de las terminales portuarias más importantes del país y la región, como explican Dorfman López y Rodríguez Martínez (2010):

La terminal es única en la región debido a su sofisticado diseño y eficiencia, así como el hecho de que opera como una estación de transferencia con las operaciones multimodales. La terminal recibe cargas a granel desde barcazas, camiones y buques y las transfiere ya sea directamente a los buques oceánicos o las acopia en sus silos para su posterior embarque. La terminal ha diseñado especialmente las instalaciones de almacenamiento y sistemas de transporte que ofrecen una gran

flexibilidad en los movimientos de carga y evitan demoras a los buques y convoyes de barcasas.  
(p.14)

En cuanto su operativa portuaria, no la terceriza, siendo los operarios, funcionarios propios contratados por la empresa, según datos recabados por Sotelo y Ferreira (2023).

El día 12 de abril de 2024 la empresa CNSA inauguró una nueva terminal de líquidos en su recinto portuario para operar tanto con fertilizantes líquidos como con combustibles, es una obra que contó con la construcción de un nuevo muelle para operar con buques cisternas y con tanques de acopio para almacenar biocombustibles y aceites.

La inauguración fue una gran conmemoración para los ciudadanos de la localidad, dado que la expansión de Navíos significa un incremento en los puestos de trabajo.

## **6. Contratación laboral y organización del trabajo en las empresas Navíos y Río Estiba: entre la flexibilidad y la inestabilidad**

Este análisis examina la precarización laboral basándose en entrevistas realizadas a trabajadores de CNSA y Río Estiba -empresa tercerizada encargada del trabajo operativo en la terminal de ONTUR S.A.- así como a referentes sindicales del SUPRA Nueva Palmira.

El estudio indaga en las formas de contratación y en la organización del trabajo implementadas por ambas empresas, evaluando sus repercusiones en la vida cotidiana de los trabajadores. También, se analiza el rol del SUPRA en la negociación colectiva y en la mejora de las condiciones de trabajo, identificando las principales reivindicaciones en los últimos 10 años, sus momentos de quiebre y los desafíos que enfrenta.

Las entrevistas realizadas a trabajadores del área operativa de las terminales privadas de Nueva Palmira, permiten identificar diferentes formas de contratación que afectan la estabilidad y las condiciones laborales, estas van desde contratos jornaleros hasta trabajadores sin contrato formal, generando distintos grados de inestabilidad y vulnerabilidad para los trabajadores. Presentan diferencias en sus condiciones y especificidades, lo que genera diferentes formas de flexibilización y precarización en el ámbito laboral, fragmentando a los trabajadores. Estas prácticas se enmarcan en un proceso más amplio de flexibilización y precarización laboral, tendencia que se profundiza a nivel global desde 1970 con la implementación de políticas neoliberales y la adopción de modelos productivos flexibles y que se introducen a nivel nacional y local con mayor ahínco desde 1990.

### **6.1 ONTUR S.A - Río Estiba**

La terminal portuaria ONTUR S.A terceriza la operativa portuaria a través de la contratación de la empresa Río Estiba, contratando sus servicios en función de las necesidades de cada operación y la llegada de buques. Esta estrategia le permite evitar la incorporación de trabajadores fijos a su plantilla, trasladando la responsabilidad laboral a la empresa tercerizada. Si bien ONTUR mantiene un rol activo en la supervisión del trabajo, estableciendo normas de seguridad y determinando los momentos de inicio de las tareas, se libra de la responsabilidad directa sobre las condiciones laborales de los trabajadores operativos.

Respecto a las exigencias impuestas por ONTUR a Río Estiba, el supervisor de operaciones de esta última señala:

“Y en cuanto al trabajo en sí de las personas, en trabajo, todo lo que sea seguridad, lo que es zapatos con punteras de acero, la ropa con reflectivo, que tengas el casco, guantes, todo, todo lo marca, es es lineal, lo marca ONTUR, pero también lo marca Río Estiba. Las dos cosas van de la mano. Pero sí a veces con mucha gente se te puede pasar y ONTUR está arriba tuyo. Tiene cámaras por todos lados, o sea que no te puedes escapar de nada. Está mirando todo. Todo, continuamente, las 24 horas, parece Gran Hermano.” (Entrevista N°13 Trabajador Río Estiba)

Así, queda claro que, aunque ONTUR delega la operativa, impone a la empresa tercerizada una serie de normas en materia de seguridad laboral, que a su vez están establecidas por el decreto N° 394/018<sup>15</sup>. Además, lleva a cabo evaluaciones anuales para decidir si renueva o no el contrato con la empresa tercerizada.

Al consultar al SUPRA su opinión acerca de esta contratación, se señala:

“Creo que ONTUR ha hecho una muy buena elección de tener a Río Estiba adentro, de haber trabajado de forma tercerizada con esa empresa” (Entrevista N°1 Referente Sindical SUPRA).

Por su parte la empresa Río Estiba establece inicialmente contratos a prueba de tres meses para sus trabajadores/as en calidad de eventuales. Sin embargo, según los trabajadores entrevistados, quienes llevan más de diez años en la empresa no recuerdan haber firmado un nuevo contrato tras la finalización de ese período, aun habiendo subido de categoría y cambiando de área, lo que los deja en una situación de estabilidad, pero sin una formalización clara.

Dentro de la estructura laboral de la empresa, se identifican dos categorías de trabajadores: por un lado se encuentran trabajadores eventuales efectivos, quienes tienen prioridad en la asignación de turnos y son trabajadores titulares. En segundo lugar, trabajadores eventuales de la segunda y tercera plantilla<sup>16</sup> que son convocados en caso de que los efectivos no estén disponibles, o existan varias operativas a realizar, es importante mencionar que al ser una empresa operadora portuaria, brinda servicios tanto en ONTUR como en ANP y los trabajadores realizan sus tareas en cualquiera de las dos terminales, lo que hace que no tengan un lugar fijo, aunque mayoritariamente desempeñan sus turnos en ONTUR.

Uno de los entrevistados describe esta organización de la siguiente manera:

"Nosotros somos eventuales, ahí hay tres plantillas. La primera es titular, vamos a decir, esa sí es fija, y la dos y la tres somos eventuales. Trabajamos cuando faltan los titulares." (Entrevista N°13 trabajador Río Estiba)

A su vez dicha empresa tercerizada por ONTUR S.A, en ocasiones terceriza parte del trabajo en los momentos que no logra cubrir la demanda laboral con sus tres plantillas. En los casos que

---

<sup>15</sup>Decreto N°394/018 ver en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/394-2018>

<sup>16</sup> Los trabajadores de estas plantillas son convocados a trabajar en los casos que la empresa los necesita, y los trabajadores tienen prioridad para ser convocados según en la plantilla que estén. Son trabajadores con los que la empresa cuenta en momentos de mucha demanda o de ausencias de los trabajadores eventuales efectivos de la primera plantilla.

tienen conocimiento que la operativa llevará mucho tiempo traen trabajadores propios de otras localidades como Fray Bentos, y si aun así siguen sin cubrir la demanda tercerizan la parte de la estiba a PyG, una pequeña empresa local.

Una de las referentes sindicales de Rio Estiba relata:

“Cuando esa gente tampoco alcanza tiene una empresa tercerizada por la que cuenta con solo estibadores. Porque nosotros vamos por categoría y todo lo que es guincher, camionero, elevadorista, retrista, todas esas categorías, nosotros tenemos un arreglo de cubrirla con gente nuestra, con gente de la empresa, que la empresa tiene el compromiso de ir capacitándonos, ir superándonos, entonces siempre la tercerización iría por el escalón más bajo. Que hoy en día es el estibador”. (Entrevista N°3 Referente sindical SUPRA por Rio Estiba)

La tercerización permite a la empresa reducir costos mediante la contratación de empresas locales, generando una especie de telaraña o red de tercerizaciones, una empresa tercerizada, tercerizando a otra y así sucesivamente, de esta forma se diluyen incluso más las responsabilidades empresariales y se precariza con mayor intensidad a los trabajadores, quedando expuestos a mayor inestabilidad laboral. Estas lógicas de contrataciones y subcontrataciones, de redes de tercerizaciones fragmentan aún más a la clase trabajadora, donde en un mismo espacio de trabajo se atraviesan diferencias sustanciales en sus condiciones. Esta estrategia coincide con el análisis de Piñeiro (2008), quien señala que la tercerización no solo disminuye los costos empresariales, sino que también crea una división entre trabajadores estables y trabajadores flexibles. Al final de esta cadena de tercerizaciones se encuentran los trabajadores del “eslabón más bajo”, los más débiles y desprotegidos y los más precarizados. Esto provoca y reproduce la división entre los trabajadores y las desigualdades que vivencian, menores salarios, mayor inestabilidad, esto no es algo casual, el capital necesita de estas desigualdades para mantener su funcionamiento instalando una jerarquía piramidal donde cada grupo mantiene diferentes condiciones laborales, repercutiendo directamente en la organización colectiva.

En relación con la organización de las jornadas laborales, los trabajadores manifiestan no contar con un horario fijo. La convocatoria se realiza a través de un mensaje de celular en el que la empresa indica el lugar, hora de ingreso y función asignada. Para confirmar su asistencia, deben responder con un "Sí" o "No". Cuando se les consulta sobre sus horarios y turnos de trabajo, los testimonios demuestran la falta de estabilidad y organización de estos:

“Nosotros no tenemos un horario. Nosotros lo que sabemos es que, por ejemplo, llega un barco y a vos justo te tocó el horario de 10 a 18, por decirte algo, bueno, ahí vos vas a trabajar durante 10 días igual en ese horario. Si no llueve o si no pasa otra cosa, que nos saquen el barco o haya

demora. Si pasa eso, te cortan ese horario y después vas a volver a otro porque va a haber rotación, este turno ponele que no entró, va a entrar primero y todo así, entonces ahí va a cambiar. Pero nosotros no tenemos una hora no, por ejemplo como Navíos que rotan de 6 a 14, ellos rotan y todas las semanas ya saben a qué hora van a trabajar. (Entrevista N°11 trabajadora Rio Estiba)

Otra trabajadora menciona lo variable de los turnos y la dependencia respecto a la llegada de embarcaciones generando no tener horarios pre establecidos:

"Eso se organiza porque ONTUR marca las operativas. Nosotros somos tercerizados ahí y ONTUR marca a qué hora se empieza la operativa. Por ejemplo, un barco llega a las 4 de la mañana y ONTUR marca que a las 8 hay que empezarlo, y a las 8 se empieza. Siempre te tienen que avisar con 8 horas de anticipación por el tema de la espirometría." (Entrevista N°9 Trabajadora Rio Estiba)

También otro trabajador refiere que la forma de fijar el turno y la carga horaria depende la operativa a realizar:

"No tenemos un horario fijo. Nosotros en este caso estamos en la tercera lista, por lo general siempre van convocando a los viejos, entonces uno sigue, pero siempre cuando hay barco, cuando tenemos barco, respetan, haces un 8x16 o un 8x8 y te centras un poco en tu horario, pero cuando hay barcaza, por ejemplo de celulosa te llaman."(Entrevista N°14 Trabajador Rio Estiba)

No obstante, la mayoría de los trabajadores consideran que sus condiciones laborales son buenas, destacando que cuentan con los implementos de seguridad necesarios, perciben salarios adecuados y tienen acceso a oportunidades de capacitación y crecimiento dentro de la empresa. Sin embargo, todos coinciden en señalar la organización de los turnos como el principal problema, ya que afecta su planificación cotidiana y económica. Al depender completamente de la convocatoria de la empresa, deben estar siempre disponibles y atentos a ser llamados para trabajar, aunque según en la plantilla que estén y la operativa a realizar pueden estimar si ese día les toca o no trabajar, no saben el turno hasta el momento de la citación. Si bien reconocen que, por su carácter de eventuales, no están obligados a aceptar cada turno, el no hacerlo tiene consecuencias económicas, lo que en la práctica limita la autonomía de su tiempo y disponibilidad.

"No tengo horario fijo, somos jornaleros y los turnos se organizan por antigüedad, te llega un mensaje en el cual te citan para determinada operativa y un hora x. A su vez si surge algún problema te van cambiando el horario en el correr del día o en algunos casos te avisan que no vayas porque la operativa duró menos. También está en uno en si quiere ir o no puedes por determinadas razones, no pasa nada, se llama al siguiente de la lista." (Entrevista N°15 Trabajador de Río Estiba)

Las formas de contratación y organización laboral de la empresa tercerizada Río Estiba permite observar dinámicas características de la flexibilización laboral. Los trabajadores de esta empresa enfrentan una fuerte inestabilidad y precariedad derivada del sistema de contratación. Si bien, después del período de prueba los trabajadores son incorporados formalmente a la plantilla de la empresa y no son desvinculados al finalizar cada operativa, como ocurre en otras empresas de la zona, la organización del trabajo depende enteramente de la demanda internacional y de la cantidad de buques que llegan a las terminales. Esta manera de trabajo genera una incertidumbre constante.

“Estabilidad no tenemos porque si no viene barco no trabajamos. A veces puede pasar que en un mes vienen dos barcos y trabajas esos dos barcos y no trabajas más, estabilidad no tenes, económica no tenes. Depende mucho de la operativa” (Entrevista N°10 Trabajador Río Estiba)

Si se toman los aportes de Piñeiro (2008), la organización del trabajo en esta empresa responde a un esquema flexible que se adapta a las variaciones de la demanda. La empresa estructura su plantilla en dos grupos: uno estable, con trabajadores fijos, y otro de carácter flexible, cuya convocatoria varía según las necesidades operativas del momento.

En los períodos de mayor actividad, ambos grupos se complementan, permitiendo a la empresa responder de manera eficaz a la llegada de buques y a las exigencias de ONTUR S.A. Enfocados en ser eficientes en el servicio que brindan, el modelo de organización laboral, si bien optimiza la operativa y reduce los tiempos de trabajo, genera una total incertidumbre en los trabajadores, quienes deben ajustarse constantemente al ritmo de trabajo sin una estabilidad garantizada.

Aunque el convenio colectivo del SUPRA con la empresa Río Estiba establece un aviso mínimo de ocho horas, esto no siempre se respeta. En algunos casos, los trabajadores relatan que son llamados para trabajar y, si la operativa finaliza antes de lo previsto o se interrumpe por algún motivo, se les notifica a último momento que no deben presentarse.

Esto genera una disponibilidad permanente por parte de los trabajadores, quienes, a pesar de mantener contratos eventuales, deben mantenerse en estado de *full time* atentos a la citación de la empresa. De esta manera, la empresa se asegura un plantel de empleados que puede activar o desactivar, sin asumir compromisos a largo plazo, esta forma de organización se vincula con la noción de "ejército industrial de reserva" planteada por Marx, que describe un grupo de trabajadores desempleados o subempleados que el sistema capitalista mantiene disponibles para responder a las variaciones en la producción.

En consecuencia, los trabajadores deben adaptarse constantemente a cambios en sus funciones, horarios y jornadas, lo que profundiza la precarización y la inestabilidad en sus condiciones de trabajo.

## 6.2 Corporación Navíos

En Corporación Navíos, se utilizan diferentes modalidades de contratación que dependen de la antigüedad del trabajador, desde contratos jornaleros hasta mensuales. Según los entrevistados, los contratos van cambiando a lo largo del tiempo. Al principio, los trabajadores son contratados como jornaleros por un período de seis meses, con la posibilidad de renovar indefinidamente. De acuerdo con el convenio colectivo del SUPRA con Navíos, después de dos años deberían pasar a ser trabajadores efectivos, aunque este proceso está a cargo de la empresa, generando diferencias en los tiempos y algunos trabajadores logran la estabilidad antes de lo estipulado.

Cuando llega el momento de la renovación semestral, si hay una baja en la carga laboral, los trabajadores pueden ser enviados al seguro de desempleo debido a la finalización de su contrato, sin contar con la certeza de ser reincorporados más adelante. La empresa realiza evaluaciones periódicas: a los tres y seis meses durante los contratos temporales, y anualmente una vez que el trabajador obtiene la efectividad. Estas evaluaciones determinan si el contrato es renovado, o en el caso de que el trabajo disminuya y el trabajador sea enviado a seguro de desempleo, si será nuevamente llamado cuando el trabajo demande más personal. En el caso de los trabajadores efectivos, la evaluación anual también puede influir en la posibilidad de ascender dentro de la empresa, este tipo de evaluaciones somete a los trabajadores a una autoexigencia constante.

De acuerdo con los relatos algunos trabajadores renovaron su contrato semestral hasta seis o siete veces antes de lograr la efectividad. Sin embargo, ser efectivo no implica automáticamente obtener un contrato mensual, ya que los trabajadores siguen bajo un contrato jornalero -aunque se presentan a trabajar con frecuencia diaria- pero con la ventaja de no ser despedidos durante períodos de menor actividad. Para acceder a un contrato mensual con un mínimo de 30 jornales asegurados, es necesario haber trabajado al menos 10 años como efectivo dentro de la empresa. Esto se encuentra estipulado por la empresa.

Los testimonios de los trabajadores reflejan esta situación:

"Yo firmé contrato hace 10 años, por 6 meses, y hasta el día de hoy no firmé más ninguno. Ya cumplí los 10 años y ahora soy mensual." (Entrevista N°6 Trabajador CNSA)

"Mira, yo pasé por un periodo de contratos a término que eran de seis meses, hice uno de cinco y después me pasaron a ser efectivo, pero a la vez sos jornalero, si no trabajas no cobras. Después tenés la opción de ser mensual, que ahí sí digo, así mismo tenes que cumplir con la empresa, pero tenés más seguro los jornales, como quien dice el sueldo, tenés más seguro" (Entrevista N°7 Trabajador CNSA)

En cuanto a la organización del trabajo, los empleados de Navíos cuentan con turnos rotativos predefinidos, lo que les permite planificar su rutina de mejor forma. Estos turnos se rotan

semanalmente y se mantienen constantes a lo largo del año, otorgándoles una mayor estabilidad en comparación con la dinámica laboral de la empresa Río Estiba.

Esto queda evidenciado en el relato de un entrevistado que trabajó en ambas empresas:

“Yo me cambié de empresa justamente por eso, por los horarios, por justamente eso, por tener un orden. Porque no tenía un orden. La otra empresa eso, o sea, estaba bueno también, pero el tema era ese el horario que me llamaban ponele ahora para entrar en cuatro horas y no sabía. Me llamaban así de apuro, cuando llegaba el barco era, depende de la operativa” (Entrevista N°8 Trabajador CNSA)

En cuanto a la percepción de los trabajadores de sus condiciones laborales refieren que en general son buenas, que reciben buenos salarios en relación al bajo nivel educativo que tienen. Por otro lado refieren que la empresa brinda todos los implementos de seguridad necesarios para poder trabajar de forma segura y cómoda. Y reconocen como positivo la posibilidad de crecimiento que la empresa brinda, al poder realizar cursos para ascender con la posibilidad de desempeñarse en el área que más les interese.

“Son buenas, digo una vez que entraste te dan todo, te dan mascara para gases, te dan lentes de sol, lentes transparentes, antiparra, orejera, protector solar, repelente para el mosquito, dan todo, guantes si se te rompen, vas y pedis otro. Las condiciones laborales son buenas” (Entrevista N°8 Trabajador de CNSA)

“Yo lo que veo que me gusta de la empresa a nivel para lo que es uno, que no tenes mucho estudio, ahí tenés muchas oportunidades de crecer laboralmente y económicamente, eso es lo bueno, hay muy buenos sueldos y después vos te formas, tipo como una carrera porque vos sos tratorero [sic] yo soy tratorero [sic], secador y ahora grúa. El día de mañana cuando cierra la empresa y vos con eso tenés esas herramientas, experiencia y te ayuda, te abre puertas. (...) En ese punto está bueno. Nosotros ahí adentro nos hemos formado. Por suerte nos han dado la posibilidad de formarnos bien” (Entrevista N°7 Trabajador de CNSA)

CNSA utiliza diversas prácticas de contratación y organización del trabajo que, aunque cuentan con cierto grado de estabilidad, los trabajadores, siguen marcados por dinámicas de precarización y flexibilización que generan efectos diferenciados en las condiciones laborales debido a las diferencias en sus contratos. Fenómeno que puede explicarse a partir del concepto de "diversidad de situaciones laborales" propuesto por Sarchu (1996). Donde conviven diversas modalidades de contratación, espacios y tiempos de trabajo, y las condiciones laborales en constante transformación.

Así, las distintas formas de contratación que implementa CNSA impactan a los trabajadores de manera distinta. Por un lado, están aquellos contratos de seis meses, que se renuevan dependiendo de la demanda de trabajo. Si no hay actividad, al finalizar el contrato, estos

trabajadores en ocasiones son enviados al seguro de desempleo y deben esperar ser convocados nuevamente, pero solo si su evaluación es positiva, provocando en los trabajadores un continuo estado de incertidumbre y miedo ante la posibilidad de no renovación y la autoexigencia por destacarse dentro del grupo para tener una evaluación positiva que le permita la renovación .

Por otro lado, existen los trabajadores efectivos, quienes tienen contratos zafrales pero se presentan a trabajar todo el mes con turnos fijos rotativos, lo que les otorga algo de estabilidad, aunque siguen siendo jornaleros. Finalmente, los trabajadores mensuales, gozan de mayor estabilidad y garantía de derechos laborales.

Este sistema organizacional se puede comprender a través de la noción de "centro-periferia" que Harvey (1993) describe. Según esta idea, los trabajadores mensuales forman el "centro", ya que tienen un salario fijo y estabilidad laboral, mientras que los trabajadores con contratos a término y los jornaleros efectivos, quedan en la "periferia", siendo los más expuestos a la inestabilidad laboral y a las variaciones de la demanda.

De acuerdo con Piñeiro (2008), la estructura llevada a cabo por CNSA, refleja dos tipos de flexibilidad laboral que atraviesa a los trabajadores. Por un lado, la flexibilidad externa, que se traduce en menos puestos estables y más trabajos temporales y de baja calidad, permitiendo a la empresa ajustarse a la demanda y reducir costos. Por otro lado, la flexibilidad interna, que implica que los trabajadores deben realizar diversas tareas y adaptarse a las necesidades de la empresa. Como menciona un trabajador:

“El sistema de la empresa, vos vas haciendo una carrera dentro de la empresa una carrera funcional que vos ponele, pasás por la máquina, por la máquina más chica, vas pasando por varias categorías y el sistema es que vos desde la categoría más alta que tenés para abajo, podés hacer ponele lo que te toque. Yo ahora en este momento soy gruero [sic] y mañana pasado me mandan para la pala y voy para pala, pero vos siempre ganás como la categoría que tenés. Nunca te bajan el sueldo, que eso es lo bueno. Pero tenés que hacer tareas varias”. (Entrevista N°7 Trabajador CNSA)

En lo expuesto anteriormente queda evidenciado cómo los procesos de flexibilización, propios del capitalismo tardío, impactan en los trabajadores portuarios de las empresas mencionadas. A nivel global, el mercado laboral experimentó cambios significativos a partir de los años 70, como señala Harvey (1998), donde las grandes empresas utilizan estas formas de contratación para desplazar el empleo regular y estable. Esta tendencia es visible en las empresas Río Estiba y CNSA, donde los contratos temporales y la tercerización se convierten en la forma habitual de contratación, permitiendo de acuerdo con Antunes (2001), reducir los trabajadores estables y aumentar la rotación de personal que pueda ser desvinculado fácilmente cuando disminuye la

demanda, sin que esto implique costos elevados para la empresa. La precariedad e inestabilidad laboral se ven opacadas por salarios altos y posibilidades de crecimiento profesional, los trabajadores tienden a aceptar y naturalizar estas condiciones. Pero no hay que perder de vista que en un contexto económico local donde la comunidad portuaria constituye una parte importante del mercado laboral, estas formas de precarización son percibidas como menos graves en comparación con otras empresas más pequeñas. Esto se refleja en los testimonios de los trabajadores, quienes justifican su situación argumentando que al ser empresas de gran porte y con regularidad en los buques que llegan sienten cierta seguridad y estabilidad en su puesto laboral.

No obstante, a pesar de las percepciones de naturalización y aceptación, la precarización laboral sigue siendo una realidad constante que afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores portuarios. Esto remarca la necesidad de una regulación que garantice mayor estabilidad y la protección de los derechos de los trabajadores portuarios en un contexto económico y laboral tan cambiante.

## **7. Implicancias de la precarización laboral en la vida cotidiana de los trabajadores portuarios**

Los trabajadores portuarios de las terminales portuarias estudiadas se ven sometidos a formas de contratación y organización laboral que los deja en una situación de precariedad. La flexibilidad laboral que se les impone tiene consecuencias negativas y directas sobre su vida cotidiana<sup>17</sup>, lo que se traduce en una clara dificultad para planificar y organizar aspectos básicos del día a día. En el caso de los trabajadores de la empresa Rio Estiba, estas consecuencias se hacen aún más evidentes, los testimonios de los trabajadores reflejan la falta de una dinámica laboral clara, lo que dificulta aún más la organización de su cotidianidad en sentido amplio. La incertidumbre generada por las formas de organización del trabajo y sus contratos, impacta profundamente en la reproducción social y económica de sus vidas, lo que limita la capacidad de proyectarse a largo, mediano y corto plazo, afectando es sus relaciones personales y familiares. Las formas de contratación descritas anteriormente exigen una disponibilidad total y traslada a los trabajadores la responsabilidad de los problemas o frustraciones. Lo que refuerza una subjetividad marcada por el miedo, la inseguridad y la imposibilidad de proyectarse a futuro como Claramunt (2029) plantea.

---

<sup>17</sup>Según Berdia (2009) La vida cotidiana refiere al espacio donde las personas realizan su vida, donde desarrollan sus actividades y relaciones cotidianas, interconectando lo económico, social y cultural. “ El cotidiano es un espacio contradictorio, es el lugar donde se viven las peores miserias y soledades, pero es también la esfera potencial de transformación” (Berdia,2009, p. 57)

Una de las referentes sindicales en su relato evidencia lo expuesto, manifestando que las largas jornadas laborales, el trabajo nocturno y sin planificación deterioran la calidad de vida, fomentando el aislamiento y generando problemas de adicciones o salud mental, pero también considera que estas dinámicas tienen repercusiones sobre la toda la comunidad, la vida social y cultural de la población se ve empobrecida y la localidad rodeada de empresas aparece como un espacio donde todo pasa en torno al trabajo, dejando escasos los espacios y tiempos de recreación y sociabilidad.

En palabras de la entrevistada:

“Yo considero de que a nosotros los turnos rotativos, los 8x8, las trabajadas de noche, no surte buenos efectos en la vida de la gente, nos quita calidad de vida, (...) nos volvemos ermitaños, muchas veces enojosos, otras veces huraños y nos producen adicciones (...). Te encontrás con el pueblo siempre chato que no hay absolutamente nada, que no hay incentivo, que no hay motivación, que no tiene diversión, que no tiene alegría y eso deprime, y yo creo que en parte es producto del trabajo. Nueva Palmira está rodeada ¿de qué? de empresas, de empresas! Acá están todas las empresas habidas y por haber, ¿por qué? porque tienen el puerto a un paso, estamos rodeados todo el tiempo de trabajo, y nuestra vida, el palmirenses, todo gira en torno al trabajo, porque eso nos pasa a todos (...). (Entrevista N°1 Referente sindical SUPRA)

Entender cómo afecta la precariedad en la vida cotidiana implica ir más allá de lo económico y laboral, los aportes de Barattini (2009), son fundamentales para comprender cómo esta precariedad se vive en el cuerpo, en los vínculos y en el tiempo de los trabajadores. Barattini (2009) habla de la “experiencia corporeizada” de la precariedad, señalando que ya no se trata solo del desgaste físico del trabajo, sino de cómo la precarización se mete en todos los aspectos de la vida cotidiana de las personas, el descanso, las emociones, las relaciones personales, el tiempo de disfrute, todo ello es atravesado por las formas en que se desarrolla el trabajo en las empresas analizadas y afectan profundamente a los trabajadores, generando agotamiento, estrés, enfermedades de salud mental, adicciones e inestabilidad. Como se mencionó anteriormente Bifo en Barattini (2009) plantea que el capital ya no busca a trabajadores como individuos sino comprar horas, fragmentos de vida, sin importar quién está detrás. El trabajo se vuelve impersonal y deshumanizado. Estas lógicas se dan dentro de ambas empresas, en la búsqueda de la reducción de costos y flexibilización del trabajo, queda por fuera el carácter integrador y generador de ciudadanía que históricamente ha tenido el trabajo (Castel, 2009).

De esta forma, la precarización no sólo afecta el cuerpo o la economía de los trabajadores, también limita la posibilidad de construir comunidad, de compartir espacios comunes, de

participar en lo político, atravesando y comprometiendo aspectos centrales de la vida de las personas.

En palabras de una de las referentes sindicales:

Ni siquiera tenemos la capacidad para decir, busquemos el grupo palmirense un lugar para que los chiquilines se recreen, tampoco, no tenemos habilidades, o no las potenciamos, o nos las guardamos para nosotros, no las compartimos (...) nos vamos de Palmira, llega el día libre y nos vamos (...). Entonces digo esa es la visión que yo tengo hoy del puerto y de lo que es la ciudad por el puerto y como se comporta la gente por el puerto. (Entrevista N°1 Referente sindical SUPRA)

Si se toman los aportes de Marx y su concepción del trabajo, este constituye una actividad ontológica, el trabajo es la mediación con la que el hombre transforma la naturaleza y de esta forma se transforma a sí mismo, se realiza y vincula con otros. Sin embargo, en el capitalismo el trabajo se encuentra enajenado perdiendo su función de autorrealización personal y colectiva, sirviendo únicamente para la acumulación del capital, lo que deriva en la alienación del trabajo. (Mejía, 2018). En el contexto de los trabajadores entrevistados esto queda evidenciado, la precariedad y flexibilidad que vivencian no sólo afecta la estabilidad económica, sino que debilita y destruye la capacidad de los trabajadores para organizar su vida, su tiempo y sus vínculos, generando subjetividades marcadas por el miedo y la inestabilidad como plantea Claramunt (2019). De esta manera el trabajo lejos está de ser una práctica ontológica de autoconstrucción y comunidad, se vuelve una práctica alienada. Como se observa en los relatos de los trabajadores portuarios de las terminales privadas de Nueva Palmira todo gira en torno al puerto y al trabajo, pero poco queda para el disfrute, lo vincular y la autorrealización personal y colectiva.

En este escenario, resulta relevante tomar los aportes de Berdia (2009) y su análisis sobre la vida cotidiana como categoría central para comprender cómo el capitalismo incide en las acciones más simples y rutinarias. Los cambios en los modelos de producción analizados en el capitalismo tardío no sólo trajeron consigo los procesos de precarización laboral sino que ampliaron la alienación más allá del trabajo, expandiéndose a la vida cotidiana, a las relaciones, deseos, tiempo y consumo. A través de la publicidad, las tecnologías y los medios de comunicación las personas quedan atrapadas en rutinas marcadas por una lógica de consumo permanente que moldea sus prácticas cotidianas. Siguiendo los aportes de la autora, la vida cotidiana se convierte en espacio privilegiado donde se reproducen las relaciones sociales del capitalismo. Su análisis identifica tres rasgos centrales: inmediatez, que impone respuestas urgentes sin tiempo para la reflexión; superficialidad, que oculta las estructuras que la sostienen; y fragmentación, que

impide construir una visión de totalidad. En este contexto los trabajadores portuarios expresan en su vida cotidiana cada uno de estos rasgos: inmediatez, respuesta irreflexiva ante la necesidad de contar con un empleo, superficialidad, que impide muchas veces dilucidar y cuestionar las dinámicas del propio trabajo, fragmentación que muchas veces impide acceder a las mediaciones que permiten una comprensión más acabada o completa de la realidad de la que se es parte. Como plantea Berdia (2009), el capital no se conforma con dominar la producción: penetra también la reproducción social, absorbiendo el cuerpo, el tiempo y los vínculos. Lo que queda es una subjetividad marcada por el miedo, la incertidumbre y la imposibilidad de imaginar otro futuro. Comprender la vida cotidiana como una totalidad contradictoria permite no solo leer los efectos de la precarización, sino también disputar sentidos, fortalecer vínculos y habilitar prácticas colectivas capaces de transformar la realidad.

En palabras de la autora

“El cotidiano es un espacio contradictorio, es el lugar donde se viven las peores miserias y soledades, pero es también la esfera potencial de transformación, este es el gran desafío desde una mirada que no ha perdido la expectativa en los cambios pero sabe la dificultad que estos presentan, en palabras de A. Heller: “(se) debe ser capaz de luchar durante toda la vida día tras día, contra la dureza del mundo” (Berdia.A. 2009, p13)

## **8. El papel del SUPRA en la defensa de derechos laborales: avances y desafíos**

La filial sindical del SUPRA en Nueva Palmira cuenta con una amplia representatividad entre los trabajadores, actualmente cuenta con aproximadamente 350 afiliados, de los cuales sólo 30 son públicos, mientras el resto son trabajadores privados. El número total de afiliados varía mensualmente, ya que en algunas ocasiones no se contabilizan afiliaciones debido a certificaciones, y en otras, como ha ocurrido el pasado año (2024), se han registrado bajas en el sindicato debido al contexto coyuntural y político que atraviesa el país.

En palabras de la referente sindical:

“Yo creo que todos los movimientos sindicales lo toman también como político, muchas veces se enreda eso que vos por ser sindicalista tenes que ser de tal o cual partido y es un error, realmente, es un error de las personas, una falta de conocimiento”. (Entrevista N°1 Referente sindical SUPRA)

Los trabajadores entrevistados en su mayoría se encuentran afiliados al sindicato desde que obtuvieron cierta estabilidad en la empresa y consideran al SUPRA como un respaldo fundamental. No obstante, aunque los afiliados apoyan las medidas y decisiones del sindicato, su involucramiento activo sigue siendo un desafío para el SUPRA.

En palabras de un referente sindical:

“Es buena la involucración, lo que no es bueno muchas veces la dedicación a trabajar por el sindicato, eso es algo que hace mucho tiempo en Palmira tenemos un poco como escasez de referentes sindicales, viste. Porque ¿qué pasa? la gente sigue y respalda pero claro no hay una conciencia sobre ser un referente sindical, que tenga que tomarse ese tiempo, esa dedicación, dedicarse a estudiar a veces algunas cuestiones” (Entrevista N°4 Referente Sindical SUPRA por CNSA)

Esto queda evidenciado también en los propios trabajadores que al ser consultados sobre su participación en el SUPRA responden que apoyan las decisiones pero que no participan activamente de las instancias y actividades sindicales.

“Yo de afuera, lo que sí siempre, o sea, colaborar, colaboré en apoyar los paros, me hago todos los paros que ellos marcan. A veces no estoy del todo conforme por los paros que hacen, pero igualmente los hago, los acato, todo y no sé, voy a todas las asambleas, trato de estar informada y que nos informen también, pero siempre de afuera.” (Entrevista N°9 Trabajadora Rio Estiba)

“No participo mucho. No, o sea, cuando hay que tomar una decisión y hay que votar, lo hacemos todos, todos tenemos el derecho, pero tampoco es que tengo una gran participación de decir voy a presentar este proyecto o voy a decir esto o voy a plantear esta inquietud, no.” (Entrevista N°11 Trabajadora N°11 Trabajadora Rio Estiba)

Al preguntar a una de las referentes sobre la baja participación sindical, menciona que el agotamiento generado por la forma en que está organizada la dinámica laboral es un factor clave. Esto se vincula directamente con lo que plantea Antunes (2001), cuando señala que la fragmentación de la clase trabajadora, derivada de la precarización, el trabajo parcial, temporario y subcontratado, ha debilitado la organización sindical.

Las condiciones de inestabilidad, la falta de regulación vivenciada por los trabajadores no sólo afectan la calidad de vida, sino que también incide en su capacidad de involucrarse activamente en la vida sindical. La carga laboral y la incertidumbre cotidiana generan un desgaste que limita la participación, haciendo más difícil la construcción de una organización sindical fuerte y unida.

“No sé si es, quizás el agotamiento que produce el puerto, si es el clima, porque todos estamos acelerados, digo, la falta de los tiempos, o que quieran dedicarle a su familia o quieran hacer alguna actividad física, pero no es tanto (...). Pero no es mucha la participación, lamento decirlo, yo creo que es por lo que ya te dije antes, de que la gente hoy por hoy está reacia a la participación (...) somos unos pocos, para las tareas difíciles no podemos ser más de dos, y después en cuanto involucrarse es como que la gente no sabe para donde ir en realidad.” (Entrevista N°1 Referente sindical SUPRA)

Aunque la baja participación activa de los afiliados es una realidad que afecta, el respaldo a las medidas sindicales sigue siendo fuerte, lo que permite que el sindicato juegue un papel clave en la negociación de derechos laborales. Para muchos trabajadores, el SUPRA ha sido fundamental en la conquista de mejoras que, de otro modo, no habrían sido posibles.

Con el tiempo, la filial de Nueva Palmira ha logrado crecer y fortalecerse, aprendiendo tanto de las derrotas como de los logros, consolidándose como un referente para los trabajadores de la región. Los entrevistados refieren que es a partir del 2005 que la filial Nueva Palmira tomó fuerza y se consolidó, dejando de depender totalmente de Montevideo como hasta entonces sucedía. En la última década, el sindicato ha obtenido significativas conquistas en materia de seguridad y derechos laborales, las cuales son reconocidas como logros fundamentales.

Por un lado, destacan logros a nivel nacional, como la aprobación de la Ley N° 19.787 del año 2019, que garantiza un mínimo de 13 jornales para los trabajadores efectivos. Este fue un hito clave, fruto de una intensa lucha por parte del SUPRA, que, tras duras y largas negociaciones, consiguió su entrada en vigor. Sin dudas, esta conquista representó un avance en términos de estabilidad laboral, asegurando a los trabajadores fijos de la empresa un ingreso mínimo, incluso en momentos en que la actividad disminuye. Sin embargo, aún quedan excluidos aquellos con contratos eventuales, quienes continúan enfrentando condiciones de mayor precariedad. Si bien estas regulaciones han significado un avance, la flexibilización laboral, tal como la describen Claramunt (2019) y Piñeiro (2008), sigue generando incertidumbre entre los trabajadores eventuales.

Por otro lado, destaca la importancia del Decreto N° 394/018, aprobado en 2018, que implicó una mejora concreta en las condiciones de trabajo. Este decreto establece una serie de normas y protocolos para trabajar así como también establece a las empresas en qué momentos se debe parar la operativa, obligando a tomar medidas y brindar seguridad a los trabajadores. Para los trabajadores, esto significa mayor protección frente a accidentes o situaciones que puedan afectar su salud y seguridad. En este aspecto, CNSA cumple estrictamente con lo establecido por la normativa, la empresa realiza chequeos médicos y psicotécnicos anuales a sus trabajadores y respeta las normas de seguridad vigentes. Los referentes sindicales destacan que la empresa acepta las sugerencias de la comisión de seguridad, demostrando un compromiso constante con la mejora de las condiciones laborales. Además, busca que sus trabajadores desempeñen sus funciones en un ambiente seguro y cómodo, priorizando su bienestar.

La reglamentación de esta ley no fue un proceso sencillo. El sindicato tuvo que enfrentarse a 5 años de negociación y a la negativa de las empresas, quienes no estaban de acuerdo, dado que el costo económico que conlleva es alto y como expresa uno de los entrevistados:

“Cuanto menos regulación hay muchas veces es más fácil hacer determinadas operativas o cosas para la parte empresarial y nosotros siempre salvaguardamos la parte de salud de los trabajadores y había veces que productividad y seguridad no iban de la mano. Por parte del Cennave había una buena disposición a la charla pero había partes en las que estaban muy arraigados a no llegar a un acuerdo.” (Entrevista N°16 Referente SUPRA)

Los puntos que generaron mayor conflicto fueron los relacionados con la implementación de psicotécnicos y con la regulación de los niveles de vientos aptos para trabajar. Sin embargo, en la negociación, lograron que la norma se hiciera efectiva, luego de un accidente laboral que cobró la vida de tres trabajadores, ante esto el entonces secretario de presidencia Roballo citó al Ministerio de trabajo, al SUPRA y al Cennave<sup>18</sup> para lograr un acuerdo.

Uno de los referentes sindicales relata:

“la ley de seguridad de los puertos que se hizo, fue muy importante porque se sacó de todos los puertos, es como, como una ley interna y protocolos de cómo se debe trabajar, ahora por ejemplo los grueros [sic] tienen psicotécnico, psicofísico, teniendo herramientas y capacitaciones que antes no había, que también fue una ley muy costosa fue mucho a base de negociaciones, pocas movilizaciones porque los patrones en realidad no estaban muy de acuerdo, pero lamentablemente se consiguió y se terminó aprobando en el parlamento cuando hace tres o cuatro años, murieron 3 compañeros en un barco en Montevideo, fue la parte mala, pero fue el detonante para que el sistema, la comunidad portuaria, termine de tomar conciencia de lo necesario que era regir algunas cuestiones.” (Entrevista N°4 Referente Sindical Supra por CNSA)

Por otro lado, una de las referentes sindicales destaca los avances en materia de género dentro del sindicato en los últimos diez años, señalando que el cambio ha sido tan grande que jamás lo hubiera imaginado. Remarca que el sector portuario ha sido tradicionalmente un espacio masculinizado y que, hasta hace poco, empresas como CNSA directamente no contrataban mujeres para áreas como la operativa. Este avance no solo representa una conquista en términos de igualdad dentro del sindicato sino también dentro de las empresas.

“Nosotros si echamos una mirada hacia atrás en diez años, nunca me imagine que yo podía ser coordinadora, porque no tenía el espacio, porque uno tiene que ser consciente (...) que una mujer si levanta la voz para decir una injusticia le hacen una cruz y nunca más, porque a mi me echaron también del sindicato por decir las cosas, por decir no termine de hablar (...). Hace un tiempo a esta parte hay un equipo de mujeres, que son las de equidad, que son fabulosas, y hemos pegado cinco gritos, y decir bueno, no me pongas la pata en el pecho, yo quiero opinar, tengo mi libertad, tengo mi conocimiento, he trabajado para eso y nos ganamos la participación y hasta hoy

---

<sup>18</sup> “Única Cámara Empresarial de la actividad marítimo-portuaria del País, que reúne a los Agentes Marítimos, Operadores Portuarios, Terminales y Depósitos Intra Portuarios y Extraportuarios”. (<https://www.cennave.com.uy/sobre-cennave/>)

podemos decir que, Maria Noel Ramirez, participa en los consejos de salarios, que jamás lo hubiéramos pensado tampoco. (Entrevista N°1 Referente sindical SUPRA)

Por último en lo que refiere a las conquistas obtenidas por el SUPRA a nivel local se destacan logros del sindicato con ambas empresas que son identificadas tanto por los referentes sindicales como por los trabajadores entrevistados.

En relación a la empresa CNSA los trabajadores destacan como uno de los mayores logros la eliminación del sistema de turnos 8x8, 8x12 y 8x16 y la implementación de horarios fijos, lo que significa una mejora en su calidad de vida. Actualmente los trabajadores no tienen la obligación de hacer horas extras y si desean realizarlas tienen estipulado poder realizar solamente 4 hs, generando que las jornadas no excedan las 12 horas diarias. También señalan la regulación de los 30 jornales para los trabajadores mensuales, ya que antes existían diferencias en la carga horaria que impactaban directamente en los salarios. Hasta hace algunos años, había contratos con 25 o 26 jornales, generando desigualdades dentro de la plantilla. Gracias a la negociación colectiva se logró unificar el pago a 30 jornales, garantizando mayor estabilidad y mejores condiciones laborales para todos.

Por otro lado en cuanto a la inestabilidad que genera la forma de contratación a prueba, la base sindical de CNSA, negoció que todos sean a 6 meses, de esta manera se aseguran que el trabajador al término del contrato si no es renovado pueda tener derecho a seguro de paro y esté cubierto por 6 meses por los derechos que le corresponden, esto sin duda alguna es un gran logro del sindicato,

En el caso de Río Estiba, aunque todavía no han conseguido turnos preestablecidos, el SUPRA ha logrado ciertos avances para mitigar la inestabilidad derivada de su modalidad de contratación. A través del convenio colectivo entre la base sindical de Río Estiba y la empresa, lograron que ésta pague las horas cuando la operativa se detiene por lluvia -4 horas; si pasado ese tiempo la operativa no se reanuda, los trabajadores pueden retirarse-.

Además, consiguieron que se establezca un mínimo de 4 horas pagas por turno, lo que implica que si trabajan 4 horas y media, los trabajadores cobran 6, y si trabajan 6 horas y media, se les abona 8. Otro logro importante se dio en la operativa con barcazas de celulosa, donde lograron que, aunque el turno dure 5 horas, se paguen 6, garantizando así una mejor compensación. En cuanto a los avances en materia de género, los referentes sindicales destacan que la empresa Río Estiba ha mantenido históricamente una política de contratación inclusiva, brindando oportunidades a las trabajadoras portuarias sin distinción de tareas. Esta apertura ha permitido que muchas trabajadoras puedan desarrollarse en el área que más les interesa, accediendo a formación y crecimiento dentro del sector portuario, un ámbito tradicionalmente masculinizado.

En suma el SUPRA se ha erigido en actor clave. Consiguiendo avances significativos y esto no es casualidad, se debe a la fuerza que el sindicato ha logrado consolidar. A pesar de que la participación activa de sus afiliados no es alta, el apoyo de los y las trabajadoras es grande, eso le da al SUPRA la capacidad de plantarse frente a las empresas del sector y negociar mejores condiciones de trabajo.

Lo interesante es que la unificación del SUPRA, representando a todos los trabajadores portuarios -públicos y privados- aparece como una propuesta innovadora y contra hegemónica en un contexto más amplio donde, como plantea Antunes (2001), el avance del gran capital ha provocado la fragmentación, la heterogeneidad y la complejización de lo que él llama "la clase que vive del trabajo", debilitando al sindicalismo tradicional y, dificultando la organización colectiva. De esta forma la unificación del SUPRA hace frente al intento de las grandes empresas de corromper los lazos de solidaridad y asociación de los trabajadores.

Aunque en diversas oportunidades las empresas portuarias han intentado desestabilizar al sindicato y los referentes sindicales de Nueva Palmira destacan que la situación vivida con la terminal TGU (Terminales graneleras Uruguayas) hace algunos años atrás fue un quiebre dentro del sindicato:

“Pero si lo que más nos marcó durante esta época y que nos dividió como sindicato fue el problema que tuvo TGU (...). Acá nosotros tuvimos despidos que fueron horribles en TGU y que nadie los reparó y fue un daño, un quiebre tremendo para el SUPRA, lo tengo que decir así y va a quedar en la memoria de nuestras vidas que fue muy triste que echaron como perros a muchos compañeros y no pudimos hacer nada, porque no tuvimos la fuerza, porque no sabemos muchas veces”. (Entrevista N°1 Referente sindical SUPRA)

Según una de las entrevistadas, la empresa realizó una maniobra donde otorgó mayores beneficios a algunos trabajadores despidiendo a otros, rompiendo los lazos de solidaridad. Pero aquellos que habían sido beneficiados posteriormente también fueron despedidos y no contaron con el apoyo de otros trabajadores debido a que quienes ingresaron tenían contratos eventuales y se encontraban totalmente desprotegidos. En palabras de una referente sindical:

“sacamos este grupito, después sacamos el otro y después te terminamos sacando a vos también. Porque después no vas a tener apoyo ninguno. Si vos no apoyaste a tus compañeros en su momento. Ahora, ¿quién te va a apoyar a vos? Si todos los otros que están atrás tuyo son eventuales y no tienen seguridad ninguna. Entonces, TGU fue haciendo eso.” (Entrevista N°3 Referente sindical SUPRA por Rio Estiba)

De esta forma la empresa no sólo generó una fractura dentro del sindicato, buscando claramente debilitarlo, sino que además fue un retroceso en lo que respecta a la seguridad laboral de sus trabajadores. Hoy en día, recurre a trabajadores eventuales, contratando y desvinculando a los

trabajadores según la llegada de los buques y la necesidad que requiera en el momento, rompiendo con cualquier posibilidad de estabilidad, dejando a los trabajadores en una posición más vulnerable. En este sentido, tanto CNSA como Rio Estiba se diferencian del resto de las empresas de la zona, ofreciendo mayor estabilidad. Incluso en el caso de Rio Estiba, que también utiliza mano de obra eventual, la situación es diferente, los trabajadores no son desvinculados de la empresa una vez finalizado el buque, lo que les permite mantener el acceso a la seguridad social y cierta continuidad laboral, no quedando completamente desprotegidos como sucede en el resto de las empresas del sector.

En ese sentido, los referentes sindicales de Navíos y Rio Estiba ven sus contratos como buenos en comparación con otras empresas del sector. Siempre intentando que los trabajadores tengan un mínimo de seguridad y protección. Reconocen que no es algo fácil, porque la Ley de Puertos permite la forma de contratación eventual con altas y bajas según la necesidad de cada empresa. Aún así reconocen que, al ser dos empresas grandes con una carga de trabajo constante les ha permitido negociar un mínimo de seguridad en sus contratos.

“El SUPRA siempre lo que reivindica es la estabilidad laboral. Nosotros entendemos que un contrato de 6 meses es importante ¿por qué es importante? porque vos si el día de mañana te dan de baja, vos tenés como hacer seguro de paro, vos tenés el tema médico, tenés ciertas cosas que si no estás tirado, porque es la realidad. Digo, nosotros tratamos de llegar a eso, lamentablemente la Ley de Puertos al hablar de alta y baja, a veces se complica. Mayormente se complica en las empresas más chicas, en las empresas grandes no hay tanta complicación, pero te pasa a veces cuando hay bajas de trabajo es complicado. Perdés todos los beneficios y quedás a la deriva no sabiendo si volvés o no volvés, o, cuándo volvés cómo volvés también, ¿no?.” (Entrevista N°2 Referente Sindical SUPRA por CNSA)

### 8.1 Desafíos sindicales en un contexto cambiante.

Si bien el sindicato ha logrado avances importantes, sobre todo desde que el Frente Amplio asumió en 2005 y se empezaron a aprobar leyes que fortalecieron al movimiento sindical, todavía queda mucho trabajo por hacer. El sindicato pudo ganar fuerza y posicionarse mejor, pero los desafíos no paran, por el contrario, cambian, y cada vez exigen más organización, más unidad y más estrategias colectivas para seguir defendiendo los derechos de los trabajadores en un escenario que siempre está en movimiento. En este sentido uno de los referentes sindicales explica:

“El tema es que Palmira ha sido, ha sido muy rápido el avance que ha tenido, sobre todo en la terminal que trabajamos nosotros, cuando terminamos de acomodar una condición te vienen tres,

nosotros tenemos un puerto de minerales, en el 2015 creo si, abrió la primera etapa o 2016 y ahora en el 2024, 7 o 8 años después ya tenemos un puerto tres veces más grande del que había, y quizás cuando estabas terminando las condiciones del trabajo de grano te aparece otro tipo de carga con otro tipo de contaminante, que se puede trabajar lloviendo, que en lo otro no se podía trabajar lloviendo, te cambia completamente y es como arrancar de cero, son todos procesos porque es lo que pasa, primero viene el trabajo y después las condiciones, porque el trabajo hay que hacerlo, y mientras lo haces vas generando las condiciones, porque si no haces el trabajo no hay plata y siempre así.”(Entrevista N°4 Referente sindical SUPRA por CNSA)

Actualmente en Río Estiba, el principal desafío que enfrentan los trabajadores tiene que ver con la renovación del convenio colectivo, que vence dentro de poco. La referente sindical lo plantea claro:

“Queremos nuevas negociaciones, porque entendemos que... Yo no digo que el trabajo no esté valorado, que no ganemos acorde al trabajo que tenemos. Porque como te decía hoy, los sueldos son muy buenos. Pero a veces hay muchas cosas que no se contemplan como por ejemplo esto de no tener vida, en el caso de Río Estiba, ¿no? De qué estás siempre a la orden. O de que si querés hacer algo, sabes que te perdés el jornal, que estás libre de poder hacerlo, pero te perdés el jornal, no te sale gratis”. (Entrevista N°3 Referente sindical SUPRA por Río Estiba)

El objetivo es poder sentarse a negociar nuevas condiciones de trabajo y contratación que les den más garantías y, sobre todo, que reconozcan una realidad que viven todos los días —la de estar siempre a disposición de la empresa-.

En cuanto a Navíos, uno de los principales desafíos por delante es la reducción de la jornada laboral. Es algo que aún está en el horizonte, pero se ve como una necesidad, uno de los referentes lo explica claramente:

“Mira, yo creo que como objetivo que tiene el sindicato de Navíos y un poco el Sindicato y ahora lo tiene el PIT-CNT, el objetivo es reducir la jornada laboral es el más grande, a seis horas, por los turnos rotativos, por la exposición a la contaminación a los contaminantes, porque claro el trabajo nuestro es así, tiene su parte siempre que por más que vos lo quieras evitar siempre está, pero la idea es esa”. (Entrevista N°4 Referente sindical SUPRA por CNSA)

Las diferencias en los desafíos que enfrentan dejan en evidencia las dificultades que cada grupo de trabajadores tiene con su empresa. En el caso de Navíos, al ser trabajadores propios de la empresa mantienen una mayor estabilidad laboral y condiciones de trabajo, lo que les permite pensar otros proyectos a largo plazo. En cambio en Río Estiba, se encuentran intentando asegurar niveles mínimos de estabilidad laboral.

Por otro lado, los referentes sindicales también marcan que hay desafíos más amplios, como el de regularizar categorías de trabajo que hoy el Consejo de Salarios no quiere reconocer. Un

ejemplo es el de los trabajadores que manejan la máquina *Sennebogen*, originalmente usada en el sector forestal, pero que fue modificada y hoy cumple la función de una grúa pórtico en el puerto. A pesar de esto, a quienes la operan no se les quiere reconocer la categoría de gruista. Eso significa que terminan cobrando menos de lo que deberían, simplemente porque no se les reconoce formalmente la tarea que están haciendo.

Los referentes también comentan que uno de los principales desafíos a nivel local es que las terminales portuarias contraten mano de obra de la zona, y que en Nueva Palmira no haya desocupación. Saben que no es algo fácil, porque muchas veces las empresas buscan trabajadores con formación específica, y ese es uno de los problemas en la localidad, los niveles educativos son bajos y hay muy pocas oportunidades de formación tanto en la localidad como en zonas aledañas. Esto conlleva un problema para los trabajadores y para las empresas. Con respecto a esto se destaca la labor del sindicato en la capacitación a los trabajadores y su trabajo comunitario con la ciudad. En su salón gremial ofrecen preparación a trabajadores para rendir pruebas de acreditación para la finalización de ciclo básico así como cursos de inglés para que los trabajadores tengan los recursos para comunicarse con la tripulación de los buques. Entienden que esto es fundamental para brindar un servicio de excelencia y para que los buques elijan el puerto de Nueva Palmira.

En cuanto a su labor comunitaria el sindicato siempre se encuentra apoyando a la población y a la ciudad, de diferentes maneras, es de destacar que la población en general tiene afecto por dicho sindicato. Por último, aunque no menos importante de las entrevistas surge la preocupación entre los trabajadores por el consumo de drogas. Esta problemática tiene preocupado al sindicato, que aunque aún no tiene una estrategia para su abordaje, la tiene presente. Ven esto como un riesgo, no solo para la salud de los trabajadores, sino también para la seguridad en el trabajo y el peligro de accidentes laborales graves. Si bien en ambas terminales se realizan controles de alcohol antes del ingreso, el verdadero desafío sigue siendo cómo enfrentar el consumo de otras sustancias psicoactivas.

Por último, el desafío que tienen es hacer frente a los cambios climáticos, ya que los trabajadores portuarios se encuentran expuestos a las altas temperaturas, fríos, lluvias e intemperie. Entienden que en Uruguay el portuario no es visto como un trabajador expuesto a tales inclemencias. Incluso en charlas del PIT-CNT la referencia común es a trabajadores de la construcción y forestales, no así a los portuarios.

“Claro por lo general no tenemos al trabajador portuario como muy visto, entonces como desafío es hacer visible más lo que es el trabajador portuario, hacer del trabajador portuario un trabajador de calidad, un trabajador formado” (Entrevista N°15 Referente SUPRA)

## **9. Conclusiones**

Las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo y sus efectos, profundizadas por políticas neoliberales y de desregulación, se expresan de manera clara en la experiencia de los trabajadores portuarios de Nueva Palmira. Lejos de ser algo transitorio o excepcional, la precarización y flexibilización hacen a la forma dominante y común de la organización del trabajo en el puerto: contratos inestables, fragmentación de los trabajadores, pérdida de derechos y garantías históricas del trabajo asalariado. Tal como sostiene Piñeiro (2008), esta situación debe leerse desde una doble dimensión: objetiva y subjetiva. Ser trabajador precario no implica únicamente habitar condiciones degradadas, sino también vivir, sentir y cargar con la incertidumbre cotidiana que esas condiciones generan.

Como se analizó anteriormente los trabajadores de las empresas estudiadas atraviesan un complejo entramado de precarización, donde conviven contratos eventuales y zafrales, jornadas rotativas e inestables, evaluaciones constantes y tercerización, dinámicas propias del capitalismo tardío y donde el trabajo responde a la demanda del mercado internacional, dinámicas que fragmentan lo colectivo. Ello impacta directamente en la vida cotidiana de los trabajadores, en el tiempo, salud física y mental y en su economía, reduciendo su autonomía. Sin embargo estas formas quedan en ocasiones totalmente opacadas y naturalizadas en los entrevistados por los buenos salarios, el acceso a ascensos y una idea de que al ser trabajadores de empresas de “gran tamaño” cuentan con mayor estabilidad -por tener éstas mayor volumen de trabajo- respecto de empresas más pequeñas. Tanto Río Estiba en ONTUR como CNSA son concebidas en la comunidad como “las mejores empresas para trabajar” sin embargo la flexibilidad que presentan se traduce en una lógica empresarial que adapta la fuerza de trabajo a la demanda, desresponsabilizándose -en cierta medida- de la estabilidad del trabajador. A través de formas de subcontratación y sistemas de plantillas, como en Río Estiba, o mediante evaluaciones constantes y contratos a términos como en Navíos, se consolida un modelo donde el trabajador debe adaptarse permanentemente, sosteniendo una rutina marcada por la incertidumbre y la autoexigencia, el trabajador debe ser flexible, si no se amolda a las dinámicas cambiantes queda excluido.

En este sentido tanto desde el SUPRA, como los trabajadores de CNSA y Río Estiba ven sus contratos como “buenos”, si los comparan con otras empresas que al ser de menor tamaño y no contar con una carga de trabajo asegurada, utilizan la contratación eventual con las altas y bajas según la necesidad que tengan. Lo que genera mayor inestabilidad y precarización en los trabajadores. El SUPRA por su parte intenta garantizar un mínimo de seguridad y protección

para los trabajadores portuarios, pero reconocen que no siempre pueden lograrlo porque la Ley de Puertos permite a las empresas contratar el personal según la demanda necesaria, contratos eventuales con altas y bajas. En las empresas mencionadas al ser empresas de gran porte han logrado negociar algunos niveles de seguridad y estabilidad. Reconociendo que ambas empresas se encuentran abiertas al diálogo, teniendo un buen relacionamiento con el sindicato. En ese sentido “los buenos contratos” se justifican en tener una carga de trabajo medianamente estable, con los derechos laborales cubiertos, y la seguridad y protección que se requiere, lo que debería ser un derecho de todo trabajador, pero en el sector portuario pareciera -según los relatos- presentarse como una excepción y no como la regla.

Las formas de organización del trabajo impuesto por estas empresas genera consecuencias en los trabajadores, y en la comunidad, no sólo está en juego la estabilidad laboral y económica sino una desestructuración de la vida cotidiana, cómo y de qué forma es la pregunta que resta responder y que no es el objetivo de este trabajo. Sí se puede decir que la rutina diaria, los tiempos familiares, el descanso e incluso las actividades sociales se ven afectadas. En este contexto el SUPRA aparece como un actor de importancia, con fuerza y organización para negociar con las empresas, generando espacios de diálogo cuando se puede y organizándose cuando el diálogo no es suficiente. Sin dudas el sindicato ha sido y es fundamental para el respaldo a los trabajadores, y para garantizar niveles de seguridad y estabilidad. Los avances expuestos arriba fueron fruto de largas luchas colectivas de la organización de los trabajadores. Sin embargo en un contexto tan dinámico como el portuario es necesario seguir fortaleciéndose como colectivo y rediseñando las formas de participación para hacer frente a los nuevos desafíos en un contexto de continuo cambio y crecimiento.

La experiencia recogida en las terminales privadas de Nueva Palmira refleja claramente cómo el modelo productivo flexible redefine no sólo el trabajo, sino también el tiempo y la vida. Genera nuevas formas de precarización, la mayoría naturalizadas, que requieren ser pensadas críticamente para abrir caminos de transformación. Como señala Berdía (2009), la vida cotidiana es también un espacio de intervención privilegiado para el Trabajo Social. Es allí donde se reproducen las relaciones sociales, pero también donde pueden surgir prácticas innovadoras y transformadoras. Frente a esto, el Trabajo Social tiene el desafío como plantea la autora de intervenir de forma crítica, desnaturalizando lo que aparece como dado, romper con la lógica del “no hay alternativa” y abrir espacio para otras formas de pensar y habitar lo cotidiano.

En los trabajadores portuarios, esa vida cotidiana se ve absorbida por una estructura que impone la inmediatez y la disponibilidad constante, empobreciendo el tiempo libre, deteriorando los lazos sociales y reduciendo la ciudad a un espacio funcional al trabajo. Comprender la

precarización en su dimensión cotidiana permite visibilizar que lo que está en juego no es solo el empleo o lo económico, sino también la posibilidad misma de vivir con autonomía.

Frente a esta realidad, se vuelve necesario construir políticas públicas que reconozcan el valor del trabajo portuario, pero que también garanticen condiciones laborales dignas, estables y humanas. Es necesario avanzar hacia marcos regulatorios que frenen los abusos y el lucro -la precarización, flexibilización y tercerización- y fortalezcan la negociación colectiva. La protección y seguridad del trabajo debe ser una responsabilidad compartida por el Estado, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Por último es necesario aclarar que el presente trabajo, lejos de cerrarse o acabarse, abre nuevas preguntas ¿cómo influye el puerto en el desarrollo local? ¿Cómo se transforma el territorio? ¿Qué impactos tiene en la vida comunitaria y local? Estas preguntas marcan posibles líneas para seguir investigando y reflexionando sobre el presente y el futuro del trabajo, la vida y la ciudad en Nueva Palmira.

## **10. Bibliografía**

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). (s.f.). *La Hidrovía Paraná Paraguay: uno de los mayores sistemas navegables del mundo*.  
<https://www.afip.gob.ar/hidrovia-parana/que-es/hidrovia.asp>
- Almeida, E. (1991). “ *Apuntes Históricos sobre Nueva Palmira*”
- Almeida, E. (2011). “ *Historia Nueva Palmira y Pueblo Higeritas.*”
- Antunes, R. (2000). “ *La centralidad del trabajo hoy*” Papeles de población Vol.6
- Antunes, R. (2001). “ *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*”. San Pablo: Cortez Editora.
- Batthyany, K y Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*. Montevideo: Universidad de la República
- Barattini, M. (2009). “ *El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?*. Revista de la Universidad Boliviana; Vol N°24
- Berdia, A. (2009). *Vida cotidiana: categoría central para el abordaje profesional*. Fronteras, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Broquetas, M. y Rodríguez, A. (2018): “ *Historia de la Administración Nacional de Puertos (1916-2016). Antecedentes, creación y desarrollo a través de un siglo*”. Montevideo, Uruguay. Tradinco.
- Castel, R. (2009). “ *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*”. Fondo de cultura económica de Argentina S.A
- Claramunt, A. (2019). “ *Transformaciones globales en el contexto del capitalismo financiarizado, reestructuración productiva e impactos sobre la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo*” en : *Sujetos colectivos populares, mundo del trabajo y territorios: estudios en el Uruguay progresista*. Cuaderno de Investigación N°2, Área académica de Liberación. DTS-FCS-Udelar-CSIC.
- Delgado, J. M y Gutierrez, J.: (1995). “ *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales.*”

- Dorfman López, M. y Rodríguez Martínez, C. (2010.). *Análisis de Ontur International S.A. y el complejo portuario de Nueva Palmira como centro logístico regional*. Tesis de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- Frugoni, J. (2006). “*La capital del Río de la Plata debió ponerse allí*”. Revista BSE (pp.141-145)
- Etchebehere. C (2019) “Sindicato Único Portuario: la unificación sindical como respuesta a la privatización de la actividad portuaria” en : *Sujetos colectivos populares, mundo del trabajo y territorios: estudios en el Uruguay progresista*. Cuaderno de Investigación N°2, Área académica de Liberación. DTS-FCS-Udelar-CSIC.
- Graña, F. (2008). “*La perspectiva comprensiva. Una aproximación a los fundamentos teóricos y al empleo de las técnicas cualitativas en investigación social*”. Montevideo: Universidad de la República.
- Harvey, D. (1998). “*La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*”. Argentina. Amorrortu Editores.
- Hernández, S. (2014) “*Metodología de la investigación*” Sexta edición. Interamericana Editores, S.A. México
- Jamamoto, M (1998). “*El servicio social en la contemporaneidad*” Primera Edición. San Pablo. Editorial Cortez
- Instituto Cuesta Duarte (2014). “*Las relaciones laborales en Uruguay. 10 años de cambios*”. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. PIT CNT.
- Instituto Cuesta Duarte (2020) “*Informe Sectorial. El sector Portuario en Uruguay*”
- Magri, A. Abraham, M y Ogues, L. (2015). “*Nuevos desafíos y respuestas de los actores sobre el desarrollo local La Paloma y Nueva Palmira frente a propuestas de inversión*” Universidad de la república. Montevideo. Editorial Mastergraf SRL
- Mariatti, A. (2020). “*Los avances de los nuevos derechos y los retrocesos de las nuevas condiciones de trabajo*” Fronteras Vol.15(2) 72-84
- Mejías, J. (2000). “*El muestreo en la investigación cualitativa*”. Investigaciones Sociales. Vol. 4, Núm. 5

- Mejía, C. (2018). La importancia del trabajo en Marx y las transformaciones en la época de precariedad laboral. En Ibarra Reyes, Rubén., Arizmendi, Luis., Ibarra Escobedo Rubén y Hernández Suárez, José Luis. La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicio. Zacatecas (México).
- Netto, J P. (2012). “*Crise do capital e consequências societárias*”. Revista Serviço Social e Sociedade No. 111. São Paulo, Cortez Editora.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). (n.d.). *Nueva Palmira - Colonia*. <https://otu.opp.gub.uy/perfiles/colonia/nueva-palmira>
- Olesker, D. (2001). “*Crecimiento y exclusión: nacimiento, consolidación y crisis del modelo de acumulación en Uruguay (1968-2000)*”. Montevideo. Editorial Trilce.
- Olesker, D. (2009). “*Desarrollo dependiente, exclusión y desigualdad propios de la actual fase de la economía mundial hegemonizada por EE. UU: 8 tesis*”. En: América Latina: su potencialidad transformadora en el mundo de hoy. (pp.49-63). Montevideo. Fundación Rodney Arismendi.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado en 2024, de <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Piñeiro, D. (2008). “El trabajo precario en el campo Uruguayo” Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR.
- Sarachu, G. (1998). “*Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores: Experiencias en el sindicalismo uruguayo*”. Río de Janeiro: UFRJ/ESS..
- Sautu, R.; Boniolo, P.; Dalle, P.; Elbert, R. (2005). “*Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*”
- Sindicato Portuario. (s.f.). *Historia*. Sindicato Portuario. <https://sindicatoportuario.com.uy/historia/> Recuperado en 2025
- Sotelo.V, Ferreira, S. (2023). “*La logística Portuaria y granelera en Nueva Palmira*” Montevideo, Ministerio de Trabajo y seguridad Social
- Urupov (2023) *Teledetección y caracterización del cultivo de soja en Uruguay*. Urupov <https://www.urupov.org.uy/institucional/>

-Zapata Fernández, L. (2024). *La reforma portuaria en Uruguay: respuestas desde la organización sindical y diálogo con el proceso argentino. Período 1990-1992*. Tesis de maestría. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.