

# RADIOGRAFÍA DEL SISTEMA LABORAL PORTUARIO CHILENO

Documento de Análisis – Tercer Trimestre 2019

## Resumen Ejecutivo

Durante los últimos meses Camport y sus empresas socias han realizado un esfuerzo importante para construir una base de información -hasta ahora inexistente- que permita caracterizar el sistema laboral portuario, identificando de manera objetiva los problemas que afectan a la industria en este campo y cuáles podrían ser, efectivamente, los temas más relevantes.

Es habitual referirse a los trabajadores portuarios en función de los tipos de contrato que admite nuestra legislación. Existen los contratos denominados renta fija o variable (plazo fijo o indefinido) y los aplicables a los denominados trabajadores eventuales. Los trabajadores que nuestra legislación denomina eventuales son aquellos que se contratan por un determinado número de turnos, pudiendo ser incluso un solo turno. Dentro de esta categoría (eventuales) existe una modalidad que consiste en un acuerdo entre el empleador y un grupo de trabajadores, donde el primero debe asegurar, a todos los trabajadores del acuerdo, que mensualmente obtendrán como ingreso, al menos, el mínimo legal. Esta modalidad es conocida como CPPT (Contrato de Provisión de Puestos de Trabajo).

También es habitual que a la generalidad de los trabajadores denominados eventuales se le asocien adjetivos como “precariedad”, “incertidumbre”, “inestabilidad”, etc., y no pocos creen que el fin de esta modalidad contractual podría aportar a la estabilidad del sistema.

En este documento se analiza no solo el aspecto legal de los tipos de contrato, sino la realidad operativa de cada uno de ellos, sus niveles promedio de remuneración y los beneficios asociados. Las principales conclusiones son:

- Cuando se analiza en detalle la forma en que operan los distintos tipos de contrato es posible identificar cuatro categorías operativas de trabajadores eventuales, cada una de las cuales requiere un análisis particular y diferente del resto. Se han distinguido, en primer lugar, los trabajadores **ocasionales** y los **estacionales**, que en 2018 fueron 1.592, representando el **14,6%** de los trabajadores portuarios a nivel nacional. Ambas categorías tienen en la actividad portuaria un complemento de su ingreso principal y, en consecuencia, trabajan en este sector o bien muy pocos turnos/mes (ocasionales), o bien pocos meses del año (estacionales). Si bien su ingreso promedio es dos tercios del ingreso mínimo, lo que buscan estos trabajadores es flexibilidad para complementar su ingreso principal, y la encuentran en el sector portuario. Eliminar esta flexibilidad, como muchas veces se ha planteado, implicaría que

estos 1.592 trabajadores pierdan esta fuente adicional de ingreso, por cuanto no podrían asumir los compromisos que implica cualquiera de las restantes modalidades de contrato.

El resto de los trabajadores eventuales se han agrupado en **esporádicos** (que realizan entre 42 y 78 turnos distribuidos a lo largo del año, con un ingreso promedio mensual inferior al ingreso mínimo, de \$202.500, que representan al 9.8% de los trabajadores portuarios a nivel nacional) y **regulares** (que realizan ente 108 y 288 turnos distribuidos a lo largo del año y que representan el 4,0% de los trabajadores portuarios a nivel nacional).

**Trabajadores Portuarios por Tipo de Contrato.**

N° Trabajadores	N° Turnos Promedio	N° Trab. Socios	N° Trab. Resto	N° Trab. Total	%
Renta Fija	n.a.	1.148		1.148	10,5%
Renta Variable	n.a.	2.321		2.321	21,2%
Convenio CPPT	20,4 turnos/mes	3.577		3.577	32,7%
S/Información (1)	11,1 turnos/mes		797	797	7,3%
Eventuales Puros	1,0 a 24,0 turnos/año Ocasionales	623	700	1.323	12,1%
	3,5 a 6,5 turnos/mes Estacionales	197	72	269	2,5%
	3,5 a 6,5 turnos/mes Esporádicos	472	597	1.069	9,8%
	9,0 a 24,0 turnos/mes Regulares	433		433	4,0%
<b>Totales</b>		<b>8.771</b>	<b>2.166</b>	<b>10.937</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información Base de Datos Directemar y elaboración propia.

(1): corresponde a trabajadores contratados por empresas no socias de Campport (15 puertos) y que no es posible inferir su tipo de contrato.

- Los niveles de renta para todo el universo de trabajadores portuarios, así como los beneficios asociados a los contratos, aun para aquellos que la ley define como “eventuales”, son muy superiores a los promedios de la mayoría de las actividades del resto de la economía.

El 31,7% de todos los trabajadores portuarios, que corresponde a los contratados bajo la modalidad **renta fija o renta variable**, tiene ingresos promedio de \$1.166.565/mes; el 32,7%, que corresponde a los contratados bajo la modalidad CPPT, tiene ingresos promedio de \$918.000/mes; el 4,0% que corresponde a los denominados **regulares** (categoría de trabajador eventual), tiene ingresos promedio de \$649.058/mes; y un 7,3%, que corresponde a trabajadores contratados por empresas no socias de Campport, tiene ingresos promedio de \$499.500/mes. Estos trabajadores, sumados a los **ocasionales** y **estacionales** ya mencionados, representan el 90,2% de la totalidad de los trabajadores portuarios a nivel nacional. El 9,8% restante de los trabajadores portuarios a nivel nacional (**esporádicos**) está en una condición especial, es decir, que no siendo ocasionales ni estacionales, reciben un ingreso promedio equivalente a dos tercios del mínimo legal.

- No existen suficientes antecedentes que permitan saber si su actual condición es voluntaria o no. Tampoco se conoce qué porcentaje de la renta familiar

representa su ingreso en la actividad portuaria. De acuerdo con la encuesta “Caracterización de la Fuerza Laboral del Sector Marítimo Portuario (2018)<sup>1</sup>”, realizada en el marco del Programa Transforma Logística de Corfo, en adelante “la encuesta”, el tamaño promedio de los hogares de los trabajadores portuarios es 4,2 personas, de los cuales trabajan en promedio 2,6. **Por lo tanto, el ingreso del trabajador portuario no es el único ingreso del grupo familiar.**

- Además de las remuneraciones ya indicadas y al pago del 100% de las leyes sociales vigentes en Chile, es decir, AFP, Isapre, etc., existe un conjunto de beneficios adicionales asociados a los diferentes tipos de contratos, los cuales serán descritos en el transcurso de este informe.
- Según la encuesta, el 73% de los trabajadores está satisfecho o muy satisfecho con su actual nivel de remuneración; un 15,6% se declara neutro y solo el 11,3% se declara insatisfecho o muy insatisfecho, tema respecto del cual no hay diferencia según rangos de edad ni por tipo de contrato.
- Respecto de la estabilidad laboral, el 87,4% de los trabajadores con contrato indefinido se declara satisfecho o muy satisfecho, cifra que en el caso de los eventuales baja a un 46,2%. Esto indica que para los trabajadores portuarios eventuales la estabilidad laboral aparece como un factor más relevante que sus remuneraciones.
- Según la encuesta, el 74% de los trabajadores opina que al interior de los recintos portuarios existe un buen clima laboral. Asimismo, casi un 70% de los trabajadores estima que en la empresa a la cual prestan sus servicios existen instancias para conversar y mejorar las condiciones laborales. El 88,2% de los trabajadores declara pertenecer a algún sindicato, lo que supera ampliamente el promedio nacional del 20,6% de sindicalización.
- El 72,5% de los trabajadores señala que la empresa con la cual se relacionan laboralmente se preocupa por su salud y la seguridad en el trabajo. El 85,7% de los trabajadores indica que la empresa les ha informado de los riesgos de accidentes y enfermedades en el trabajo, y un 83,4% de los trabajadores señala que la empresa los ha capacitado sobre los riesgos existentes en su faena de trabajo.

**En virtud de lo anterior, es incorrecto caracterizar al sistema laboral portuario de “precario”, como muestran las cifras anteriores. Muchas acciones que suelen sugerirse para abordar esta supuesta “precariedad” son, en consecuencia, inadecuadas, e incluso podrían tener efectos contrarios a los que se pretende conseguir.**

---

1

Esta encuesta sólo es representativa para los trabajadores contratados por socios Camport.

## 1. Contexto

Durante el año 2018, el intercambio comercial de Chile ascendió a **US\$149.671 millones**<sup>2</sup>, con un crecimiento anual de 11,5%, su mayor valor desde el año 2013. El 95% de este intercambio comercial se realizó a través de nuestros puertos. Mantener la capacidad para atender el crecimiento de la demanda es vital para nuestro desarrollo, y para ello es clave hacer más eficientes y competitivas nuestras cadenas logísticas.

El sector portuario nacional está compuesto por: puertos públicos de uso público, puertos privados de uso público y puertos o muelles privados de uso privado; las distintas empresas que los administran, gestionan y operan; los trabajadores portuarios; las comunidades que habitan en el entorno de los puertos; las autoridades regulatorias, y otros actores.

En los últimos años, el sector portuario nacional ha abordado un conjunto de desafíos en materias como modernización laboral, seguridad, salud y gestión de riesgos, incluyendo el análisis sobre las nuevas competencias que se requerirán con miras a la automatización de algunas faenas operativas. Para que estos desafíos puedan abordarse mediante medidas concretas que nos permitan mayores niveles de eficiencia y competitividad en nuestras cadenas logísticas, es fundamental que exista un ambiente de colaboración entre empresas y trabajadores.

Históricamente, el sector portuario ha sido catalogado -por diversas razones- como “conflictivo”. De hecho, en diciembre del año pasado se produjo un prolongado bloqueo de accesos en el Puerto de Valparaíso por parte de trabajadores eventuales que tuvo amplia difusión en los medios de comunicación. Situaciones como la anterior se producen con cierta periodicidad, involucrando sobre todo a los denominados trabajadores portuarios “eventuales”. Como el sector portuario es estratégico para el país, ya que de su funcionamiento depende en buena medida su comercio exterior, los trabajadores portuarios disponen de una capacidad de presión comparativamente mayor respecto de los trabajadores de otros sectores de la economía.

Es usual, cuando se intenta caracterizar la situación laboral del sector portuario, escuchar calificativos como “incertidumbre laboral”, “precariedad”, “inestabilidad laboral”, “ingresos que no permiten la subsistencia de los trabajadores”, entre otros conceptos, básicamente refiriéndose a los trabajadores denominados “eventuales”.

Como respaldo de tales calificativos o afirmaciones se usan datos escasos, parciales, agregados y/o diversos, dependiendo de las fuentes disponibles. No existían, hasta la fecha, datos concretos y confiables que permitieran caracterizar en forma adecuada al sistema laboral portuario. Durante estos últimos meses, Camport y sus empresas socias han realizado un esfuerzo importante para construir una base de información para caracterizar al grupo de trabajadores portuarios que permita, por un lado, desmitificar afirmaciones erradas, y por otra, identificar de manera más objetiva los

---

2

Reporte Anual Comercio Exterior Chile 2018, DIRECON.

reales problemas que afectan a la industria y cuáles podrían ser, efectivamente, los trabajadores que podrían ser considerados vulnerables.

## 2. Situación Laboral del Trabajador Portuario

En la legislación laboral chilena, las características, funciones y condiciones contractuales bajo las cuales se desempeña el trabajador portuario se encuentran reguladas principalmente en el Libro I del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral, Título II de los Contratos Especiales, Capítulo III del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios Eventuales, artículos 133 al 145 del Código del Trabajo.

### Definición de Trabajador Portuario

El artículo 133 del Código del Trabajo define al trabajador portuario como “todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios”.

La misma disposición precisa que existen 4 tipos de trabajadores portuarios:

- los trabajadores permanentes con contrato indefinido
- los trabajadores permanentes a plazo fijo
- los trabajadores eventuales con Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo (CPPT)
- los trabajadores eventuales sin convenio

Adicionalmente, según el artículo 17 del Reglamento de Trabajo Portuario del Ministerio del Trabajo, de enero de 2000, podrán ser “*considerados trabajadores portuarios aquellos que previamente hayan aprobado de conformidad al respectivo reglamento el curso básico de faenas portuarias que dispone el artículo 133 del Código del Trabajo*”. Quienes hayan aprobado este curso se consideran **trabajadores portuarios matriculados**.

Del mismo modo, el artículo 21 estipula que “*el permiso de seguridad del trabajador portuario será de duración indefinida; sin embargo, el trabajador portuario deberá cada cinco años actualizar su vigencia mediante acreditación ante la autoridad marítima, de haber realizado un curso de actualización...*”. De esta manera, quienes cumplen con esta condición podrán ser considerados **trabajadores portuarios vigentes**.

Finalmente, en reiterados dictámenes<sup>3</sup>, la Dirección del Trabajo ha sostenido que la sola circunstancia de que un determinado trabajador labore al interior de los recintos portuarios **no es suficiente para calificar su labor como propia de trabajador portuario**, toda vez que, para desempeñar tales labores, requiere: a) Realizar funciones de carga y descarga de mercancías u otras faenas propias de la actividad

---

3

Dictámenes N°s 1539/90 de 17.05.02, 5174/346, de 11.12.2000, y 4413/172 de 22.10.2003.

portuaria; b) Que esta actividad la realicen en los recintos portuarios o a bordo de naves y artefactos navales en los puertos del territorio nacional; y c) Que cumplan con el curso básico de seguridad en las faenas portuarias realizado por un Organismo Técnico de Ejecución, autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo.

### Tipos de Contrato del Trabajador Portuario

Tal como se indicó, la legislación actual reconoce cuatro tipos de trabajadores portuarios y, en consecuencia, cuatro tipos de contratos, dos para los denominados “permanentes” y dos para los así llamados “eventuales”. El primero, denominado “Renta Fija”, es un contrato de tipo indefinido o con plazo fijo y cuya remuneración está determinada en el contrato. El segundo tipo de contrato, denominado “Renta Variable” o “Bono Turno” es similar al anterior (indefinido o plazo fijo) con la diferencia que la remuneración está constituida por una parte fija y otra variable, la cual depende de la cantidad de turnos realizados por el trabajador en el mes. Ambas modalidades son similares a las utilizadas en el resto de los sectores de nuestra economía.

A diferencia de otras actividades industriales, los puertos no son fábricas que operan en forma continua, con un horario prefijado y que producen determinada cantidad de bienes por unidad de tiempo. Un puerto es una instalación de servicios que tiene como objeto transferir diversos bienes desde una nave al frente de atraque y viceversa. **Los puertos, a diferencia de una fábrica, poseen “tiempos muertos” que corresponden al intervalo entre el zarpe de una nave y el arribo de la siguiente, intervalo que, a su vez, es variable en función de itinerarios de naves, condiciones climáticas, retrasos o cancelaciones de atraque en puertos previos o posteriores correspondientes a su itinerario, disponibilidad de sitios para atracar, autorizaciones de las capitanías de puerto, etc.** Dado el marco de acción vigente de cada uno de los agentes que intervienen en el proceso, los operadores de los puertos no tienen forma de incidir en minimizar esos tiempos, por cuanto ellos dependen de otros agentes o de factores exógenos a la actividad portuaria, más propios de las definiciones de las empresas navieras y otras situaciones como las descritas anteriormente. Existen puertos en los cuales los denominados “tiempos muertos” corresponden a horas, en otros a días, en otros semanas e incluso en algunos casos extremos, a meses.

Es por esta razón que desde los inicios de la actividad naviera y portuaria en el mundo, en todos los puertos han existido los denominados trabajadores “eventuales”. Estos trabajadores son contratados por una determinada cantidad de horas<sup>4</sup>, cuando efectivamente habrá una nave atracada, y la frecuencia con la cual son contratados dependerá obviamente de la cantidad y frecuencia de naves (como se dijo, en ventanas de baja predictibilidad en horizontes mayores de días o escasas semanas) que arriben a una determinada instalación.

Para los denominados trabajadores “eventuales”, nuestro marco legal define dos modalidades contractuales. La primera es un contrato de duración predeterminada,

---

4

En casi todos los puertos a nivel mundial, el trabajo diario se distribuye en 3 jornadas de 8 horas de duración cada una, denominados “turnos”.

que se suscribe al amparo de un acuerdo entre la empresa y un grupo de trabajadores organizado, denominado "Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo" (CPPT). En este tipo de contrato el empleador debe asegurar a todos los trabajadores adscritos al convenio que éstos realizarán mensualmente un número mínimo de turnos tales que les permita un ingreso superior al ingreso mínimo legal, o bien, si no los realizan, de todos modos cancelar su valor. La segunda modalidad contractual corresponde al denominado "Eventual Puro", en la cual se suscribe un contrato con cada trabajador individual por cada turno contratado, y su remuneración se cancela al final de cada turno.

Cabe mencionar que la Dirección del Trabajo ha indicado que la suscripción de los Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo (CPPT) no tiene como consecuencia la pérdida de la condición de trabajadores eventuales. De esta forma, su único efecto es garantizar a cada integrante del grupo de trabajadores un ingreso mínimo mensual por cada mes laborado -independiente de la cantidad real de turnos efectivamente laborados- y el acceso a puestos de trabajo, debiendo sujetarse dichos convenios a la regulación contenida en el artículo 142 del Código del Trabajo.

### 3. Cantidad de Trabajadores Portuarios e Ingresos Promedio

No es fácil definir el universo de los trabajadores portuarios, pues las estadísticas son escasas y en muchos casos inconsistentes. Sin embargo, todo trabajador portuario (eventual o permanente) requiere una tarjeta de acceso al recinto portuario, conocida como “carnet portuario, tarjeta portuaria o tarjeta roja”, cuyo otorgamiento y vigencia es controlada por Directemar. Asimismo, las empresas que operan en cada puerto deben obligatoriamente enviar a Directemar la “nombrada”, que corresponde a la nómina de trabajadores (RUT, nombre, función y lugar de trabajo) que trabajarán en el recinto portuario en un determinado turno. Según estadísticas de Directemar y datos de socios de Camport<sup>5</sup>, la evolución de la cantidad de trabajadores en el tiempo y su tipo de contrato es la siguiente:

**Cuadro N°1: Evolución del Total Nacional de Trabajadores Portuarios y Tipo de Contrato**

N° Trabajadores	2014	2015	2016	2017	2018
Matriculados	55.207	58.857	61.805	63.662	67.601
Vigentes	27.580	28.776	30.516	30.971	31.831
> 1 turno/año	8.191	8.353	8.830	8.953	10.937
Homb.-turno/año (3)	1.569.674	1.618.333	1.688.379	1.723.067	1.946.612
Renta Fija (1)	s/inf.				1.148
Renta Variable (1)					2.321
Convenio CPPT (1)					3.577
Eventuales Puros (1)					1.725
Resto (2)					2.166

Fuente: Boletín Estadístico Directemar e Información Socios de Camport

Nota (1): Información aportada por socios de Camport para sus instalaciones

Nota (2): La información del resto de las instalaciones se obtuvo de BD de Directemar

Nota (3): Para el año 2018 la cifra se obtuvo de la información indicada en Nota (2)

Respecto de las cifras anteriores, cabe señalar que la cantidad de personas matriculadas y vigentes no son indicadores relevantes al momento de caracterizar el sistema laboral portuario. Que una persona disponga del curso básico de seguridad y que su credencial esté vigente no significa que sea un trabajador portuario; puede cumplir ambos requisitos y no haber ingresado nunca a una instalación portuaria.

Lo relevante es, a partir del universo de personas habilitadas para trabajar en un puerto, cuántas realmente lo hacen. Esa cifra queda representada por la cantidad de trabajadores que ejecutó, en alguna instalación portuaria, más de un turno en un año. Esas personas son las que, en principio, se podría decir que en alguna medida trabajan y/o dependen de esta actividad.

La cantidad de personas que se corresponden con el criterio anterior pasó de 8.100 en 2014 a casi 9.000 en 2017. Para el año 2018 Camport estimó esa cantidad en 11.000 personas. Las cifras del 2014 al 2017 fueron calculadas y reportadas por

5

Socios de Camport administran y/u operan en terminales portuarios en los puertos de: Arica, Iquique, Angamos, TGN, Antofagasta, Coquimbo, Ventanas, Valparaíso, San Antonio, Panul, Coronel, Lirquén, San Vicente, Penco, Chacabuco y Punta Arenas.



Directemar en sus boletines estadísticos, utilizando como fuente de información las denominadas “nombradas”. Sin embargo, no todos los trabajadores portuarios están registrados en alguna nombrada; lo habitual es que éstos sean sólo los trabajadores eventuales (CPPT y eventuales puros) y lamentablemente no se aplica un criterio único a nivel nacional.

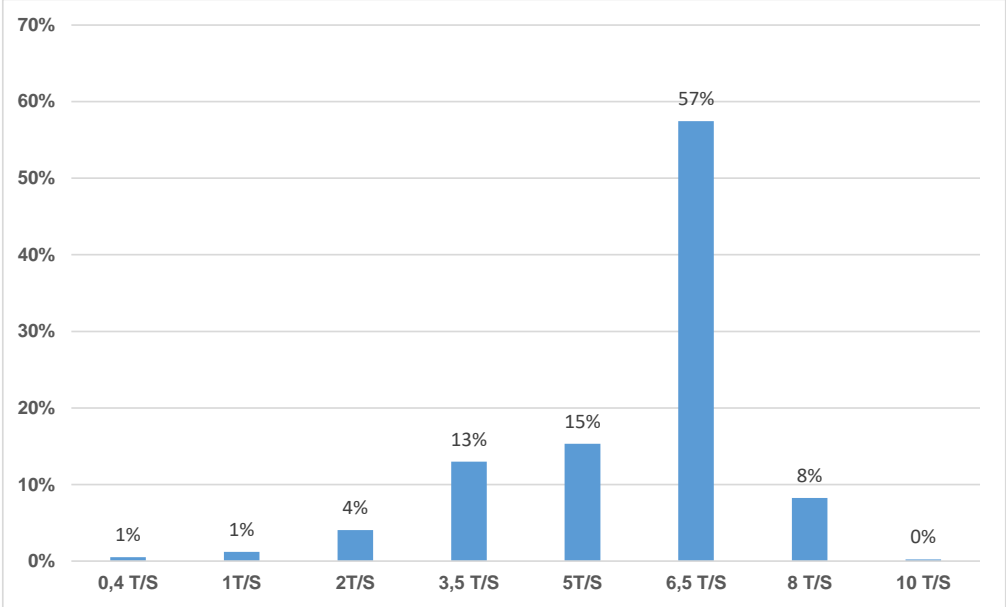
Por ese motivo, las cifras entre los años 2014 y 2017 podrían estar subestimadas. A diferencia de esos años, la información del año 2018 proviene de socios de Camport y la base de datos de Directemar y, por lo tanto, a nuestro juicio, la cifra de **11.000 trabajadores** es una estimación más adecuada de la cantidad de personas que se desempeñan actualmente en la actividad portuaria.

En términos gruesos, de las 11.000 personas que durante el 2018 ejecutaron en alguna instalación portuaria más de un turno en el año, 8.800 lo hicieron en instalaciones administradas por socios de Camport y 2.200 en los restantes 15 puertos del sistema portuario nacional.

No obstante, el ejercicio anterior es aún insuficiente como para tener una estimación razonable de la cantidad de trabajadores que dependen de la actividad portuaria. En efecto, si bien 11.000 trabajadores realizaron más de un turno durante el año 2018, esto no significa que todos ellos dependan exclusivamente de la actividad portuaria.

Así, para las instalaciones de **socios de Camport** se analizó la cantidad de turnos promedio por grupos de trabajadores durante el año 2018.

**Gráfico N° 1: Cantidad de Turnos Promedio/Semana 2018, Socios Camport Trabajadores Renta Fija y Renta Variable (3.469 trab.)**

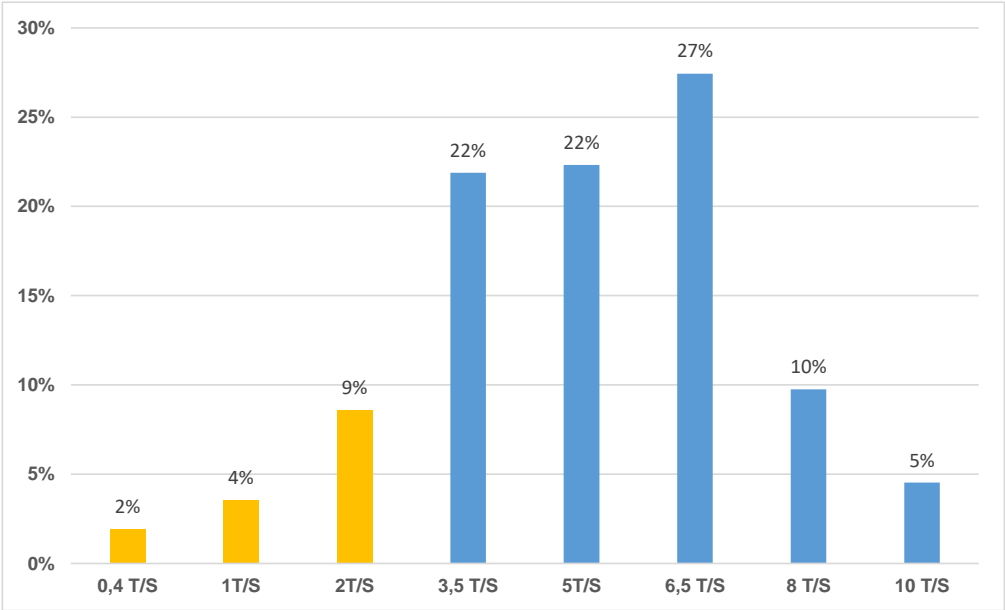


Fuente: Información Socios Camport. En eje “X” se indica la cantidad promedio de turnos/semana.

6  
 Patache, Tocopilla, Mejillones, Huasco/Guacolda, Chañaral, Caldera, Los Vilos, Quinteros, Talcahuano, Corral, Puerto Montt, Castro, Calbuco, Quellón y Puerto Natales.

En el caso de los trabajadores contratados bajo la modalidad de renta fija o renta variable, sólo el 6% del total realiza una cantidad considerada baja de turnos/semana. Ello se explica por permisos, vacaciones, licencias médicas, etc. Sin embargo, independientemente de la cantidad de turnos, todos ellos reciben la remuneración pactada en sus contratos, la que, en promedio, en las instalaciones administradas por socios de Camport, asciende a la suma de **\$ 1.166.565**.

**Gráfico N° 2: Cantidad de Turnos Promedio/Semana 2018, Socios Camport Trabajadores CPPT (3.577 trab.)**



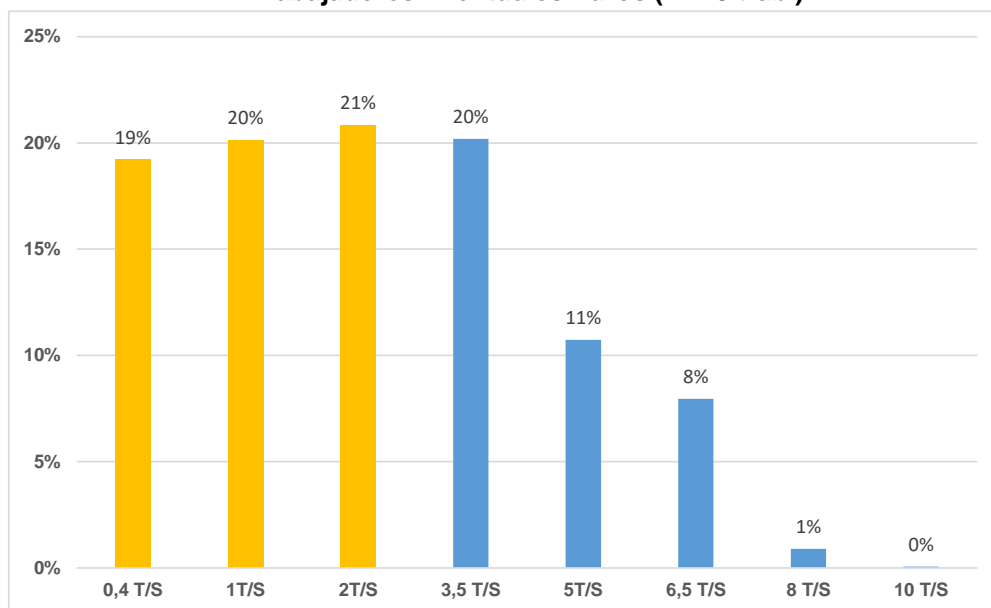
Fuente: Información Socios Camport. En eje "X" se indica la cantidad promedio de turnos/semana.

En el caso de los trabajadores con CPPT, existe la obligación por parte del empleador de asegurar, para todos los adscritos al convenio, el ingreso mínimo, independientemente de la cantidad de turnos realizados. En este caso, el 15% que realiza la menor cantidad turnos/semana recibe en promedio un ingreso mensual de \$ 344.118<sup>7</sup>. El 86% restante recibe en promedio ingresos mensuales entre **\$ 630.000** (3,5 turnos/semana) y **\$ 1.418.824** (8-10 turnos/semana).

7

El ingreso promedio por turno en las instalaciones administradas por socios de Camport es de \$ 45.000 y se consideran cuatro semanas en el mes.

**Gráfico N° 3: Cantidad de Turnos Promedio/Semana 2018, Socios Campport Trabajadores Eventuales Puros (1.725 trab.)**

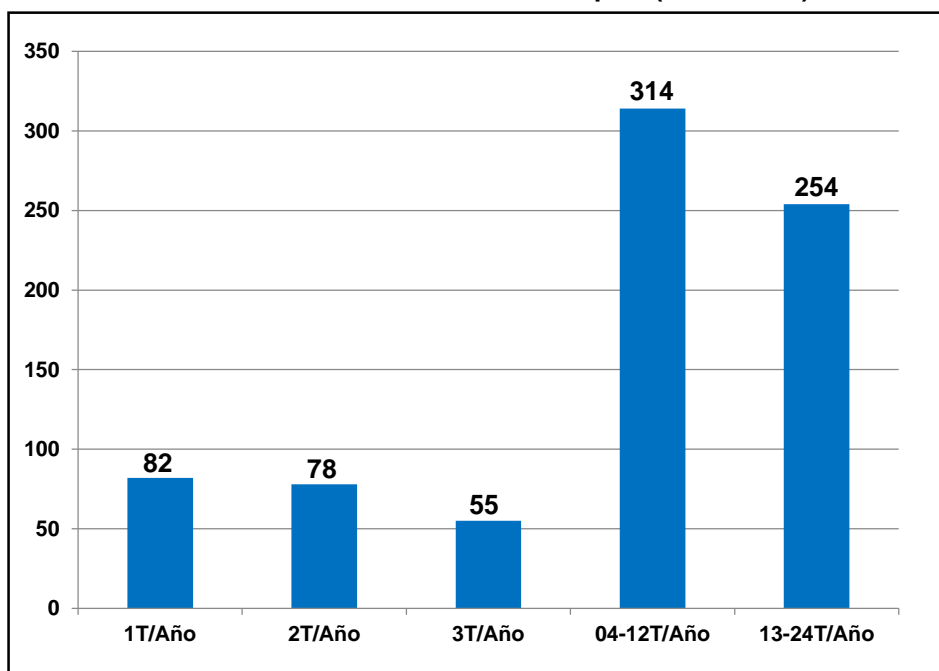


Fuente: Información Socios Campport. En eje "X" se indica la cantidad promedio de turnos/semana.

En el caso de los denominados eventuales puros, el 19% de los trabajadores realiza en promedio 0,4 turnos/semana y recibe en promedio un ingreso mensual de \$ 72.000. Un 20% realiza en promedio 1 turno/semana y recibe en promedio un ingreso mensual de \$ 180.000 y un 21% realiza en promedio 2 turnos/semana, recibiendo un ingreso promedio mensual de \$ 360.000. El 40% restante realiza en promedio entre 3,5 turnos por semana y 8 turnos por semana, obteniendo ingresos mensuales entre \$ 630.000 y \$ 1.418.824.

La situación del 60% (19% + 20% + 21%) de trabajadores eventuales puros, cuyos ingresos son inferiores al mínimo, requiere un análisis de mayor profundidad, para lo cual se reprocesaron los datos con mayor nivel de detalle.

**Gráfico N° 4.a: Cantidad de Turnos/Trab<sup>8</sup>. Eventuales Puros Año 2018  
Instalaciones de los Socios de Camport (2.170 Trab.)**



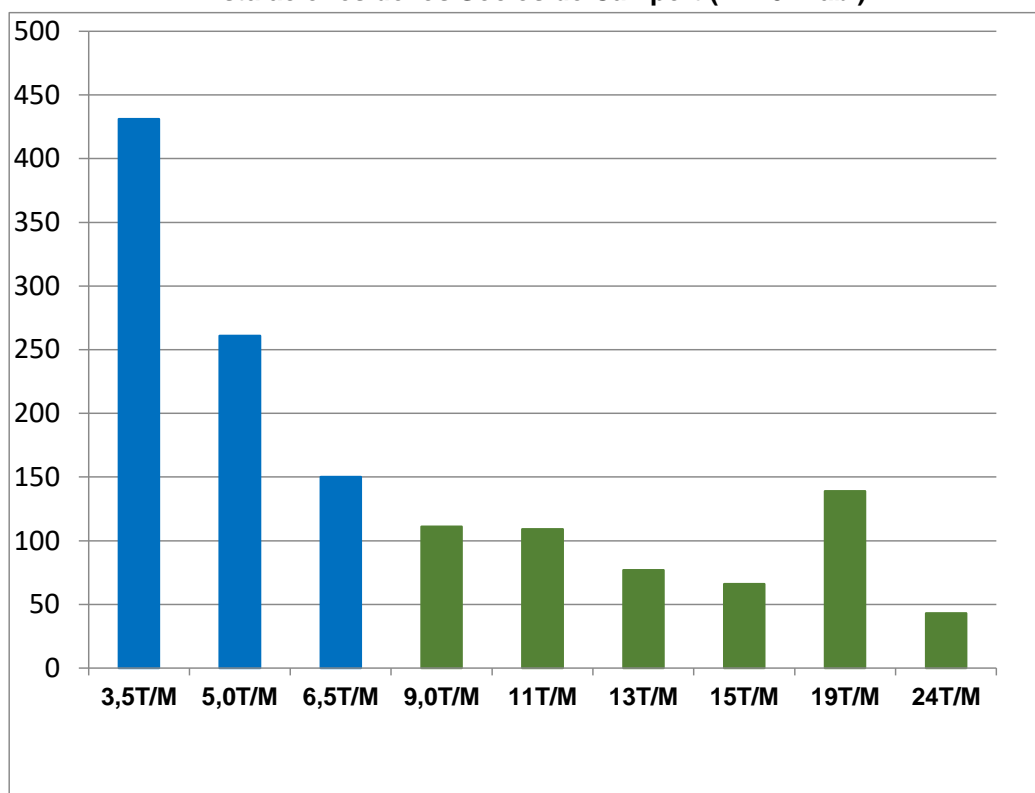
Fuente: Información Socios Camport.

El eje “y” corresponde a la cantidad de trabajadores y el eje “x” corresponde a la cantidad total de turnos efectuados en 2018 por ese número de trabajadores.

Al reprocesar los turnos con mayor detalle (gráficos 4.a, 4.b y 4.c), se observa que del total de trabajadores eventuales puros (2.170), 529 de ellos realizan entre 1 y 12 turnos/año y 254 realizan entre 13 y 24 turnos/año. Estos 783 trabajadores representan el 36,1% del total de trabajadores eventuales puros que trabajan en las instalaciones de socios Camport.

Este 36,1% de trabajadores eventuales, cuyos ingresos son inferiores al mínimo, tienen en el trabajo portuario un complemento de sus ingresos habituales. Este grupo debiera ser analizado en forma separada, ya que su sustento no depende exclusivamente del trabajo portuario. Para efectos de este informe, estos trabajadores se denominarán **ocasionales**.

**Gráfico N° 4.b: Cantidad de Turnos/Trab<sup>9</sup>. Eventuales Puros Año 2018  
Instalaciones de los Socios de Camport (2.170 Trab.)**

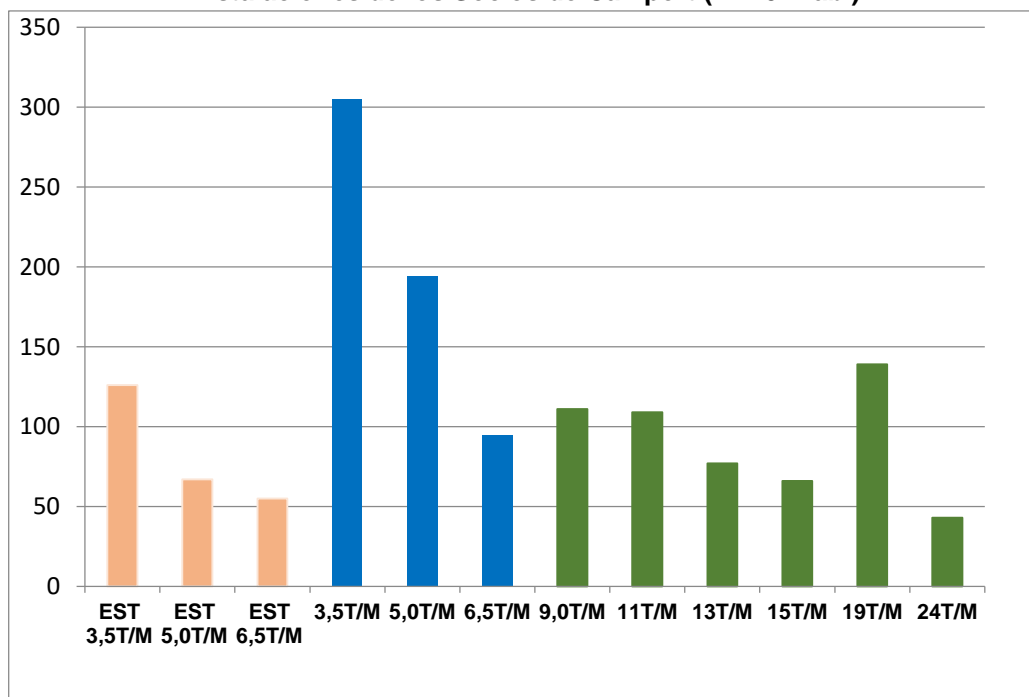


Fuente: Información Socios Camport.

Las barras de color azul muestran la cantidad de trabajadores que realizaron entre 3,5 turnos/mes hasta 6,5 turnos/mes (842 trabajadores) y las barras de color verde muestran la cantidad de trabajadores que realizaron más de 9 turnos/mes (545 trabajadores).

Sin embargo, al analizar con mayor detalle la distribución de los turnos en el año, vemos que, del total de trabajadores que realizan en promedio entre 3,5 turnos/mes y 6,5 turnos/mes, **248** de ellos **tienen sus turnos concentrados en 4 meses seguidos del año o menos**. Este grupo de trabajadores debe ser analizado en forma separada del resto, por cuanto su ingreso no depende únicamente del trabajo portuario. Estos trabajadores se agregan a la masa laboral disponible solo en los momentos de mayor demanda de la actividad portuaria en los distintos puertos del sistema, lo cual es razonable y adecuado, debido a factores de estacionalidad de la carga. Para efectos de este informe estos trabajadores se denominarán **estacionales**.

**Gráfico N° 4.c: Cantidad de Turnos/Trab<sup>10</sup>. Eventuales Puros Año 2018  
Instalaciones de los Socios de Camport (2.170 Trab.)**



Fuente: Información Socios Camport.

Por tanto, los 842 trabajadores que realizan entre 3,5 y 6,5 turnos promedio/año, se desagregan en **248 estacionales** y 594 eventuales puros.

Estos 248 trabajadores estacionales reciben en promedio \$ 205.600 en cada uno de los meses trabajados y representan el 11,4% de los trabajadores eventuales puros.

Los 594 trabajadores que representan el 27,4% del total de eventuales puros realizaron en el año entre 3,5 turnos/mes y 6,5 turnos/mes y sus ingresos mensuales estuvieron, en promedio, entre \$ 157.765 y \$ 292.235. Para efectos de este informe estos trabajadores se denominarán **esporádicos**.

Los 545 trabajadores restantes, que representan el 25,1% de los eventuales puros en las instalaciones de los socios, realizaron entre 9 y 24 turnos/mes, lo que les representó un ingreso mensual de entre \$ 405.000 y \$ 1.080.000 (por lo tanto, en su rango inferior, un ingreso superior al ingreso mínimo). Para efectos de este informe estos trabajadores se denominarán **regulares**.

En estos tres gráficos (4.a, 4.b y 4.c), están representados los 2.170 trabajadores que durante el 2018 estuvieron, en algún instante del tiempo, contratados en la categoría de eventuales puros en las instalaciones de socios de Camport, cifra que bajó a 1.725 al finalizar el año 2018, debido a que 445 de estos trabajadores cambiaron el tipo de contrato a CPPT o bien a renta variable.

10

La cantidad de trabajadores eventuales al final del año 2018 en las instalaciones de socios fue de 1.725. Sin embargo, a lo largo del año fueron 2.170 trabajadores los que tuvieron esa condición. La diferencia de 445 trabajadores se explica debido a que ellos cambiaron su tipo de contrato, pasando de eventuales puros a CPPT y/o Renta Variable.

En síntesis, de las 11.000 personas que durante el año 2018 efectuaron más de un turno en algunos de los puertos del sistema, el 31,7% está contratado por los socios de Camport bajo la modalidad de renta fija y/o variable, con rentas promedio de 1.166.565 \$/mes; un 32,7% está contratado por socios de Camport bajo la modalidad de CPPT con rentas promedio de 918.000 \$/mes; un 15,8% está contratado por socios de Camport bajo la modalidad de eventual (que incluye los ocasionales, los estacionales, los esporádicos y los regulares), y el 19,8% restante está contratado por los 15 puertos del sistema que no son socios de Camport.

**Cuadro N°2: Trabajadores Portuarios, Tipo de Contrato y Renta Promedio por Mes.**

N° Trabajadores	N° Turnos Promedio	N° Trab.	Porcentaje	Sueldo Prom. mes (\$)
> 1 turno/año		10.937		
Renta Fija	n.a.	1.148	10,5%	1.166.565
Renta Variable	n.a.	2.321	21,2%	
Convenio CPPT	20,4 turnos/mes	3.577	32,7%	918.000
Eventuales Puros	1,0 a 24,0 turnos/año <b>Ocasionales</b>	623	5,7%	n.a.
	3,5 a 6,5 turnos/mes <b>Estacionales</b>	197	1,8%	n.a.
	3,5 a 6,5 turnos/mes <b>Esporádicos</b>	472	4,3%	202.500
	9,0 a 24,0 turnos/mes <b>Regulares</b>	433	4,0%	649.058
Resto (1)		2.166	19,8%	n.a.

(1): No se conoce la modalidad contractual.

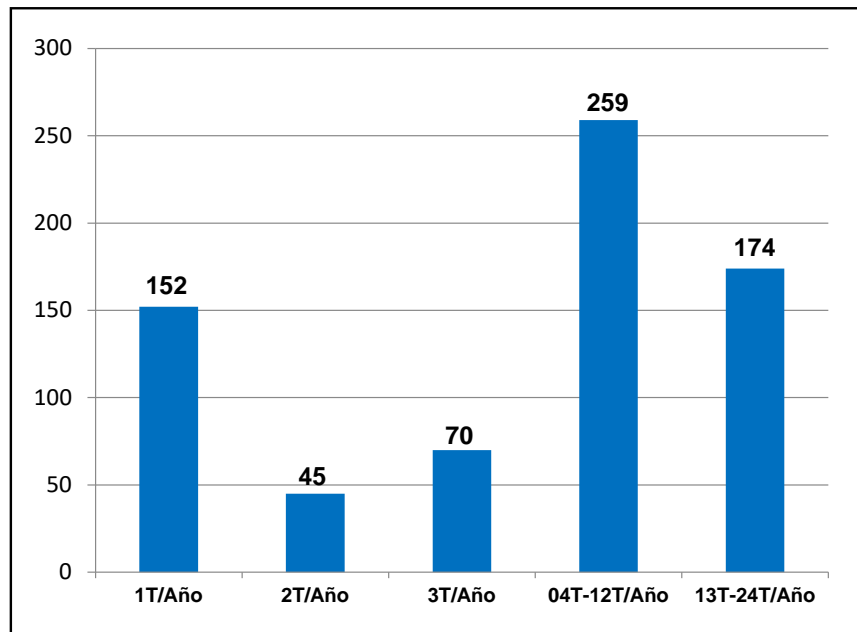
Del 15,8% de los eventuales contratados por socios, un **5,7% son ocasionales** (calculado sobre la base total de los trabajadores portuarios a nivel nacional) y realizan entre 1 y 24 turnos/año, con ingresos mensuales bajo el mínimo. **Un 1,8% son estacionales** y realizan entre 3,5 y 6,5 turnos promedio/mes, con ingreso mensual bajo el mínimo, pero estos turnos están concentrados en 4 meses o menos del año, que corresponden al peak de demanda en el sistema. **Ambos grupos de trabajadores acceden al trabajo portuario como una actividad complementaria anexa a su ingreso principal.**

Un **4,3% son esporádicos**, realizan entre 3,5 y 6,5 turnos/mes y su ingreso promedio mensual es de \$ 202.500, y finalmente, un **4,0% son regulares**, realizan entre 9 y 24 turnos/mes y tiene un ingreso promedio mensual de \$ 649.058.

En síntesis, un 4,3% de los trabajadores contratados por socios de Camport reciben un ingreso mensual que, dada la baja cantidad comparativa de turnos que realizan, resulta ser inferior al sueldo mínimo. Es de suponer que para poder satisfacer sus necesidades básicas estos trabajadores realizan actividades remuneradas adicionales o complementarias, o bien algún o algunos otro(s) integrante(s) de su grupo familiar aporta económicamente al ingreso familiar total. Respecto del 19,8% contratado por las empresas que **no son socias de Camport**, la única fuente disponible es la base de datos de Directemar, la cual registra todas aquellas personas que ingresan a

trabajar a los puertos; no obstante, no existe información sobre su modalidad contractual, ya que no es un dato que se registre.

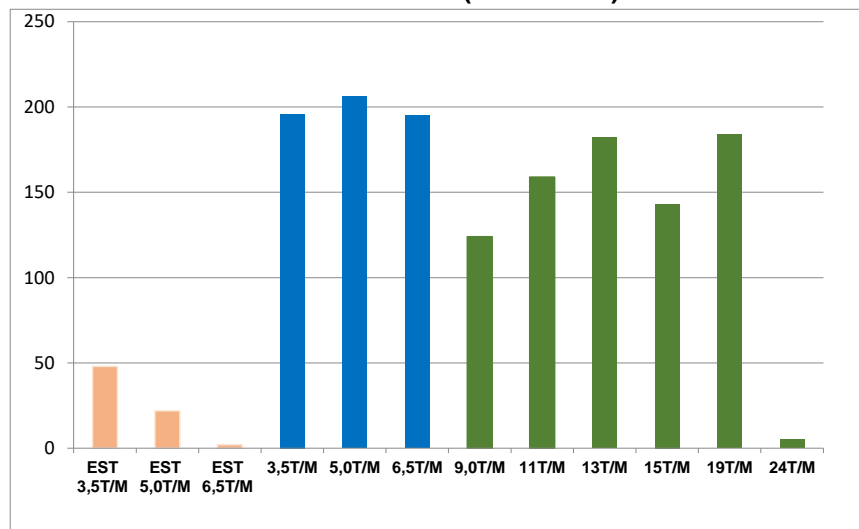
**Gráfico N° 5.a: Cantidad de Turnos/Trab. Año 2018  
Restantes 15 Puertos (2.166 Trab.)**



Fuente: Información Base de Datos Directemar.

En el caso de los restantes 15 puertos del sistema, existen **700 trabajadores ocasionales** (contratados por empresas no-Camport), que corresponden al 32% que realizaron entre 1 y 24 turnos durante el año 2018, y que presumiblemente están contratados bajo la modalidad de eventuales puros. Estos trabajadores también deberían ser analizados en forma desagregada, por cuanto la actividad portuaria es, necesariamente, un complemento de su trabajo habitual.

**Gráfico N° 5.b: Cantidad de Turnos/Trab. Año 2018  
Restantes 15 Puertos (2.166 Trab.)**



Fuente: Información Base de Datos Directemar.



**72 trabajadores son estacionales**, correspondiendo al 3,3%, y realizaron entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, pero concentrados en solo 4 meses del año o menos. **597 trabajadores serían esporádicos**, que representan el 27,6% y que realizaron entre 3,5 turnos/mes y 6,5 turnos/mes, distribuidos entre 10 y 12 meses del año. Con seguridad, por la distribución y/o cantidad de turnos, ambos grupos de trabajadores están contratados bajo la modalidad de eventual. Finalmente, hay 797 trabajadores que realizaron entre 9 turnos/mes y 24 turnos/mes, representando el 37% de este grupo, respecto de los cuales no existen antecedentes suficientes como para asumir un tipo de contrato determinado.

En todo caso, estos 15 puertos que no son socios Camport, por el tipo y cantidad de carga que movilizan, disponen probablemente de los más altos “tiempos muertos” del sistema, y en consecuencia son los que requieren en mayor medida de trabajadores eventuales, ya que, en caso contrario, por razones económicas, tendrían serias dificultades para operar a costos competitivos.

En resumen, y asumiendo los supuestos ya indicados respecto del tipo de contrato de los trabajadores portuarios que trabajan en instalaciones no socias de Camport, se puede construir el cuadro siguiente, **respecto de la totalidad de los trabajadores portuarios a nivel nacional.**

**Cuadro N°3: Trabajadores Portuarios por Tipo de Contrato.**

N° Trabajadores	N° Turnos Promedio	N° Trab. Socios	N° Trab. Resto	N° Trab. Total	%
Renta Fija	n.a.	1.148		1.148	10,5%
Renta Variable	n.a.	2.321		2.321	21,2%
Convenio CPPT	20,4 turnos/mes	3.577		3.577	32,7%
S/Información (1)	11,1 turnos/mes		797	797	7,3%
Eventuales Puros	1,0 a 24,0 turnos/año Ocasionales	623	700	1.323	12,1%
	3,5 a 6,5 turnos/mes Estacionales	197	72	269	2,5%
	3,5 a 6,5 turnos/mes Esporádicos	472	597	1.069	9,8%
	9,0 a 24,0 turnos/mes Regulares	433		433	4,0%
<b>Totales</b>		<b>8.771</b>	<b>2.166</b>	<b>10.937</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información Base de Datos Directemar y elaboración propia.

(1): corresponde a trabajadores contratados por empresas no socias de Camport (15 puertos) y que no es posible inferir su tipo de contrato.

#### **4. Beneficios de los Trabajadores Portuarios Eventuales**

Recordemos que los trabajadores portuarios eventuales se componen por aquellos que están contratados al amparo de un Convenio CPPT y los denominados eventuales puros, cuyos contratos son por turno.

Hemos escuchado por parte de diversos actores, incluyendo autoridades, que el origen de los problemas del sector portuario se derivaría de la “enorme” cantidad de trabajadores eventuales, dada la supuesta “precariedad” de sus contratos, la ausencia de beneficios, la falta de seguridad social, sin derecho a vacaciones, etc. Como ya vimos, es importante distinguir la denominación legal de determinadas figuras contractuales de su realidad operativa. Cuando analizamos la realidad operativa de estas figuras contractuales la situación es muy diferente.

Se recopiló entre los socios de Camport información respecto de las características de los contratos CPPT y eventuales puros, así como de los diferentes beneficios que se entregan. Si bien no hay una práctica común, ni menos una política concordada, se observa que existe un conjunto de beneficios que son comunes a todos los trabajadores, aun cuando su cuantía depende obviamente de la realidad económica de cada instalación. Buena parte de esta similitud obedece a las propias demandas de los trabajadores, que tienden a homogeneizarse a nivel de zonas del país, o incluso a nivel nacional.

En primer lugar, hay un conjunto de beneficios que son recibidos por el 100% de los trabajadores CPPT contratados por socios, no todos idénticos, por cuanto ello depende de las reales posibilidades de cada una de las instalaciones portuarias. Sin perjuicio de ello, todos los convenios se mantienen entre 2 a 3 años, todos reciben un recargo del valor del turno en días festivos y cuando llueve, ropa de trabajo y un bono de colación para los turnos nocturnos. Además, a todos ellos se les cancela el valor del turno cuando deben concurrir a actividades de capacitación. Reciben aguinaldo para fiestas patrias, tienen la posibilidad de préstamos blandos durante el año y cuentan con seguros colectivos de accidentes del trabajo.

La mayoría de ellos dispone de permiso para vacaciones financiado por las empresas, reciben aporte de la empresa para un paseo de fin de año, tienen fiesta de navidad, una cuota para cubrir gastos mortuorios, bono por término de negociación, bono de navidad, bono en marzo y beneficios de escolaridad para sus hijos. Finalmente, la mayoría de los sindicatos que agrupan a los trabajadores CPPT recibe aportes para el día del trabajador portuario, para navidad, para el aniversario del sindicato y para fiestas patrias. Todos estos beneficios son adicionales a su remuneración.

Los trabajadores CPPT contratados por los socios de Camport representan el 32,7% de la totalidad de los trabajadores portuarios a nivel nacional y tienen una renta promedio mensual que asciende a \$ 918.000. Si dividimos esta renta promedio mensual por la cantidad de horas laborales en un mes, que según la ley son 205 horas, tenemos un ingreso por hora que asciende a \$ 4.478.

Recientemente, el diario Las Ultimas Noticias publicó los datos de remuneraciones promedio por hora de las 209 ocupaciones más ejercidas en el país y que concentran

el 95% de los trabajadores en Chile. Estas cifras corresponden al Observatorio Laboral y para su elaboración se utilizó la Casen 2017<sup>11</sup>.

En el primer lugar de la lista de 209 ocupaciones están los Directores de Departamentos Financieros, seguidos de los Médicos, Odontólogos y Abogados en el cuarto lugar. En el lugar 54 están los representantes comerciales y técnicos en venta con un ingreso de \$ 4.568/hora, seguidos de los kinesiólogos con \$ 4.531/hora, luego deberían estar los trabajadores portuarios con CPPT, con \$ 4.478/hora, seguidos por los Capitanes de Naves, Oficiales de Cubierta y Prácticos con \$ 4.433/hora. En el lugar 70 están los técnicos electrónicos con \$ 3.850/hora, en el 84 están los mineros con \$ 3.285/hora, en el 94 los escultores, pintores y afines con \$3.112/hora y en el 99 los operarios de máquinas movimiento de tierras con \$ 2.885/hora. Cierran la lista los productores de carbón vegetal y afines con \$ 1.002/hora.

Las cifras anteriores permiten entregar un contexto para el análisis de las remuneraciones y beneficios otorgados a los trabajadores portuarios en relación con el resto de las actividades del país.

Respecto de los beneficios de los trabajadores eventuales, el 100% de ellos tiene un recargo del valor del turno en días festivos, un bono de colación en horario nocturno, seguros colectivos de accidentes del trabajo y paseo de fin de año financiado por la empresa. Además, se les cancela el valor del turno cuando deben asistir a capacitaciones gestionadas por la empresa y cuentan con seguros de accidentes personales y de vida. Al igual que en el caso anterior, la magnitud de estos beneficios depende de la situación particular de las empresas.

La mayoría de ellos recibe además un recargo del valor del turno en caso de lluvias, ropa de trabajo, reajuste IPC del valor turno, recargo por horas extraordinarias, pago del turno completo cuando son citados a trabajar y el turno se suspende por alguna razón, bono de fiestas patrias, acceso a préstamos blandos, acceso a préstamos médicos para el trabajador y/o sus cargas, fiesta de navidad, aguinaldo para navidad y aportes al Sindicato en fechas especiales.

En el caso de los trabajadores eventuales puros, sus beneficios son inferiores a los contratados bajo la modalidad de CPPT; sin embargo, esta realidad no podría ser catalogada como “precaria”, “ausencia casi total de beneficios”, “sin seguridad social”, etc. Cabe recordar que, aun cuando los contratos para los trabajadores eventuales puros se firman y finiquitan al comienzo y al final de cada turno, todos ellos sin excepción consideran el pago (proporcional) del 100% de las leyes sociales vigentes en Chile, es decir, AFP, Isapre o Fonasa, etc.

---

11

Diario Las Últimas Noticias, edición jueves 28 de marzo del 2019.

## 5. Encuesta de Caracterización del Trabajador Portuario

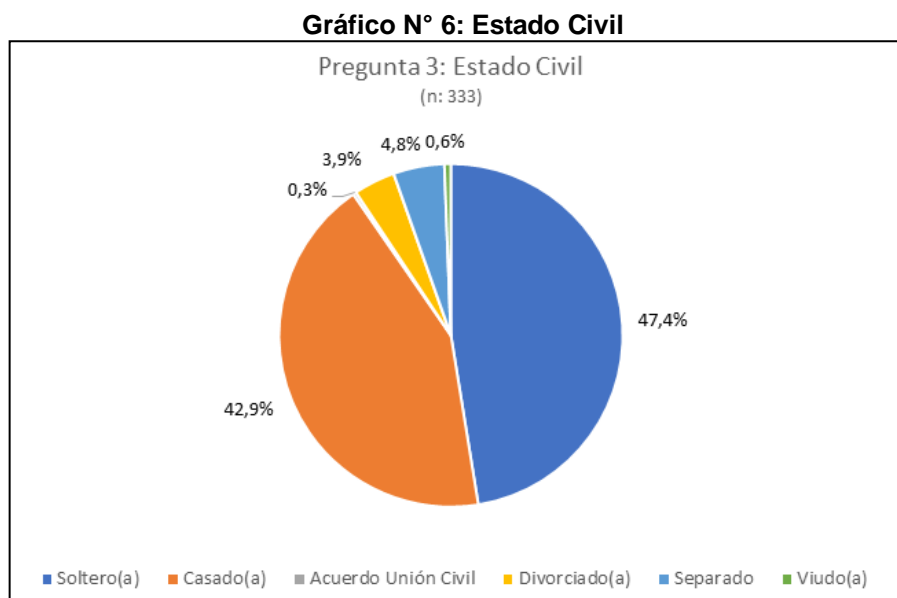
Durante el año 2018, en el marco del Programa Transforma Logística, CORFO licitó a través de CODESSER<sup>12</sup> la realización del estudio denominado “Caracterización de la Fuerza Laboral del Sector Marítimo Portuario”, el cual contó con cofinanciamiento de Camport y fue adjudicado mediante licitación a la empresa Estudios y Consultoría Focus. El propósito de ese estudio fue realizar una prospección y caracterización estadística de la fuerza laboral del sector portuario, e indagar la percepción de los trabajadores en relación a la calidad del empleo y a las expectativas de desarrollo profesional.

La metodología utilizada para abordar el estudio consistió en la aplicación de una encuesta a 340 trabajadores portuarios, 9 entrevistas en profundidad a agentes relevantes del sector y 6 focus group con trabajadores de Arica, Iquique, San Antonio y Coronel. El diseño de la encuesta permite asegurar un nivel de confianza del 95%.

Los resultados que mostraremos a continuación sólo representan la situación de trabajadores contratados por empresas socias de Camport y específicamente, aquellos que realizaron, entre julio 2016 y junio 2017, en promedio, 8 o más turnos/mes.

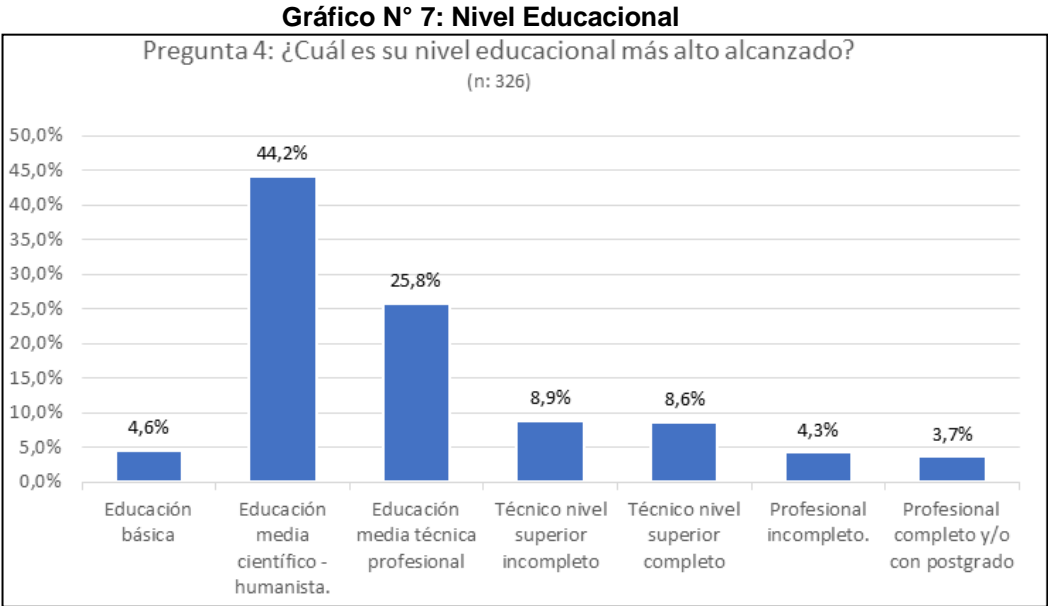
### 5.1 Resultados: Caracterización Sociodemográfica y Laboral

Para el universo que representa la encuesta, el 89,2% de los trabajadores son de sexo masculino y el 10,8% son de sexo femenino. La edad promedio es de 42 años y su estado civil se muestra en el gráfico N° 6.



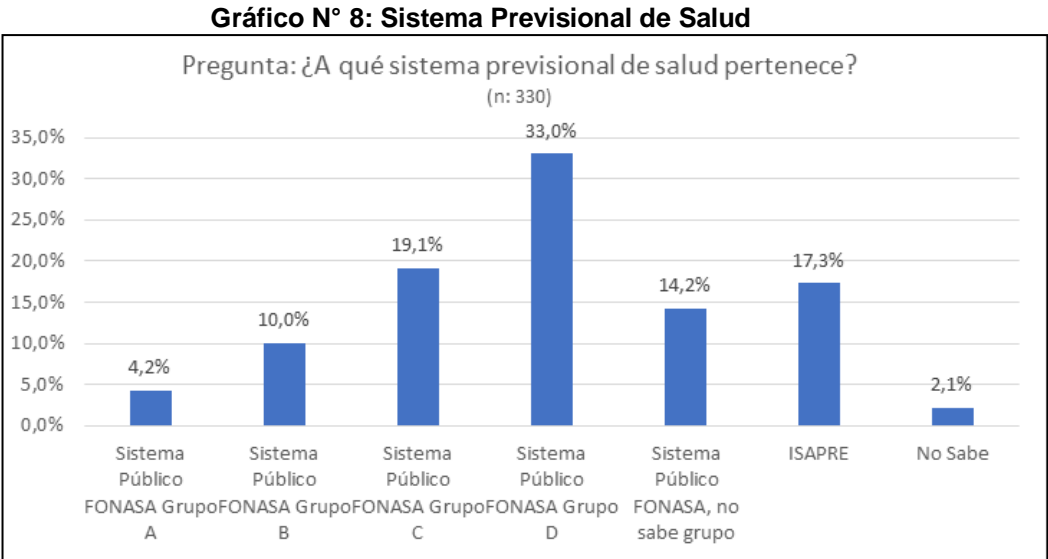
Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

El promedio del tamaño de los hogares es de 4,2 personas, de las cuales trabajan en promedio 2,6. **Por lo tanto, el ingreso del trabajador portuario no es el único ingreso del grupo familiar.** Respecto de su nivel educacional, sólo el 4,6% llegó hasta educación básica, el 95,4% restante no sólo terminó la educación media, sino que continuó con estudios superiores, como se detalla en el gráfico N° 7. Además, el nivel educacional del trabajador portuario es superior al promedio que entrega la Casen 2015, para las zonas geográficas representadas en la encuesta.



Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

El 17,3% de los trabajadores portuarios está afiliado a alguna Isapre, el 80,6% está afiliado a Fonasa y sólo el 2,1% no sabe si pertenece a algún sistema, como se observa en el gráfico N° 8.



Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

Si comparamos este resultado con los valores de la Casen 2015 para las zonas representadas por la encuesta (cuadro N° 4), se observa que las cifras son bastante similares, es decir, en promedio, no existe diferencia entre el trabajador portuario y el resto de la masa laboral. Es más, el porcentaje de trabajadores portuarios afiliados a Isapre sólo es inferior al promedio de la Casen en la macrozona norte, mientras que en las dos restantes es muy superior.

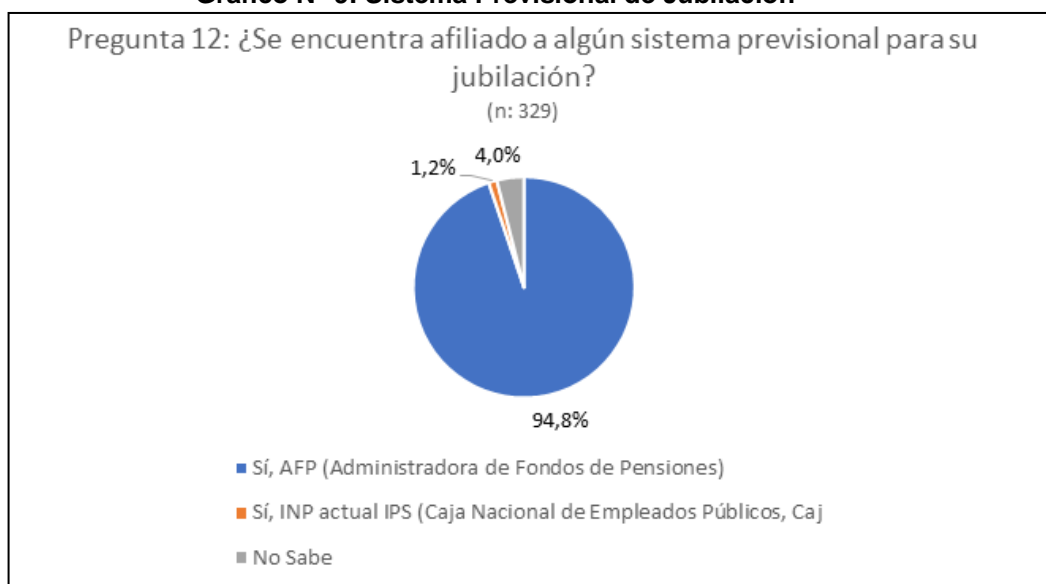
**Cuadro N° 4: Comparación Trabajador Portuario con Casen 2015  
Sistema Previsional de Salud**

Sistema Previsional	Macrozona Norte		Macrozona Centro		Macrozona Sur	
	n: 125		n: 118		n: 87	
	Encuesta	CASEN	Encuesta	CASEN	Encuesta	CASEN
Sistema Público FONASA Grupo A	6,40%	16,70%	2,50%	21,60%	3,40%	23,10%
Sistema Público FONASA Grupo B	10,40%	21,90%	13,60%	34,90%	4,60%	33,60%
Sistema Público FONASA Grupo C	21,60%	11,90%	16,90%	14,20%	18,40%	18,20%
Sistema Público FONASA Grupo D	32,80%	11,20%	36,40%	11,70%	28,70%	12,80%
Sistema Público FONASA, no sabe grupo	11,20%	7,80%	10,20%	2,20%	24,10%	1,30%
FF.AA y de Orden	0,00%	3,00%	0,00%	3,40%	0,00%	3,60%
ISAPRE	16,00%	17,90%	17,80%	8,70%	18,40%	4,10%
Ninguno	0,00%	4,50%	0,00%	1,80%	0,00%	2,30%
Otro Sistema	0,00%	1,40%	0,00%	0,20%	0,00%	0,30%
No Sabe	1,60%	3,60%	2,50%	1,30%	2,30%	0,80%

Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

Respecto de las pensiones, solo el 4,0% indica no saber si está afiliado a algún sistema, el 95% cotiza en el sistema de AFP y el 1% restante en el IPS.

**Gráfico N° 9: Sistema Previsional de Jubilación**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

Si comparamos la realidad del trabajador portuario con los promedios de la Casen 2015 para las zonas geográficas consideradas en la encuesta, vemos que en promedio su situación es muy superior al resto de la población, donde, a nivel de macrozonas, existe entre un 30% a 50% de la población que no pertenece a ningún sistema previsional.

**Cuadro N° 5: Comparación Trabajador Portuario con Casen 2015 Sistema Previsional de Jubilación**

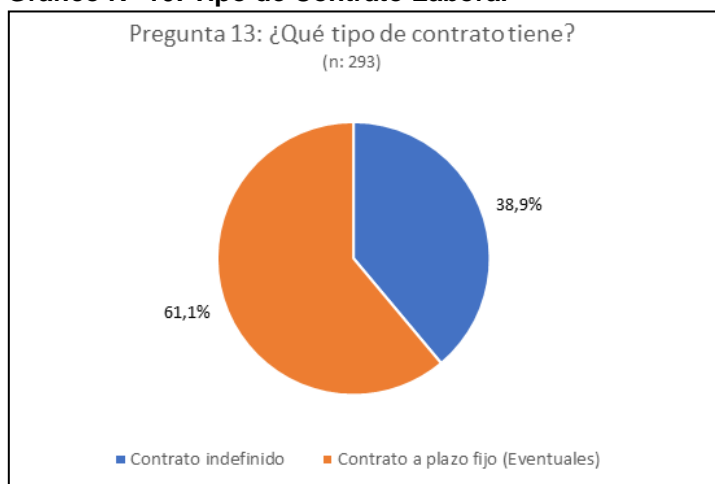
Sistema Previsional de Jubilación	Macrozona Norte		Macrozona Centro		Macrozona Sur	
	n: 126		n: 117		n: 86	
	Encuesta	Casen	Encuesta	Casen	Encuesta	Casen
Sí, AFP (Adm. de Fondos de Pensiones)	93,70%	63%	94,00%	49%	97,70%	49%
Sí, INP actual IPS (Caja Nac. Emp. Púb.)	1,60%	1,40%	0,90%	0,10%	1,20%	0,20%
Sí, CAPREDENA	0,00%	2,00%	0,00%	0,40%	0,00%	0,50%
Sí, DIPRECA	0,00%	0,50%	0,00%	0,30%	0,00%	0,90%
No está afiliado	0,00%	31,00%	0,00%	49,30%	0,00%	48,80%
No Sabe	4,80%	2,10%	5,10%	0,50%	1,20%	0,60%

Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

## 5.2 Resultados: Caracterización Laboral

De la muestra se observa que el 40% de los trabajadores (entre julio de 2016 y junio de 2017) tuvieron contrato indefinido, y el 60% a plazo fijo (eventuales). Los contratos de tipo indefinido, corresponden en la encuesta a los contratos “Renta Fija” y “Renta Variable”. Los contratos a plazo fijo corresponden a CPPT y eventuales sin CPPT. En las instalaciones administradas por socios de Camport, al año 2018, los trabajadores con contrato indefinido fueron 3.469 y representaron el 39,6% del total de trabajadores que trabajaron en las instalaciones de los socios de Camport.

**Gráfico N° 10: Tipo de Contrato Laboral**

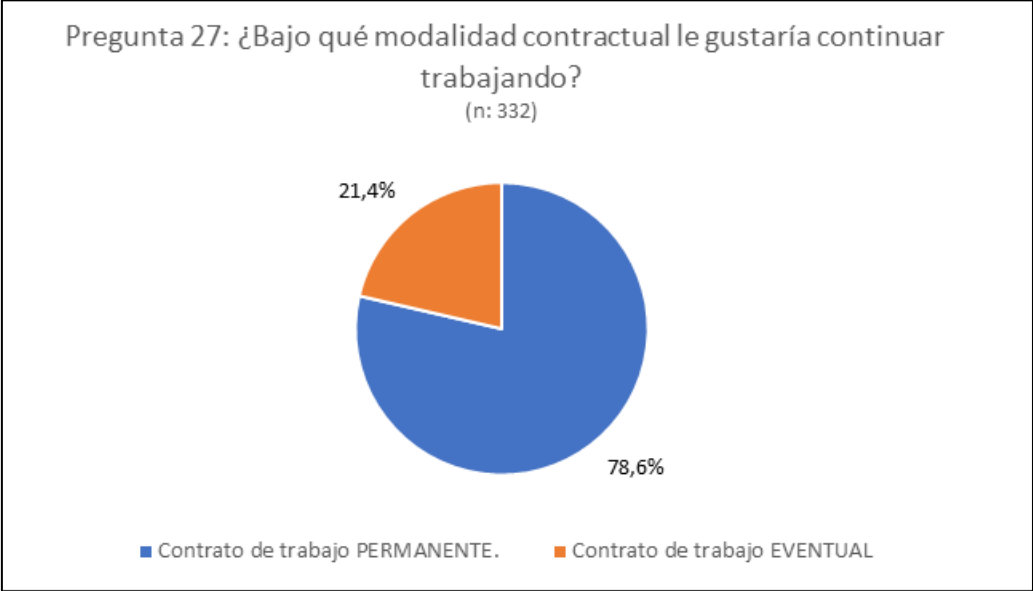


Por otra parte, los trabajadores con contrato a plazo fijo, CPPT y eventuales puros, fueron 3.577 y 1.725 durante el 2018, respectivamente, representando el 40,8% y 19,7% del total de trabajadores en las instalaciones de socios de Camport. Los porcentajes agregados no han variado en forma importante en los últimos años.

Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

Al preguntar por el tipo de contrato que desearían, un 78,6% desea un contrato de renta fija o variable y un 21,4% desea mantener su condición de eventual.

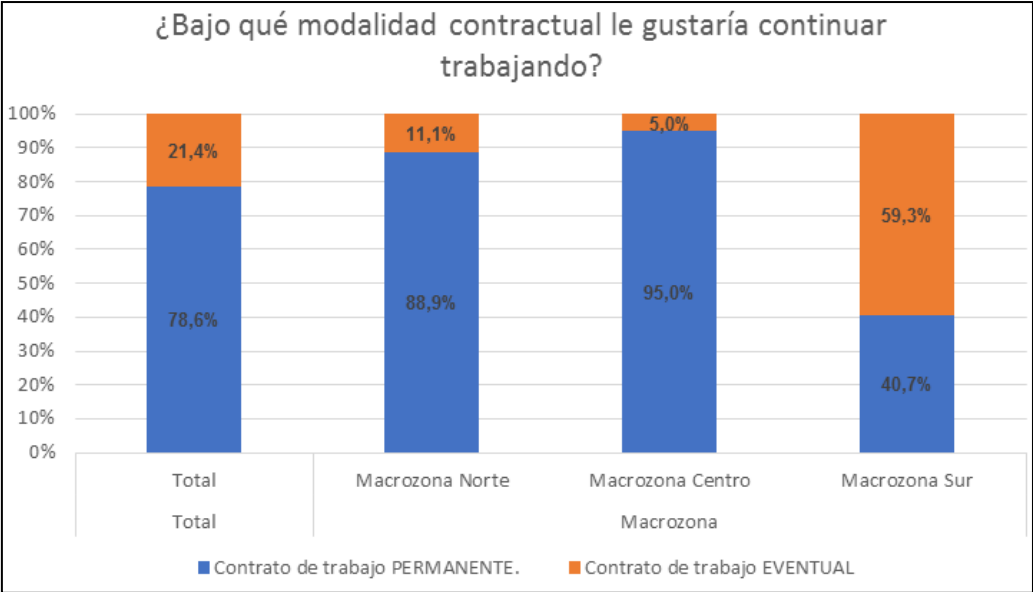
**Gráfico N° 11: Qué Tipo de Contrato Laboral Desearía**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral.

Sin embargo, si desagregamos los datos según las tres macrozonas, en la macrozona sur casi el 60% de los trabajadores desea seguir contratado bajo la modalidad de eventual.

**Gráfico N° 12: Qué Tipo de Contrato Laboral Desearía Desagregado por Macrozona**

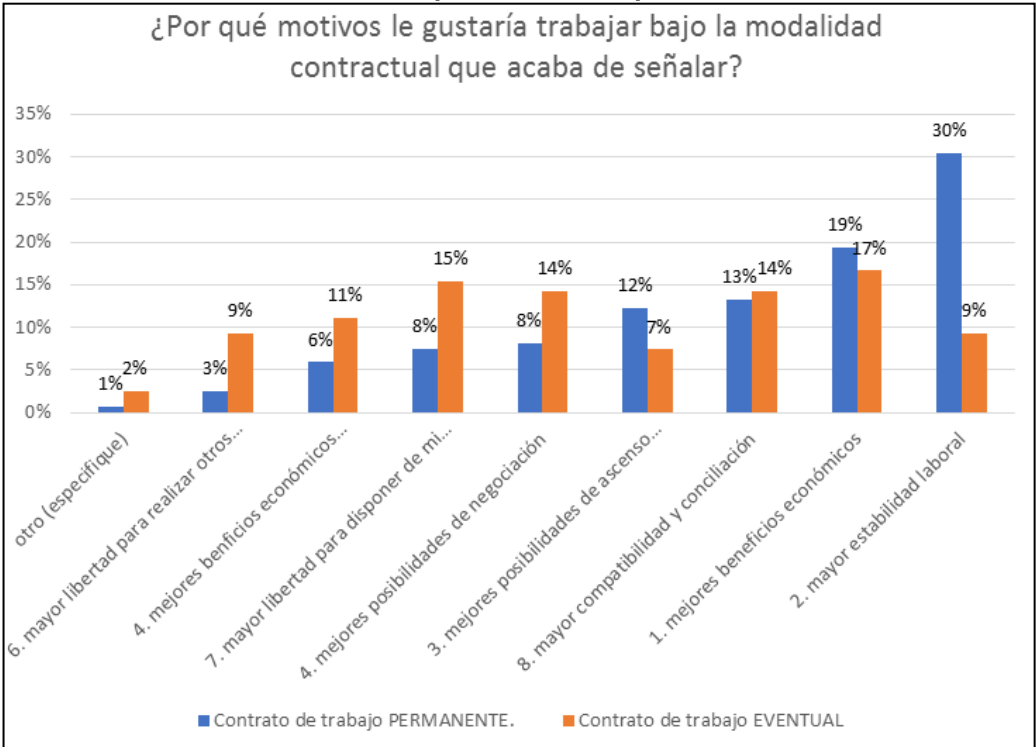


Fuente: Estudio Caracterización Laboral.



Cuando se consulta respecto de las razones para el deseo de cambio a contrato indefinido, el 30% indica que lo hacen por expectativa de mayor estabilidad laboral y el 19% porque obtendrían mayores beneficios económicos. De los que prefieren un contrato eventual, un 17% indica que es por mayores beneficios económicos y un 15% es por mayor libertad para disponer de tiempo.

**Gráfico N° 13: Motivo para Cambiar Tipo de Contrato**



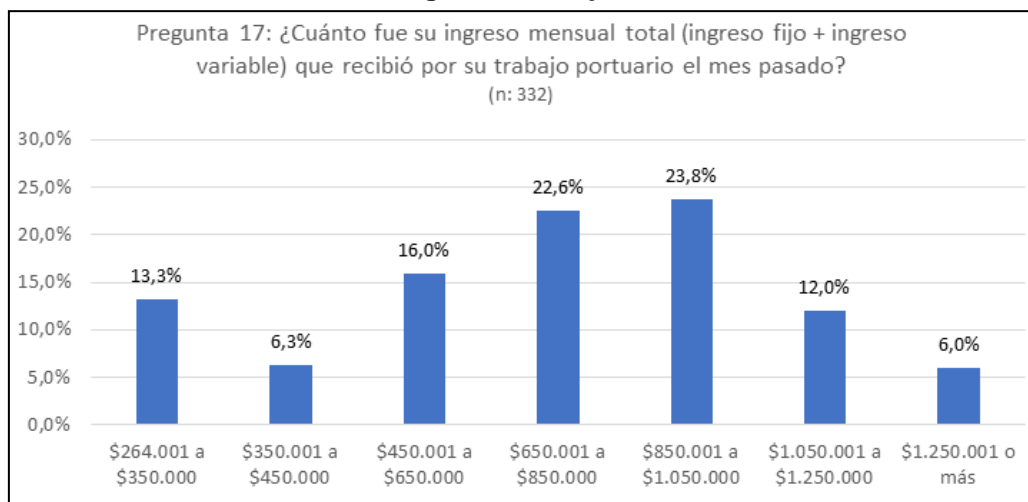
Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Hasta aquí, hemos visto el tipo de contrato existente y el que desearían. **A diferencia de lo que se podía haber esperado, en la macrozona sur el 60% de los trabajadores desea mantener su contrato como eventual.**

La respuesta a la pregunta sobre los ingresos de una persona merece un comentario. En general, las personas tendemos a indicar una cifra menor que la real, fenómeno que se produce a nivel mundial y respecto del cual se han desarrollado varias metodologías que permiten minimizar este sub-reportaje, o bien corregirlo una vez realizada la encuesta. En este caso, al momento de preguntar por los ingresos se definieron rangos, sin explicitar si se trataba de ingresos líquidos o brutos. Por la forma de estructurar la pregunta, suponemos que los trabajadores respondieron respecto de su ingreso líquido, que es el que perciben en el pago y el que retienen en su memoria.

El ingreso promedio de los trabajadores portuarios de la muestra es de \$ 755.212<sup>13</sup>. Sin embargo, si aislamos del análisis al 13,3% de menores ingresos, ya que, como vimos, se trataría de trabajadores que tienen a la actividad portuaria como un complemento de sus ingresos principales, el ingreso promedio del 86,7% de los trabajadores representados en la encuesta sería de \$ 833.060. Cabe recordar que estas cifras incluyen a los trabajadores permanentes (40% del total) y eventuales (60% del total).

**Gráfico N° 14: Ingresos Trabajador Portuario**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Si comparamos esta información con la Casen 2015, vemos que el ingreso promedio del trabajador portuario en la macrozona norte es un 19% más alto que el promedio de los trabajadores. En la macrozona centro es un 36% más alto y en la macrozona sur es un 66% más alto.

**Cuadro N° 6: Comparación Ingresos Trabajador Portuario con Casen 2015**

Tramo de Ingreso	Macrozona Norte		Macrozona Centro		Macrozona Sur	
	n: 126		n: 119		n: 87	
	Encuesta	CASEN	Encuesta	CASEN	Encuesta	CASEN
<b>\$264.001 a \$350.000</b>	15,10%	25,80%	14,30%	32,70%	9,20%	38,10%
<b>\$350.001 a \$450.000</b>	4,80%	18,50%	6,70%	20,60%	8,00%	23,50%
<b>\$450.001 a \$650.000</b>	12,70%	21,10%	18,50%	22,00%	17,20%	21,00%
<b>\$650.001 a \$850.000</b>	31,00%	11,40%	19,30%	10,60%	14,90%	8,10%
<b>\$850.001 a \$1.050.000</b>	20,60%	7,60%	25,20%	4,90%	26,40%	4,50%
<b>\$1.050.001 a \$1.250.000</b>	11,90%	3,70%	10,90%	2,30%	13,80%	2,00%
<b>\$1.250.001 o más</b>	4,00%	12,00%	5,00%	7,00%	10,30%	2,90%
<b>Promedio Ponderado</b>	<b>754.457</b>	<b>631.506</b>	<b>749.451</b>	<b>550.789</b>	<b>815.144</b>	<b>492.117</b>

Fuente: Estudio Caracterización Laboral

13

Para calcular los ingresos promedio se tomó como representativo el promedio de cada rango y para el rango más alto, se consideró un ingreso promedio de \$ 1.350.000.

Si desagregamos los ingresos de los trabajadores de la muestra según su tipo de contrato (Fijos y Eventuales), el ingreso promedio de los trabajadores con contrato renta fija o bono turno es de \$ 990.850 y para los trabajadores con CPPT o contrato por turno es de \$ 702.191, el que actualizado a diciembre del 2018 equivale a \$ 727.470.

**Cuadro N° 7: Ingresos Promedio Trabajador Portuario  
Por Tipo de Contrato**

Tipo Contrato	Porcentaje Trabajadores por Rango Ingreso Mensual				Ing. Prom. Mes
	\$ 307.000	\$ 500.000	\$ 850.000	\$ 1.350.000	
Fijos	0,0%	9,9%	55,0%	35,1%	\$ 990.850
Eventuales	16,3%	29,8%	44,9%	9,0%	\$ 702.191

Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Cabe señalar que esta información de la encuesta es consistente con la reportada por socios de Camport. Según la información reportada por socios, del universo de trabajadores eventuales que están representados en esta encuesta, el ingreso promedio de los CPPT y eventuales puros es de \$ 790.810. No se consideran en el promedio anterior los trabajadores que realizan entre 1 y 24 turnos/año, dado que como se indicó, la actividad portuaria no constituye su ingreso principal.

Finalmente, en promedio, los trabajadores portuarios de la muestra comenzaron a trabajar en el sector en el año 2006, y en su actual empresa, en promedio, se iniciaron en el año 2010. Por lo tanto, se trata de trabajadores que tienen alrededor de 12 años de trayectoria en el sector y casi 9 años en su empresa actual.

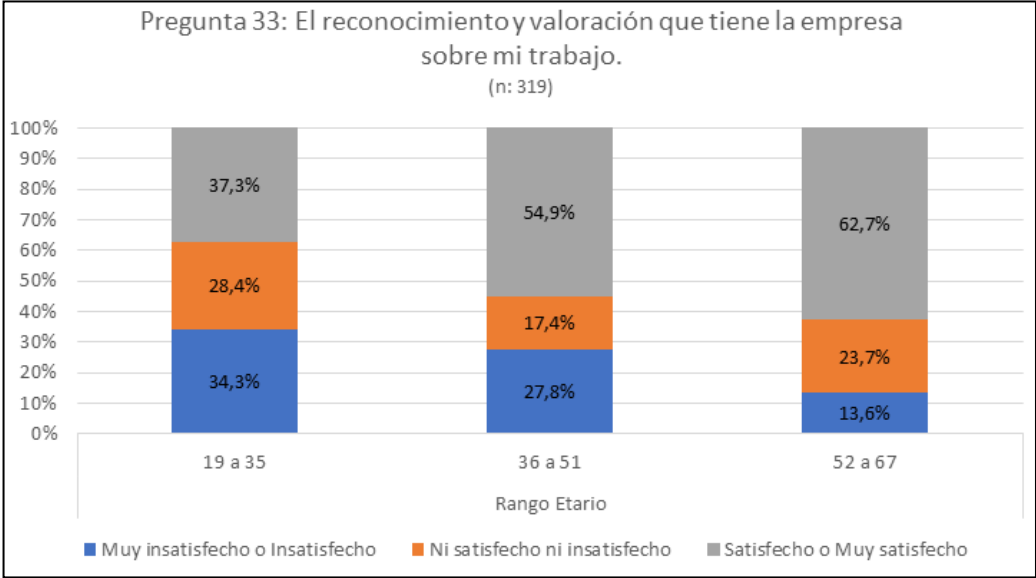
Cerca del 50% de los trabajadores proviene de un trabajo dependiente no portuario, lo cual revela una tendencia a captar mano de obra de otros rubros. Esto, sumado a la información de los focus group, relativo a los altos niveles de remuneraciones percibidos en el sector, indica que el trabajo portuario es un rubro atractivo en términos laborales.

### **5.3 Resultados: Clima Laboral y Reconocimiento**

El 95% de los encuestados considera que sus conocimientos y experiencia son un aporte para la empresa, lo cual colabora en la percepción de un buen clima laboral, ya que el reconocimiento es un elemento central de éste. Por otra parte, el 51,4% de los trabajadores afirma que la empresa valora y reconoce su trabajo; un 21,6% se declara neutro (ni satisfecho ni insatisfecho) y el 27% restante se declara insatisfecho o muy insatisfecho.

Al desagregar según rango etario (ver gráfico N° 15), vemos que la percepción de un mayor nivel de reconocimiento y valoración del trabajo está en relación directa con la edad. Mientras mayor es la edad del trabajador, éste percibe una mayor valoración y reconocimiento de su trabajo por parte de la empresa.

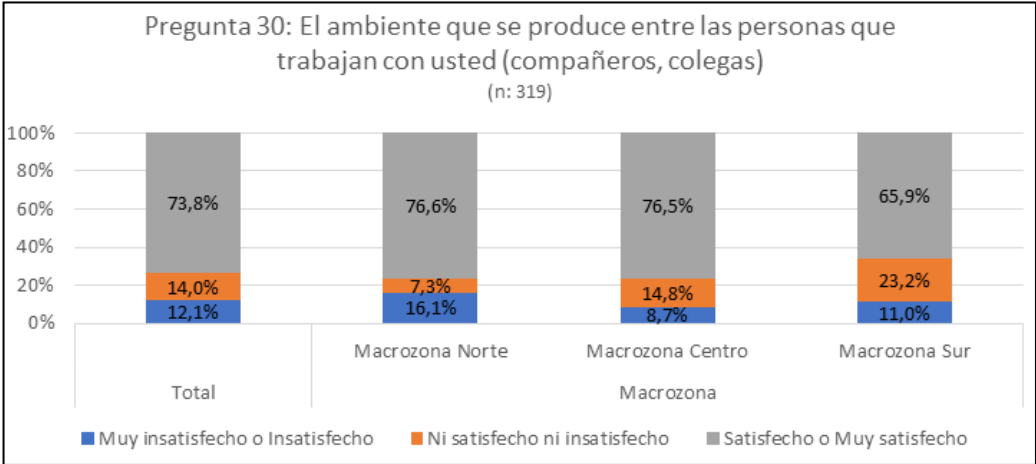
**Gráfico N° 15: Reconocimiento y Valoración del Trabajo por la Empresa**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Según la encuesta, al interior de los recintos portuarios existiría un buen clima laboral. A nivel agregado, un 73,8% de los encuestados indica que está satisfecho o muy satisfecho con el ambiente laboral, un 14% es indiferente y el 12,1% está insatisfecho o muy insatisfecho, como se observa en al gráfico N° 16.

**Gráfico N° 16: Ambiente Laboral**



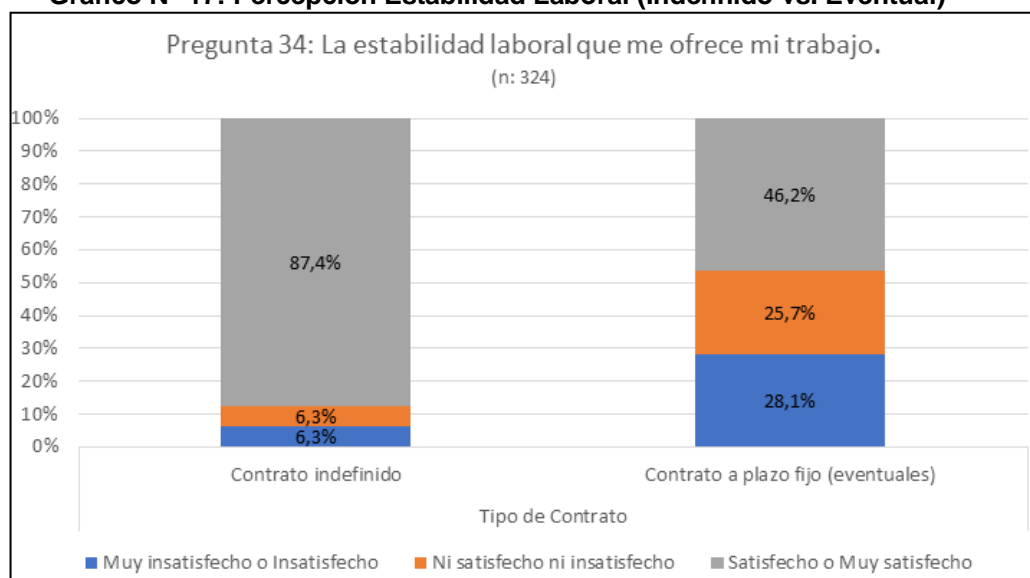
Fuente: Estudio Caracterización Laboral

## 5.4 Resultados: Estabilidad Laboral

Un 73% de los trabajadores se declara satisfecho o muy satisfecho con su actual nivel de remuneración; un 15,6% se declara neutro y solo el 11,3% se declara insatisfecho o muy insatisfecho, tema respecto del cual no hay diferencia según rangos de edad ni por el tipo de contrato.

Respecto de la estabilidad laboral, a nivel agregado, el 59,6% de los encuestados declara estar satisfecho o muy satisfecho, el 18,2% se declara neutro, y solo el 22,2% se declara insatisfecho o muy insatisfecho. Sin embargo, cuando desagregamos en función del tipo de contrato, la situación cambia. Para los trabajadores con contrato indefinido, el 87,4% declara estar satisfechos o muy satisfechos, cifra que en caso de los trabajadores eventuales baja a un 46,2%.

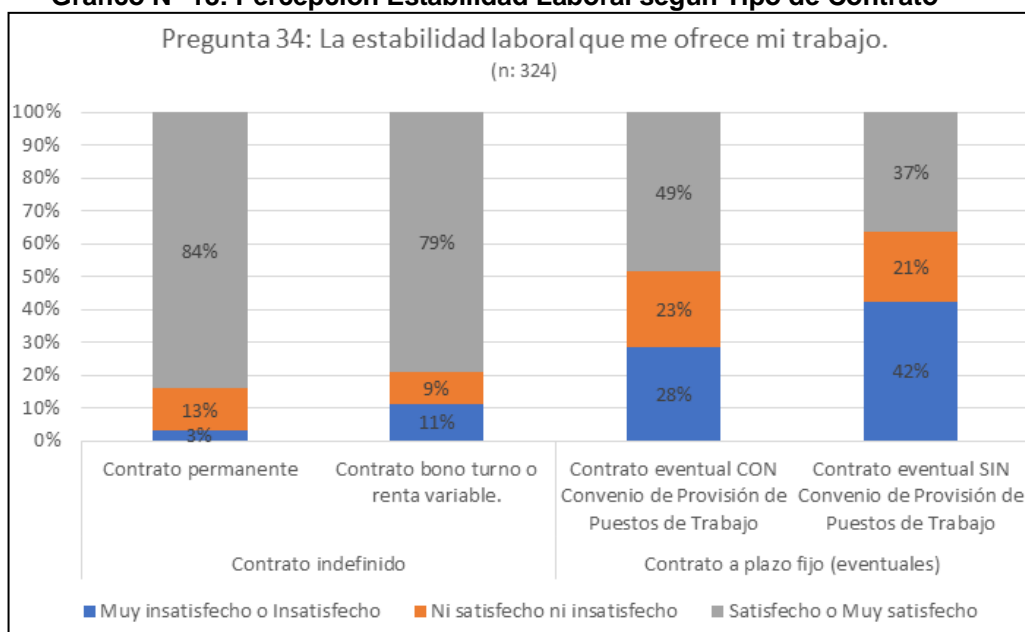
**Gráfico N° 17: Percepción Estabilidad Laboral (Indefinido vs. Eventual)**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Si desagregamos aún más la información anterior, a nivel de cada uno de los 4 tipos de contrato existentes en el sector portuario (ver gráfico N° 18), la percepción de estabilidad laboral disminuye a medida que aumenta el nivel de eventualidad del contrato. Cabe recordar que el 73% de los trabajadores encuestados declara estar conforme con su remuneración, porcentaje que no cambia en forma significativa al desagregar esa información según tipo de contrato. Sí, en cambio, hay un efecto importante al desagregar los resultados respecto del atributo “estabilidad laboral”, que parece ser uno de los temas sensibles del sector, tanto o más que las remuneraciones.

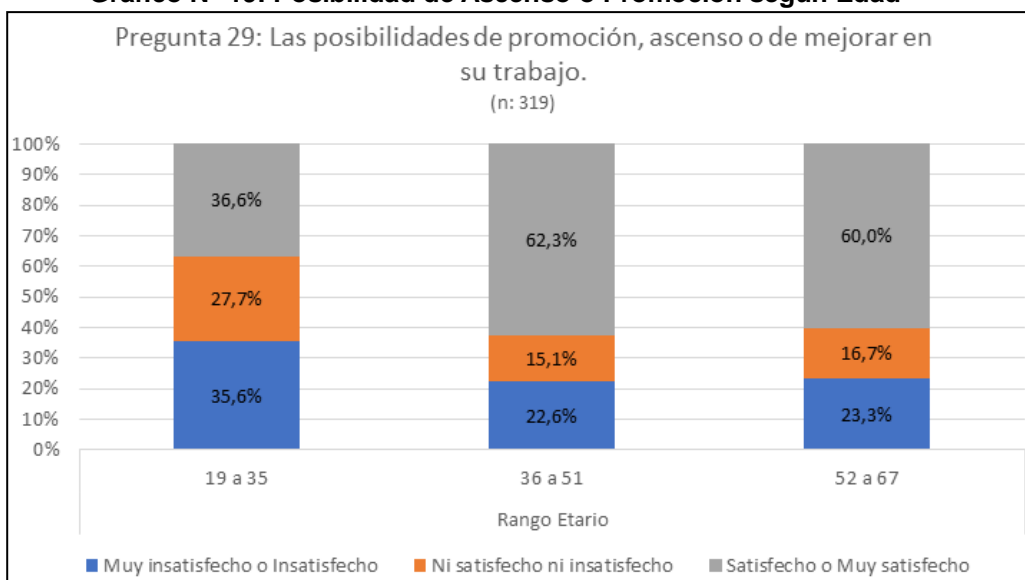
**Gráfico N° 18: Percepción Estabilidad Laboral según Tipo de Contrato**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Un 54,2% de los trabajadores encuestados se declara satisfecho o muy satisfecho respecto de las posibilidades de promoción en su empresa; un 19,4% se declara neutro, y un 26,3% se declara insatisfecho o muy insatisfecho. Sin embargo, estos niveles de satisfacción cambian cuando estos datos se desagregan según rangos de edad. En efecto, los trabajadores más jóvenes muestran un porcentaje de satisfacción de un 36,6% a diferencia de los mayores, en que el porcentaje de satisfacción es de un 60%, tal como se aprecia en el gráfico N° 19 siguiente:

**Gráfico N° 19: Posibilidad de Ascenso o Promoción según Edad**



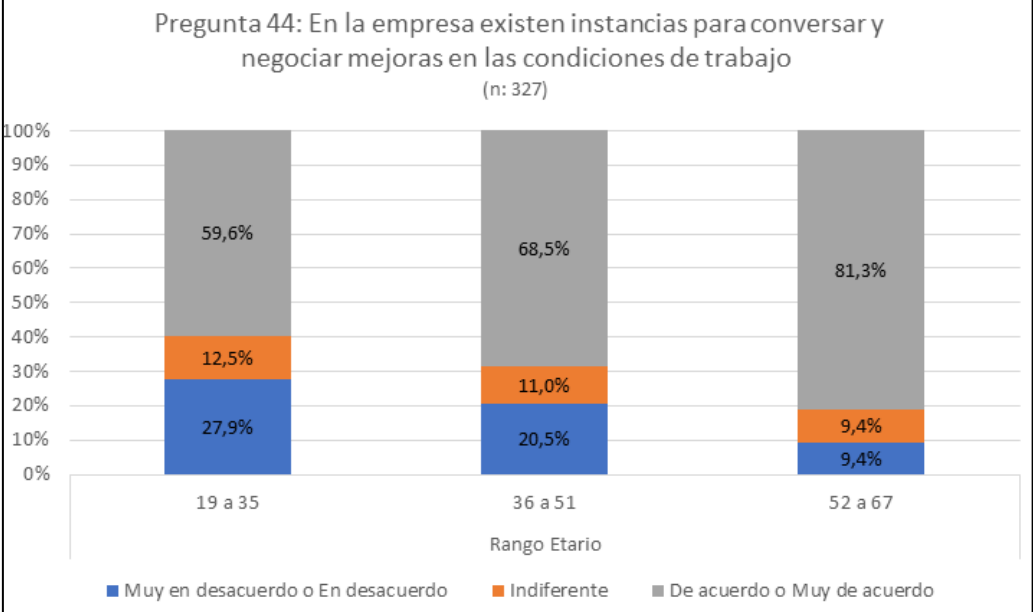
Fuente: Estudio Caracterización Laboral

No obstante, más del 70% de los encuestados cree que en el futuro tendrá un mejor puesto de trabajo; un 80% de los encuestados cree que en el futuro tendrá un mejor sueldo que el actual; el 80% de los encuestados se proyecta trabajando en este sector en los próximos 10 años, y el 92% de los encuestados está orgulloso de pertenecer a este sector.

### 5.5 Resultados: Relaciones Laborales y Sindicatos

A nivel agregado, un 68,8% de los trabajadores encuestados estima que en su empresa existen instancias para conversar y mejorar las condiciones laborales; un 13,3% es neutro y un 19,9% no está de acuerdo. Al desagregar estos datos según rangos de edad, el menor porcentaje de acuerdo está en los trabajadores entre 19 y 35 años, con un 59,6%, y el mayor entre los trabajadores entre 52 y 67 años, con un 81,3%. En todo caso, estos porcentajes, en todos los rangos de edad, son significativos y son reflejo de un buen clima laboral.

**Gráfico N° 20: Existencia de Instancias de Conversación según Rango Edad**

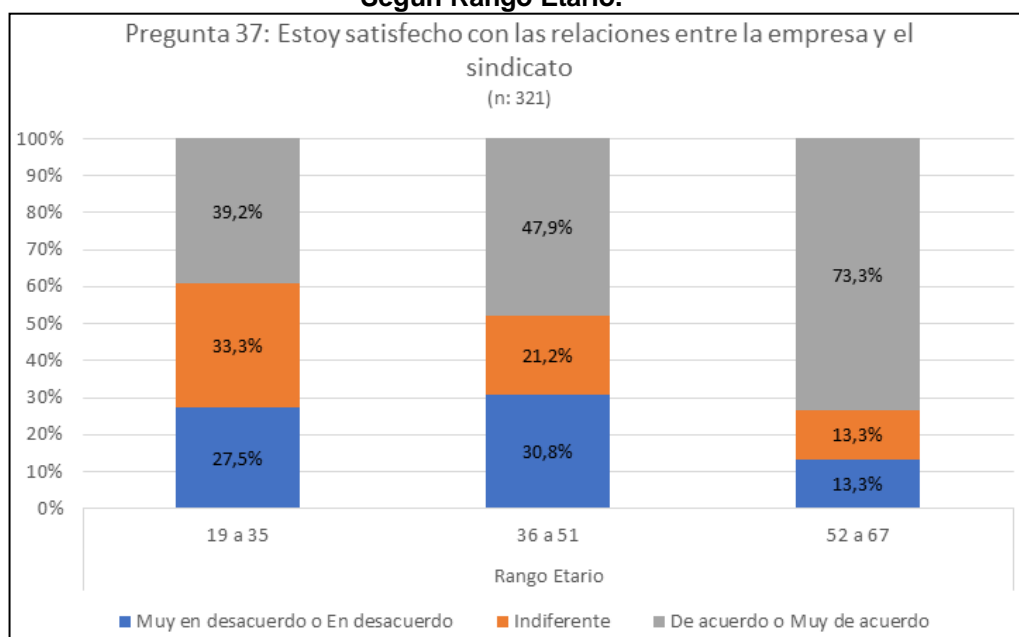


Fuente: Estudio Caracterización Laboral

El 73% de los encuestados cree que en su sindicato existen instancias para conversar y mejorar las condiciones laborales. Esos niveles de acuerdo se mantienen con algunas variaciones, al desagregar por tipo de contrato y por rango etario.

Un 50,5% de los trabajadores encuestados se muestra satisfecho con las relaciones entre su sindicato y la empresa, el 24% es indiferente y el 25,5% está insatisfecho. Al desagregar según rango etario, en los trabajadores más jóvenes se concentran los más altos niveles de insatisfacción, así como también los mayores niveles de indiferencia. En cambio, en los más antiguos se presentan los niveles de satisfacción más altos, tal como se aprecia en el gráfico N° 21.

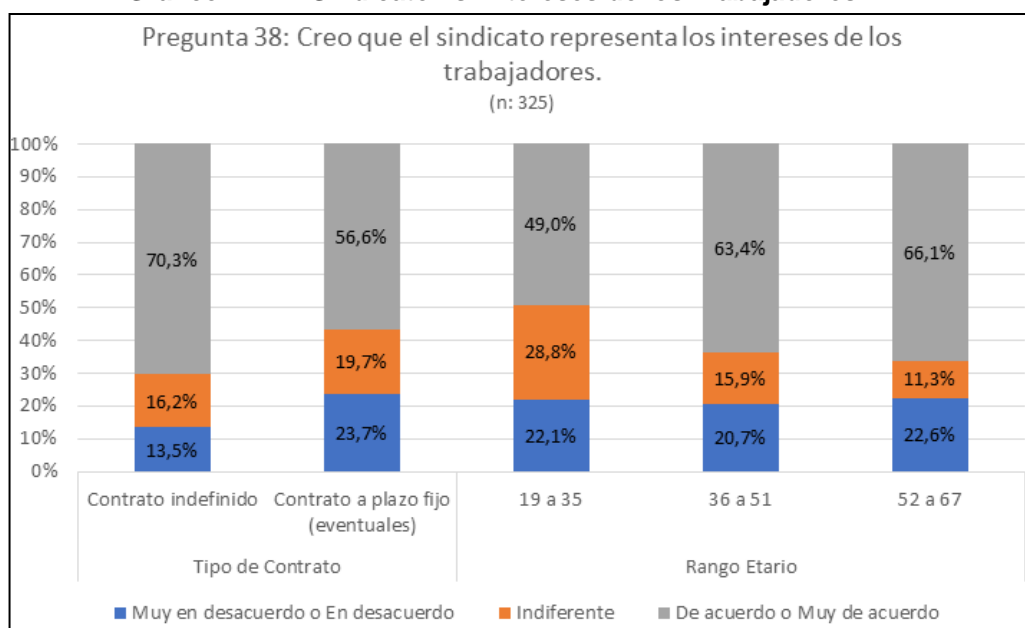
**Gráfico N° 21: Nivel de Satisfacción Relación Sindicato-Empresa Según Rango Etario.**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Por otra parte, el 59,7% de los encuestados afirma que su sindicato representa los intereses de los trabajadores, un 18,5% es indiferente y el 21,8% estima que su sindicato no representa los intereses de los trabajadores. En el gráfico N° 22, esta información se presenta desagregada según modalidad contractual y según rango etario, donde se observan diferencias significativas tanto al comparar por tipo de contrato como por rango etario.

**Gráfico N° 22: Sindicato vs. Intereses de los Trabajadores**

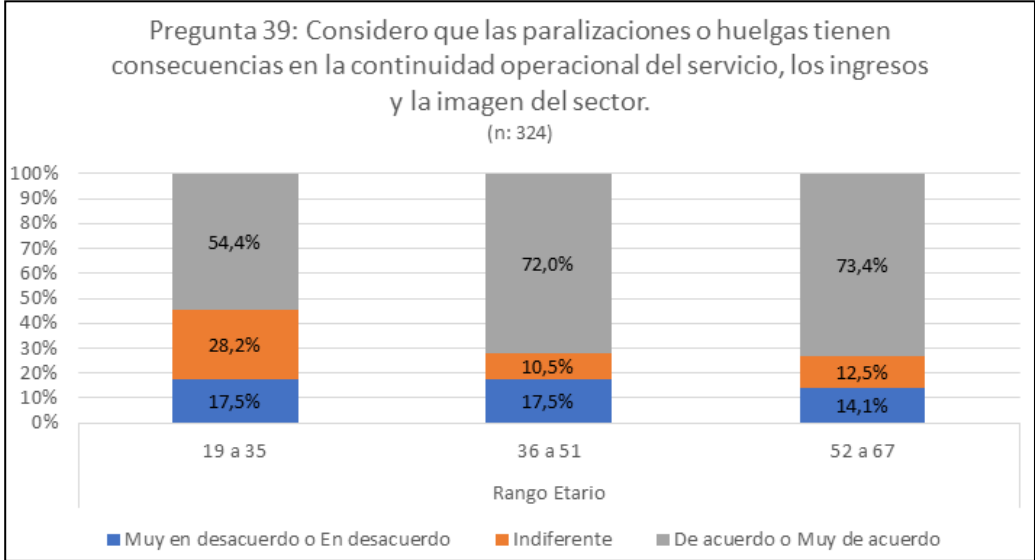


Fuente: Estudio Caracterización Laboral



Un 67,0% de los trabajadores encuestados estima que las paralizaciones o huelgas tienen consecuencias en la continuidad operacional del servicio, en los ingresos y en la imagen del sector. Un 17,0% se muestra indiferente y un 16,0% estima que las paralizaciones o huelgas no tienen efectos colaterales. Al desagregar por rango etario, nuevamente los trabajadores más antiguos se muestran más conscientes de las implicancias que traen para el sector las paralizaciones o las huelgas.

**Gráfico N° 23: Efectos Paralizaciones y Huelgas**



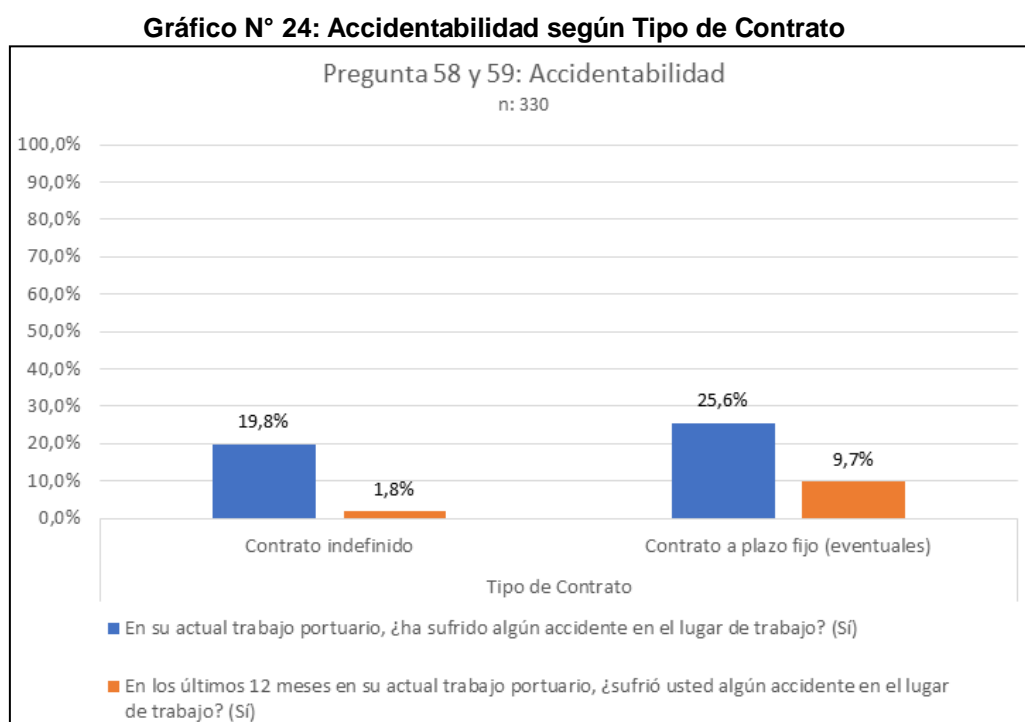
Fuente: Estudio Caracterización Laboral

El 65,4% de los entrevistados cree que las paralizaciones o huelgas dañan la relación empresa-trabajador, un 14,1% se muestra indiferente y el restante 20,5% estiman que las paralizaciones o huelgas no dañan la relación empresa-trabajador.

Finalmente, el sector portuario se caracteriza por poseer una alta tasa de sindicalización. En efecto, según los datos de la encuesta, **el 88,2% de los trabajadores declara pertenecer a algún sindicato, lo que supera ampliamente el promedio nacional del 20,6%**. Según el último compendio estadístico de la Dirección del Trabajo, del año 2016, el sector económico con mayor porcentaje de sindicalización corresponde al Comercio con un 19,8% y le sigue el sector transporte con un 13,7%, dentro del cual se incluyen los trabajadores portuarios.

## 5.6 Resultados: Accidentabilidad y Seguridad

Respecto de la accidentabilidad según tipo de contrato, se observa una mayor tasa percibida en los trabajadores contratados bajo CPPT y los eventuales. No obstante que el sector está reduciendo paulatinamente sus tasas de accidentabilidad, a partir de mejoras en las condiciones de seguridad, los accidentes siguen ocurriendo, cuestión que impone la obligación de aumentar el esfuerzo en este sentido. Muestra de lo anterior es que el 86,3% de los trabajadores encuestados señala conocer los protocolos de seguridad de la empresa, versus el 13,7% que señala desconocerlos.

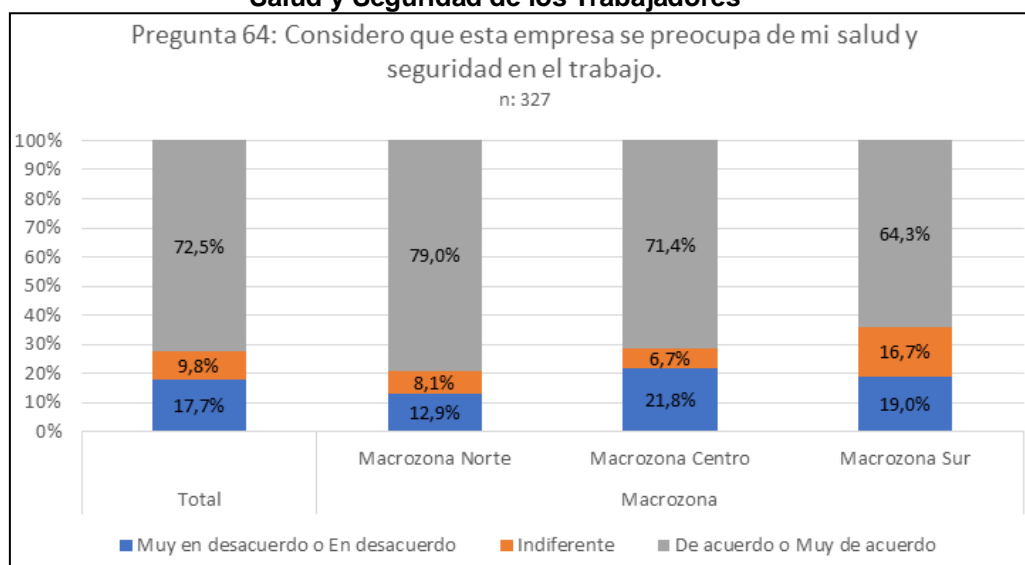


Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Si bien existe un alto nivel de conocimiento de los protocolos de seguridad, los participantes de los grupos de conversación señalan que éstos “*se respetan a conveniencia de la empresa*”, primando el criterio de productividad. Los trabajadores establecen que las jefaturas incurren en faltas a pesar de las charlas de seguridad: “*estamos lejos de una seguridad total porque, si bien se predica mucho de parte de la jefatura, no se practica... después ellos mismos están incurriendo en faltas*”.

No obstante lo anterior, el 72,5% de los encuestados señala que la empresa se preocupa por su salud y la seguridad en el trabajo, un 9,8% se declara indiferente y el 17,7% indica que la empresa no se preocupa ni de su salud ni de la seguridad en el trabajo, tal como se aprecia en el gráfico N° 25.

**Gráfico N° 25: Preocupación de la Empresa Salud y Seguridad de los Trabajadores**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

Sin embargo, ese nivel de preocupación es distinto según macrozonas. En la zona norte están localizadas las empresas que, según los trabajadores encuestados, más preocupación mostrarían por sus empleados en estos dos aspectos, y en la zona sur las que mostrarían menores niveles de preocupación.

A nivel agregado, el 85,7% de los trabajadores indica que la empresa los ha informado de los riesgos de accidentes y enfermedades en el trabajo, un 6,7% es neutro y sólo el 7,6% indica que la empresa no les ha entregado información respecto de estos riesgos. Por otra parte, un 83,4% de los trabajadores señala que la empresa los ha capacitado en los riesgos existentes en su faena de trabajo, un 7,7% es neutro y sólo el 8,9% señala no haber recibido capacitación en este sentido.

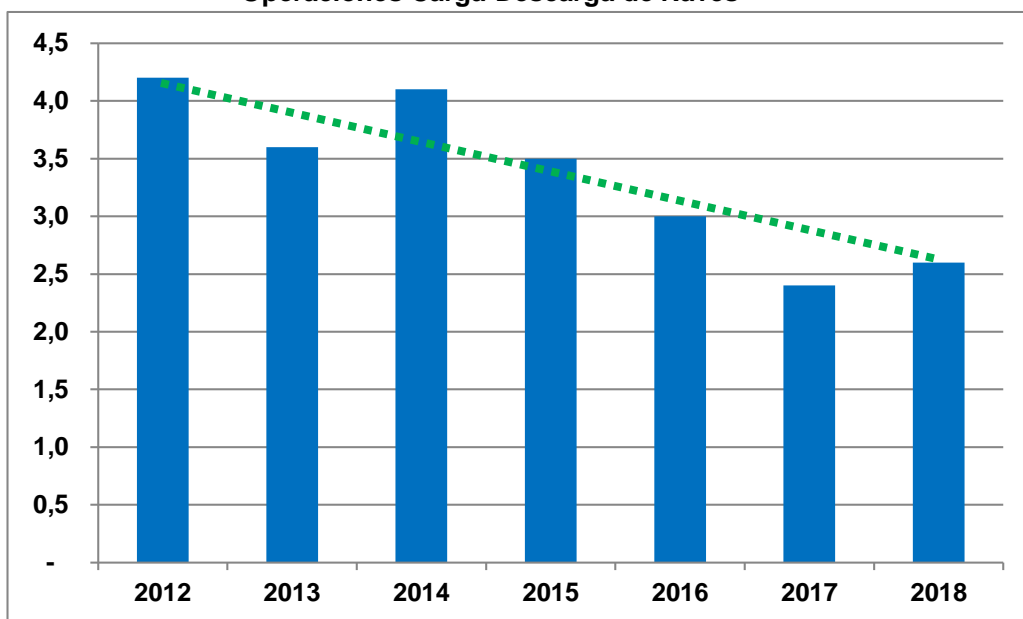
**Finalmente, es claro que los temas de seguridad y salud son importantes y ampliamente difundidos por las empresas del sector; sin embargo, los trabajadores perciben que existe una diferencia entre la teoría y la práctica.**

La información anterior, como ya se indicó, proviene de la Encuesta de Caracterización, la cual, como todo instrumento de esta naturaleza, recoge percepciones.

Una de las principales preocupaciones de la industria es la accidentabilidad de sus trabajadores, y en este sentido Camport mantiene una completa base de datos de los accidentes en las instalaciones de sus socios. Asimismo, en forma mensual se envía un reporte a sus socios, en donde, entre otras materias, se detallan las medidas de mitigación adoptadas por la empresa respectiva frente a cualquier accidente grave, de modo de compartir experiencias.

Desde el año 2012, la tasa de accidentabilidad, medida como N° Accidentes/N° Trabajadores, ha tenido un descenso sostenido desde un 4,2% el año 2012 a un 2,6% el año 2018, tal como se aprecia en el Gráfico N° 26 siguiente:

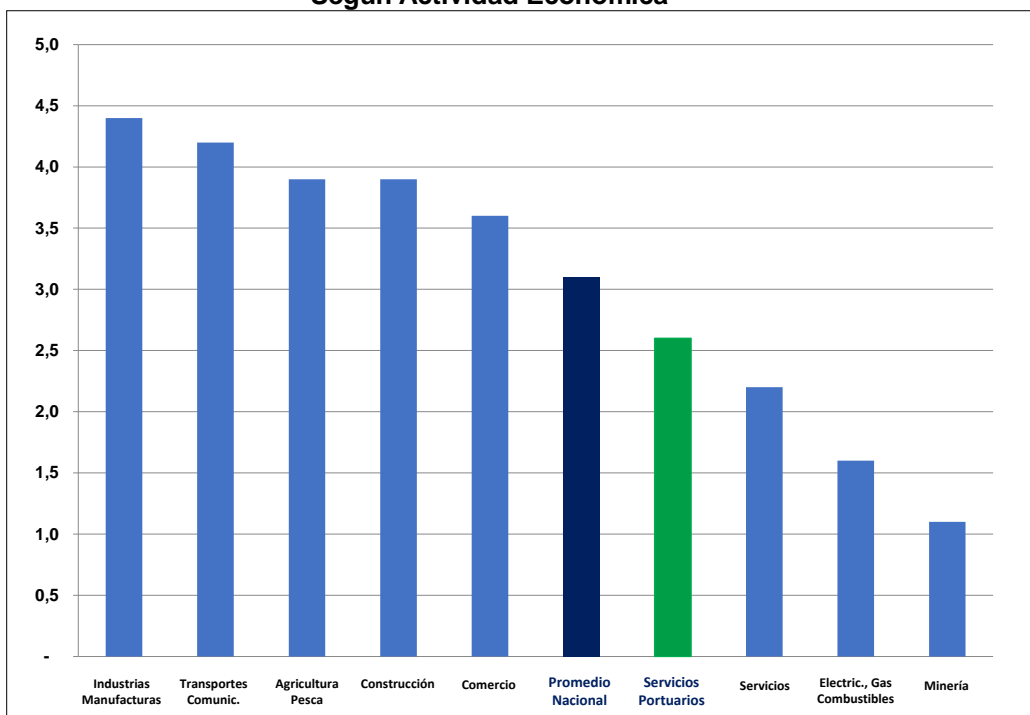
**Gráfico N° 26: Tasa Accidentabilidad Sector Marítimo-Portuario Operaciones Carga-Descarga de Naves**



Fuente: Elaboración propia a partir datos IST y Camport

Si comparamos el comportamiento del sector con el resto de las actividades de la economía, vemos que la tasa promedio a nivel nacional es de un 3,1%, y el sector marítimo portuario está en un 2,6%, bajo la media nacional, tal como se aprecia en el Gráfico N° 27. La meta de la industria en los próximos años es lograr una tasa equivalente al sector minería, levemente superior a un 1%.

**Gráfico N° 27: Tasa de Accidentabilidad 2018 Según Actividad Económica**



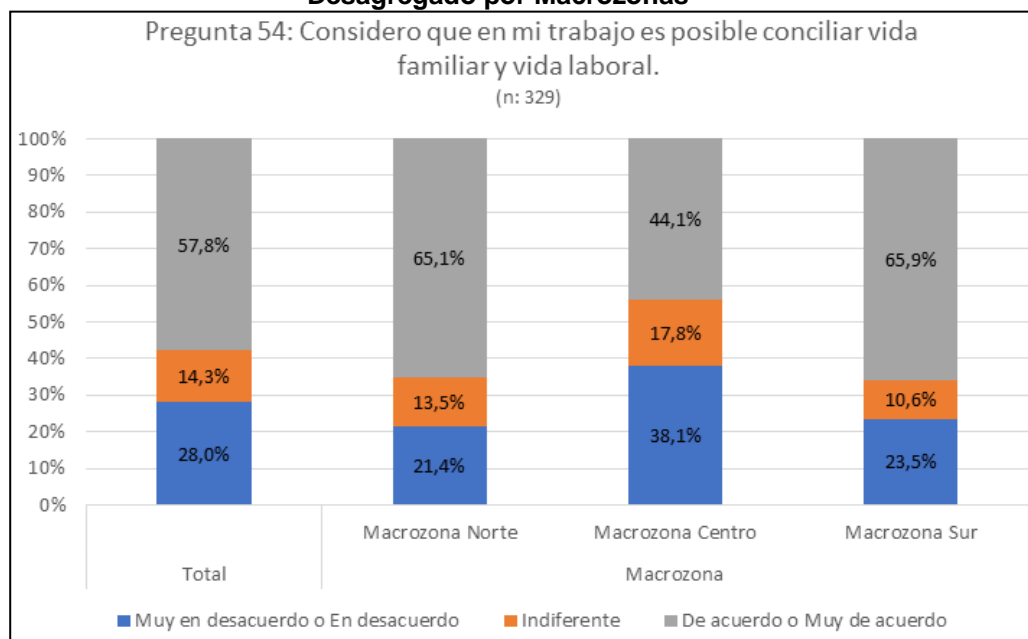
Fuente: Elaboración propia a partir datos SUSESO

## 5.7 Resultados: Vida Familiar versus Laboral

Conciliar razonablemente la vida familiar con el trabajo es uno de los aspectos claves en una buena relación laboral entre la empresa y sus trabajadores. A este respecto, los trabajadores portuarios perciben diferencias entre los trabajadores contratados y los denominados eventuales, que trabajan por turno. En el caso de los primeros, el hecho de estar contratados de alguna manera obliga a las empresas a tener mayor claridad respecto de los días y horarios en que deberán trabajar, y en consecuencia les facilita programar mejor su vida familiar. En el caso de los eventuales, la necesidad de su presencia es más difusa temporalmente, y por tanto las empresas tienen menor claridad respecto del día y horario en que necesitarán a un trabajador eventual, cuestión que en cierta medida los obliga a estar “disponibles” para ser llamados a un turno, lo cual les dificulta programar su vida familiar.

A nivel agregado, casi el 58% de los trabajadores indica que pueden conciliar adecuadamente su vida laboral con la familiar. Sin embargo, cuando los datos se desagregan a nivel de macrozonas, se observa que en la macrozona centro este porcentaje baja a 44%, mientras en las dos restantes sube a 65%.

**Gráfico N° 26: Conciliación Vida Laboral y Familiar Desagregado por Macrozonas**



Fuente: Estudio Caracterización Laboral

## 5.8 Conclusiones de la Encuesta

Se ha presentado un resumen de los resultados de la encuesta, que como ya se explicó, representa a los trabajadores portuarios contratados bajo las diferentes modalidades por socios de Camport, entre junio 2016 y julio 2017. Si bien la encuesta abarca muchos aspectos del trabajador portuario, solo se han resumido los referentes a su caracterización sociodemográfica, laboral, clima laboral, estabilidad laboral, relaciones laborales, accidentabilidad y vida familiar.

De la información detallada en la encuesta, los puntos más relevantes dicen relación con lo siguiente:

- A nivel agregado, el 40% de los trabajadores encuestados indica que su contrato es permanente y el 60% que es eventual, porcentajes que coinciden con la información aportada por socios de Camport. De este universo, el 21% desearía tener un contrato como trabajador eventual y el 79% desea uno permanente. Sin embargo, al desagregar esta información a nivel de macrozonas, el 60% de los encuestados de la macrozona sur desea tener un contrato eventual.
- Respecto de sus ingresos, éstos están sobre la media nacional y son mayores que muchas profesiones, según la encuesta del Observatorio Laboral, publicada por el diario Las Últimas Noticias en marzo del 2019. De acuerdo a la encuesta, los trabajadores con contrato permanente tienen un sueldo promedio de \$ 990.859 y los eventuales de \$ 702.191, en moneda de julio del 2017.
- En general, al interior de las instalaciones portuarias administradas por socios de Camport, existe la percepción de un buen clima laboral, las relaciones entre los sindicatos y las empresas son adecuadas, el trabajo de las personas se reconoce como un aporte a las empresas y existen opciones de ascender.
- El 73% de los encuestados se declara satisfecho o muy satisfecho con su actual remuneración, ya sea que tengan la condición de permanente o eventual. Sin embargo, ese porcentaje baja a un 60% cuando se pregunta por su estabilidad laboral. Al desagregar la información de la estabilidad laboral según tipo de contrato, el 87,4% de los encuestados con contrato permanente declara estar satisfechos o muy satisfechos, cifra que para los eventuales baja a un 46,2%. Aparentemente, más que la remuneración de los trabajadores portuarios, que mayoritariamente califican como adecuada, la mayor sensibilidad está en la estabilidad laboral, sobre todo para los trabajadores eventuales.
- La mayoría de los encuestados (más de 70%), cree que en el futuro tendrá un mejor puesto de trabajo y un mejor sueldo. Asimismo, la mayoría de los encuestados se proyecta trabajando en este sector en los próximos 10 años y están orgullosos de pertenecer a este sector.
- Existe una buena percepción del rol de los sindicatos y su relación con los trabajadores y las empresas. De la misma manera, la mayoría de los encuestados entiende las consecuencias que las paralizaciones o huelgas tienen en la

continuidad operacional del servicio, en los ingresos, en la imagen del sector y en la relación empresa-trabajador.

- En los temas de seguridad y salud laboral, la mayoría de los encuestados reconoce ampliamente que ambos temas son preocupación de las empresas, y que existe amplia difusión respecto de los alcances y sus consecuencias. Sin embargo, perciben una diferencia entre la teoría y la práctica.
- Respecto de la conciliación de su vida laboral y familiar, existe una diferencia entre los encuestados con contrato permanente y eventual. Mientras a los primeros les resulta más fácil esta conciliación, por cuanto la empresa cuenta con más certeza respecto de los días y horarios en los cuales trabajará, para los segundos es más difícil, debido a que las empresas disponen de información menos oportuna y precisa.

## 6. Comentarios Finales

Las fuentes de información de este documento corresponden a estadísticas de socios Campport, la base de datos de Directemar y el estudio ejecutado por el Programa Transforma Logística de CORFO, denominado “Caracterización de la Fuerza Laboral del Sector Portuario”. En general, la información se presentó agregada o en forma de promedios y, por lo tanto, los datos no necesariamente representan la situación de alguna instalación, trabajador o puerto en particular.

Las principales conclusiones que es posible extraer de la información presentada en este documento, son las siguientes:

1. La actividad portuaria requiere de un cierto nivel de eventualidad. La estructura industrial de la actividad naviera condiciona la existencia de tiempos muertos en los puertos, sobre todo en aquellos con un menor nivel de actividad y, por lo tanto, no sería razonable eliminar los trabajadores eventuales de nuestro sistema portuario, como algunos plantean.
2. Tanto en la macrozona norte como en la macrozona centro, la mayoría de los trabajadores anhela contar con un contrato del tipo permanente; sin embargo, en la macro zona sur, más del 60% de los trabajadores espera mantener su condición de eventual.
3. El trabajo portuario no es precario; por el contrario, el sector portuario es mirado con interés por los trabajadores de los restantes sectores de la actividad económica del país. De la Encuesta de Caracterización, se deduce que casi un 50% de los actuales trabajadores portuarios proviene de un trabajo dependiente no portuario.
4. El nivel de ingreso promedio de los trabajadores portuarios es alto, para todos los tipos de contrato, comparado con los valores promedio a nivel nacional, ya sea por actividad o profesión, o bien por zona geográfica.

En las instalaciones administradas por socios Campport, el ingreso promedio de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Renta Fija o Bono Turno, que representan el **31,7%** de los trabajadores portuarios a nivel nacional, es de **\$ 1.166.565 por mes**.

A su vez, los trabajadores contratados por socios de Campport y adscritos a convenios CPPT, que representan el **32,7%** de los trabajadores a nivel nacional, tienen un ingreso promedio de **\$ 918.000 por mes**.

Respecto de los denominados **eventuales puros**, el análisis realizado permitió identificar cuatro subgrupos, donde cada uno de ellos requiere un tratamiento especial, por cuanto responden a diferentes realidades:

- Trabajadores **ocasionales**
- Trabajadores **estacionales**



- Trabajadores **esporádicos** (que realizan entre 42 y 78 turnos al año distribuidos a lo largo del año, con un ingreso promedio mensual inferior al ingreso mínimo, de \$202.500)
- Trabajadores **regulares** (que realizan entre 108 y 288 turnos al año distribuidos a lo largo del año, con un ingreso promedio mensual de \$640.058)

El primer subgrupo, **Trabajadores Ocasionales**, representa el **12,1%** de los trabajadores portuarios a nivel nacional (1.323 trabajadores). Estos trabajadores realizan menos de 24 turnos/año y tienen a la actividad portuaria como un complemento de su ingreso principal.

El segundo subgrupo, **Trabajadores Estacionales**, que representa el **2,5%** de los trabajadores a nivel nacional (269 trabajadores). Estos trabajadores realizan en promedio entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, pero ellos se concentran en 4 meses seguidos o menos. Al igual que en el caso anterior, estos trabajadores encuentran en la actividad portuaria un complemento temporal de su ingreso principal y son fundamentales para la operación del sistema en los meses de mayor actividad.

**Por la naturaleza de ambos grupos, cualquier intento por cambiar sus actuales condiciones laborales implicará, sin duda, su salida del trabajo portuario, debido a la imposibilidad para cumplir con las condiciones que imponen otras modalidades de contratación.** Estos 1.592 trabajadores tienen a la actividad portuaria como un complemento adecuado de su ingreso principal y en esencia requieren flexibilidad laboral.

El tercer subgrupo **Trabajadores Esporádicos**, está compuesto por trabajadores que también realizan entre 3,5 y 6,5 turnos promedio/mes, pero distribuidos entre 10 a 12 meses del año. Estos corresponden a 1.069 trabajadores (462 contratados por socios Campport y 597 contratados por los 15 puertos que no son socios Campport), que representan el **9,8%** de los trabajadores portuarios a nivel nacional y con un ingreso promedio de \$ **202.500**. Hasta ahora, no existen suficientes antecedentes que permitan saber si su actual condición es voluntaria o no. Tampoco se conoce qué porcentaje de la renta familiar representa su ingreso en la actividad portuaria.

El cuarto subgrupo, **Trabajadores Regulares**, asciende a 433 trabajadores, que representan el **4,0%** de los trabajadores portuarios a nivel nacional, realizan en promedio entre 9,0 y 24 turnos/mes y su ingreso promedio es de \$ **640.058**.

Finalmente, el **7,3%** restante corresponde a **797** trabajadores contratados por empresas no socias de Campport, respecto del cual solo sabemos que realizan en promedio 11,1 turno/mes y por lo tanto su ingreso debiera estar entre \$ 450.000 y \$ 500.000.

5. El trabajador portuario percibe en términos muy positivos su nivel de remuneraciones, probablemente porque entiende que no será fácil encontrar

otra actividad que le permita equiparar su actual ingreso. Sin embargo, su percepción respecto de la estabilidad es diferente. Mientras los trabajadores con contratos permanentes perciben y valoran la estabilidad del trabajo portuario, los trabajadores eventuales manifiestan lo contrario. Éstos últimos perciben niveles de inestabilidad significativos, especialmente en la macrozona centro.

6. El trabajo portuario no está desprotegido socialmente. A todos los trabajadores, ya sean permanentes o eventuales, se les cancela oportunamente la totalidad de las leyes sociales vigentes en Chile, tales como AFP, Isapre, etc.

Adicionalmente, los trabajadores CPPT contratados por socios de Camport reciben un conjunto de otros beneficios, tales como: recargo del valor del turno en días festivos y cuando llueve, ropa de trabajo, bono de colación en turnos nocturnos, cancelación del valor del turno cuando deben acudir a capacitaciones, aguinaldo en fiestas patrias, posibilidades de préstamos blandos durante el año y seguros colectivos de accidentes del trabajo.

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores CPPT dispone de permiso para vacaciones financiado por las empresas, reciben aporte de la empresa para un paseo de fin de año, tienen fiesta de navidad, una cuota para cubrir gastos mortuorios, bono por término de negociación, bono de navidad, bono en marzo y beneficios de escolaridad para sus hijos. Finalmente, la mayoría de los sindicatos que agrupan a los trabajadores CPPT recibe aportes para el día del trabajador portuario, para navidad, para el aniversario del sindicato y para fiestas patrias. Todos estos beneficios son adicionales a su remuneración.

El 100% de los trabajadores eventuales puros contratados por los socios tiene un recargo del valor del turno en días festivos, un bono de colación en horario nocturno, seguros colectivos de accidentes del trabajo y paseo de fin de año financiando por la empresa. Se les cancela el valor del turno cuando deben asistir a capacitaciones gestionadas por la empresa y cuentan con seguros de accidentes personales y de vida.

La mayoría de los trabajadores eventuales puros tiene además un recargo del valor del turno en caso de lluvia, ropa de trabajo, reajuste por IPC del valor turno, recargo por horas extraordinarias, pago del turno cuando son citados a trabajar y el turno se suspende por alguna razón, bono de fiestas patrias, acceso a préstamos blandos, acceso a préstamos médicos para el trabajador y/o sus cargas, fiesta de navidad, aguinaldo para navidad y aportes al Sindicato en fechas especiales.

7. La mayoría de los trabajadores portuarios que trabajan en alguna instalación de socios de Camport recibe de parte de su empleador un trato adecuado y mantienen, en general, buenas relaciones con su empleador, al igual que los sindicatos, según ellos mismos declaran.

La gran mayoría de los trabajadores cree que recibirá un sueldo mayor en el futuro y declara estar orgulloso de ser parte del sector y quisiera continuar trabajando en él por los próximos 10 años.

**Camport, Julio 2019**