



# **RADIOGRAFÍA DEL SISTEMA LABORAL PORTUARIO CHILENO**

**Documento de Análisis  
2018 a 2022**

Noviembre 2023

## RADIOGRAFÍA DEL SISTEMA LABORAL PORTUARIO CHILENO

### Documento de Análisis 2018-2022

#### 1. Contexto.

Durante los últimos años, las economías globales han debido enfrentar múltiples cambios y adaptaciones producto de acontecimientos políticos, geopolíticos, económicos, sociales y de salud pública. Entre ellos, la guerra comercial entre China y EE.UU. en 2018 y 2019; la pandemia del 2019 al 2021, los cambios de paradigmas ideológicos, la invasión de Rusia a Ucrania y el fenómeno del cambio climático. Todos han tenido efectos disruptivos en las cadenas de suministro a nivel mundial, de los cuales Chile no ha estado exento.

Según el informe del World Economic Outlook, “la actividad económica mundial está experimentando una desaceleración generalizada, y más acentuada de lo previsto, con la inflación más alta registrada en los últimos decenios. La crisis del costo de la vida, el endurecimiento de las condiciones financieras en la mayoría de las regiones, la invasión rusa de Ucrania y los tres años de Pandemia”<sup>1</sup>. Para 2023 “se proyecta que el crecimiento mundial registre un descenso estimado de 3,4% en 2022, a 2,9% en 2023, para luego repuntar a 3,1% en 2024”<sup>2</sup>.

Respecto del transporte por vía marítima, durante 2022 el 91% del comercio internacional se realizó por este medio. Recientemente, la Cámara Marítima y Portuaria de Chile (Camport), publicó un informe de comercio exterior en el cual se muestra el comportamiento del volumen y del valor de la carga transferida en los últimos años. El reporte indica que tanto las toneladas de carga movilizadas como su valor en dólares han aumentado progresivamente. Sin embargo, esta tendencia no ha sido sostenida en el tiempo<sup>3</sup>.

Por ejemplo, durante 2022 la carga exportada (ton) disminuyó 0,7% respecto del 2015, mientras que la carga importada (ton) creció 12,1% en igual período. La carga total transferida (exportaciones + importaciones) creció 5,1% al comparar los años 2022 y 2015. Si efectuamos la misma comparación para el valor en dólares, los productos importados han aumentado su valor en 72,6%, mientras que los exportados en 59,4%. El intercambio comercial total (importaciones + exportaciones) aumentó 65,2% al comparar 2022 y 2015.

---

<sup>1</sup> Fondo monetario internacional. 2023. Perspectivas de la economía mundial, octubre de 2022. <<https://www.imf.org/en/Publications/WEO>>

<sup>2</sup> Fondo Monetario Internacional, 2023. Actualización de perspectivas de la economía mundial.

<sup>3</sup> Camport, 2023. Reporte Comercio Exterior. Enero - diciembre 2022 vs. 2021

El mismo informe menciona que la carga general, tanto en toneladas como su valor en dólares, ha presentado un comportamiento similar. Al comparar los volúmenes (ton) de 2022 y 2015, las importaciones de carga general aumentaron 0,6%, mientras que las exportaciones bajaron 11,6%. El mismo ejercicio en su valor en dólares indica que las importaciones aumentaron 48,9% y las exportaciones crecieron 44,6%.

Por otra parte, Camport reportó el aumento que tuvieron los precios de los fletes marítimos. Este se reflejó en la variación del índice promedio mundial de fletes de contenedores spot. En enero del 2022, el valor del índice fue 9,801 US\$/FEU, mientras que, durante 2019, el promedio anual fue 1.454 US\$/FEU<sup>4</sup>. Sin embargo, tal como se indica en el informe de Camport ya citado, en el último semestre de 2022 se ha observado una disminución de los precios de fletes, llegando a valores similares a los de 2018.

En este escenario, Camport presenta la actualización de su informe “Radiografía del Sistema Laboral Portuario Chileno”, cuyas versiones anteriores corresponden a julio del 2019 y marzo del 2021.

---

<sup>4</sup> Cepal, 2021. Informe Portuario 2021: las primeras señales de recuperación en el transporte marítimo internacional vía contenedores de América Latina y el Caribe.

## 2. Sinopsis laboral portuaria

Este documento corresponde a la actualización de la Radiografía Laboral Portuaria y forma parte de una serie de publicaciones que han dado cuenta del comportamiento de la fuerza laboral en la industria entre los años 2018 y 2020. En esta oportunidad, el análisis abarca hasta 2022 y la demora en su publicación se debe a que algunos datos solo estuvieron disponibles en el segundo semestre de este año. Para obtener una imagen del sistema en su conjunto (socios + no socios de Camport), la información que han aportado aquellas empresas que integran Camport se complementa con datos provenientes de la Autoridad Marítima, Directemar.

Las estadísticas laborales que se presentan en este reporte corresponden al número de personas empleadas en el sector, número promedio de turnos/persona e ingresos promedio, todo ello desagregado según la modalidad contractual. La cantidad de trabajadores de las empresas socias de Camport representaron durante el año 2022 el 83,1% del total de trabajadores portuarios a nivel nacional.

En esta oportunidad se han incorporado otras variables relevantes no contenidas en los informes anteriores, como la estructura de edad de la fuerza laboral, la participación de la mujer y la tasa de sindicalización de los trabajadores portuarios.

En el sector portuario los trabajadores que realizan labores de carga y descarga de naves se denominan, según los tipos de contrato que permite el Código del Trabajo: **Renta Fija o Variable** (plazo fijo o indefinido) y **Eventuales**, que corresponden a los contratados por un determinado número de turnos, pudiendo ser incluso un solo turno. En esta última categoría existe una modalidad que consiste en un convenio celebrado entre el empleador y un grupo de trabajadores, en virtud del cual el empleador debe garantizar a todos quienes son parte del acuerdo, que mensualmente obtendrán al menos el sueldo mínimo legal, pudiendo ser superior a este. Esta modalidad es conocida como Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo, en adelante **CPPT**.

Los trabajadores eventuales que no tienen contrato CPPT se denominan **Eventuales Puros**. Operacionalmente, los trabajadores eventuales puros son nombrados cuando la demanda sobrepasa la fuerza laboral promedio en períodos de estacionalidad, vacaciones, reemplazos, licencias médicas y otros eventos de fuerza mayor, como fue la pandemia del COVID-19.

Para efectos metodológicos, los trabajadores eventuales puros se clasifican en cuatro categorías que dicen relación con la permanencia y vinculación que tienen con la actividad portuaria. Esta permanencia está referida al número de turnos que laboran en un año, con periodicidad mensual.

- Trabajadores **ocasionales**, aquellos que realizan entre 1 y 24 turnos/año y que presentan alta dispersión a lo largo del año;
- Trabajadores **estacionales**, que realizan entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, concentrados en 3 a 4 meses en el año;
- Trabajadores **esporádicos** aquellos que realizan entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, distribuidos a lo largo del año;
- Trabajadores **regulares**, que realizan entre 9 y 24 turnos/mes, distribuidos a lo largo del año.

En la Tabla N°1 se puede observar la cantidad de trabajadores portuarios que se desempeñan en los terminales nacionales y que se concentran en las modalidades denominadas Renta Fija, Renta Variable y CPPT, categorías con contratos o convenios que implican una negociación formal. En el caso de las empresas socias de Camport, el 78,8% de todos sus trabajadores están contratados en alguna de estas 3 modalidades.

**Tabla 1: Trabajadores por Tipo de Contrato**

Tipo de Trabajador	N° Turnos Promedio	Año 2018		Año 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022	
		N° Trab.	[%]	N° Trab.	[%]	N° Trab.	[%]	N° Trab.	[%]	N° Trab.	[%]
> 1 turno al año	N.A.	11.051	100%	10.498	100%	11.519	100%	11.106	100%	11.502	100%
Renta Fija	N.A.	1.280	11,4%	1.424	13,6%	1.496	13,0%	1.406	12,7%	1.336	11,6%
Renta Variable	N.A.	2.321	21,0%	2.260	21,5%	2.138	18,6%	2.442	22,0%	2.269	19,7%
Convenio CPPT	20,4 turnos/mes	3.577	32,4%	3.917	37,3%	3.632	31,5%	3.719	33,5%	3.922	34,1%
Eventuales Puros	1,0 a 24,0 turnos/año Ocasionales	623	5,6%	562	5,4%	564	4,9%	383	3,4%	602	5,2%
	3,5 a 6,5 turnos/mes Estacionales	197	1,8%	143	1,4%	319	2,8%	311	2,8%	360	3,1%
	3,5 a 6,5 turnos/mes Esporádicos	473	4,3%	298	2,8%	478	4,1%	348	3,1%	427	3,7%
	9,0 a 24,0 turnos/mes Regulares	434	3,9%	265	2,5%	578	5,0%	567	5,1%	640	5,6%
Resto (No Socios)	S/I	2.166	19,6%	1.629	15,5%	2.314	20,1%	1.930	17,4%	1.946	16,9%

Fuente: Socios Camport y Directemar.

Nota: Los turnos promedios indicados para los trabajadores CPPT corresponden al año 2022.

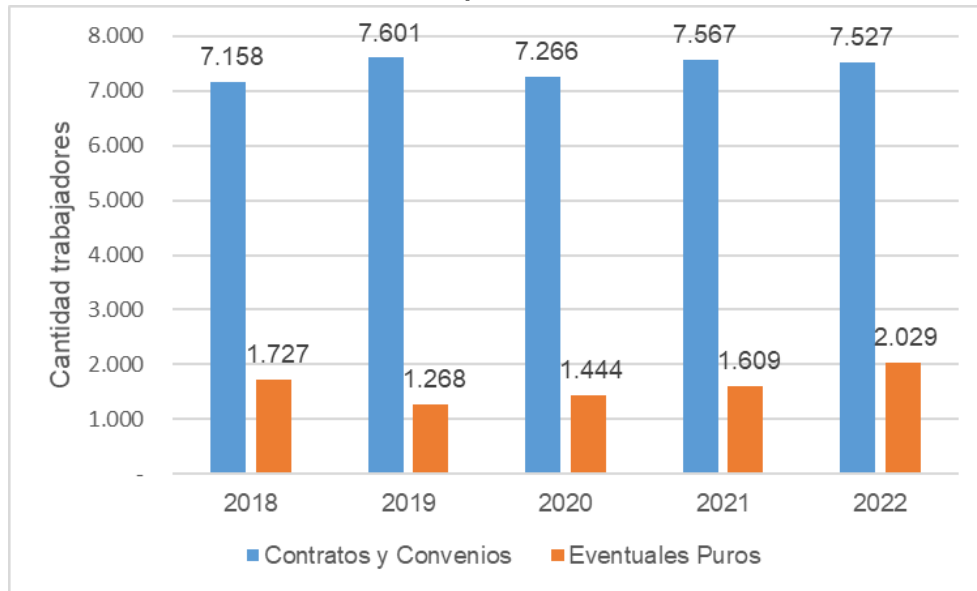
Entre 2021 y 2022, la fuerza laboral<sup>5</sup> del sistema (socios Camport + no socios) se incrementó 3,6%, pasando de 11.106 personas el año 2021 a 11.502 personas el año 2022.

Dentro de este universo, las empresas socias de Camport contrataron 9.176 trabajadores el año 2021 y 9.556 el año 2022, lo que representa un aumento de 4,1%. Si se analiza por modalidad contractual, los trabajadores de Renta Fija disminuyeron 5% y los de Renta Variable 7,1%. Por el contrario, los trabajadores

<sup>5</sup> Fuerza Laboral corresponde a los trabajadores que al menos realizaron 1 turno de trabajo durante el año.

con CPPT aumentaron 5,5% y los Eventuales Puros 26,1%. En el año 2022 los trabajadores Eventuales Puros representaron el 21,2% del total de trabajadores en los puertos operados por socios de Camport, tal como se aprecia en la Figura N° 1 siguiente.

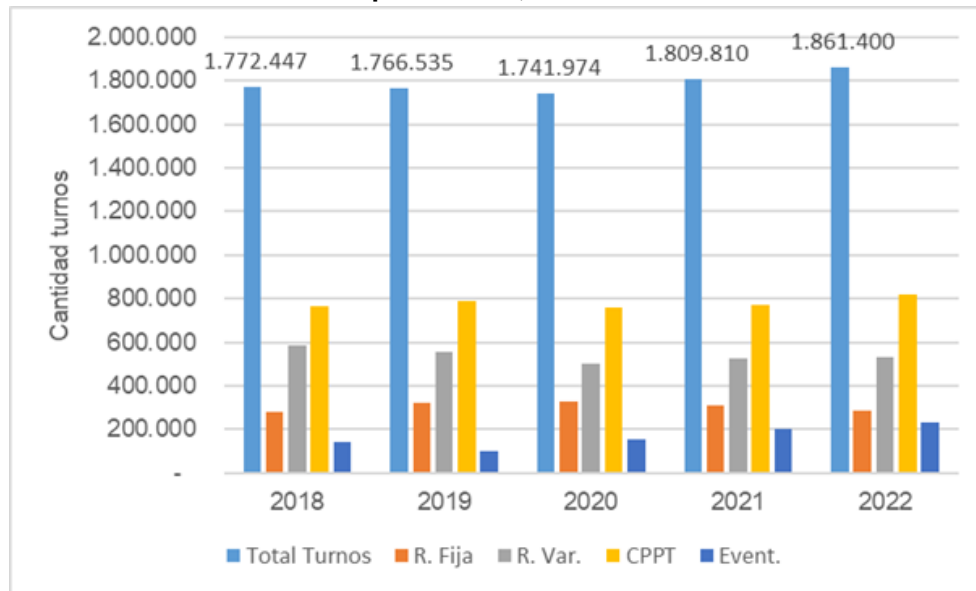
**Figura N°1: Cantidad trabajadores c/contrato vs. Eventuales Puros Socios Camport, 2018-2022**



Fuente: Socios Camport.

El aumento de trabajadores Eventuales Puros entre los años 2021 y 2022 fue una consecuencia directa de la pandemia del Covid-19. A pesar de que el tonelaje total movilizado por los puertos nacionales disminuyó entre 2021 y 2022, durante el año recién pasado fue necesario realizar una mayor cantidad de hombres-turno para efectuar la transferencia de la totalidad de la carga. En efecto, en el año 2021 se realizó un total de 1.809.810 hombres-turno vs 1.861.400 hombres-turno en el 2022, lo que representó un incremento de 2,9%, tal como se observa en la Figura N° 2 siguiente.

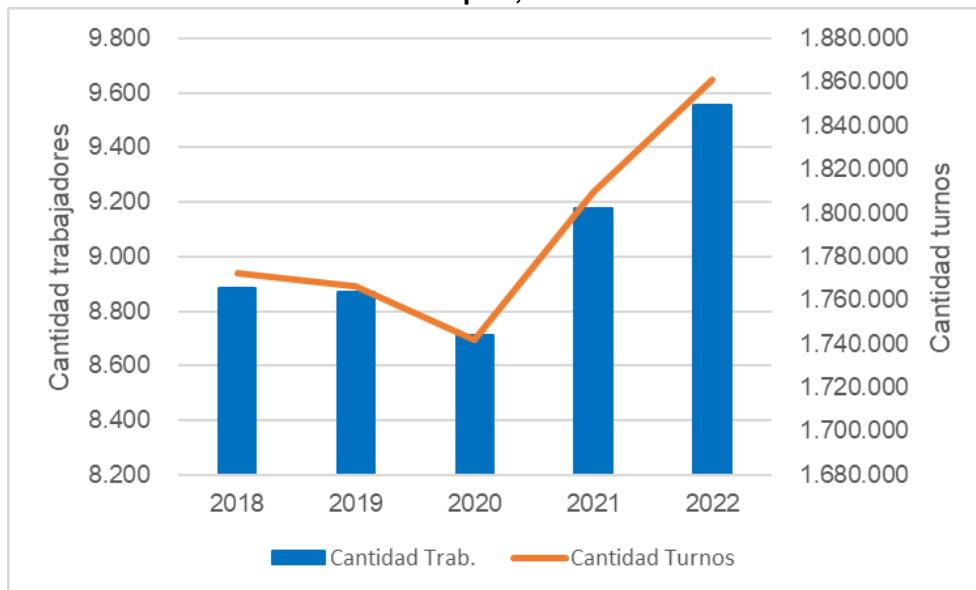
**Figura N°2: Cantidad hombres-turno, socios Camport  
Por tipo contrato, 2018-2022**



Fuente: Socios Camport.

Lo anterior refleja de buena manera la adaptabilidad que tiene el modelo de contratación en el sector portuario, el cual permite hacer frente no solo a variaciones en la demanda, sino también a variaciones en la disponibilidad de trabajadores debido a situaciones como la pandemia, tal como se observa en la Figura N°3 siguiente.

**Figura N°3: Cantidad de trabajadores vs turnos  
Socios Camport, 2018-2022**



Fuente: Socios Camport.

Por otra parte, los niveles de renta promedio de los trabajadores portuarios en las empresas socias de Camport son superiores a los promedios de la mayoría de las actividades del resto de la economía, tal como se aprecia en la Tabla N° 2 siguiente.

**Tabla N°2: Sueldos promedio/Tipo de Contrato  
Socios Camport, 2019-2022**

Tipo Contrat.	Renta Prom. (Socios Camport)		
	miles \$/mes (moneda 2022)		
	2019	2020	2022
RF	1.818.340	1.878.964	<b>2.160.265</b>
RV	1.630.137	1.574.640	<b>1.835.345</b>
<b>RF+RV</b>	1.697.984	1.691.144	<b>2.073.071</b>
CPPT	1.359.690	1.403.020	<b>1.574.113</b>

Fuente: Elaboración propia c/información de socios Camport

Nota 1: valores de sueldos promedio/mes son reales en moneda 2022

Nota 2: Los valores promedios RF + RV están ponderados por la cantidad de trabajadores

En el año 2022, el 37,7% de todos los trabajadores portuarios que trabajan en las empresas socias de Camport y que corresponden a los contratados bajo la modalidad **Renta Fija y Variable**, tuvo un ingreso promedio de **\$ 2.073.071/mes**; el 41%, que corresponde a los contratados bajo la modalidad **CPPT**, tuvo un ingreso promedio de **\$ 1.574.113/mes**; y el 21,2% que corresponde a los **Eventuales Puros** cuyo ingreso promedio es diferente en cada una de las cuatro categorías.

Por otra parte, el aumento real de la renta promedio entre los años 2020 y 2022 fue 15% para los trabajadores Renta Fija, 17% para los trabajadores Renta Variable y 12% para los trabajadores CPPT.

En general, los puertos cuentan con una proporción determinada de trabajadores que atienden las operaciones regulares en concordancia con la planificación naviera. En el caso de las empresas socias de Camport, esta proporción es en promedio el 78,8% del total de trabajadores. El 21,2% restante corresponde a trabajadores denominados Eventuales puros.

La mayoría de los trabajadores Eventuales Puros pertenecen a algún Sindicato, los cuales firman acuerdos con sus empleadores que, si bien no constituyen legalmente un Convenio Colectivo, establecen reglas laborales, tanto para trabajadores como empleadores, definiendo la tarifa del turno, bonos por asistencia, bono por matrimonio, colación, seguros complementarios de salud, beneficios de estudios para los hijos, locomoción, aguinaldos y bonos por firma del acuerdo, entre otros beneficios.



### **3. Comportamiento de la fuerza laboral portuaria**

#### **3.1 Cantidad de trabajadores portuarios y turnos, en socios y no socios de Camport**

Trabajador portuario es 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 como en los recintos portuarios<sup>6</sup>. Para poder ejercer la actividad, el trabajador debe efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y obtener de la Autoridad Marítima (Directemar), el denominado carné o tarjeta roja que tiene una vigencia de 5 años.

En la Tabla N°3 siguiente se detalla la evolución de la cantidad de trabajadores portuarios desde el año 2014 al 2022, identificándose los trabajadores matriculados, los trabajadores vigentes, los que han realizado más de un turno de trabajo en el año respectivo, la cantidad total de hombres-turno en cada año y la modalidad contractual.

La cantidad de matriculados corresponde al número de personas que ha ingresado al sistema y ha obtenido alguna vez el carné, mientras que los trabajadores vigentes son aquellos que poseen la tarjeta roja habilitada para desempeñar labores portuarias. Sin embargo, lo anterior no garantiza que la persona sea o haya sido efectivamente un trabajador portuario, porque puede que nunca haya desempeñado labores dentro de los recintos portuarios y solo esté habilitado.

Para el análisis que sigue a continuación se entenderá por trabajador portuario a aquellos trabajadores que han desempeñado al menos un turno de trabajo en el año respectivo.

---

<sup>6</sup> Ley 19.250, art. 130, 1993. Modifica libros I, II y V del código del trabajo, Artículo 2472 del código civil y otros textos legales. 30 de septiembre 1993 < <https://bcn.cl/3ad6w> >

**Tabla N°3: Trabajadores Portuarios y Tipo de Contrato, socios y no socios Camport**

N° Trabajadores	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Matriculados	55.207	58.857	61.805	63.662	67.601	67.667	73.952	76.084	79.005
Vigentes	27.580	28.776	30.516	30.971	31.831	31.689	31.484	35.979	33.423
> 1 turno/año	8.191	8.353	8.830	8.953	11.051	10.498	11.024	11.106	11.502
Hombres turno/año (3)	1.569.674	1.618.333	1.688.379	1.723.067	1.946.612	1.803.480	1.842.692	1.925.694	1.970.855
Renta Fija (1)(4)	sin información				1.260	1.424	1.496	1.406	1.336
Renta Variable (1)(4)					2.321	2.260	2.138	2.442	2.269
Eventual CPPT (1)(4)					3.577	3.917	3.632	3.719	3.922
Eventual puro (1)(4)					1.727	1.268	1.444	1.609	2.029
Resto (2)					2.166	1.629	2.314	1.930	1.946

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 la BD de Directemar, que no incluye tipo de contrato.

Nota (3): A partir del año 2018, la cifra se obtuvo de la BD de Directemar e información aportada por los socios. Para los años anteriores al 2018 la cifra se obtuvo de la BD de Directemar que no incluye tipo de contrato.

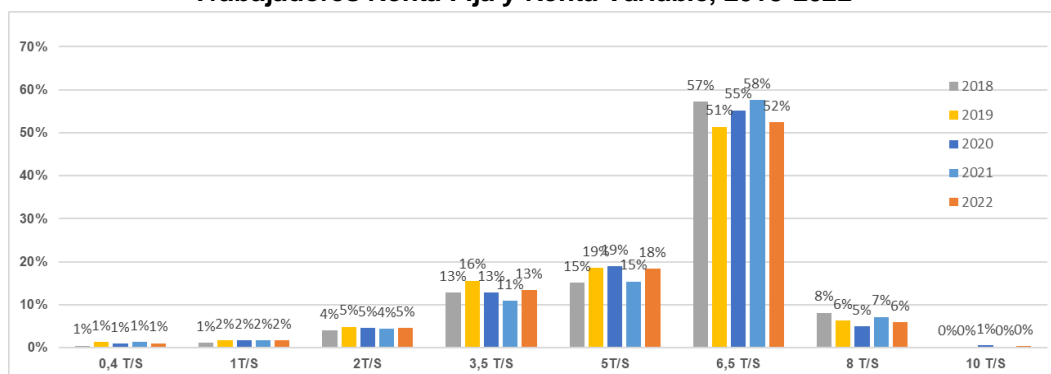
Nota (4): Los números de trabajadores según tipo de contrato incluyen movilidad contractual.

### 3.2 Cantidad de trabajadores portuarios y turnos, socios Camport

Durante el año 2022 el sistema contabilizó 11.502 trabajadores portuarios que realizaron más de un turno en el año, de los cuales 9.556 (83,1%) corresponden a trabajadores contratados por los socios de Camport.

#### Trabajadores Renta Fija y Renta Variable

**Figura N°4: Cantidad de Turnos Semana, Socios Camport  
Trabajadores Renta Fija y Renta Variable, 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de información de Socios Camport.

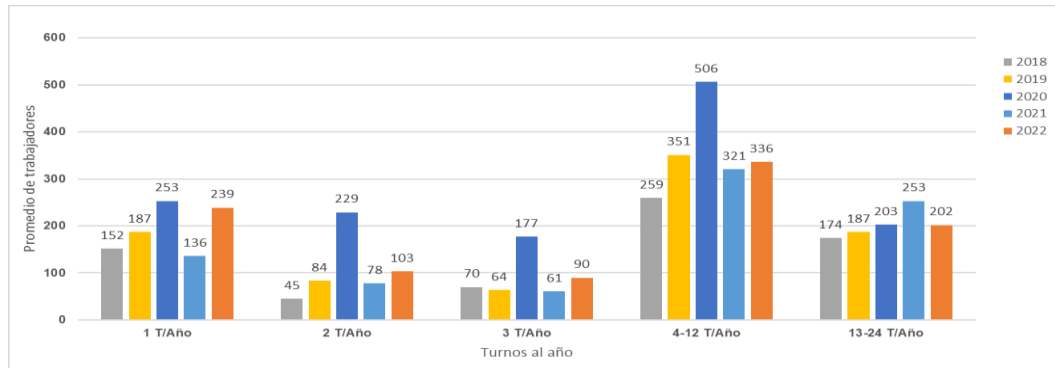
Nota: La cantidad de trabajadores renta fija y renta variable para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 son 3.581; 3.684; 3.634; 3.848; y 3.605, respectivamente.

La primera categoría analizada corresponde a los trabajadores **Renta Fija y Renta Variable**. Como se puede observar en la Figura N°4 la distribución de los turnos promedio se ha mantenido muy parecida durante los últimos cinco años. La cantidad de trabajadores que realizan en promedio entre 0,4 y 2 turnos/semana solo representan entre 4% y 7% del total de trabajadores en estas dos categorías y corresponden a trabajadores con licencias médicas, vacaciones o permisos.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad **Renta Fija y Renta Variable**, percibieron una renta promedio mensual de **\$ 2.073.071** durante el año 2022, representando el 37,7% del total de trabajadores contratados por los socios de Camport.

Trabajadores CPPT

**Figura N°5: Cantidad de Turnos Semana, Socios Camport  
Trabajadores CPPT, 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de información de Socios Camport.

Nota: La cantidad de trabajadores CPPT para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 son 3.577; 3.917; 3.632; 3.719; y 3.922, respectivamente.

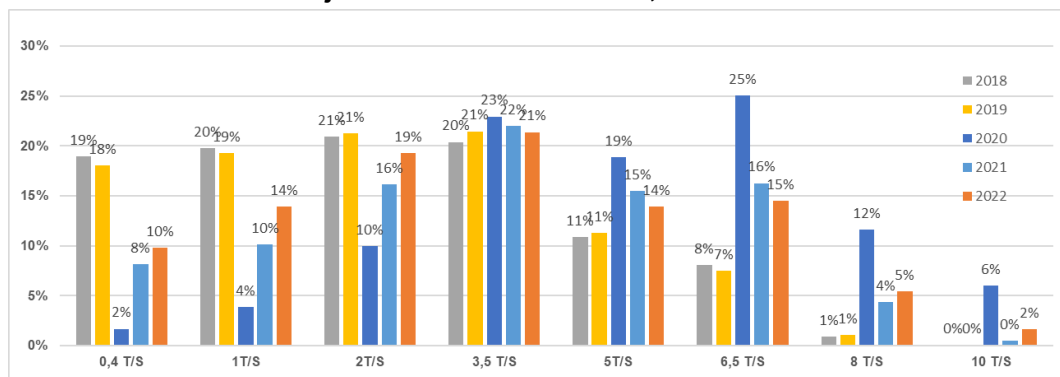
La distribución promedio de los turnos de los trabajadores **CPPT** tampoco ha variado en los últimos cinco años, como se puede observar en la Figura N°5. Estos trabajadores, por el tipo de convenio que poseen con el empleador, tienen garantizado percibir al menos el ingreso mínimo en el caso que la cantidad real de turnos que realicen no alcance dicha renta.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad **CPPT** percibieron una renta promedio mensual de **\$ 1.574.113** durante el año 2022, representando el 41% del total de trabajadores contratados por los socios Camport.

## Trabajadores Eventuales Puros

En el caso de los trabajadores **Eventuales Puros**, a diferencia de las otras modalidades contractuales, su renta promedio mensual depende de la cantidad de turnos realizados al mes. Como se puede observar en la Figura N°6, la distribución de turnos/semana de estos trabajadores mantuvo un comportamiento similar en los años 2018 y 2019. Sin embargo, en los años 2020, 2021 y 2022, se observa un cambio en la distribución, aumentando la cantidad de trabajadores que realiza una mayor cantidad de turnos promedio por semana.

**Figura N°6: Cantidad de Turnos Semana, Socios Camport  
Trabajadores Eventuales Puros, 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de información de Socios Camport.

Nota: La cantidad de trabajadores eventuales puros para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 son 1.727; 1.268; 1.444; 1.609; y 2.029, respectivamente.

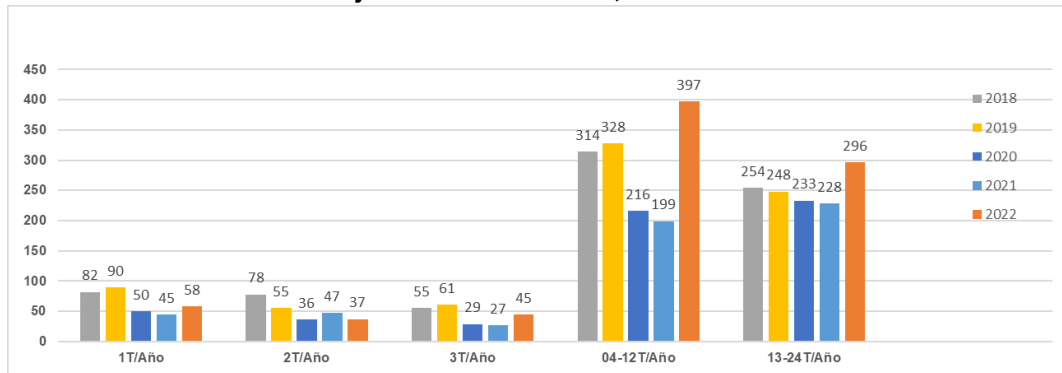
Durante los años 2018 y 2019, los trabajadores que realizaban una menor cantidad de turnos (0,4 turnos/semana y 2 turnos/semana) representaban en promedio el 59% del total de trabajadores eventuales puros. Para los años 2020, 2021 y 2022, esos trabajadores representaron 16%, 34% y 43% del total de trabajadores eventuales puros, respectivamente.

Como se indicó, los trabajadores Eventuales Puros se clasifican en cuatro categorías que dicen relación con la permanencia y vinculación que tienen con la actividad portuaria. Esta permanencia está referida al número de turnos que realizan en un año, con periodicidad mensual.

- Trabajadores **ocasionales**, aquellos que realizan en promedio entre 1 y 24 turnos/año y que presentan alta dispersión a lo largo del año;
- Trabajadores **estacionales**, que realizan en promedio entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, concentrados en 3 a 4 meses en el año;
- Trabajadores **esporádicos** aquellos que realizan en promedio entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, distribuidos a lo largo del año;

- Trabajadores **regulares**, que realizan en promedio entre 9 y 24 turnos/mes, distribuidos a lo largo del año.

**Figura N°7: Cantidad de Turnos Promedio/año, Socios Camport Trabajadores Ocasionales, 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de información de Socios Camport.

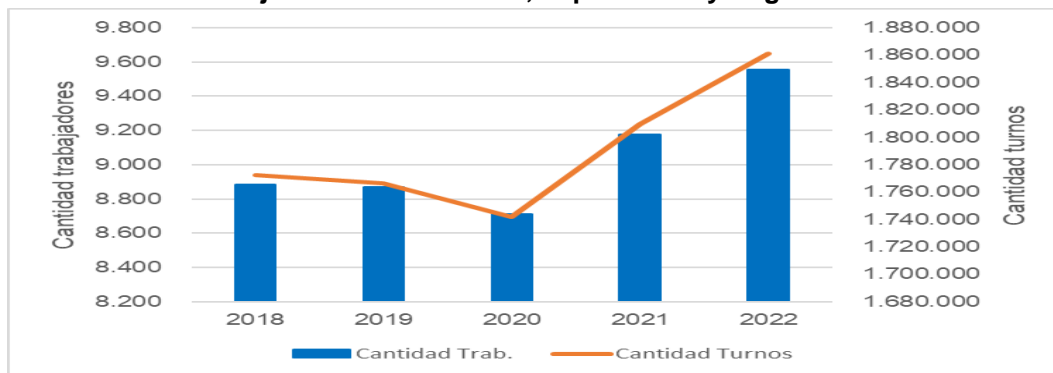
Nota: La cantidad de trabajadores eventuales puros para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 fueron 2.170; 1.765; 1.939; 2.294; y 2.810, respectivamente. Las cifras anteriormente indicadas no incluyen movilidad contractual.

Los trabajadores **ocasionales** (1- 24 turnos/año) representaron 36,1% y 44,3% del total de trabajadores eventuales puros, durante los años 2018 y 2019. Durante los años 2020, 2021 y 2022 representaron 29,1%, 23,8% y 29,6%, respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto del total de trabajadores contratados por los socios de Camport, este tipo de trabajadores representó en el año 2022 solo **6,3%**. La remuneración de estos trabajadores en la actividad portuaria es inferior al ingreso mínimo<sup>7</sup>, debido a que, en su caso, los ingresos en esta actividad constituyen un complemento de sus ingresos originados en otras actividades.

<sup>7</sup> El ingreso mínimo actualmente es de \$460.000. Se espera que, a partir del 01 de julio del 2024, el ingreso mínimo sea de \$500.000 (Fuente: Ministerio de Hacienda).

**Figura N°8: Cantidad de Turnos Promedio/mes 2018 al 2022, Socios Camport Trabajadores Estacionales, Esporádicos y Regulares**



Fuente: Elaboración propia a partir de información de Socios Camport. Nota: La cantidad de trabajadores eventuales puros para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 fueron 2.170; 1.765; 1.939; 2.294; y 2.810, respectivamente. Las cifras anteriormente indicadas no incluyen movilidad contractual.

Los trabajadores **estacionales**, que realizan entre 3,5 turnos/mes y 6,5 turnos/mes, mayoritariamente concentrados en 3 a 4 meses del año, representaron 11,4%; 11,3%; 16,5%; 19,3% y 17,8% del total de eventuales puros, para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, respectivamente. Respecto del total de trabajadores contratados por los socios de Camport, este tipo de trabajadores representó en el año 2022 solo **3,8%**. Estos trabajadores desempeñan sus labores solo en los momentos de mayor demanda en los distintos puertos del sistema, no dependiendo sus ingresos únicamente del trabajo portuario. Durante el año 2022 percibieron ingresos mensuales promedio de **\$ 865.395**.

Los trabajadores **esporádicos** que realizan entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, pero distribuidos durante todo el año, representaron 27,4%; 23,5%; 24,7%; 21,7%; y 21% del total de eventuales puros, para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, respectivamente. Respecto del total de trabajadores contratados por los socios de Camport, este tipo de trabajadores representó en el año 2022 solo **4,5%**. Durante el año 2022 estos trabajadores percibieron ingresos mensuales promedio de **\$ 537.013**.

Los trabajadores **regulares** que realizan entre 9 y 24 turnos/mes representaron 25,1%; 20,9%; 29,8%; 35,2%; y 31,6%, para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, respectivamente. Respecto del total de trabajadores contratados por los socios de Camport, este tipo de trabajadores representó en el año 2022 solo **6,7%**. Durante el año 2022 percibieron ingresos mensuales promedio de **\$ 1.046.497**.

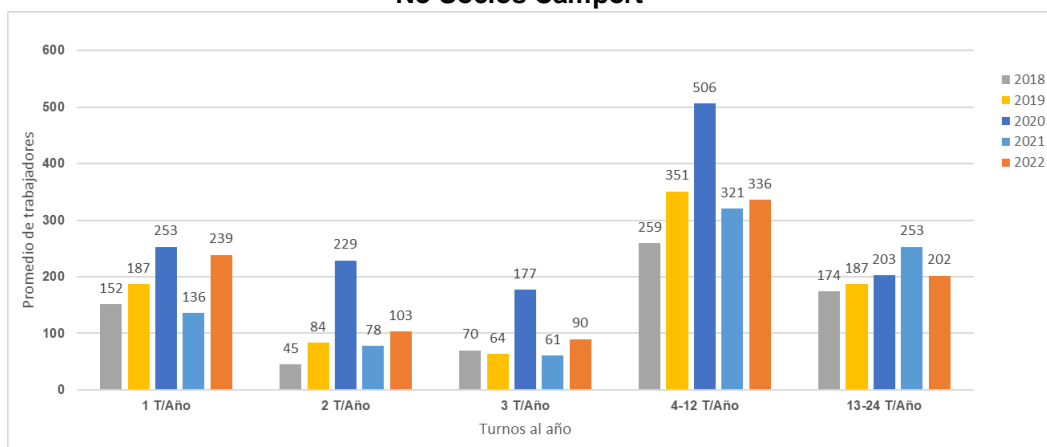
### 3.2 Cantidad de trabajadores portuarios y turnos, no socios Camport

Durante el año 2022, el sistema contabilizó 11.502 trabajadores portuarios que realizaron más de un turno en el año, de los cuales 1.946 (16,9 %) corresponden a trabajadores contratados por empresas que no son socias de Camport.

La cantidad de trabajadores que pertenecen a las empresas no socias de Camport fueron 2.166; 1.629; 2.314; 1.930; y 1.946, durante los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, respectivamente. Estas cifras fueron determinadas a través de la base de datos de Directemar, la que no registra modalidades contractuales, motivo por el cual no es posible efectuar los mismos análisis anteriores. Sin embargo, por las características de las instalaciones portuarias donde laboran estos trabajadores, presumiblemente son en su gran mayoría trabajadores eventuales puros.

En consecuencia, serán analizados en función de los turnos realizados, asimilándolos a las cuatro categorías ya definidas. Un primer grupo se representa en la Figura N°9 y corresponde a los trabajadores que realizan entre 1 y 24 turnos/año, equivalente a los denominados **ocasionales**.

**Figura N°9: Cantidad de Trabajadores 1-24 Turnos Promedio/año 2018 al 2022 No Socios Camport**

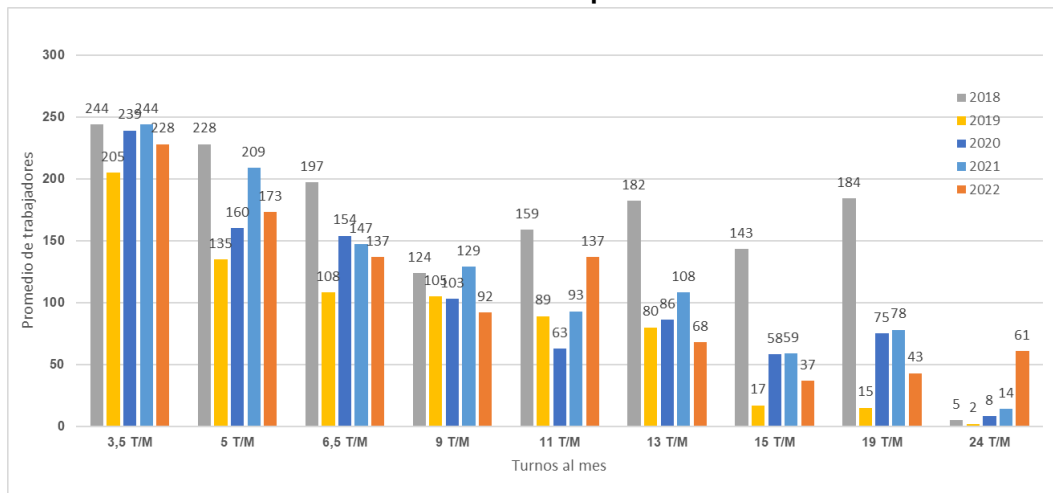


Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos Directemar.

Durante el año 2022 los trabajadores que realizaron entre 1 y 24 turnos/año totalizaron 970 personas, representando 49,8% del total de trabajadores contratados por empresas no socias de Camport. En el año 2021 estos trabajadores representaron 44,0% y totalizaron 849 personas.



**Figura 10: Cantidad de Trabajadores 3,5 a 24,0 Turnos Promedio/mes 2018 al 2022 No Socios Camport**



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos Directemar.

Nota: La cantidad de trabajadores eventuales para las empresas no socias a Camport para los años 2018, 2019, 2020, 2021, y 2022 son 2.166; 1.629; 2.314; 1.930; y 1.946, respectivamente.

En la Figura N°10 se muestran los trabajadores de las empresas no socias de Camport que realizaron entre 3,5 y 24 turnos/mes.

Los trabajadores **esporádicos** y **estacionales** realizan entre 3,5 y 6,5 turnos/mes, diferenciándose en que estos últimos trabajan solo 3 a 4 meses del año, mientras que los primeros trabajan durante el año completo. En este caso no es posible diferenciarlos por cuanto no se cuenta con la información con el nivel de desagregación requerido. Sin embargo, ambas categorías totalizaron 538 trabajadores durante el año 2022, representando el 27,6% del total de trabajadores contratados por empresas no socias de Camport. En el año 2021 estos trabajadores representaron 31,1 % y totalizaron 600 personas.

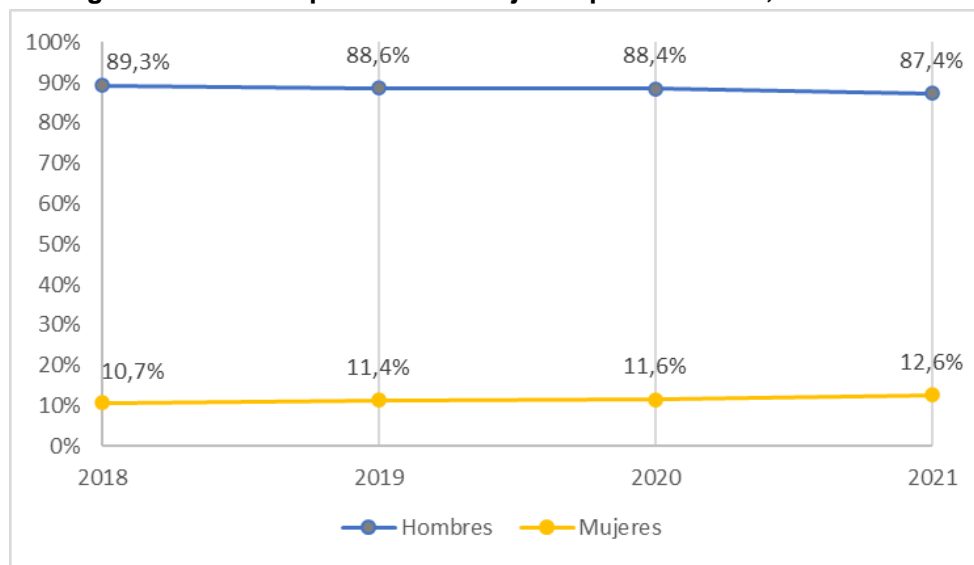
Finalmente, los trabajadores **regulares** realizaron entre 9 y 24 turnos/mes durante los 12 meses del año. Esta categoría totalizó 438 trabajadores durante el año 2022 representando 22,5% del total de trabajadores contratados por empresas no socias de Camport. En el año 2021, éstos representaron 24,9% y totalizaron 481 personas.

### 3.3 Participación de la mujer en la industria

En sus orígenes el sistema portuario no consideró la presencia de mujeres en las distintas labores porque en su mayoría éstas requerían de fuerza física, lo que generó una cultura laboral masculina en la industria.

Con el paso de los años, la incorporación de tecnologías ha ido generando cambios y se han abierto puertas a la incorporación femenina, partiendo por tareas de administración para luego permear otras áreas. Es así como en 2021 las mujeres ocuparon el 12,6% de los puestos de trabajo en la industria portuaria. En la Figura N°11 se puede apreciar la tendencia al alza a partir del año 2019.

**Figura N°11: Participación de la mujer empresas socias, 2018-2021**

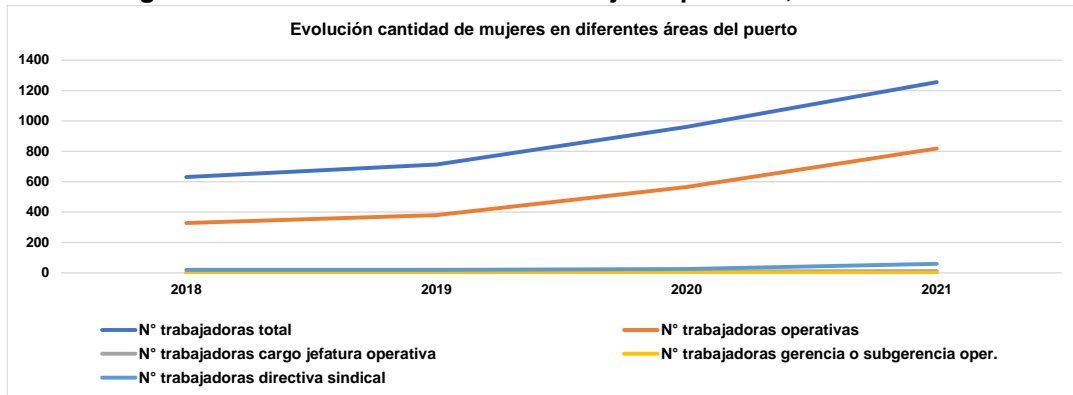


Fuente: Socios Camport.

En términos porcentuales se advierte un crecimiento en relación con la fuerza laboral masculina. El año 2018 las mujeres ocupaban 10,7% del total de los puestos laborales, mientras que los hombres ocupaban 89,3%.

En la operación portuaria se ha ido incorporando paulatinamente a las empresas un mayor número de mujeres, erigiéndose como verdaderas pioneras del sector, ocupando distintos cargos como la movilización de la carga a través del manejo de equipos y la operación de grúas de alto tonelaje. Asimismo, mujeres realizan labores de tarjadoras, jefas de operación, movilizadoras y stacking control, entre muchas otras funciones. En la Figura N°12, observamos una tendencia al alza en puestos operativos e incrementos más bajos en mujeres con cargos ejecutivos.

**Figura N°12: Evolución cantidad de mujeres por área, 2018-2021**



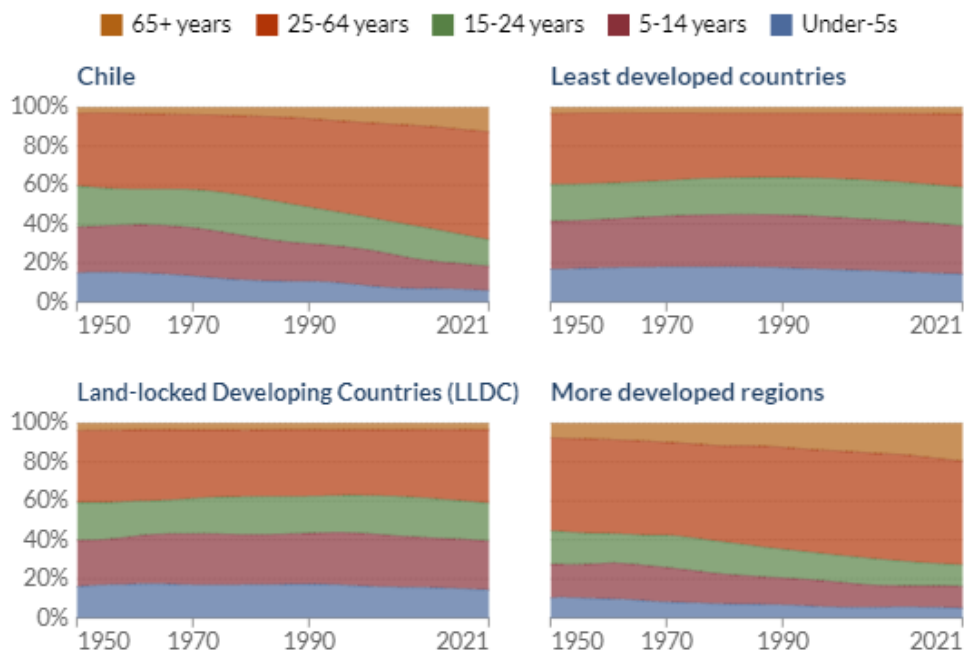
Fuente: Socios Camport.

### 3.4 Estructura etaria de la fuerza laboral portuaria

En general, se ha observado una tendencia hacia un envejecimiento de la población en los países desarrollados y un crecimiento de la población joven en los países en desarrollo. En los países desarrollados, según la Cepal<sup>8</sup>, la población ha estado envejeciendo debido a una combinación de factores, como el aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de fecundidad. Tal como se observa en la Figura N°13, el número de personas mayores de 24 años ha ido aumentando, mientras que el número de personas menores de 24 años ha ido disminuyendo. Esto tiene implicancias en la economía, la seguridad social y la atención sanitaria.

Por otro lado, los países en vías de desarrollo o menos desarrollados (ver Figura N°13), han mostrado a lo largo del tiempo una mayor proporción de población joven (menor a 24 años), debido a una combinación de factores como la alta fecundidad, la mejora de la salud infantil y la disminución de la mortalidad, con excepción de nuestro país en que la tasa de fecundidad indica una tendencia a la baja, con 1,3 hijos por mujer.

**Figura N°13: Evolución etaria de la población, en Chile vs otros países con diferentes estados de desarrollo**



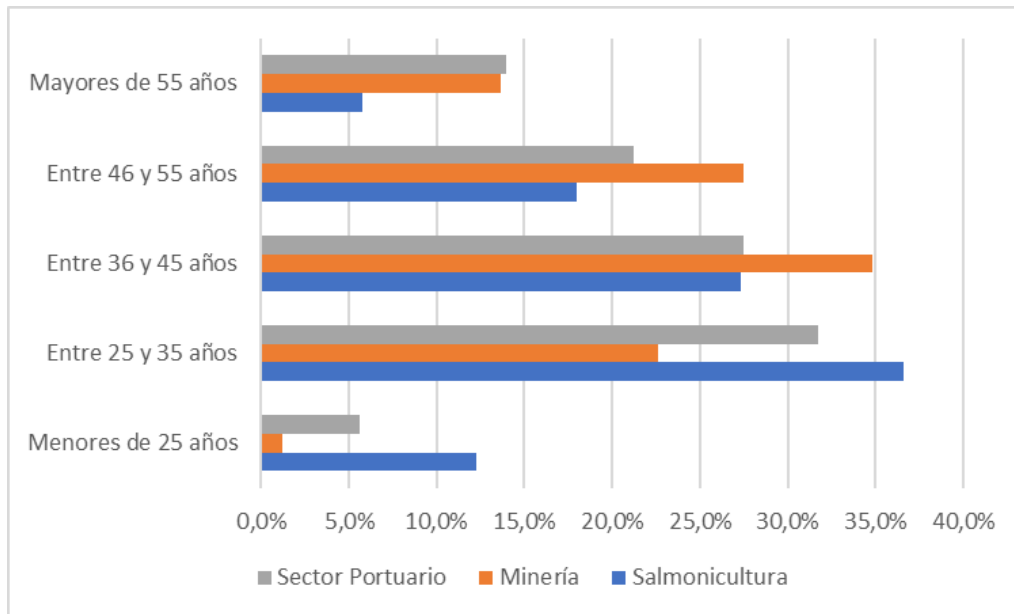
Fuente: Naciones Unidas, World Population Prospects (2022)  
 OurWorldInData.org/world-population-growth • CC BY

<sup>8</sup> Cepal 2022. Envejecimiento en América Latina y el Caribe.

En las últimas décadas, Chile ha experimentado un proceso de envejecimiento de su población. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el año 2020 16,2% de la población chilena tenía 60 años o más, y se proyecta que esta proporción aumente a 26,5% en el año 2050. Lo anterior se puede observar también en la Figura N°13, donde Chile muestra un claro cambio en su distribución etaria, similar al comportamiento observado en países desarrollados.

El sector portuario concentra 80,4% de sus trabajadores en el segmento comprendido entre 25 y 55 años, seguido de 14% de mayores a 55 años. Este comportamiento no es muy diferente al observado en otras industrias; por ejemplo, la minería presenta similar distribución: 84,9% de sus trabajadores en el segmento entre 25 y 55, y 13,5% en mayores de 55 años. La industria de salmonicultura concentra 81,9% en el segmento entre 25 y 55 años. Lo anterior se puede ver en detalle en la Figura N°14.

**Figura N°14: Distribución etaria por sector:  
Minería, Salmonicultura y Portuario**



Fuente: Barómetro de la Salmonicultura, 2021; Fuerza laboral de la gran minería chilena, 2021 – 2030; Socios Camport, 2021.

### 3.5 Tasa de sindicalización en el sector portuario

Según la estadística de registros de datos administrativos de la Dirección del Trabajo, la tasa de sindicalización en Chile fue 20,1 %<sup>9</sup> en el año 2021. Según la información disponible, el promedio de la OCDE es 15,8% valor estimado para el año 2019<sup>10</sup>.

El sector portuario debe ser unos de los sectores de la economía chilena con mayor adhesión sindical. Según los datos de la encuesta de caracterización, el año 2017 el 88,2%<sup>11</sup> de los trabajadores portuarios declaraba pertenecer a algún sindicato<sup>12</sup>, lo que supera ampliamente el promedio nacional de 20,1%. Asimismo, la tasa portuaria es mayor a la tasa de sindicalización de la minería, que el 2017 era algo superior a 70%<sup>13</sup>. En la salmonicultura la tasa de sindicalización es del orden de 35,7.<sup>14</sup> En el año 2022 el 92% de los trabajadores de las empresas socias estaba sindicalizado.

Según el último compendio estadístico de la Dirección del Trabajo (Año 2022) el sector económico con mayor porcentaje de sindicalización era el comercio, con 19,8%, seguido del sector transporte con 13,7%, dentro del cual se incluyen los trabajadores portuarios.

La alta tasa de sindicalización en el sector portuario hace suponer un elevado nivel de formalidad de las empresas que en él operan. Lo anterior es particularmente importante, dado que la informalidad laboral se ha incrementado en nuestro país durante los últimos años. Una alta tasa de sindicalización también es indicio de que el trabajador puede hacer presente sus puntos de vista y expresar sus opiniones, dado que está respaldado por la organización a la cual está afiliado. En tercer término, una alta tasa de sindicalización permite que en los procesos de negociación colectiva se puedan pactar condiciones adecuadas de trabajo y remuneración para los trabajadores. Finalmente, la existencia de una alta tasa de sindicalización en una empresa constituye una oportunidad para desarrollar y mejorar los aspectos de seguridad laboral, prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

---

<sup>9</sup> Dirección del Trabajo, 2022. Anuario Estadístico. Registros administrativos.

<sup>10</sup> Base de Datos OCDE < <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>> [última consulta 20 octubre 2023].

<sup>11</sup> CORFO, 2017. Caracterización de la fuerza laboral portuaria.

<sup>12</sup> Camport, 2019. Radiografía del sistema laboral portuario chileno, documento de análisis – Tercer Trimestre 2019.

<sup>13</sup> Consejo Minero, Minería con Otros Ojos, Capital Humano <https://consejominero.cl/mineriaconotrosojos/capital-humano/> [última consulta 20 octubre 2023].

<sup>14</sup> Salmon Chile. <<https://www.salmonchile.cl/salmon-de-chile/cifras-de-empleo-salmonchile/>> [última consulta 20 octubre 2023].

#### 4. Comentarios finales

- El contexto en que se ha desarrollado la actividad marítima portuaria en estos últimos años ha sido complejo. Sin embargo, ésta ha continuado operando en forma regular y en un ambiente de estabilidad laboral.
- En las empresas de los socios de Camport, los aspectos más relevantes del ámbito laboral en el año 2022 dicen relación con lo siguiente:

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de **Renta Fija o Variable** representaron 37,7% del total de trabajadores contratados por los socios y durante el año 2022 éstos tuvieron un ingreso promedio de **\$ 2.073.071/mes.**

Los trabajadores contratados bajo la modalidad **CPPT** representaron 41% del total de trabajadores contratados por los socios y durante el año 2022 tuvieron un ingreso promedio de **\$ 1.574.113/mes.**

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de **Eventual Puro**, en la categoría **Ocasionales** (1-24 turnos/año), representaron solo **6,3%** del total de trabajadores contratados por los socios de Camport. Sus ingresos promedio por mes son inferiores al sueldo mínimo debido a que, en su caso, los ingresos en esta actividad constituyen un complemento de sus ingresos habituales.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de **Eventual Puro** en la categoría **Estacionales** (3,5-6,5 turnos/mes, en 4 meses del año) representaron solo 3,8% del total de trabajadores contratados por los socios de Camport y durante el año 2022 tuvieron un ingreso promedio de **\$ 865.395.**

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de **Eventual Puro** en la categoría **Esporádicos** (3,5-6,5 turnos/mes, en 12 meses del año) representaron solo **4,5%** del total de trabajadores contratados por los socios de Camport y durante el año 2022 tuvieron un ingreso promedio de **\$ 537.013.**

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de **Eventual Puro** en la categoría **Regulares** (9-24 turnos/mes, en 12 meses del año) representaron el **6,7%** del total de trabajadores contratados por los socios de Camport y durante el año 2022 tuvieron un ingreso promedio de **\$ 1.046.497.**

- La presencia femenina en el trabajo portuario es una realidad, no solo en las áreas administrativas y de gestión, sino que también en las áreas operativas. Asimismo, se ha incrementado su participación como líderes sindicales. Para el año 2022, el porcentaje de mujeres en el sector alcanzó 12,6%, dos puntos por sobre el año 2018.

- La estructura de edad de la fuerza laboral portuaria concentra una mayor cantidad de trabajadores en el intervalo comprendido entre 25 y 35 años, con 32%, seguido por el intervalo entre 36 y 45 años, con 27,5%. El intervalo etario con menor presencia es el que corresponde a menores a 25 años, con 5,6% de participación.
- La tasa de sindicalización de la fuerza laboral portuaria para el año 2022 se estima en 92%, una de las más altas de todos los sectores económicos del país.

**Campport, noviembre 2023.**