NAVEGANDO HACIA EL FUTURO

La fuerza de trabajo portuaria en Uruguay

Composición, condiciones laborales y precariedad

(2006-2025)

Nicolás Marrero
Coordinador del Proyecto

Serie de informes de investigación nº1

PROYECTO NAVEGANDO HACIA EL FUTURO
INEFOP
CUESTA DUARTE
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT
SINDICATO ÚNICO PORTUARIO Y RAMAS AFINES
S.U.P.R.A
PIT-CNT



Índice

Resumen ejecutivo 5
Principales conclusiones 6
Recomendaciones de política 7
Introducción 9
1. La investigación: problema, objetivos y dimensiones 9
2. Este informe: un avance de la dimensión «composición de la fuerza de trabajo» 10
3. Coordenadas conceptuales: condiciones de trabajo, precariedad y segmentación 11
4. La cuantificación del núcleo de la estiba portuaria 14
5. Estructura del informe 14
Capítulo 1 · Volumen y composición del empleo en el sector portuario 15
1.1 Volumen del sector según criterio de delimitación 15
1.2 Composición por rama de actividad 16
1.3 La estiba portuaria: cuantificación del núcleo efectivo 17
1.4 Composición sociodemográfica básica 18
Sexo y participación femenina 18
Edad media y estructura por edades 19
Ascendencia étnico-racial 20
1.5 Nivel educativo 21
1.6 País de origen 22
1.7 Ascendencia étnico-racial: ingresos, informalidad y precariedad 22
1.8 Composición de los hogares y personas dependientes a cargo 23
Síntesis del capítulo 1: un sector, dos mundos del trabajo 25
Capítulo 2 · Condiciones de trabajo, ingresos y precariedad 26
2.1 Categoría ocupacional 26
2.2 Informalidad laboral 27
2.3 Jornada y subempleo 28
2.4 Ingresos por ocupación principal 29
2.5 Pobreza por ingresos en el hogar 32
2.6 Índice sintético de precariedad 32
2.7 Multiempleo 34
2.8 Brechas de género en las condiciones laborales 35
Síntesis del capítulo 2: La dualidad estructural del trabajo portuario 37
Capítulo 3 · Heterogeneidades territoriales 39
3.1 Distribución del empleo portuario por departamento 39
3.2 Composición regional del empleo según rama 40
3.3 La estiba portuaria por región 40
3.4 Cuadro comparativo integral: Montevideo y litoral oeste 41
Síntesis del capítulo 3: Concentración y heterogeneidad del trabajo portuario 44

Capítulo 4 · Veinte años de puerto: crecimiento, recomposición y una mejora frágil (2006-2025) 45
4.1 Evolución del empleo del sector 46
4.2 Evolución de la composición sociodemográfica 47
4.3 Condiciones de trabajo: asalarización y formalización a dos ritmos 49
Del trabajo por cuenta propia al salario: un cambio tardío 49
Informalidad: mejora reciente y abrupta en la estiba 50
Menos subempleo, pero no en la medida que se necesita 53
4.4 Ingresos: el precio del jornal y lo que efectivamente se cobra 53
El salario de convenio: una mejora concentrada en la expansión 54
El piso de los jornales 56
Lo que registra la encuesta 57
La distancia entre los extremos del sector 58
4.5 Pobreza: una mejora hasta 2019 y un dato reciente difícil de comparar 59
Síntesis: veinte años de cambios, una misma división 60
Capítulo 5 · Del diagnóstico a la acción: problemas y orientaciones para el trabajo portuario ..61
5.1 Condiciones de trabajo, precariedad y desigualdades 61
5.2 Cinco problemas que deja el diagnóstico 62
5.3 Lo que la negociación colectiva explica y lo que no 63
5.4 Orientaciones para la acción sindical 65
5.5 Recomendaciones de política pública 66
5.6 Lo que este informe aporta a las próximas etapas del proyecto 68
Bibliografía 69
Anexo A · Documentación metodológica 71
A.1 Fuentes 71
A.2 Depuración del universo con el Directorio 2023 72
A.3 Mapeo CIIU Rev 3.1 a Rev 4 73
A.4 Variables por año 74
A.5 Pesos muestrales 75
A.6 Pobreza: cambio de metodología 75
A.7 Deflactor IPC 75
A.8 Índice sintético de precariedad 76
A.9 Núcleo de la estiba portuaria 76
A.10 Validación con padrones de la ANP 78
A.11 Limitaciones y agenda 79
A.12 Reproducibilidad 79
Anexo B · Negociación colectiva del Subgrupo 10 (2005-2027) 80
B.1 Alcance y fuentes 80
B.2 Ramas CIIU y capítulos 80
B.3 Regla salarial 81
B.4 Cláusulas vigentes 82
B.5 Limitaciones 82

Resumen ejecutivo

El trabajo portuario uruguayo atraviesa un proceso de digitalización y automatización que se monta sobre una fuerza de trabajo ya segmentada por la privatización de la operativa. Este informe ofrece la línea de base cuantitativa para analizar esas transformaciones. Caracteriza el volumen, la composición y las condiciones de trabajo del sector a partir de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (primer semestre de 2025 y serie 2006-2025), el Directorio de Empresas del INE, los padrones de la Administración Nacional de Puertos y los convenios colectivos del Grupo 13, Subgrupo 10. Forma parte del proyecto «Navegando hacia el futuro», que llevan adelante el Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT), el SUPRA y la Universidad de la República, con financiamiento del INEFOP.

Cifras clave

≈ 3.000
personas integran el núcleo de la estiba portuaria (rango: 2.250–3.800).

54 %
del núcleo de la estiba no aporta a la seguridad social.

1 de cada 4
estibadores quiere trabajar más horas y no lo consigue.

≈ 40 %
del núcleo gana menos que el salario mínimo nacional.

13 jornales
el piso que apenas supera el salario mínimo con el jornal de 2025.

+72 %
creció el jornal real del estibador entre 2006 y 2025.

≈ 1/3
del ingreso de las agencias: lo que gana la estiba, igual que en 2006.

13 %
de mujeres en el sector; casi ninguna en la estiba.

Fuente: elaboración propia sobre ECH 2006-2025 (INE) y actas de Consejos de Salarios.

Principales conclusiones

01

El trabajo portuario no está registrado como tal en las estadísticas oficiales, y el informe aporta la primera estimación de su núcleo operativo.

Las clasificaciones de actividad dispersan a los trabajadores portuarios en ramas que incluyen depósitos urbanos, despachantes de aduana y cargas no portuarias. Según la delimitación, el sector reúne entre 11.000 y 17.200 personas ocupadas. Mediante un cruce de rama, ocupación y territorio, el informe estima que el núcleo de la estiba —quienes cargan, descargan y operan equipos en los puertos— está integrado por alrededor de 3.000 personas, el 84 % de ellas en Montevideo.

02

El sector presenta una marcada segmentación, y los déficits de trabajo decente se concentran en la estiba.

En depósitos, actividades portuarias y agencias predominan el empleo asalariado, la cobertura de la seguridad social y los ingresos medios o altos. En el núcleo de la estiba, en cambio, más de la mitad de los trabajadores no aporta a la seguridad social, uno de cada cuatro está subempleado, cuatro de cada diez perciben ingresos inferiores al salario mínimo nacional y más de la mitad vive en hogares bajo la línea de pobreza. Estas carencias tienden a acumularse en las mismas personas.

03

El principal determinante de los bajos ingresos en la estiba es la intermitencia del trabajo, no el valor del jornal.

La negociación colectiva elevó el jornal real del estibador un 72 % entre 2006 y 2025, más que el de las demás categorías. Sin embargo, el ingreso depende de la cantidad de jornales cobrados en el mes. Entre 2012 y 2019 el jornal real aumentó un 16 % mientras el ingreso típico de la rama permaneció estancado. El régimen de convocatorias garantidas vigente desde 2019 asegura pisos de 9 o 13 jornales mensuales (con hasta cinco convocatorias solo se pagan los jornales trabajados), pero no horas ni continuidad: con el jornal de 2025, solo el tramo de 13 jornales supera, por poco, el salario mínimo nacional.

04

En casi dos décadas el sector creció y se formalizó, pero la brecha entre la estiba y el resto persiste.

Entre 2006 y 2025 el empleo creció un 29 %, casi todo antes de 2012, con una fuerte expansión de los depósitos y la manipulación de carga. La asalarización y la formalización avanzaron, y la pobreza entre las personas ocupadas en el sector se redujo con fuerza hasta 2019. A lo largo de todo el período, sin embargo, el ingreso mediano de la estiba se mantuvo en torno a un tercio del de las agencias.

05

Las desigualdades de género, étnico-raciales y territoriales se superponen a la segmentación laboral.

Las mujeres representan el 13 % del empleo del sector y están prácticamente ausentes de la estiba; su participación no aumentó en casi veinte años. La población afrodescendiente estuvo sobrerrepresentada en la manipulación de carga durante buena parte del período. Montevideo y el litoral oeste configuran mercados de trabajo distintos: el primero paga más pero concentra la informalidad; el segundo ofrece empleo formal con ingresos inferiores.

Recomendaciones de política

01

Establecer un registro de trabajadores portuarios.

El Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137), ratificado por Uruguay, y su Recomendación núm. 145 prevén registros de trabajadores portuarios con prioridad para la asignación del trabajo, así como la promoción del empleo permanente o regular y de períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos. El registro debería vincularse con la formación y la certificación de competencias y prever vías de ingreso abiertas que favorezcan la incorporación de mujeres.

02

Situar la regularidad del empleo en el centro del diálogo social.

La comisión tripartita sobre convocatorias creada en 2026 ofrece el ámbito para revisar la escala de jornales garantizados y para establecer criterios transparentes de asignación del trabajo, incluido el papel de los sistemas digitales de gestión de terminales. Se recomienda además crear una mesa tripartita de empleo portuario, con participación de la ANP y el INEFOP, que dé seguimiento a los indicadores de calidad del empleo.

03

Fortalecer la inspección del trabajo en la estiba.

En línea con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la fiscalización debería priorizar el falso cuentapropismo, el pago de los jornales garantizados y la responsabilidad de los operadores por las empresas subcontratadas. La habilitación de operadores por parte de la ANP podría condicionarse al cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

04

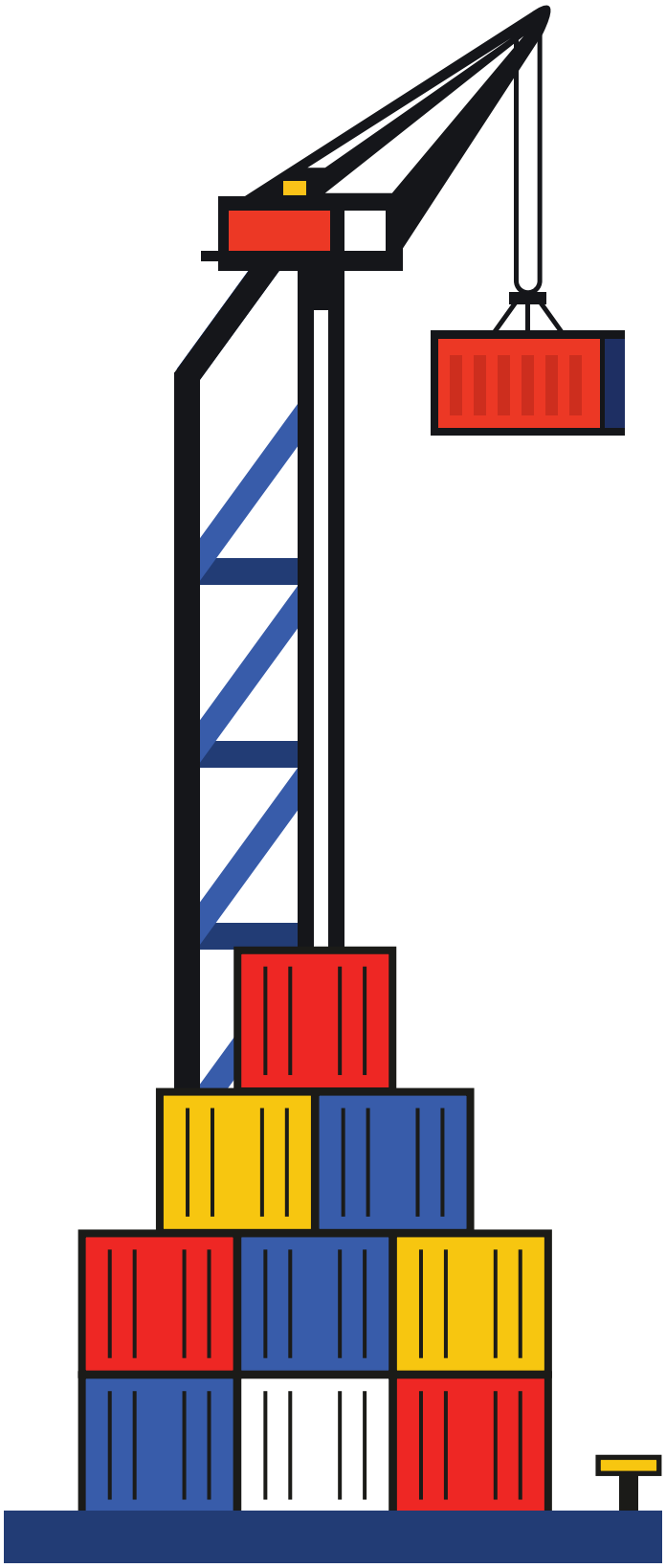
Mejorar la información estadística sobre el sector.

El Banco de Previsión Social y el INE deberían poner a disposición información desagregada por actividad y por empresa que permita seguir la evolución del empleo portuario con precisión casi censal.

05

Fortalecer la oferta educativa para el conjunto de los trabajadores portuarios.

El sistema educativo forma a quienes gestionan o navegan, pero no cuenta con una oferta específica para el conjunto de las ocupaciones del puerto. Se recomienda desarrollar carreras, cursos y trayectorias formativas que abarquen a todas las ramas del sector —operación, depósitos, servicios portuarios y agencias—, articuladas entre la UTU, la Universidad de la República y otras instituciones de educación técnica, tecnológica y superior, con el apoyo del INEFOP. Esta oferta debería reconocer y certificar el saber de oficio, permitir la progresión entre niveles formativos y preparar a trabajadores y trabajadoras para la transición tecnológica del sector.



Nota metodológica

La Encuesta Continua de Hogares no fue diseñada para producir estimaciones de un sector de este tamaño. Las comparaciones de pobreza entre 2025 y años anteriores están afectadas por el cambio de metodología adoptado por el INE en 2025. Este informe no evalúa todavía los efectos de la digitalización: establece la línea de base para hacerlo en las próximas etapas del proyecto.

Introducción

1. La investigación: problema, objetivos y dimensiones

Este informe se enmarca en el proyecto «Navegando hacia el futuro», que desarrollan el Instituto Cuesta Duarte (ICD) del PIT-CNT y el Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA), con financiamiento del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). El proyecto busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras portuarios mediante la formación, la certificación de competencias y la creación de un registro digital de trabajadores capacitados. Una de sus dimensiones es el análisis y la sistematización de información sobre condiciones laborales. Para cumplirla, el ICD, el SUPRA y la Universidad de la República llevan adelante la investigación-acción «Digitalización del trabajo, condiciones laborales y formación en el sector portuario». Su propósito es producir conocimiento sobre la realidad laboral del sector que sirva para orientar las decisiones sindicales, diseñar instancias de formación y aportar al debate sobre políticas públicas laborales.

La investigación parte de un diagnóstico compartido con el sindicato. El trabajo portuario uruguayo atraviesa un proceso de digitalización y automatización de sus procesos productivos que no se limita a sustituir tareas. Reorganiza el trabajo, redistribuye los saberes y cambia las condiciones en que se ejerce la acción colectiva. Ese proceso se monta sobre un escenario estructural previo: la privatización de la operativa consolidada desde la Ley 16.246 de 1992 y una fuerza de trabajo ya segmentada. De allí surge la pregunta central de la investigación: cómo se están transformando el trabajo portuario y la acción sindical en este contexto, y qué elaboración programática y qué estrategias de formación, negociación y organización puede desarrollar el SUPRA para incidir en esas transformaciones.

El objetivo general es analizar las transformaciones del trabajo portuario y de la acción sindical a partir de los procesos de digitalización, privatización y reconfiguración de las desigualdades laborales. El fin es coproducir junto al SUPRA conocimientos y herramientas que fortalezcan su capacidad de intervención. Este objetivo se organiza en tres dimensiones, cada una con su objetivo específico:

- **Transformación productiva y laboral.** Caracteriza los cambios en la organización del trabajo derivados de la digitalización en las distintas áreas del puerto y sus implicancias sobre los saberes requeridos, la jornada y la salud. El sistema operativo de terminales Navis N4 es el caso central.

- **Composición de la fuerza de trabajo.** Busca elaborar un perfil sociodemográfico y laboral actualizado de quienes trabajan en el sector e identificar heterogeneidades, desigualdades emergentes y posibles líneas de fractura al interior del colectivo.

- **Acción sindical y estrategias.** Analiza los desafíos que enfrenta el SUPRA y las iniciativas que impulsa: el registro de estibadores, la reducción de la jornada y la formación técnica, política y sindical.

El diseño metodológico combina métodos mixtos de tipo secuencial con un enfoque de coproducción de conocimientos. Una primera fase cuantitativa dimensiona y caracteriza la fuerza de trabajo. Una segunda fase cualitativa, con entrevistas en profundidad, grupos de discusión y análisis documental, profundiza en los procesos de cambio, las percepciones y las estrategias. Ambas fases están atravesadas por dispositivos de trabajo conjunto con el sindicato, en particular un ciclo de talleres en el que militantes y trabajadores discuten las preguntas, ajustan los instrumentos y validan los resultados. La coproducción no es un añadido ético. Responde a la convicción de que un diagnóstico propio y fundamentado es una condición de la capacidad de negociación del sindicato en un escenario donde la tecnología es un campo de disputa.

2. Este informe: un avance de la dimensión «composición de la fuerza de trabajo»

El presente informe es un avance de la segunda de esas dimensiones y presenta los resultados de la fase cuantitativa. Su objetivo es construir una base empírica actualizada sobre el tamaño, la composición y las condiciones de trabajo de la fuerza laboral portuaria. Esa base ordena el resto de la investigación: orienta el muestreo de la fase cualitativa, ofrece una línea de base para observar los efectos de la digitalización y aporta insumos directos a las propuestas del proyecto, como el registro de trabajadores y el plan formativo.

El informe se apoya principalmente en los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) del primer semestre de 2025, y en una serie histórica con cortes en 2006, 2012, 2019 y 2025. Complementa esa fuente con el Directorio de Empresas del INE, los padrones de operadores de la Administración Nacional de Puertos (ANP) y la sistematización de los convenios colectivos del Grupo 13, Subgrupo 10 de los Consejos de Salarios. Su antecedente directo es el

diagnóstico que Comuna (2021) elaboró para el SUPRA con datos de 2019. Este informe actualiza aquel trabajo, lo extiende a un horizonte de casi dos décadas y depura el universo de estudio con mayor precisión.

Las hipótesis que este informe pone a prueba son las de la segunda dimensión. La primera sostiene que la fuerza de trabajo portuaria presenta una marcada heterogeneidad, con un polo más protegido y otro altamente precarizado, concentrado en la estiba y la carga y descarga. Esa segmentación sería una línea de fractura interna que la digitalización puede profundizar. La segunda sostiene que la digitalización tiende a reproducir las desigualdades de género preexistentes si no se acompaña de políticas específicas. El informe no responde a las preguntas sobre el cambio técnico ni sobre las estrategias sindicales, que corresponden a las otras dimensiones. Su aporte es describir con rigor la estructura sobre la que esos procesos operan.

3. Coordenadas conceptuales: condiciones de trabajo, precariedad y segmentación

Medir el trabajo portuario exige primero decidir qué se entiende por condiciones de trabajo. El informe adopta una concepción amplia, en línea con los estudios sobre condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa, 1988). Las condiciones de trabajo no se reducen al salario ni al tipo de contrato. Abarcan el conjunto de factores que determinan cómo se realiza el trabajo y qué efectos tiene sobre la vida de quienes lo realizan: la estabilidad del vínculo, la duración y regularidad de la jornada, los ingresos, la protección social, las exigencias físicas y psíquicas, y el grado de control sobre el propio proceso de trabajo. Una encuesta de hogares capta solo una parte de este conjunto. Por eso el informe se concentra en las dimensiones que pueden medirse con la ECH (categoría ocupacional, informalidad, jornada, subempleo, multiempleo, ingresos y pobreza) y deja para la fase cualitativa las referidas a la salud, la intensidad y el control del trabajo.

Cuatro nociones organizan la lectura de los datos.

La primera es la informalidad, entendida como la ausencia de registro en la seguridad social. Esta definición sigue el enfoque del empleo informal adoptado por la estadística laboral internacional, que pone el foco en la protección del puesto de trabajo y no en el tipo de unidad productiva (Hussmanns, 2004; OIT, 2013; Neffa, 2010). Para el caso uruguayo, su evolución reciente fue analizada por Romero (2024). No es una categoría administrativa menor. Determina el acceso a la cobertura de salud, a la protección frente a accidentes y enfermedades y a la jubilación, y es la puerta de entrada a la desprotección.

La segunda es la precariedad, que es más amplia que la informalidad. Un empleo puede estar registrado y aun así ser inestable, insuficiente en horas o en ingresos, o depender de una convocatoria incierta (Rodgers y Rodgers, 1989; Feldman y Galín, 1990; Kalleberg, 2009). La literatura regional ha insistido en su carácter multidimensional y en la necesidad de medirla por grados y por sectores (Fernández Massi,

2014; Favieri, 2016). En el puerto, la precariedad tiene una forma histórica precisa: el trabajo por jornal. La casualización del trabajo portuario, es decir, la contratación por día o por buque según la demanda, atraviesa la historia de los muelles en distintos países (Davies et al., 2000; Turnbull y Wass, 2007) y también la de Montevideo, donde la privatización de la operativa reconfiguró las formas de contratación y de organización sindical (Etchebehere, 2019), en un contexto más general de flexibilización de las relaciones laborales en el país (Supervielle y Quiñones, 2000) y de respuestas sindicales a la precarización (Marrero, 2017). Las garantías mínimas de jornales que estableció la negociación colectiva pueden leerse, siguiendo a Antunes (2018), como una forma de intermitencia regulada: el trabajo discontinuo no desaparece, pero se institucionaliza con un piso. Para captar el carácter multidimensional de la precariedad, el informe construye un índice sintético que combina cinco dimensiones: informalidad, cuentapropismo, subempleo, bajos ingresos y pobreza del hogar.

La tercera es la segmentación. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo mostraron que dentro de una misma actividad pueden coexistir segmentos con reglas muy distintas de acceso, estabilidad y remuneración (Doeringer y Piore, 1971; Reich, Gordon y Edwards, 1973), una perspectiva que la sociología del trabajo rioplatense utilizó para analizar la fragmentación del empleo (Salvia, 2003). El informe encuentra en el sector portuario una dualidad de este tipo. Las ramas de depósitos, servicios portuarios y agencias presentan empleo formal, asalariado y con ingresos intermedios o altos. La manipulación de carga, y en particular la estiba, concentra la informalidad, el cuentapropismo, el subempleo y los ingresos bajos. No se trata solo de una diferencia de grado, sino de dos modos de inserción laboral que conviven en un mismo sector.

La cuarta remite a las desigualdades que atraviesan esa estructura: de género, étnico-raciales y territoriales. El puerto es uno de los sectores más masculinizados del país. Esa masculinización no proviene de una prohibición explícita, sino de mecanismos de ingreso, segregación ocupacional y socialización laboral que tienden a reproducir la composición existente de la fuerza de trabajo (Acker, 1990; Anker, 1997). A ello se suma la sobrerrepresentación de población afrodescendiente en las ramas más precarias, coherente con las desigualdades étnico-raciales documentadas en el mercado de trabajo uruguayo (Bucheli y Porzecanski, 2011). También pesa la diferencia entre Montevideo y los puertos del litoral, cuyas especializaciones productivas y estructuras empresariales configuran mercados de trabajo distintos.

Por último, el informe asume que la cuantificación no es un ejercicio neutro. Las categorías estadísticas son convenciones construidas históricamente que hacen visibles unas realidades y ocultan otras (Desrosières, 2004 [1993]). Las estadísticas oficiales no registran al trabajador portuario como tal. Lo dispersan en ramas de actividad que incluyen actividades ajenas al puerto, como los depósitos urbanos, los despachantes de aduana o la carga en plantas pesqueras. Construir una estimación propia del sector, y en particular del núcleo efectivo de la estiba, es por eso un acto con consecuencias, en el sentido de lo que Bruno, Didier y Prévieux (2014) llaman estadactivismo: hace visible una población que los registros no distinguen y le

da al sindicato una cifra con la que negociar. Esa misma ambición obliga a ser explícitos sobre los límites de las fuentes. La ECH no fue diseñada para un sector de este tamaño, varias estimaciones descansan sobre pocos casos y deben leerse como rangos y órdenes de magnitud antes que como valores exactos. Los apartados siguientes explican cómo se delimitó el universo de estudio y cómo se cuantificó el núcleo de la estiba.

Delimitación del universo y limitaciones de la clasificación CIIU

La delimitación del universo portuario a partir de la clasificación CIIU presenta limitaciones importantes que conviene explicitar desde el inicio.

En primer lugar, la rama 5210 (depósitos y almacenamiento) incorpora establecimientos no necesariamente vinculados al puerto: silos de la cadena agroindustrial, depósitos urbanos de mercaderías, almacenes de zonas industriales, entre otros.

En segundo lugar, la rama 5229 agrupa actividades muy heterogéneas: agencias marítimas, despachantes de aduana (que pueden operar con cualquier modo de transporte), agentes de transporte aéreo y terrestre, y proveedores marítimos. Cabe destacar que los trabajadores de despachantes de aduana no pertenecen al SUPRA sino al sindicato FUECYS; su inclusión en el universo portuario es por tanto un sesgo no solo metodológico sino también de delimitación sindical.

En tercer lugar, la rama 5224 incluye carga y descarga independientemente del medio de transporte, lo que incorpora a estibadores de pesca, frigoríficos pesqueros, plantas industriales y operaciones de carga terrestre. La consecuencia es que la población capturada por la definición CIIU excede al universo estrictamente portuario y, en particular en las ramas 5224 y 5229, al universo efectivamente vinculado al SUPRA.

El informe presenta tres delimitaciones complementarias del universo portuario, cada una respondiendo a una pregunta distinta. La estimación amplia replica la metodología de Comuna 2021 y consiste en el total nacional de las cuatro ramas CIIU sin depuración. Tiene la ventaja de la comparabilidad histórica directa y se utiliza centralmente en el Capítulo 4. La estimación estricta limita las cuatro ramas a los departamentos con puerto comercial (Montevideo, Colonia, Soriano, Río Negro, Paysandú, Maldonado y Rocha). La estimación del núcleo portuario agrega dos filtros. En la rama 5224 utiliza la variable de ocupación CIUO al nivel del trabajador individual para identificar a quienes ejercen efectivamente tareas de carga, descarga u operación de equipos. En la rama 5229 retiene solo la parte que corresponde a las subdivisiones marítimas que la apertura del CIIU a 5 dígitos del Directorio de Empresas 2023 permite identificar (52291 agentes marítimos y 52295 proveedores marítimos, más parte de las categorías mixtas 52290 y 52299), lo que equivale a un factor de 0,475 (Anexo A.2).

4. La cuantificación del núcleo de la estiba portuaria

Una contribución específica de este informe consiste en la identificación operativa del núcleo de la estiba portuaria propiamente dicha, distinguido del universo amplio de la rama 5224. La estrategia procede en tres pasos. Primero, se seleccionó el subconjunto de trabajadores que en la ECH 2025 declaran ocupar puestos de carga y descarga manual u operación de equipos portuarios; identificados mediante los códigos CIUO-08 9333 (peones de carga), 8343 (operadores de grúas, ascensores y aparatos similares), 8342 (operadores de máquinas movedoras de tierra), 8344 (operadores de carretillas elevadoras) y 9329 (peones industriales no clasificados en otra categoría que aparecen en empresas de carga). Segundo, se cruzó este subconjunto con la rama 5224 de la clasificación CIIU. Tercero, se filtró por departamento con puerto comercial efectivo. El resultado es una estimación del orden de 3.000 estibadores portuarios efectivos, con un rango entre 2.250 y 3.800 personas según el criterio de inclusión adoptado. El detalle del procedimiento y la caracterización completa de este núcleo se presentan en el Capítulo 1. Esta cifra es decisiva para el diseño de los instrumentos de política pública asociados al proyecto.

5. Estructura del informe

El informe se organiza en cinco capítulos. El Capítulo 1 caracteriza el volumen del sector portuario y de la estiba portuaria efectiva, presenta la composición por rama y la cuantificación del núcleo de la estiba. El Capítulo 2 analiza las condiciones de trabajo y los ingresos, incluyendo categoría ocupacional, informalidad, jornada, subempleo, ingresos por ocupación principal y un índice sintético de precariedad. El Capítulo 3 examina las heterogeneidades territoriales, particularmente la distribución del empleo entre Montevideo y los puertos del litoral. El Capítulo 4 reconstruye la trayectoria 2006-2025 con la serie histórica completa para cada uno de los indicadores construidos. El Capítulo 5 ordena los hallazgos como problemas, discute las ideas de partida a la luz de los resultados y propone orientaciones para la acción sindical y recomendaciones de política pública.

El Anexo A reúne la documentación metodológica integral: las decisiones de procesamiento tomadas para cada año de la serie, los códigos CIIU y CIUO utilizados, las definiciones operativas de cada indicador, los factores de deflactor IPC, las limitaciones reconocidas y el procedimiento de validación cruzada con los padrones de la ANP.

El Anexo B sistematiza la negociación colectiva del Grupo 13, Subgrupo 10 de los Consejos de Salarios entre 2005 y 2027. Ese relevamiento se utiliza como clave interpretativa en recuadros de los Capítulos 2 y 4 y en el apartado 5.2.

Capítulo 1

Volumen y composición del empleo en el sector portuario

Este capítulo presenta el primer eslabón del diagnóstico: cuántos trabajadores integran el sector portuario uruguayo, cómo se distribuyen por rama de actividad, qué proporción corresponde efectivamente a la estiba portuaria, y cuáles son sus características sociodemográficas básicas (sexo, edad, ascendencia). El capítulo se construye sobre el procesamiento directo de los microdatos de la ECH 1S 2025 y se valida con los padrones oficiales de la Administración Nacional de Puertos.

1.1 Volumen del sector según criterio de delimitación

Como se anticipó en la introducción, el sector portuario admite distintas delimitaciones según el grado de depuración aplicado al universo capturado por la clasificación CIIU. El Cuadro 1.1 presenta las tres estimaciones complementarias del volumen del sector para el primer semestre de 2025, junto con la cifra correspondiente solo a Montevideo. Las cifras corresponden a estimaciones poblacionales obtenidas mediante la aplicación del peso muestral sobre los microdatos de la ECH.

Cuadro 1.1 · Estimaciones del universo portuario, 1S 2025

Criterio de delimitación	Total país	Solo Montevideo	Casos
Estimación amplia (4 ramas CIIU)	17.188	8.762	126
Estimación estricta (4 ramas en deptos. portuarios)	13.384	8.762	100
Estimación (núcleo portuario)	10.980	~7.000	—

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE). La estimación del núcleo portuario combina filtros geográficos, CIUO sobre rama 5224 (núcleo de carga) y factor 0,475 sobre rama 5229 (subdivisiones marítimas según Directorio 2023). Detalle del procedimiento en el Anexo A.

Las tres cifras responden a preguntas analíticamente distintas y son complementarias antes que excluyentes. La estimación amplia replica la metodología clásica del diagnóstico de Comuna 2021 y es la apropiada para análisis de comparabilidad histórica y para discusiones sobre el peso global del sector en la economía uruguaya. La estimación estricta aporta una primera depuración al excluir a quienes trabajan en departamentos sin puerto comercial; resulta apropiada para análisis sectoriales que requieran controlar el sesgo territorial de las categorías. La estimación del núcleo portuario agrega un filtro por ocupación sobre la rama 5224, al nivel del trabajador individual, y retiene solo la parte marítima de la rama 5229; se aproxima a la noción operativa de núcleo portuario que las políticas públicas asociadas al proyecto requieren.

1.2 Composición por rama de actividad

El sector portuario, en su estimación amplia, se distribuye de manera heterogénea entre las cuatro ramas CIIU. El Cuadro 1.2 presenta esta distribución con datos para el primer semestre de 2025.

Cuadro 1.2 · Composición del sector portuario por rama CIIU, 1S 2025

CIIU	Descripción	Personas	% sector	Casos
5210	Depósito y almacenamiento	5.976	34,8 %	42
5222	Actividades de servicios vinculados al transporte por vía acuática	2.792	16,2 %	21
5224	Manipulación de carga	5.035	29,3 %	36
5229	Otras actividades de apoyo al transporte	3.385	19,7 %	27
Total	**Estimación amplia, total país**	**17.188**	**100 %**	**126**

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

La rama 5210 (depósitos) es la más voluminosa del sector con 5.976 personas, seguida por la rama 5224 (manipulación de carga) con 5.035 personas. Las ramas 5229 (agencias y servicios auxiliares) y 5222 (actividades portuarias propiamente dichas) cierran la composición con 3.385 y 2.792 personas respectivamente. Esta composición debe leerse con cautela porque, como se discute más abajo, una proporción significativa de la rama 5210 incluye depósitos no portuarios y una proporción significativa de la rama 5224 incluye manipulación de carga no portuaria.

1.3 La estiba portuaria: cuantificación del núcleo efectivo

La pregunta sobre cuántos trabajadores integran efectivamente la estiba portuaria -es decir, el colectivo que realiza tareas de carga y descarga en el puerto, operación de grúas, manejo de equipos de movilización de mercaderías y actividades directamente análogas- es una pregunta operativa central para el proyecto. La rama 5224, considerada en su totalidad, incluye actividades de manipulación de carga independientemente del modo de transporte y del lugar geográfico, lo que combina a estibadores portuarios con estibadores de pesca, operarios de carga en frigoríficos pesqueros, operarios de carga en plantas industriales (como UPM o Montes del Plata) y cuadrillas de carga en terminales de transferencia terrestre.

Cuadro 1.3 · Estimaciones del núcleo de la estiba portuaria efectiva, 1S 2025

Criterio	Personas	Casos	% de la rama 5224
Núcleo duro: solo peones de carga (CIUO 9333) en rama 5224 y depto portuario	2.250	15	44,7 %
Núcleo central: ocupaciones de carga (CIUO 9333 + 8343 + 8342 + 8344 + 9329) en rama 5224 y depto portuario	**3.039**	**21**	**60,4 %**
Núcleo ampliado: ocupaciones de carga en ramas 5222 + 5224 en depto portuario	3.799	27	75,4 %

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE). Los porcentajes sobre la rama 5224 reflejan qué proporción de la rama queda capturada por el filtro; las personas excluidas son las localizadas fuera de departamentos portuarios o que ocupan posiciones administrativas, técnicas o de supervisión sin tareas directas de carga.

1.4 Composición sociodemográfica básica

Una vez delimitado el volumen del sector, este apartado presenta las características sociodemográficas básicas de la población portuaria al 1S 2025. Los indicadores que se discuten son: sexo, edad media, ascendencia étnico-racial. La información se presenta para el universo amplio (las cuatro ramas CIIU) y, cuando los tamaños muestrales lo permiten, también para el núcleo de la estiba portuaria efectiva.

Sexo y participación femenina

El sector portuario uruguayo es fuertemente masculino. La participación femenina en el conjunto del sector (estimación amplia) se sitúa en el 13,3 % al 1S 2025, una cifra notablemente baja en comparación con el conjunto del empleo nacional (45%). La heterogeneidad por rama es marcada: la rama 5210 (depósitos) presenta la participación femenina más alta del sector con 24,4 %, seguida por la rama 5229 (agencias y servicios auxiliares) con 16,1 %. Las ramas 5222 (actividades portuarias) y 5224 (manipulación de carga) son extremadamente masculinas: 3,7 % y 3,5 % de mujeres respectivamente. En el núcleo de la estiba portuaria efectiva, la presencia femenina es prácticamente nula (2 %).

Cuadro 1.4 · Participación femenina por rama y en el núcleo de la estiba, 1S 2025

Rama / universo	Personas	Mujeres	Varones	Mujeres (pond.)	Casos
5210 - Depósitos	5.976	24,4 %	75,6 %	1.458	42
5222 - Actividades portuarias	2.792	3,7 %	96,3 %	103	21
5224 - Manipulación de carga	5.035	3,5 %	96,5 %	176	36
5229 - Agencias y servicios auxiliares	3.385	16,1 %	83,9 %	546	27
Total sector (amplio)	17.188	13,3 %	86,7 %	2.283	126
Núcleo estiba efectiva	3.039	2,0 %	98,0 %	62	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

Este patrón de masculinización extrema en la operación portuaria contrasta con una mayor presencia femenina en las funciones administrativas, comerciales y de apoyo. La ascendencia étnico-racial muestra patrones complementarios que se analizan a continuación.

Edad media y estructura por edades

La edad media del sector se sitúa en 38,8 años al 1S 2025, con relativa homogeneidad entre ramas (rango de 37,2 a 41,4 años). El núcleo de la estiba portuaria efectiva tiene una edad media de 38 años, prácticamente coincidente con la del sector total. La rama 5222 (actividades portuarias) presenta la edad media más alta (41,4 años), lo que es consistente con una rama de actividad con mayor estabilidad ocupacional y mayor presencia del sector público en el empleo (26,5 % de asalariados públicos). La rama 5229 (agencias y servicios auxiliares) presenta la edad media más baja (37,2 años).

La estructura por edades no muestra signos de envejecimiento crítico del sector. La pirámide poblacional ocupada presenta una distribución relativamente equilibrada entre los tramos de 25 a 54 años, sin sobrerrepresentación marcada de los tramos mayores.

Cuadro 1.5 · Edad media y estructura por tramos de edad, por rama, 1S 2025

Rama / universo	Edad media	Menos de 25	25-34	35-44	45-54	55 y más	Casos
5210 - Depósitos	37,6	20,4 %	27,8 %	22,5 %	14,4 %	15,0 %	42
5222 - Actividades portuarias	41,4	10,5 %	18,1 %	37,6 %	15,0 %	18,8 %	21
5224 - Manipulación de carga	39,9	17,8 %	20,1 %	30,1 %	12,7 %	19,4 %	36
5229 - Agencias y servicios auxiliares	37,2	10,5 %	35,7 %	30,0 %	17,3 %	6,5 %	27
Total sector (amplio)	38,8	16,1 %	25,5 %	28,6 %	14,5 %	15,2 %	126
Núcleo estiba efectiva	38,0	23,0 %	16,7 %	34,4 %	9,9 %	15,9 %	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

Ascendencia étnico-racial

La variable de ascendencia afro (e29_1) presenta limitaciones de calidad en la base ECH 2025 (alta proporción de no respuesta) que impide una cuantificación precisa para ese año. Sin embargo, los datos para 2006, 2012 y 2019 permiten observar una sobrerrepresentación afro persistente en la rama 5224 (manipulación de carga): 19,6 % en 2006, 24,9 % en 2012, 9,0 % en 2019. La caída observada entre 2012 y 2019 puede reflejar cambios en la composición de la rama (incorporación de operaciones no portuarias con perfil étnico distinto) más que un proceso de redistribución étnica del trabajo. El sector total presenta una proporción afro del orden del 8-12 % a lo largo de la serie.

Cuadro 1.6 · Trabajadores con ascendencia afro o negra, por rama, 2006-2025 (% de personas ocupadas)

Rama / universo	2006	2012	2019	2025 (*)
5210 - Depósitos	12,1 %	7,8 %	11,0 %	7,7 %
5222 - Actividades portuarias	9,1 %	6,9 %	6,6 %	10,1 %
5224 - Manipulación de carga	19,6 %	24,9 %	9,0 %	16,4 %
5229 - Agencias y servicios auxiliares	8,4 %	6,4 %	5,5 %	0,0 %
Total sector (amplio)	10,5 %	11,9 %	8,4 %	9,2 %
Núcleo estiba efectiva	—	—	—	25,1 %

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 2006, 2012, 2019 y 1S 2025 (INE).

La sobrerrepresentación afro en la rama 5224 es un rasgo estructural del sector que merece atención específica desde el punto de vista de las políticas públicas, dado que esta rama es también la que concentra la mayor parte de la precariedad laboral (informalidad, subempleo, bajos ingresos, pobreza). La interseccionalidad entre rama de actividad, ascendencia y precariedad se desarrolla con mayor detalle en el Capítulo 2.

1.5 Nivel educativo

El nivel educativo constituye una de las brechas más marcadas al interior del sector portuario. En un extremo, los trabajadores de agencias y despachantes (5229) tienen el perfil educativo más alto: 14 años promedio (equivalente a bachillerato completo o terciario incompleto) y 61,9% con estudios terciarios. En el extremo opuesto, la rama de carga y descarga (5224) presenta el nivel educativo más bajo: solo 9,1 años promedio (ciclo básico incompleto), con 56% de sus trabajadores que no supera el ciclo básico y apenas un 14,3% con estudios terciarios.

Esta segmentación educativa se corresponde directamente con la segmentación ocupacional: las tareas administrativas y de gestión requieren y atraen trabajadores con alta calificación formal, mientras que las tareas operativas de estiba concentran a la población con menores credenciales educativas, lo que tiene implicancias directas para el diseño de políticas de formación y certificación de saberes y competencias que se promueve desde el SUPRA.

En todas las ramas, las mujeres tienen mayor nivel educativo promedio que los varones. Esta brecha es especialmente notoria en el total del sector (+2,1 años), lo que sugiere que las mujeres que logran insertarse en el ámbito portuario enfrentan mayores exigencias educativas que sus pares varones, un fenómeno consistente con la literatura sobre segregación ocupacional y "techos de cristal".

Cuadro 1.7 · Nivel educativo por rama, 1S 2025

Rama / universo	Años prom.	Primaria	Ciclo básico	Bachillerato	Terciaria	Casos
5210 - Depósitos	11,6	12,1 %	24,5 %	40,5 %	22,8 %	42
5222 - Actividades portuarias	12,1	0,0 %	42,8 %	20,9 %	36,3 %	21
5224 - Manipulación de carga	9,1	37,0 %	18,8 %	29,9 %	14,3 %	36
5229 - Agencias y servicios auxiliares	14,0	0,0 %	7,9 %	30,2 %	61,9 %	27
Total sector (amplio)	11,4	15,0 %	22,6 %	32,2 %	30,2 %	126
Núcleo estiba efectiva	9,4	—	—	—	—	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

1.6 País de origen

La población migrante en el sector portuario representa una proporción reducida pero no despreciable, con diferencias por rama.

La proporción de trabajadores nacidos en el exterior en el sector (3,4 %) es algo inferior a la del conjunto de los ocupados del país (4,2 %). Los valores más altos aparecen en las actividades portuarias (8,0 %) y en la manipulación de carga (5,2 %), pero con 21 y 36 casos estas diferencias no son concluyentes. La hipótesis de que la manipulación de carga funcione como puerta de entrada al mercado laboral para trabajadores migrantes no puede confirmarse con estos datos.

Cuadro 1.8 · Porcentaje de trabajadores extranjeros en el sector portuario, por rama, 1S 2025

Rama / universo	% migrantes (proxy e37)	Casos
5210 - Depósitos	0,0 %	42
5222 - Actividades portuarias	8,0 %	21
5224 - Manipulación de carga	5,2 %	36
5229 - Agencias y servicios auxiliares	1,8 %	27
Total sector (amplio)	3,4 %	126
Núcleo estiba efectiva	3,2 %	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

1.7 Ascendencia étnico-racial: ingresos, informalidad y precariedad

La manipulación de carga es la rama con mayor proporción de trabajadores que declaran la ascendencia afro como principal (Cuadro 1.9). La rama tiene solo dos mujeres en la muestra, por lo que no es posible analizar por separado la situación de las mujeres afrodescendientes. La superposición de desigualdades de clase, género y ascendencia en la estiba es una pregunta que la fase cualitativa deberá abordar.

Cuadro 1.9 · Distribución de la ascendencia principal por rama de actividad, 1S2025.

Ascendencia principal	5210 Depósitos	5222 Actividades portuarias	5224 Manipulación de carga	5229 Agencias	Total sector
Blanca	82,5%	84,2%	**68,4%**	88,1%	**81,2%**
Afro	12,8%	10,5%	**26,3%**	7,5%	**14,1%**
Indígena	3,1%	3,8%	4,0%	2,9%	3,4%
Asiática	0,8%	0,6%	0,5%	0,9%	0,7%
Otra	0,8%	0,9%	0,8%	0,6%	0,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

1.8 Composición de los hogares y personas dependientes a cargo

La composición de los hogares permite aproximarse a las condiciones de vida de los trabajadores portuarios y a las responsabilidades de cuidado que asumen fuera del trabajo.

En el conjunto del sector predomina el hogar nuclear con hijos, en el que vive el 43,6 % de los trabajadores. Le sigue el hogar extendido o compuesto (23,9 %), es decir, aquel en el que conviven otros parientes o no parientes además del núcleo. El hogar nuclear sin hijos (15,4 %), el monoparental (9,9 %) y el unipersonal (7,2 %) son menos frecuentes. Casi la mitad de los trabajadores del sector (48,9 %) vive en hogares con personas dependientes a cargo.

Esta estructura cambia de forma importante según la rama de actividad.

Manipulación de carga (5224) es la rama donde más pesan los hogares extendidos o compuestos: reúnen al 38,3 % de sus trabajadores, frente al 23,9 % del promedio sectorial. Es también la rama con mayor proporción de trabajadores con dependientes a cargo (55,3 %), proporción que se mantiene en el núcleo de estiba efectiva

(55,2 %). En cambio, el hogar nuclear con hijos (35,7 %) y el nuclear sin hijos (9,3 %) están por debajo del promedio. El hogar monoparental se ubica en el promedio del sector (9,8 %). Los hogares extendidos suelen asociarse a estrategias de convivencia para compartir gastos y cuidados cuando los ingresos individuales no alcanzan, lo que es coherente con la inestabilidad de ingresos de la estiba. De todos modos, los datos disponibles no permiten confirmar esta interpretación por sí solos.

Agencias y servicios auxiliares (5229) presenta la mayor proporción de hogares monoparentales del sector (20,4 %), el doble del promedio. Los hogares monoparentales, formados por un solo adulto con hijos a cargo, concentran sobre esa persona la responsabilidad de proveer ingresos y cuidados. Al mismo tiempo, es la rama con menor proporción de trabajadores con dependientes a cargo (37,3 %) y con pocos hogares extendidos (8,4 %).

Actividades portuarias (5222) muestra el perfil más "clásico". Allí predominan los hogares nucleares, con hijos (55,1 %) y sin hijos (28,7 %), mientras que los hogares extendidos son marginales (5,5 %) y no se registran hogares monoparentales en la muestra.

Depósitos (5210) ocupa una posición intermedia. La mayor parte de sus trabajadores vive en hogares nucleares con hijos (41,6 %), pero los hogares extendidos tienen un peso alto (29,0 %) y más de la mitad de los trabajadores tiene dependientes a cargo (52,7 %).

En síntesis, las ramas operativas (manipulación de carga y depósito) combinan alta presencia de hogares extendidos con mayor carga de dependientes. La rama 5229, en cambio, se distingue por el peso de la monoparentalidad.

Cuadro 1.10 · Distribución de los trabajadores por tipo de hogar, total y por rama, 1S 2025

Tipo de hogar	5210	5222	5224	5229	Total
Unipersonal	4,7 %	10,7 %	6,9 %	9,2 %	7,2 %
Nuclear sin hijos	16,0 %	28,7 %	9,3 %	12,5 %	15,4 %
Nuclear con hijos	41,6 %	55,1 %	35,7 %	49,5 %	43,6 %
Monoparental	8,7 %	0,0 %	9,8 %	20,4 %	9,9 %
Extendido/compuesto	29,0 %	5,5 %	38,3 %	8,4 %	23,9 %
Con dependientes a cargo	52,7 %	43,2 %	55,3 %	37,3 %	48,9 %
Casos	42	21	36	27	126

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

Síntesis del capítulo 1:

Un sector, dos mundos del trabajo

¿Cuántas personas trabajan en el sector portuario uruguayo? La respuesta depende de dónde se trace el límite. Con el criterio más amplio, que abarca todas las empresas de depósito, servicios portuarios, manipulación de carga y agencias del país, el sector reúne unas 17.200 personas. Si se deja solo lo estrictamente portuario, la cifra baja a unas 11.000. Montevideo concentra aproximadamente la mitad del total amplio (51 %).

Dentro de ese universo, la estiba es un grupo más chico de lo que suele suponerse. Son quienes cargan y descargan mercadería en el puerto y operan grúas y equipos de movilización, y suman alrededor de 3.000 personas (entre 2.250 y 3.800, según el criterio). La diferencia se explica porque la categoría estadística de "manipulación de carga" mezcla a los estibadores del puerto con trabajadores que cargan en frigoríficos pesqueros, plantas industriales o terminales terrestres, y también con personal administrativo y técnico. La comparación con los registros de la Administración Nacional de Puertos indica que esta estimación capta bien a las empresas centrales del sector, aunque deja fuera parte de sus márgenes.

En cuanto a quiénes trabajan en el sector, es marcadamente masculino: solo el 13,3 % son mujeres, frente al 45 % en el conjunto del empleo del país. En las tareas operativas la presencia femenina es casi nula, con menos del 4 % en servicios portuarios y en manipulación de carga y apenas el 2 % en el núcleo de la estiba. Las mujeres se concentran en depósitos y agencias, sobre todo en funciones administrativas y comerciales. La edad promedio ronda los 39 años y no hay señales de envejecimiento de la fuerza de trabajo.

Las diferencias más fuertes aparecen entre ramas, y la manipulación de carga reúne varias desventajas a la vez:

Educación: es la rama con menos años de estudio, 9,1 en promedio, frente a entre 11,6 y 14 en el resto del sector. Más de la mitad de sus trabajadores no terminó el ciclo básico.

Ascendencia: es donde más pesan los trabajadores afrodescendientes, y esa sobrerrepresentación se repite desde hace dos décadas.

Hogares: es la rama en la que más trabajadores viven en hogares extendidos, donde conviven otros parientes además de la familia nuclear (38,3 %), y con personas dependientes a cargo (55,3 %).

En conjunto, el sector aparece dividido en dos. De un lado están las funciones administrativas, comerciales y de gestión, con trabajadores más formados y mayor presencia de mujeres. Del otro está el núcleo operativo de la estiba, donde se acumulan menos años de estudio, mayor peso de la población afrodescendiente, ingresos más bajos y más responsabilidades de cuidado. Esa acumulación de desventajas es el punto de partida del capítulo 2. Por el tamaño de las muestras por rama, estas cifras indican tendencias y no medidas exactas.

Capítulo 2

Condiciones de trabajo, ingresos y precariedad

Este capítulo analiza las condiciones de trabajo del sector portuario en el corte 1S 2025: la categoría ocupacional (asalariado privado, público, cuentapropista, patrón), la informalidad laboral medida como ausencia de aporte a caja de jubilaciones, la jornada y el subempleo, los ingresos por la ocupación principal y la pobreza del hogar. Cinco de esas dimensiones se combinan en un índice sintético de precariedad que permite ordenar las ramas y, dentro de cada rama, distinguir niveles de precarización. El capítulo cierra con el multiempleo y las brechas de género, y presenta resultados para la estimación amplia y, donde resulta relevante, para el núcleo de la estiba portuaria efectiva caracterizado en el capítulo anterior.

2.1 Categoría ocupacional

La categoría ocupacional permite distinguir entre trabajo asalariado y trabajo independiente, y dentro del trabajo asalariado entre el sector público y el sector privado. El Cuadro 2.1 presenta la distribución por categoría ocupacional para cada rama del sector y para el conjunto al 1S 2025.

Cuadro 2.1 · Categoría ocupacional por rama, 1S 2025 (% de personas ocupadas)

Categoría	5210	5222	5224	5229	Total
Asalariado privado	100,0 %	73,5 %	69,7 %	93,4 %	**85,5 %**
Asalariado público	0,0 %	26,5 %	0,0 %	0,0 %	**4,3 %**
Cuenta propia	0,0 %	0,0 %	27,5 %	3,6 %	**8,8 %**
Patrón	0,0 %	0,0 %	2,8 %	3,0 %	**1,4 %**

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

Tres patrones merecen destacarse. Primero, el sector es predominantemente asalariado privado: el 85,5 % del conjunto pertenece a esta categoría. Segundo, el componente público está concentrado exclusivamente en la rama 5222 (actividades portuarias propiamente dichas), donde representa el 26,5 % de los ocupados. Esta participación pública refleja el peso de las empresas estatales del sector (Administración Nacional de Puertos, posiblemente trabajadores de prácticos y baqueanos en el régimen público) y constituye un rasgo diferencial de esta rama. Tercero, la rama 5224 es la única donde el cuentapropismo tiene presencia significativa (27,5 % de cuentapropistas), lo que refleja la forma jornalera y zafral de buena parte del trabajo de estiba, donde los trabajadores se vinculan con las empresas operadoras mediante modalidades de contratación que la estadística laboral registra como cuenta propia.

En el núcleo de la estiba portuaria efectiva (3.039 personas según la estimación central) la distribución es: 61,3 % de asalariados privados, 38,7 % de cuentapropistas. La proporción de cuentapropismo en el núcleo es incluso mayor que en la rama 5224 en su conjunto (27,5 %), lo que sugiere que esta modalidad de contratación es propia de la estiba portuaria y no de los componentes no portuarios de la rama, aunque la cifra del núcleo se apoya en solo 21 casos.

2.2 Informalidad laboral

La informalidad laboral se mide en este informe como la ausencia de aporte a caja de jubilaciones por el trabajo principal, indicador estándar en la estadística laboral uruguaya. Una respuesta negativa, en cualquiera de las categorías ocupacionales, indica que el trabajador no está protegido por la seguridad social respecto de ese vínculo laboral.

Cuadro 2.2 · Informalidad por rama, 1S 2025 (% de personas que no aportan a caja)

Rama / universo	% informal total	% informal entre asalariados	Casos
5210 - Depósitos	4,4 %	4,4 %	42
5222 - Actividades portuarias	0,0 %	0,0 %	21
5224 - Manipulación de carga	**36,5 %**	**12,9 %**	**36**
5229 - Agencias y servicios auxiliares	0,0 %	0,0 %	27
Total sector (amplio)	**12,2 %**	**4,6 %**	**126**
Núcleo estiba efectiva	**53,6 %**	—	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

La informalidad en el sector portuario, considerado en su conjunto, se sitúa en el 12,2 %, una cifra notablemente baja en comparación con la informalidad nacional (23,1 % del conjunto de los ocupados del país en el primer semestre de 2025, con el mismo indicador). Esta cifra agregada, sin embargo, oculta una distribución muy desigual: las ramas 5222 y 5229 prácticamente no presentan informalidad (0 %), la rama 5210 presenta una informalidad mínima (4,4 %), y la rama 5224 concentra prácticamente toda la informalidad sectorial con un 36,5 %.

En el núcleo de la estiba portuaria efectiva, la informalidad se eleva al 53,6 %. Esta cifra es decisiva para entender el patrón de precariedad estructural del sector: más de la mitad de quienes ejercen tareas efectivas de carga, descarga y operación de equipos portuarios en Uruguay no aporta a la seguridad social por ese trabajo. La combinación entre la modalidad cuentapropista (38,7 % del núcleo) y la informalidad de los asalariados privados restantes explica esta cifra. La propuesta de un registro de trabajadores portuarios y los instrumentos formativos asociados al proyecto tienen, en esta cifra, su principal justificación cuantitativa.

2.3 Jornada y subempleo

La jornada media de trabajo en el sector portuario al 1S 2025 es de 40,7 horas semanales, cifra cercana al límite legal de 44 horas semanales del comercio (48 en la industria). La distribución por rama, sin embargo, es heterogénea. Las ramas 5210 (41,7 hs), 5222 (44,5 hs) y 5229 (42,9 hs) presentan jornadas próximas a la nominal o ligeramente superiores. La rama 5224 (36,0 hs), en cambio, presenta una jornada media notablemente menor, que es consistente con la modalidad zafral de la carga y descarga y con la presencia significativa de cuentapropistas que organizan su tiempo de trabajo de manera fragmentaria. El núcleo de la estiba portuaria efectiva trabaja en promedio 33,4 horas semanales.

El subempleo —medido como la situación de personas ocupadas que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo, según la definición operativa estándar del INE— se sitúa en el 8,5 % del sector. La concentración por rama es paralela a la de la informalidad: las ramas 5222, 5229 y 5210 presentan tasas de subempleo bajas o nulas (0-5 %), mientras que la rama 5224 concentra el grueso del subempleo sectorial con un 23,0 %. En el núcleo de la estiba portuaria efectiva, la tasa de subempleo asciende al 24,9 %: prácticamente uno de cada cuatro estibadores manifiesta querer trabajar más horas de las que efectivamente trabaja, una insuficiencia de carga horaria que es expresión directa de la modalidad zafral del trabajo portuario.

La escala de convocatorias garantidas

Desde el acta de acuerdo del 31 de julio de 2019, cuyo régimen recoge la Ley 19.787, las empresas de los capítulos Operadores y Terminales Portuarias y Depósitos Portuarios y Extraportuarios deben aplicar un régimen de convocatorias garantidas, condicionado a que exista operativa de buques. El mínimo mensual depende de las convocatorias que el trabajador acepta y desempeña:

- **Hasta 5 convocatorias:** se pagan los jornales efectivamente trabajados y se asegura el ingreso al FONASA.
- **Más de 5 y menos de 9:** mínimo de 9 jornales en el mes.
- **Más de 9:** mínimo de 13 jornales en el mes.
- **Estibadoras de contenedores del puerto de Montevideo:** mínimo de 13 convocatorias a su personal eventual.

Trece jornales de 8 horas equivalen a unas 24 horas semanales, por debajo de las 33,4 horas que declara en promedio el núcleo de la estiba. El régimen garantiza pisos de ingreso, no de horas ni de continuidad: la frecuencia de las convocatorias la define la operativa de cada empresa. El subempleo del 24,9 % en el núcleo de la estiba debe leerse en ese marco. La undécima ronda de Consejos de Salarios (marzo de 2026) mantuvo la escala, dio prioridad a los trabajadores convocados en el mes y creó una comisión tripartita para revisar el régimen (ver Anexo B).

2.4 Ingresos por ocupación principal

Los ingresos por la ocupación principal son el indicador más directo del nivel material de vida derivado del trabajo. El Cuadro 2.3 presenta los ingresos medios y medianos por rama y para el núcleo de la estiba portuaria, junto con la proporción de trabajadores con ingresos por debajo del salario mínimo nacional (SMN), que para 2025 se sitúa en $23.604.

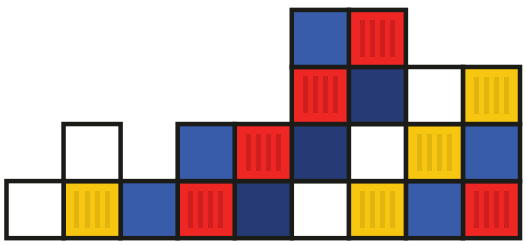
Cuadro 2.3 · Ingresos por ocupación principal y bajos ingresos, 1S 2025

Rama / universo	Ingreso medio	Ingreso mediano	% < SMN
5210 - Depósitos	$ 46.452	$ 36.000	15,2 %
5222 - Actividades portuarias	$ 102.921	$ 100.000	0,0 %
5224 - Manipulación de carga	**$ 52.396**	**$ 25.000**	**46,9 %**
5229 - Agencias y servicios auxiliares	$ 80.817	$ 72.343	0,0 %
Sector portuario, total	**$ 64.672**	**$ 45.000**	**18,9 %**
Núcleo estiba portuaria efectiva	**$ 36.110**	**$ 27.000**	**41,2 %**

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE). PT2: ingreso por la ocupación principal.
SMN 2025 = $23.604. Las cifras del núcleo de la estiba son indicativas dado el reducido tamaño muestral (21 casos).

La heterogeneidad de los ingresos por rama es muy marcada. La rama 5222 (actividades portuarias propiamente dichas) lidera ampliamente con un ingreso medio de $102.921 y un mediano de $100.000, sin ningún trabajador por debajo del SMN. La rama 5229 (agencias y servicios auxiliares) le sigue con $80.817 de media. La rama 5210 (depósitos) y la rama 5224 (manipulación de carga) presentan ingresos medios similares (alrededor de $46.000-$52.000), pero con distribuciones muy distintas: la rama 5210 tiene una mediana próxima a la media ($36.000) y solo el 15,2 % de bajos ingresos, mientras que la rama 5224 tiene una mediana sensiblemente inferior a la media ($25.000 vs $52.396), lo que refleja una distribución muy asimétrica con concentración en valores bajos, y un 46,9 % de trabajadores por debajo del SMN.

En el núcleo de la estiba portuaria efectiva, el ingreso medio se reduce a $36.110 y la mediana a $27.000. La proporción de trabajadores con ingresos por debajo del SMN es del 41 %, una cifra que, con 19 casos, debe tomarse como orden de magnitud. Estos valores son consistentes con un colectivo cuya remuneración se basa en jornadas trabajadas de manera fragmentaria y zafral, donde el ingreso mensual depende no de un salario fijo sino del número de operaciones de carga que la persona haya logrado realizar en el mes.



Cuadro 2.4 · Distribución del ingreso por percentiles (rama 5224 y núcleo de estiba)

Percentil	Rama 5224 total (n=34)	Núcleo estiba efectiva (n=19)
P10	$5.600	$5.000
P25	$11.000	$12.000
P50 (mediana)	$25.000	$27.000
P75	$69.000	$35.000
P90	$96.000	$95.176

La comparación por percentiles, no solo por media y mediana, permite ver con más claridad la diferencia entre la rama 5224 completa y el núcleo de estiba efectiva. La rama 5224 completa tiene una cola de ingresos altos (administrativos y técnicos) que el núcleo de estiba no tiene: el núcleo se aplana entre P25 y P75 ($12.000-$35.000), mientras que la rama completa se dispara después de P50. El P90 de ambos coincide casi exactamente (~$95-96 mil), lo que podría corresponder a un caso atípico o mal clasificado en el núcleo; con n=19-21 esto no puede afirmarse con más precisión.

El laudo como piso: salarios mínimos de convenio e ingresos efectivos

El jornal mínimo de la categoría estibador vigente en el primer semestre de 2025 era de aproximadamente $2.067. Aplicado a los tramos de la escala de convocatorias, el mínimo mensual garantizado resulta muy distinto según el número de jornales:

- **5 jornales:** unos **$10.300** (solo jornales trabajados).
- **9 jornales:** unos **$18.600**, por debajo del SMN de $23.604.
- **13 jornales:** unos **$26.900**, apenas por encima del SMN.

El valor del jornal laudado no es bajo; lo que determina el ingreso mensual es la cantidad de jornales cobrados. Esto ayuda a entender por qué el 46,9 % de la rama 5224 percibe menos que el SMN pese a la existencia de un laudo sectorial. En Depósitos Portuarios, el salario mínimo mensual de la categoría peón rondaba los $40.300 en el mismo período, por encima de la mediana de la rama 5210 ($36.000). La diferencia es consistente con la presencia en esa rama de depósitos no portuarios, no alcanzados por el laudo del Subgrupo 10.

Nota: valores nominales aproximados, deducidos del acta de la undécima ronda (jornal de estibador al 1/07/2025: $2.182,28; peón de Depósitos: $42.601), descontado el ajuste del 5,6 % de esa fecha. La ECH registra ingresos declarados, por lo que la comparación es indicativa.

2.5 Pobreza por ingresos en el hogar

Para el 1S 2025, la pobreza en el sector portuario se sitúa en el 18,0 % de las personas ocupadas[1], una cifra superior a la del conjunto de los ocupados del país (12,1 %, con la misma base y la misma metodología) pero con concentración muy marcada en la rama 5224. La pobreza en los hogares de trabajadores de la rama 5210 (depósitos) es del 12,8 %; en la rama 5222 (actividades portuarias) es del 0 %; en la rama 5229 (agencias y servicios auxiliares) es del 0 %; y en la rama 5224 (manipulación de carga) asciende al 46,2 %. En el núcleo de la estiba portuaria efectiva, la pobreza alcanza al 56,3 %.

La cifra de 56,3 % de hogares en situación de pobreza para los estibadores portuarios es significativa y políticamente sensible. Aunque el cambio de metodología impide compararla con años anteriores (Anexo A.6), la magnitud apunta a un colectivo cuya capacidad de generar ingresos suficientes para superar la línea de pobreza es estructuralmente limitada. La combinación de jornadas medias bajas (33 horas), informalidad alta (54 %) y bajos ingresos por hora explica este resultado.

1. La pobreza por ingresos se mide en este informe utilizando la variable pobre06 (línea de pobreza con metodología 2006) para los años 2006, 2012 y 2019, y la variable pobre17 (línea de pobreza con metodología 2017) para 2025, dado que la metodología 2006 ya no se reporta en las bases más recientes. Esta limitación de comparabilidad —documentada en el Anexo A (A.6)— debe tenerse presente especialmente al interpretar las cifras 2025 frente a las anteriores: la metodología 2017 redefinió la canasta de referencia y produce tasas de pobreza estructuralmente superiores a las de la metodología 2006 para una misma realidad económica.

2.6 Índice sintético de precariedad

Las dimensiones analizadas en este capítulo (informalidad, cuentapropismo, subempleo, bajos ingresos, pobreza) están correlacionadas pero no son redundantes: cada una captura un aspecto distinto de la condición laboral. Para producir un ordenamiento sintético del sector y de sus componentes, se construye un índice de precariedad como suma de cinco dimensiones binarias: (a) informalidad (no aporta a caja), (b) cuentapropismo (categoría ocupacional 5, 6 o 9 según el año), (c) subempleo (declara querer trabajar más horas), (d) bajos ingresos (inferior al SMN del año), (e) pobreza (hogar bajo línea de pobreza). El índice toma valores de 0 a 5 según cuántas dimensiones acumule cada trabajador. Se distinguen tres niveles: precariedad baja (índice 0-1), media (índice 2) y alta (índice 3-5).

Cuadro 2.5 · Índice sintético de precariedad por rama, 1S 2025

Rama / universo	Precariedad baja (0-1)	Precariedad media (2)	Precariedad alta (3-5)
5210 - Depósitos	90,1 %	9,9 %	0,0 %
5222 - Actividades portuarias	100,0 %	0,0 %	0,0 %
5224 - Manipulación de carga	**53,6 %**	**8,3 %**	**38,1 %**
5229 - Agencias y servicios auxiliares	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Sector portuario, total	**83,0 %**	**5,9 %**	**11,2 %**

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE). Índice construido como suma de 5 dimensiones binarias: informalidad, cuentapropismo, subempleo, ingreso bajo SMN, hogar pobre. El detalle de cada dimensión figura en el Anexo A (A.8)

El cuadro confirma la dualidad estructural del sector. Las ramas 5210, 5222 y 5229 presentan una proporción de precariedad alta nula o muy baja: prácticamente todos sus trabajadores se sitúan en el nivel de precariedad baja (índice 0 o 1). La rama 5224, en cambio, presenta una distribución bimodal: el 53,6 % de sus trabajadores está en precariedad baja y el 38,1 % en precariedad alta (acumulando tres o más dimensiones simultáneamente), con un componente intermedio reducido (8,3 %). Esto significa que dentro de la propia rama 5224 conviven dos subgrupos: un subconjunto formalizado, asalariado y con ingresos relativamente regulares, y un subconjunto que acumula múltiples carencias simultáneamente. La identificación operativa del núcleo de la estiba portuaria, presentada en el Capítulo 1, no captura esta dualidad intra-rama: del núcleo de 3.039 personas, una proporción se encuentra en precariedad alta y otra en condiciones formalizadas, sin que las cifras agregadas del cuadro permitan separar con precisión los dos subgrupos.

El 11,2 % de precariedad alta en el sector total equivale a aproximadamente 1.900 personas, concentradas mayoritariamente en la rama 5224. Si se restringe el cálculo al núcleo de la estiba portuaria, la proporción de precariedad alta se eleva muy probablemente al rango 35-45 %, lo que implica que entre 1.000 y 1.400 estibadores portuarios efectivos acumulan tres o más dimensiones de precariedad simultáneamente. Esta cifra es el insumo cuantitativo central para el diseño de los instrumentos focalizados del proyecto.

2.7 Multiempleo

Una forma de saber si un empleo alcanza para vivir es mirar cuántas personas necesitan un segundo trabajo. En este informe se considera que alguien tiene multiempleo cuando, además de su trabajo principal, dedica al menos una hora semanal a otra ocupación.

Tener un segundo empleo es poco común en el puerto. Lo hacen unas 4 de cada 100 personas del sector. Los valores más altos están en la carga y descarga de mercadería y en los servicios ligados al transporte marítimo, donde son cerca de 6 de cada 100. En las otras actividades de apoyo al transporte no apareció ningún caso.

La diferencia entre actividades es chica, pero apunta en una dirección clara: quienes mueven la carga son los que más recurren a otro trabajo. Esto es coherente con lo que ocurre en la estiba, donde la cantidad de jornadas depende del movimiento de buques y el ingreso puede variar mucho de un mes a otro.

Cuadro 2.6 · Distribución del multiempleo entre ramas, 1S 2025.

Rama / universo	% multiempleo	Casos
5210 - Depósitos	4,4 %	42
5222 - Actividades portuarias	6,0 %	21
5224 - Manipulación de carga	6,1 %	36
5229 - Agencias y servicios auxiliares	0,0 %	27
Total sector	4,3 %	126
Núcleo estiba efectiva	5,5 %	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

2.8 Brechas de género en las condiciones laborales

En esta sección se comparan las condiciones de trabajo de varones y mujeres en el conjunto del puerto. No se separan los resultados por actividad porque, al dividir la muestra de esa forma, quedan muy pocas personas en cada grupo y los resultados dejarían de ser confiables.

Cuadro 2.7 · Brechas de género en los indicadores laborales, sector portuario total, 1S 2025

Indicador	Varones (106 casos)	Mujeres (20 casos)
Informalidad	14,1 %	0,0 %
Subempleo	9,8 %	0,0 %
Multiempleo	4,9 %	0,0 %
Horas semanales	40,4	42,5
Ingreso medio (PT2)	$63.196	$74.599
Ingreso medio sin el valor extremo[1] [2]	$60.841	$56.599
Ingreso mediano (PT2)[1]	$45.000	$38.000

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE). (1) Solo ocupados con ingreso por la ocupación principal mayor que cero (101 varones, 19 mujeres), con el mismo criterio que el cuadro 2.3. (2) Se excluye un caso femenino de la rama 5224 con PT2 = $393.840, el valor más alto de la muestra. Los valores de 0,0 % indican que no se registraron casos en la muestra femenina (n=20) y no deben leerse como ausencia del fenómeno.

El cuadro muestra que en el puerto trabajan muchos más varones que mujeres: la muestra incluye 106 varones y solo 20 mujeres. La comparación entre ambos grupos deja dos resultados que van en direcciones opuestas.

Más estabilidad para las mujeres. En casi todos los indicadores, las mujeres tienen condiciones de trabajo más favorables que los varones. Ninguna de las encuestadas trabaja sin aportes a la seguridad social, quiere trabajar más horas de las que trabaja ni tiene un segundo empleo. Entre los varones, en cambio, el 14 % no aporta, casi el 10 % quiere trabajar más horas y el 5 % tiene otro empleo.

La diferencia se explica sobre todo por dónde trabaja cada grupo. Casi no hay mujeres en la carga y descarga de mercadería (rama 5224), que es donde se concentran la informalidad y la falta de trabajo suficiente. Allí la cantidad de jornadas depende del movimiento de buques, y el trabajo puede ser muy irregular.

Menores ingresos para las mujeres. En los ingresos, la situación es distinta. A primera vista, las mujeres ganan más en promedio que los varones: $74.599 frente a $63.196 por mes. Pero ese resultado se debe a una sola trabajadora que declara un ingreso muy alto, el mayor de toda la muestra. Sin ese caso, la situación se invierte:

- Las mujeres ganan en promedio un 7 % menos que los varones.
- Si se mira el ingreso de la persona “del medio” (la mediana), que no se ve afectado por casos extremos, la diferencia es mayor. Las mujeres ganan $38.000 y los varones $45.000, es decir, un 16 % menos.

Como las mujeres trabajan en promedio dos horas más por semana, la diferencia por hora trabajada es todavía mayor que la mensual.

Aquí también pesa dónde trabaja cada grupo. La mayoría de las mujeres del sector (13 de 20) está en depósitos y almacenamiento (rama 5210), que es la rama con el ingreso promedio más bajo de las cuatro. Los varones, en cambio, ocupan en mayor medida las tareas operativas, donde el trabajo es más inestable pero existen jornales, horas extra y compensaciones que pueden elevar los ingresos.

El puerto aparece así como un espacio de trabajo masculinizado y con una división clara: las mujeres tienen empleos más estables pero peor pagos, y los varones enfrentan más precariedad pero acceden a mejores remuneraciones.

Estos resultados deben tomarse con cautela. La encuesta incluye solo 20 mujeres que trabajan en el sector, un número demasiado chico para dar cifras precisas; como se vio con los ingresos, un solo caso puede cambiar por completo un promedio. Lo que los datos permiten decir es que las mujeres del sector parecen ganar algo menos que los varones, aunque no se puede establecer con exactitud cuánto. Para confirmar estas tendencias haría falta complementarlas con otras fuentes, como los registros del BPS o de las propias empresas.

Síntesis del capítulo 2:

La dualidad estructural del trabajo portuario

El puerto no es un mundo del trabajo homogéneo. Bajo una misma actividad conviven dos realidades muy distintas, y esa división atraviesa todos los indicadores analizados en este capítulo.

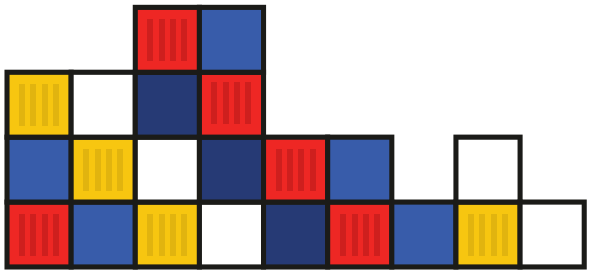
Por una parte, quienes trabajan en las actividades portuarias propiamente dichas, en las agencias y servicios de apoyo y en los depósitos tienen, en su gran mayoría, empleos asalariados, con aportes a la seguridad social, jornadas completas e ingresos por encima del salario mínimo. En las actividades portuarias y en las agencias, la informalidad es prácticamente nula y los ingresos están entre los más altos del sector. En materia de informalidad, el sector se ubica bastante por debajo del promedio del país: 12 % frente a 23 % a nivel nacional.

Ese promedio, sin embargo, esconde una situación muy distinta en la carga y descarga de mercadería, y sobre todo entre quienes hacen efectivamente las tareas de estiba. Allí se concentran casi todos los problemas del sector, al punto de que la pobreza entre quienes trabajan en el puerto (18 %) supera a la del conjunto de los ocupados del país (12 %):

- Más de la mitad de los estibadores no aporta a la seguridad social por su trabajo. Muchos trabajan por jornal o figuran como cuentapropistas, sin un vínculo estable con las empresas.
- Uno de cada cuatro quiere trabajar más horas y no consigue. El trabajo depende de la llegada de buques, y las jornadas son pocas e irregulares: en promedio, unas 33 horas semanales.
- Cuatro de cada diez ganan menos que el salario mínimo nacional. El problema no está en el valor del jornal fijado por convenio, que no es bajo, sino en la cantidad de jornales que se logran cobrar en el mes.
- Más de la mitad vive en hogares por debajo de la línea de pobreza. Aun considerando los cambios en la forma de medir la pobreza, la cifra muestra un colectivo que, con su trabajo, no alcanza a cubrir las necesidades básicas de su hogar.

Estas carencias no aparecen aisladas, sino que tienden a acumularse en las mismas personas. Para medirlo, el capítulo construyó un índice que suma cinco situaciones: no aportar, trabajar por cuenta propia, querer más horas, ganar menos que el mínimo y vivir en un hogar pobre. El resultado es elocuente. En la carga y descarga, algo más de la mitad de los trabajadores casi no presenta ninguna de estas situaciones, mientras que cerca de cuatro de cada diez acumulan tres o más. Casi no hay casos intermedios. Dentro de una misma actividad conviven, entonces, dos grupos con condiciones de vida muy diferentes: uno formalizado y con ingresos regulares, y otro que suma precariedad sobre precariedad. Se estima que entre 1.000 y 1.400 estibadores se encuentran en esta última situación.

Otros dos aspectos completan el panorama. Tener un segundo empleo es poco frecuente en el puerto (unas 4 de cada 100 personas), aunque algo más común entre quienes mueven la carga. Y el sector sigue siendo un espacio de trabajo muy masculinizado. Las pocas mujeres que trabajan en él se concentran en depósitos y tareas administrativas, con empleos más estables y formales que los de los varones, pero con ingresos algo menores. La escasa cantidad de mujeres en la encuesta impide precisar cuánto menos ganan.



En suma, el capítulo muestra que uno de los mayores problemas en términos de condiciones laborales en el puerto está focalizado: se concentra en un núcleo de trabajadores bien identificable, el de la estiba, donde la falta de protección social, la escasez de jornadas y los bajos ingresos se refuerzan mutuamente. Por eso, las respuestas también deben ser focalizadas: un registro de trabajadores portuarios, garantías de continuidad en las convocatorias, estabilidad laboral e instrumentos de formación pensados para este colectivo.

Capítulo 3

Heterogeneidades territoriales

La dimensión territorial es central en el sector portuario uruguayo. El sistema portuario nacional incluye al puerto de Montevideo (que concentra la mayor parte del tráfico marítimo comercial de contenedores y carga general), los puertos del litoral oeste vinculados al complejo agroindustrial y celulósico (Colonia, Nueva Palmira en Colonia, Fray Bentos en Río Negro, Paysandú, Juan Lacaze) y los puertos del litoral este vinculados al turismo y la pesca (Maldonado, Punta del Este, La Paloma en Rocha). Este capítulo describe la distribución del empleo portuario en el territorio nacional al 1S 2025 y discute la heterogeneidad entre estos núcleos.

3.1 Distribución del empleo portuario por departamento

El Cuadro 3.1 presenta la distribución por departamento del universo amplio del sector portuario (las 17.188 personas estimadas para el primer semestre de 2025).

La distribución es claramente bimodal con concentración en Montevideo (51 %) y el litoral oeste (26,0 %). El litoral este aporta una proporción mínima (0,9 %, a partir de un solo caso de la muestra), lo que es coherente con que sus puertos (Punta del Este, La Paloma) son menores y de actividad principalmente turística y pesquera.

Cuadro 3.1 · Distribución por región, sector portuario amplio, 1S 2025

Región	Personas	% sector	Casos
Montevideo	**8.762**	**51,0 %**	**65**
Litoral oeste (Colonia, Soriano, Río Negro, Paysandú)	4.466	26,0 %	34
Litoral este (Maldonado, Rocha)	156	0,9 %	1
Otros departamentos (sin puerto comercial)	3.804	22,1 %	26
Total país (estimación amplia)	**17.188**	**100 %**	**126**

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

3.2 Composición regional del empleo según rama

La heterogeneidad regional se manifiesta no solo en el volumen total sino también en la composición por rama. El litoral oeste presenta una concentración mucho mayor en las ramas vinculadas a la operación productiva (5210 depósitos y 5224 manipulación de carga), reflejando el carácter agroindustrial y celulósico de la actividad de esos puertos: Nueva Palmira opera principalmente como terminal granelera; Fray Bentos está vinculado a la planta de celulosa de UPM y la terminal de Montes del Plata se ubica en Conchillas (Colonia); Juan Lacaze presenta un perfil más diversificado. Montevideo, en cambio, presenta una composición más equilibrada entre las cuatro ramas, con peso significativo de la rama 5229 (agencias y servicios auxiliares), 5222 (actividades portuarias) y de los servicios administrativos asociados a la operación del puerto principal del país.

Por otro lado, un hallazgo relevante surge del cruce entre la distribución del empleo (Cuadro 3.1) y la distribución de las empresas que figura en el padrón depurado del Directorio de Empresas 2023. El padrón depurado de 1.027 empresas se localiza en un 84 % en Montevideo y solo un 10 % en el litoral oeste. La distribución del empleo según ECH, en cambio, es de 51 % Montevideo y 26 % litoral oeste. La diferencia es consistente con la hipótesis de que las empresas portuarias del litoral son sustantivamente más grandes que las de Montevideo: aunque son menos en número, agrupan a una proporción significativa del empleo.

3.3 La estiba portuaria por región

El núcleo de la estiba portuaria efectiva (3.039 personas según la estimación central) se concentra mayoritariamente en Montevideo (2.563 personas, 84,3 %) y secundariamente en tres departamentos: Colonia (216, 7,1 %), Maldonado (156, 5,1 %) y Soriano (104, 3,4 %). Esta concentración en Montevideo, mucho más marcada que la del sector portuario total, es consistente con que el puerto de Montevideo concentra la mayor parte de las operaciones de carga y descarga de contenedores y carga general que requieren personal específicamente entrenado en estiba. Los puertos del litoral, aunque significativos en volumen de mercadería, operan principalmente con cargas a granel (granos, celulosa) mediante equipos especializados y con menor intensidad de trabajo manual.

Esta distribución territorial tiene implicaciones directas para el diseño del registro de trabajadores portuarios y de los instrumentos formativos. La oferta formativa de carga y descarga manual debe concentrar su despliegue en Montevideo (donde se ubica el 84 % del colectivo) y articularse en los departamentos del litoral con propuestas adaptadas a la operación granelera y de carga especializada predominante en esos puertos. Se requiere, de este modo, una articulación territorial que reconozca la concentración pero también la heterogeneidad de modalidades operativas.

3.4 Cuadro comparativo integral: Montevideo y litoral oeste

Como se vio en las secciones anteriores, las dos regiones no difieren solo en tamaño. Montevideo opera con contenedores y carga general, a través de muchas empresas pequeñas. El litoral oeste mueve graneles para la agroindustria y la celulosa, en pocas empresas de gran porte. Cabe preguntarse si a esas dos formas de operar les corresponden también dos formas de trabajar y de vivir del trabajo.

Cuadro 3.2a Perfil sociodemográfico Montevideo y Litoral oeste

Indicador	Montevideo	Litoral oeste	Diferencia (LO – Mvd)
Personas ocupadas	8.762	4.466	-
Mujeres (%)	11,7 %	19,2 %	+7,5
Edad media (años)	40,0	38,9	-1,1
Años de educación (promedio)	12,2	11,2	-1,0
Migrantes (%)	4,1 %	0,0 %	-4,1
Población afrodescendiente	14,8 %	0,0 %	-14,8

Fuente: elaboración propia sobre microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (INE), primer semestre de 2025. El litoral oeste incluye Colonia, Soriano, Río Negro y Paysandú

Cuadro 3.2b Indicadores laborales Montevideo y Litoral Oeste

Indicador	Montevideo	Litoral oeste	Diferencia (LO – Mvd)
Informalidad (%)	16,9 %	2,3 %	-14,6
Cuentapropismo (%)	11,8 %	2,3 %	-9,5
Precariedad alta (%)	15,6 %	2,3 %	-13,3
Subempleo (%)	8,6 %	6,7 %	-1,9
Multiempleo (%)	3,5 %	9,6 %	+6,1
Horas semanales	39,8	43,1	+3,3

Fuente: elaboración propia sobre microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (INE), primer semestre de 2025.

Cuadro 3.2c Ingresos laborales mensuales (pesos uruguayos) Montevideo y Litoral Oeste

Indicador	Montevideo	Litoral oeste	Diferencia (LO – Mvd)
Ingreso medio	$79.182	$51.527	$27.655 (-35%)
Ingreso mediano	$60.000	$45.000	$15.000 (-25%)

Fuente: elaboración propia sobre microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (INE), primer semestre de 2025.

¿Quiénes trabajan?

En las dos regiones el puerto sigue siendo un mundo de hombres. En Montevideo, poco más de una de cada diez personas ocupadas es mujer. En el litoral oeste la proporción se acerca a dos de cada diez, aunque sigue siendo baja. La edad promedio ronda los 40 años en ambos casos. Montevideo tiene una ligera ventaja educativa: en promedio, sus trabajadores tienen un año más de estudios.

La diferencia más marcada está en la composición social. En Montevideo, uno de cada siete trabajadores portuarios es afrodescendiente y hay una presencia pequeña de migrantes. En la muestra del litoral oeste no aparece ninguno de los dos grupos. Esto no prueba que no existan, porque en una muestra de 34 casos un grupo poco numeroso puede no quedar registrado. Pero sí sugiere que el puerto capitalino reúne una fuerza de trabajo más diversa, como la de la ciudad que lo rodea.

¿En qué condiciones?

En el litoral oeste el empleo es casi siempre formal. Solo el 2 % trabaja sin aportes a la seguridad social, frente al 17 % en Montevideo. El trabajo por cuenta propia es casi inexistente y la precariedad alta, marginal. Es lo esperable en un entorno de empresas grandes integradas a cadenas exportadoras, que suelen contratar con registro formal. En Montevideo, en cambio, donde abundan las empresas pequeñas y se concentra la estiba (sección 3.3), la informalidad es mucho mayor.

La formalidad del litoral, sin embargo, tiene un costo. Allí se trabajan más horas por semana (43 frente a 40), y tener un segundo empleo es casi tres veces más frecuente (cerca del 10 % frente al 3,5 %). El subempleo, es decir, querer trabajar más horas y no conseguirlas, tiene un peso similar en las dos regiones.

¿Cuánto se gana?

En los ingresos, la relación se invierte. El ingreso promedio del litoral oeste es un 35 % más bajo que el de Montevideo. Si en lugar del promedio se toma la mediana, el ingreso de quien está justo en el medio de la distribución, la distancia es del 25 %. Y como en el litoral se trabajan más horas, la brecha por hora trabajada llega a cerca del 40 %.

Dentro de Montevideo, el ingreso promedio ($79.000) supera claramente a la mediana ($60.000). Esto revela un grupo de ingresos altos que tira del promedio hacia arriba. Probablemente se encuentra en las tareas especializadas, administrativas y de agencias que abundan en el puerto capitalino. Montevideo paga más, pero de forma más desigual. En el litoral los ingresos son más bajos y también más parejos.
Los tres cuadros muestran dos modelos de trabajo portuario. Montevideo tiene un mercado de trabajo amplio, diverso y desigual, organizado en torno a, principalmente, los contenedores y la estiba. Paga mejor, pero convive con una periferia informal donde se concentra la precariedad. El litoral oeste reúne su empleo en pocas empresas grandes ligadas a la agroindustria y la celulosa. Ofrece estabilidad y registro, pero salarios más bajos, que sus trabajadores compensan en parte con jornadas más largas y un segundo empleo.

«Mejores condiciones», por lo tanto, no significa lo mismo en un lugar y en otro. Un empleo formal no garantiza por sí solo un ingreso suficiente. Y un salario más alto puede convivir con amplias zonas de desprotección.

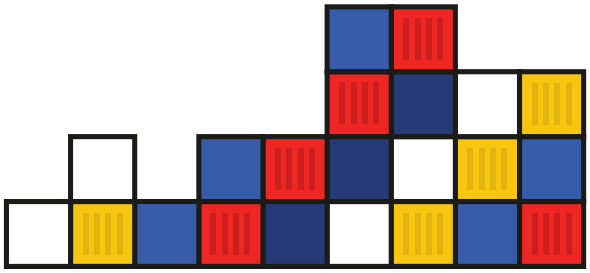


Síntesis del capítulo 3:

Concentración y heterogeneidad del trabajo portuario

El trabajo portuario uruguayo se distribuye de forma desigual en el territorio, y esa desigualdad no es solo de cantidad. Montevideo concentra la mitad del empleo del sector y el litoral oeste algo más de una cuarta parte. El litoral este, con puertos pequeños dedicados al turismo y la pesca, apenas llega al 1 %. El resto, algo más de una quinta parte, aparece en departamentos que no tienen puerto comercial. Esto indica que las ramas de actividad con que se delimita el sector incluyen como "portuarias" actividades de depósito y logística que poco tienen que ver con el puerto. Por eso es necesario depurar el universo del sector antes de sacar conclusiones sobre él.

Las dos regiones principales no son dos tamaños del mismo puerto, sino dos puertos distintos. Montevideo mueve contenedores y carga general. Su empleo se reparte entre la operación portuaria, las agencias, los despachantes y los servicios administrativos, y se apoya en muchas empresas pequeñas. El litoral oeste trabaja para la agroindustria y la celulosa, con carga a granel y maquinaria especializada. Su empleo se concentra en depósitos y manipulación de carga, dentro de pocas empresas de gran porte. La estiba marca con más fuerza esta diferencia: el 84 % del núcleo de la estiba está en Montevideo.



A estas dos formas de operar les corresponden dos formas de trabajar. Montevideo paga más, pero de manera más desigual y con una franja informal donde se concentra la precariedad. El litoral oeste ofrece empleo registrado y estable, pero peor pagado. Ninguna región tiene mejores condiciones que la otra: cada una tiene su propia forma de vulnerabilidad.

De ahí se desprenden consecuencias para la acción. El registro de trabajadores portuarios y la oferta de formación tienen que partir de la concentración de la estiba en Montevideo, sin dejar de ajustarse a la operación granelera y especializada del litoral. Y cualquier política para el sector necesita atender a la vez la calidad del vínculo laboral y el nivel de los ingresos, porque avanzar en uno no asegura avanzar en el otro.

Capítulo 4

Veinte años de puerto: crecimiento, recomposición y una mejora frágil

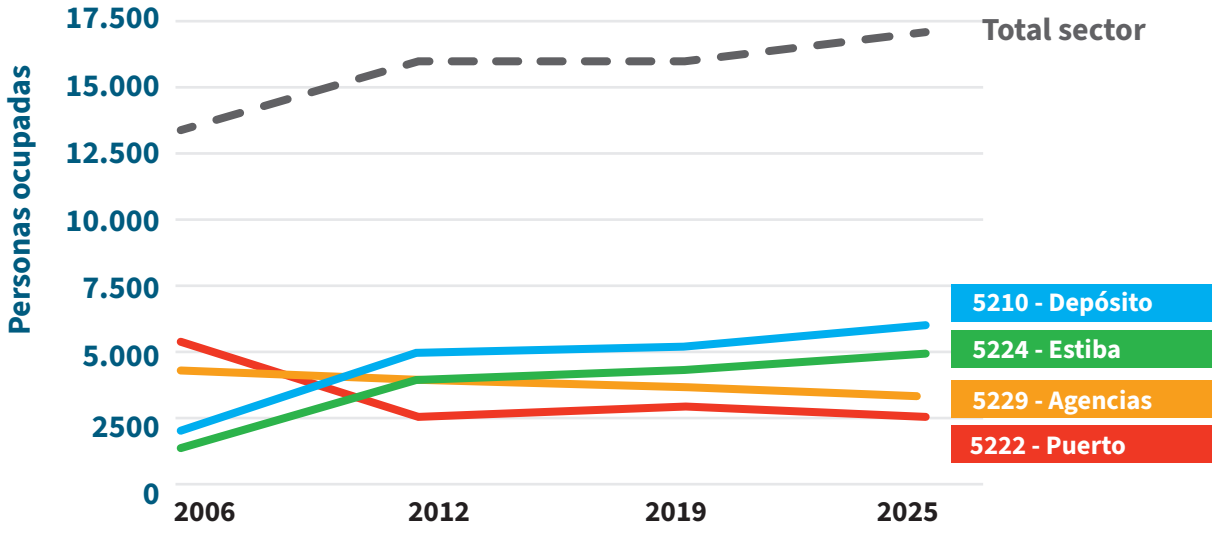
(2006-2025)

Los puertos registran los ciclos de la economía mundial antes que casi cualquier otro lugar de trabajo. Por sus muelles pasan la soja y la celulosa cuando sube el precio de las materias primas, y allí se siente primero la caída cuando el ciclo se agota. Este capítulo reconstruye la evolución del sector portuario uruguayo durante casi veinte años a partir de cuatro momentos: 2006, 2012, 2019 y el primer semestre de 2025. Cada uno representa una etapa distinta. En 2006 la economía uruguaya empezaba a recuperar el dinamismo perdido en la crisis de 2002. En 2012 el país estaba en plena expansión, impulsada por el ciclo de altos precios de las materias primas y por las grandes inversiones de la industria de la celulosa. 2019 es el último año antes de la pandemia y el punto de referencia del diagnóstico realizado por Comuna en 2021. El primer semestre de 2025, el período más reciente con datos disponibles, refleja los efectos acumulados de la pandemia y de las regulaciones del trabajo portuario aprobadas a partir de 2019. Detrás de cada uno de estos momentos hay trabajadores concretos que cargaron, almacenaron y despacharon la riqueza del país sin siempre recibir una parte proporcional de ella. Los cuatro momentos se analizan con el mismo procedimiento que los capítulos anteriores: procesamiento directo de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE, ingresos expresados en pesos constantes de 2025 mediante el Índice de Precios al Consumo (IPC) y factores de expansión propios de cada año. Los detalles técnicos se presentan en el Anexo A.

4.1 Evolución del empleo del sector

Considerado en su delimitación amplia, que reúne las cuatro ramas de actividad vinculadas al puerto, el sector portuario uruguayo aumentó su empleo a lo largo del período. El Gráfico 4.1 presenta la evolución del número de personas ocupadas, en total y por rama.

Gráfico 4.1 · Evolución del volumen del sector portuario por rama, 2006-2025



Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 2006-2025 (INE).

Entre 2006 y 2025 el empleo en el sector portuario pasó de unas 13.400 a unas 17.200 personas, un aumento del 29 %. Ese crecimiento se produjo casi por completo entre 2006 y 2012. Desde entonces, con la misma clasificación de actividades, el empleo se mantuvo prácticamente estable: 15.951 personas en 2012, 16.119 en 2019 y 17.188 en el primer semestre de 2025, diferencias que están dentro del margen de error de la encuesta. La cifra agregada esconde, además, una recomposición interna.

Las que más se expandieron fueron los depósitos y la manipulación de carga. El empleo en depósitos (rama 5210) se multiplicó por 2,6, al pasar de 2.310 a 5.976 personas. Ese crecimiento acompaña la expansión de la actividad logística asociada al ciclo agroindustrial y a la celulosa. La manipulación de carga (rama 5224) más que se triplicó: pasó de 1.472 a 5.035 personas. En ambas ramas el salto se produjo entre 2006 y 2012; desde entonces, las variaciones no superan el margen de error de la encuesta. Este último dato debe leerse con cautela, porque la rama incluye la estiba portuaria pero también la carga y descarga en la pesca, los frigoríficos y el transporte terrestre. Para separar la estiba portuaria del resto hace falta cruzar la rama de acti-

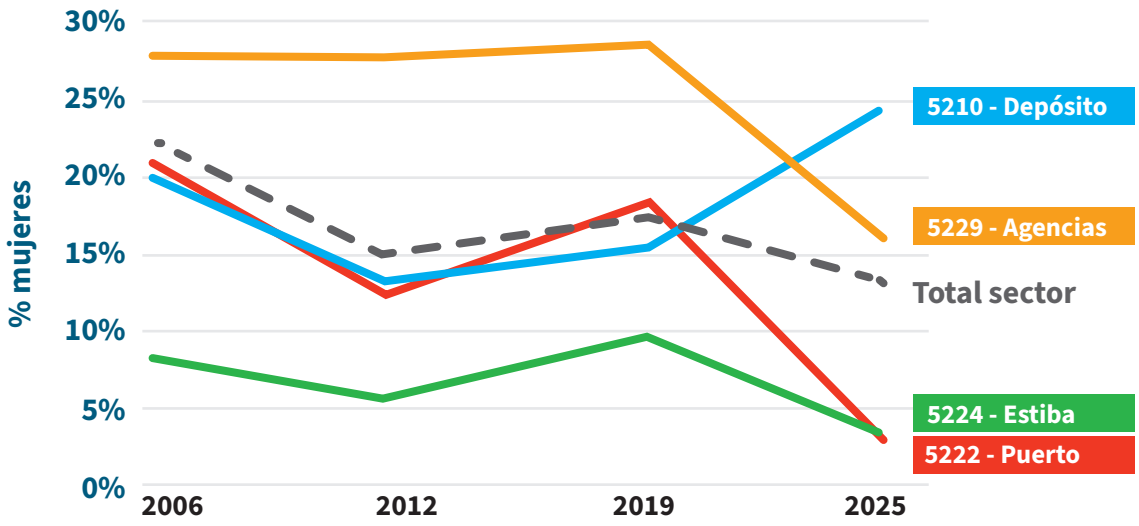
vidad con la ocupación, y ese cruce solo es posible con los datos de 2025. Por eso no puede saberse qué parte del crecimiento corresponde al puerto en sentido estricto. Es razonable suponer que una parte importante proviene de esas otras actividades.

Las actividades portuarias propiamente dichas (rama 5222) y las agencias y servicios auxiliares (rama 5229) muestran, en cambio, una caída aparente que es en buena parte un efecto de la clasificación. En 2006 la encuesta usaba la CIIU Rev. 3, cuyo código 6303 incluía, además de los servicios portuarios, las terminales terrestres y los aeropuertos, que desde 2012 se clasifican fuera del sector (ramas 5221 y 5223, con unas 2.600 personas en 2012 y 3.700 en 2019). Por eso las cifras de 2006 de estas ramas no son comparables con las posteriores, ni por separado ni sumadas (Anexo A.3). Con la misma clasificación, entre 2012 y 2025 las dos ramas juntas pasaron de unas 6.700 a 6.177 personas, una baja del 8 % que no se distingue del margen de error. Los datos no permiten afirmar, por lo tanto, una contracción del componente de servicios y agenciamiento del sector.

4.2 Evolución de la composición sociodemográfica

El sector portuario es, y fue durante todo el período, un espacio de trabajo predominantemente masculino. El Gráfico 4.2 presenta la proporción de mujeres entre las personas ocupadas en cada una de las cuatro mediciones.

Gráfico 4.2 · Porcentaje de mujeres en el sector portuario por rama, 2006-2025



Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 2006-2025 (INE).

En 2006 las mujeres eran el 19,6 % de las personas ocupadas en el sector, y en el primer semestre de 2025 el 13,3 %. Esa diferencia de 6,3 puntos no responde a una caída continua. La proporción bajó entre 2006 y 2012 (al 14,9 %), se recuperó en parte hasta 2019 (17,6 %) y volvió a descender en 2025. La baja de 2006 a 2012 es la más clara, porque se apoya en muestras amplias. La de 2019 a 2025 requiere más cautela: la encuesta de 2025 incluye solo 126 personas ocupadas en el sector, 20 de ellas mujeres, y con esa muestra una diferencia de cuatro puntos no puede distinguirse del margen de error. Lo que los datos permiten afirmar con seguridad es que la participación femenina no aumentó en casi veinte años y que hoy ronda una de cada siete personas ocupadas.

Por rama, la presencia de mujeres es muy desigual. En la manipulación de carga fue mínima durante todo el período, siempre por debajo del 10 %. Es la rama de las tareas físicas de carga y descarga, y la que define con más fuerza el carácter masculino del trabajo portuario. En los depósitos la proporción osciló, con una caída en 2012 y valores cercanos a uno de cada cinco puestos en los demás años. En las actividades portuarias y en las agencias, las cifras de 2025 se basan en uno y cuatro casos de mujeres, respectivamente, así que no permiten sacar conclusiones sobre su evolución reciente.

Los datos no permiten establecer las causas de esta baja, pero sugieren algunas hipótesis. La más directa es institucional: el empleo público portuario pasó de representar el 14,3 % del sector en 2006 al 4,3 % en 2025, y su reducción pudo afectar en mayor medida a las mujeres si estaban más presentes en las tareas administrativas del sector estatal que en las operaciones privadas. Que la mayor baja de la participación femenina se haya producido entre 2006 y 2012 hace pertinente contrastar esta hipótesis con la cronología de esa reducción. Otras hipótesis apuntan a que la expansión de las operaciones logísticas haya incorporado sobre todo varones, a que los cambios tecnológicos hayan conservado como territorio masculino las funciones más manuales, y a que los mecanismos de contratación filtren la entrada de mujeres. Estas preguntas se retomarán en próximos informes dedicados a género y desigualdades.

Una edad media estable

La edad media de quienes trabajan en el sector se mantuvo casi sin cambios: osciló entre 36,9 años (2012) y 39,4 años (2006), y en el primer semestre de 2025 era de 38,8 años, apenas por debajo de la de 2006. No hay señales de un envejecimiento marcado de la fuerza de trabajo ni de un rejuvenecimiento significativo. Una edad media estable no implica, sin embargo, que la renovación haya sido pareja entre ramas o entre generaciones. Para saberlo habría que analizar la estructura completa de edades y la antigüedad en el empleo.

Ascendencia afro: una sobrerrepresentación concentrada en la manipulación de carga

En el conjunto del sector, la proporción de personas que declaran ascendencia afro o negra se mantuvo entre el 8,4 % y el 11,9 % entre 2006 y 2019. La cifra de 2025 no puede compararse con las anteriores, porque en ese año la pregunta tie-

ne una proporción muy alta de no respuesta. La manipulación de carga es la rama donde la serie muestra un rasgo distintivo. Allí la proporción de trabajadores afrodescendientes duplicaba la del sector en 2006 (19,6 %) y llegaba a casi un cuarto en 2012 (24,9 %), y bajó al 9,0 % en 2019, un nivel similar al del promedio. La caída es demasiado brusca para atribuirla a una causa sin más información, y puede estar afectada por el tamaño de la muestra de esa rama. Aun así, la sobrerrepresentación de trabajadores afrodescendientes en la manipulación de carga durante buena parte del período es un rasgo que las políticas dirigidas a la estiba deberían tener en cuenta.

4.3 Condiciones de trabajo: asalarización y formalización a dos ritmos

En casi dos décadas, las condiciones de trabajo en el puerto mejoraron en varios indicadores: más trabajo asalariado, menos informalidad y menos subempleo. Pero esa mejora no fue pareja ni gradual. En la mayor parte del sector se produjo de manera sostenida desde 2006, mientras que en la manipulación de carga, donde se concentran los problemas más graves, apareció recién en la última medición.

Del trabajo por cuenta propia al salario: un cambio tardío

Al comparar solo los extremos del período aparece una asalarización sostenida. Entre 2006 y 2025, los asalariados privados pasaron del 66,6 % al 85,5 % de las personas ocupadas en el sector y los trabajadores por cuenta propia bajaron del 14,2 % al 8,8 %. Las cuatro mediciones muestran otra cosa: el cambio no fue gradual, sino tardío.

Entre 2006 y 2012, en plena expansión económica, el trabajo por cuenta propia creció en lugar de retroceder: pasó del 14,2 % al 20,3 % del sector. En la manipulación de carga llegó a casi dos de cada tres personas ocupadas (62,9 %). La estiba creció en esos años, sobre todo, bajo formas de trabajo por cuenta propia. Hasta 2019 los asalariados privados aumentaron lentamente, unos seis puntos en trece años, y más de la mitad de quienes trabajaban en la estiba seguía haciéndolo por su cuenta. El cambio aparece recién en la medición de 2025: los asalariados privados suben trece puntos y el trabajo por cuenta propia se reduce a la mitad, tanto en el conjunto del sector como en la manipulación de carga, donde baja al 27,5 %.

Hay dos razones para leer este último dato con cautela. La primera es metodológica: entre 2019 y 2025 la ECH cambió su diseño, con un nuevo cuestionario y una nueva forma de relevamiento, y modificó la codificación de la categoría de la ocupación. Parte de la diferencia puede deberse a cómo se mide y no a lo que efectivamente ocurrió. La segunda es el tamaño de la muestra: en 2025 la encuesta registra 13 trabajadores por cuenta propia en todo el sector, 12 de ellos en la manipulación de carga. El margen de error ronda los cinco puntos para el total y supera los quince para la estiba. Aun así, una caída de casi 28 puntos en la estiba difícilmente se explique solo por azar. Es probable que debido a la acción del SUPRA hayan cambiado las formas de contratación, aunque no pueda precisarse su magnitud.

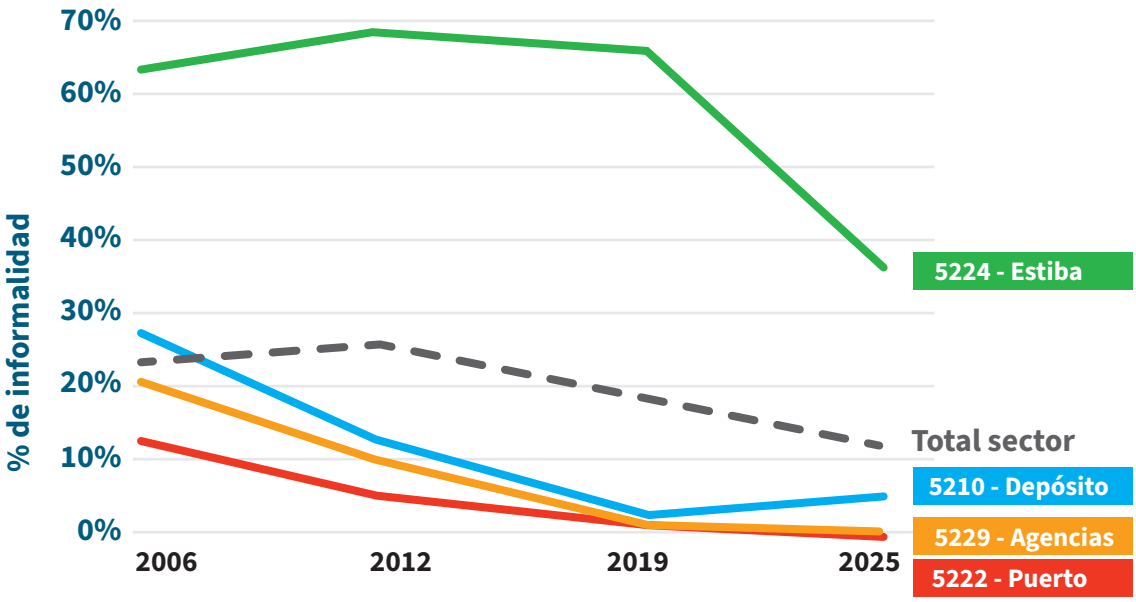
En los depósitos, el trabajo asalariado privado ya era ampliamente mayoritario en 2006 (88 %), y en 2025 todos los casos relevados son asalariados privados.

El empleo público siguió su propia trayectoria. Hasta 2019 había asalariados públicos en varias ramas del sector, aunque se concentraban en las actividades portuarias. Allí su peso aumentó entre 2006 y 2012, del 33 % al 42 %, y se mantuvo en 2019. En el conjunto del sector, en cambio, el empleo público pasó de representar el 14,3 % en 2006 al 4,3 % en 2025.

Informalidad: mejora reciente y abrupta en la estiba

El Gráfico 4.3 presenta la proporción de personas ocupadas que no aportan a la seguridad social, que es como se mide aquí la informalidad.

Gráfico 4.3 · Porcentaje de informalidad por rama, 2006-2025

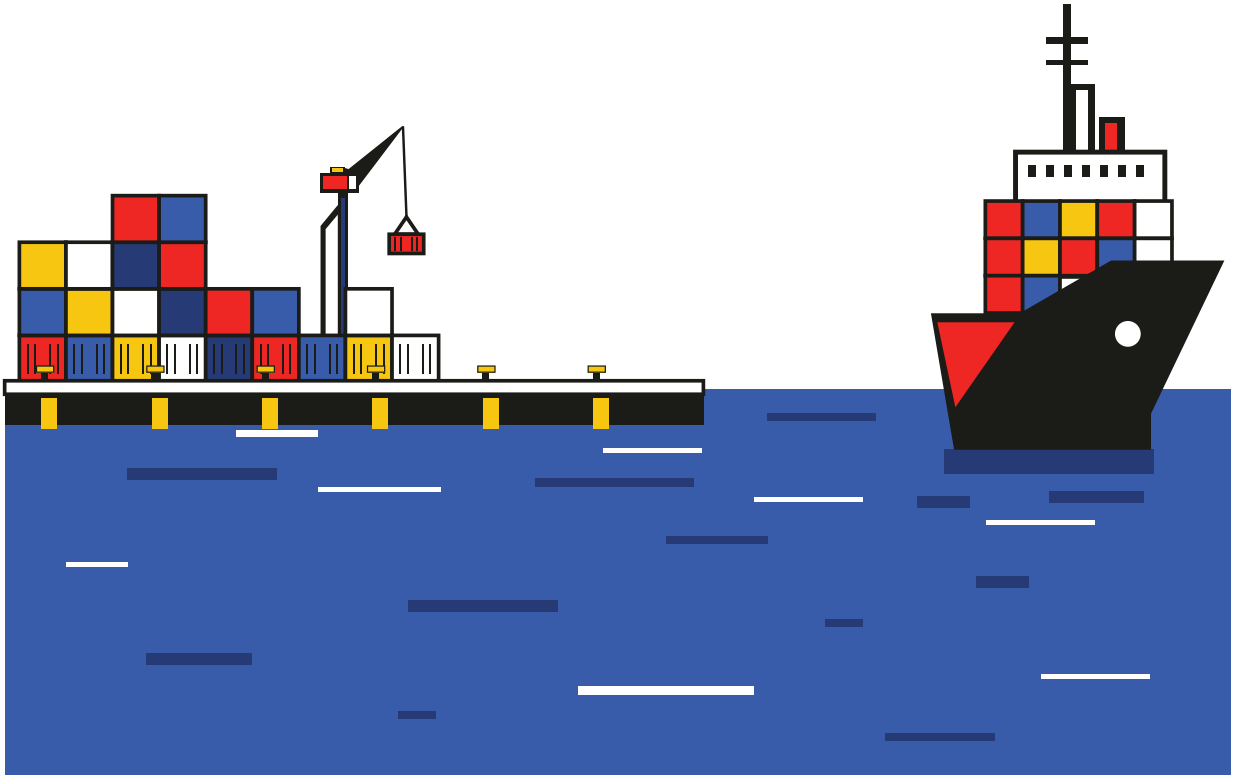


Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 2006-2025 (INE).
Variable f78 (2006) o f82 (2012-2025): aporte a caja de jubilaciones

La informalidad siguió dos caminos muy distintos. En los depósitos, las actividades portuarias y las agencias cayó de manera sostenida desde 2006 hasta volverse prácticamente inexistente: en 2025 se ubica entre el 0 % y el 4 %. Esta evolución acompaña el proceso de formalización del empleo que vivió el país en el mismo período. La manipulación de carga siguió otro camino. Entre 2006 y 2019 su informalidad se mantuvo en torno a dos tercios de las personas ocupadas, sin acompa-

ñar la formalización del resto del sector ni la del país. Por eso el total del sector incluso aumentó levemente entre 2006 y 2012, los mismos años en que creció el trabajo por cuenta propia en la estiba. En 2025 la informalidad de la estiba aparece en el 36,5 %, casi 30 puntos menos que seis años antes.

Esa caída coincide en tiempo y magnitud con la del trabajo por cuenta propia en la misma rama, y es probable que se trate de un mismo fenómeno: quien pasa de trabajar por su cuenta a ser asalariado suele pasar también a aportar a la seguridad social. El cambio admite varias explicaciones, que pueden combinarse. La primera es la regulación del trabajo portuario aprobada en el período, que el recuadro siguiente resume. La segunda es que los grandes operadores hayan formalizado la contratación en respuesta a la presión del sindicato y la negociación colectiva. La tercera es que hayan salido del sector trabajadores que estaban en la informalidad. La cuarta es que haya cambiado la composición de la propia rama, con menos peso de actividades no portuarias, como la carga y descarga en la pesca o los frigoríficos, históricamente más informales. Esta última no puede verificarse, porque los datos anteriores a 2025 no permiten separar la estiba portuaria del resto. Además, el dato comparte las cautelas señaladas para la categoría de la ocupación: proviene de una muestra chica y de una encuesta que cambió su diseño en esos años. Si la ruptura con el patrón de informalidad masiva que la estiba mantuvo al menos hasta 2019 es real y duradera es una de las preguntas abiertas que deja este capítulo, y una de las que mejor podrían responder los registros administrativos del Banco de Previsión Social.



Una mejora que no se percibe en el puerto

Lo que dicen los datos. Según la ECH, entre 2019 y 2025 la estiba vivió una formalización excepcional: la informalidad de la rama bajó casi 30 puntos y el trabajo por cuenta propia se redujo a la mitad.

Lo que se percibe en el puerto. Esa mejora no coincide con la experiencia del SUPRA ni con lo que los trabajadores plantearon en los talleres del proyecto. El régimen de convocatorias garantidas, establecido en 2019 por el acta del 31 de julio en convenio colectivo, asegura un mínimo de 9 o 13 jornales según las convocatorias aceptadas; con hasta cinco convocatorias solo se pagan los jornales trabajados. Pero en los talleres con el SUPRA, los 13 jornales aparecieron como «el número que falta», un piso que no se alcanza, más que como una mejora consolidada.

Por qué pueden diferir. La distancia entre ambas lecturas no implica que una sea falsa. Hay al menos cuatro razones por las que la encuesta puede mostrar una mejora que no se vive en el puerto:

La muestra es chica. En 2025 la encuesta registra solo 36 personas ocupadas en la manipulación de carga, y con tan pocos casos un puñado de respuestas puede mover mucho los resultados.

La encuesta cambió. La ECH modificó su cuestionario y su forma de relevamiento en 2021, justo dentro del período analizado.

La rama no es solo el puerto. La manipulación de carga incluye la carga y descarga en la pesca, los frigoríficos y el transporte terrestre, y la mejora puede haberse producido en esas actividades y no en la estiba portuaria.

Aportar no es estar plenamente registrado. La encuesta considera formal a quien aporta a la seguridad social, sin distinguir si aporta por todos los jornales que trabaja o solo por una parte. La percepción de los trabajadores, en cambio, se apoya en el núcleo de quienes dependen de las convocatorias portuarias, que es precisamente la población que la encuesta no permite aislar. Por eso, este capítulo no puede afirmar que la estiba se haya formalizado en la magnitud que muestran los datos, y la pregunta debe resolverse con fuentes más precisas: los registros del Banco de Previsión Social y los registros de jornales de las propias convocatorias.

Menos subempleo, pero no en la medida que se necesita

El subempleo mide la proporción de personas ocupadas que trabajan menos horas de las que quisieran y están disponibles para trabajar más. En el conjunto del sector bajó del 11,6 % en 2006 al 8,5 % en el primer semestre de 2025.

La manipulación de carga tuvo los niveles más altos en todas las mediciones. En 2006, casi cuatro de cada diez personas ocupadas en la estiba (38,4 %) querían trabajar más horas y no conseguían hacerlo. En 2025 la proporción bajó al 23,0 %, algo más de dos de cada diez. Como el resto de las cifras de esta rama en 2025, esta se basa en 36 casos y tiene un margen de error amplio, de unos 14 puntos. Lo que sí puede afirmarse con seguridad es que el subempleo de la estiba sigue siendo muy superior al del resto del sector: casi triplica el promedio.

De todos los indicadores de este apartado, el subempleo es el que más se acerca a lo que los trabajadores identifican como el problema central de la estiba: la cantidad de trabajo o jornales. Un estibador puede ser asalariado y aportar a la seguridad social y, aun así, no alcanzar los jornales que necesita para vivir de su trabajo, ni llegar a jubilarse. Por eso, la persistencia de un subempleo alto en la estiba ayuda a entender por qué una formalización que la encuesta registra no se traduce en una mejora percibida.

Para quien depende de las convocatorias, la pregunta no es solo si su trabajo está registrado, sino cuántos días por mes logra trabajar. Esa pregunta, la de los 13 jornales como «el número que falta», es la que el régimen de convocatorias garantidas buscó responder y la que, según la experiencia de los trabajadores, sigue abierta.

4.4 Ingresos: el precio del jornal y lo que efectivamente se cobra

Para reconstruir la evolución de los ingresos en el puerto hay dos fuentes, y cada una mide una cosa distinta. Los convenios colectivos del Grupo 13, Subgrupo 10 de los Consejos de Salarios fijan el salario mínimo de cada categoría, es decir, el precio del trabajo. La Encuesta Continua de Hogares registra lo que las personas declaran cobrar. Para un trabajador mensual ambas medidas tienden a coincidir. Para un estibador, en cambio, el ingreso resulta de multiplicar el valor del jornal por la cantidad de jornales trabajados en el mes, y el convenio solo fija el primer término. Por eso este apartado empieza por el salario de convenio, una serie completa y sin problemas de muestra, y usa después la encuesta para examinar lo que el convenio no capta.

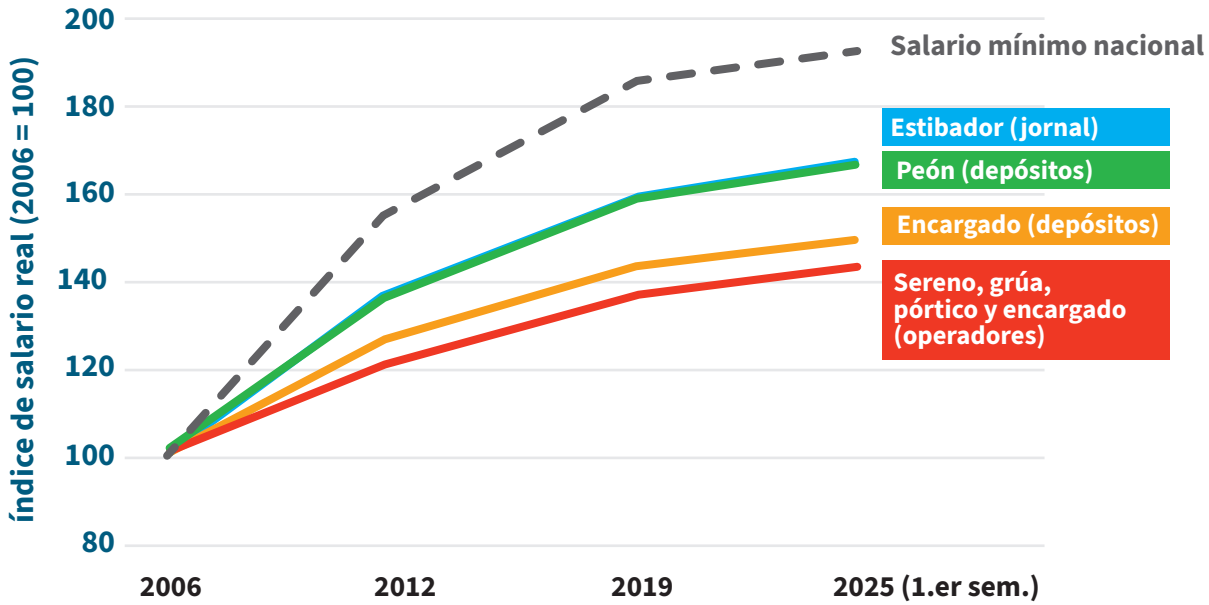
El salario de convenio: una mejora concentrada en la expansión

Cuadro 4.1 · Salario mínimo de convenio por categoría, en pesos constantes del 1.er semestre de 2025 (2006, 2012, 2019 y 1.er semestre de 2025)

Capítulo	Categoría	2006	2012	2019	2025	Var. real 2006-2025	Var. real 2019-2025
Operadores y terminales	Estibador (jornal)	1.201	1.688	1.963	2.067	+72 %	+5 %
Operadores y terminales	Operador de grúa pórtico (jornal)	2.743	3.416	3.875	4.079	+49 %	+5 %
Operadores y terminales	Sereno (mensual)	25.719	31.973	36.280	38.187	+48 %	+5 %
Depósitos portuarios	Peón (mensual)	23.579	33.085	38.553	40.342	+71 %	+5 %
Depósitos portuarios	Encargado (mensual)	48.446	62.859	71.453	74.768	+54 %	+5 %
Depósitos portuarios	Auxiliar de limpieza (mensual)	11.793	21.258	26.485	27.991	+137 %	+6 %
Referencia	Salario mínimo nacional	11.917	19.008	22.792	23.604	+98 %	+4 %

Fuente: elaboración propia sobre las actas de los Consejos de Salarios del Grupo 13, Subgrupo 10 (MTSS e IMPO) y el IPC del INE (base octubre 2022 = 100). Para cada año se toma el mínimo vigente en el semestre de corte: el segundo de 2006 y el primero de 2012, 2019 y 2025. Los valores de 2012 se derivan de los mínimos de enero de 2011 aplicando la fórmula de ajuste pactada en la cuarta ronda. El capítulo Agencias Marítimas no se incluye porque su fórmula de ajuste de 2012 dependía de parámetros que no pudieron reconstruirse.

Gráfico 4.4 · Índice de salario real de convenio por categoría (2006 = 100)



Nota: los puntos corresponden a cuatro mediciones, no a una serie anual. Las líneas que los unen solo facilitan la lectura.

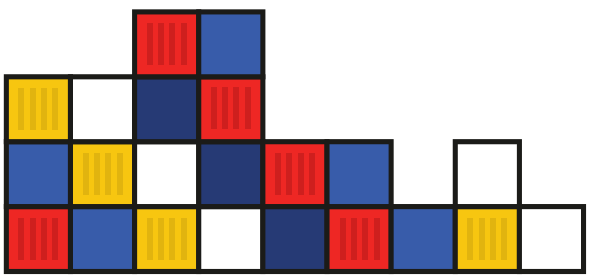
Entre 2006 y 2025, el salario real de convenio creció en todas las categorías del sector, pero ni de manera uniforme ni al mismo ritmo a lo largo del período. La mayor parte del aumento se concentró en los primeros años. En 2012, el salario real de las categorías de Operadores ya era alrededor de un 25 % más alto que en 2006, y el del estibador y el peón de Depósitos, un 40 %. Fueron los años de la reinstalación de los Consejos de Salarios y de la expansión económica asociada a los altos precios de las materias primas, cuando la negociación colectiva combinó la recuperación de lo perdido en la crisis de 2002 con incrementos reales en cada ronda. Entre 2012 y 2019 el crecimiento continuó, más lento. Entre 2019 y 2025 se detuvo: en todas las categorías el aumento real fue de entre un 5 % y un 6 % en seis años.

La negociación colectiva benefició más a las categorías de menor salario. En el período, el auxiliar de limpieza de Depósitos más que duplicó su salario real, y el peón creció bastante más que el encargado. Esa diferencia responde a la política de aumentos diferenciales para los salarios más bajos que acompañó a los Consejos de Salarios desde 2005. En Operadores, el caso del estibador es particularmente claro. En la cuarta ronda, firmada en 2011, se pactaron incrementos especiales exclusivos para el estibador, el herramentero y el amarrador: un 5 % y un 2,5 % en 2011, y otro 5 % y un 2,5 % en 2012, por encima del ajuste general. Como resultado, el jornal del estibador creció un 72 % en términos reales entre 2006 y 2025, frente a cerca del 48 % del resto de las categorías de Operadores. La distancia interna también

se acortó: en 2006 el jornal del operador de grúa pórtico equivalía a 2,3 veces el del estibador, y desde 2019 equivale a 2,0 veces.

Aun así, el salario de convenio del sector creció menos que el salario mínimo nacional, cuyo valor real prácticamente se duplicó en el período (+98 %). La política de salario mínimo empujó con más fuerza que la negociación sectorial.

El estancamiento de los últimos años tiene una explicación precisa en las rondas de negociación. En 2020, en el contexto de la pandemia, la octava ronda fijó ajustes que implicaron una pérdida de salario real del 4,2 %. La novena ronda, firmada en 2021, recuperó esa pérdida en tres tramos. La décima, de 2023, agregó un incremento real: en Operadores, del 3 % y el 1,65 %. En conjunto, el valor real del jornal pactado en 2025 apenas superaba el de 2019.



El piso de los jornales

El valor del jornal dice poco sobre el ingreso mensual de un estibador si no se sabe cuántos jornales trabaja. Desde 2019, el régimen de convocatorias garantidas, establecido por la Ley 19.787 y el acta del 31 de julio de ese año, asegura un mínimo de 9 o 13 jornales mensuales según la cantidad de convocatorias aceptadas; con hasta cinco convocatorias solo se cobran los jornales trabajados. Con el jornal vigente en el primer semestre de 2025, cinco, nueve y trece jornales equivalen a ingresos mensuales de unos 10.300, 18.600 y 26.900 pesos. El salario mínimo nacional era de 23.604 pesos. Solo el tramo superior de la escala, el de los 13 jornales, garantiza un ingreso por encima del mínimo nacional, y por poco.

Medido en pesos de 2025, el ingreso equivalente a 13 jornales pasó de unos 15.600 pesos en 2006 a 21.900 en 2012, 25.500 en 2019 y 26.900 en 2025. La mejora del valor del jornal se trasladó a ese piso en los años de expansión y prácticamente se detuvo después. Para quien depende de las convocatorias, el problema de los últimos años no fue el precio del jornal, sino la cantidad de jornales: los 13 jornales que en los talleres del proyecto aparecieron como «el número que falta».

Lo que registra la encuesta

Cuadro 4.2 · Ingreso por la ocupación principal según la ECH, por rama, en pesos constantes del 1.er semestre de 2025 (2006, 2012, 2019 y 1.er semestre de 2025)

Mediana

Rama	2006	2012	2019	2025	Var. real 2006-2019	Var. real 2019-2025
Depósitos (5210)	24.010	37.662	48.752	36.249	+103 %	−26 %
Actividades portuarias (5222)	36.207	58.137	77.405	100.001	+114 %	+29 %
Manipulación de carga (5224)	11.792	17.514	17.617	24.779	+49 %	+41 %
Agencias y servicios auxiliares (5229)	36.590	52.816	67.929	72.344	+86 %	+6 %
Total del sector	**30.545**	**38.423**	**49.014**	**44.794**	**+60 %**	**−9 %**

Media

Rama	2006	2012	2019	2025	Casos 2025
Depósitos (5210)	33.932	47.660	54.639	46.479	39
Actividades portuarias (5222)	45.640	65.409	84.547	103.188	21
Manipulación de carga (5224)	20.708	28.557	28.960	52.320	34
Agencias y servicios auxiliares (5229)	59.255	73.126	88.377	80.683	26
Total del sector	**45.328**	**52.093**	**61.418**	**64.679**	**120**

Fuente: elaboración propia sobre microdatos de la ECH (INE). Personas ocupadas con ingreso positivo por la ocupación principal, con ponderación. Cada ingreso se deflacta con el IPC del mes al que corresponde y se expresa en pesos del primer semestre de 2025. Las cifras por rama de 2025 se basan en pocos casos y deben leerse como indicativas. En 2006, la rama de actividades portuarias incluye terminales terrestres y aéreas por el cambio de clasificación.

La encuesta permite ver lo que el convenio no capta: cuántos jornales se trabajan, las horas extra, las primas y los pagos por encima del mínimo, y también quiénes forman parte de cada rama. En este apartado la medida principal es la mediana, el ingreso que divide en dos mitades a quienes trabajan en cada rama. En un sector con ingresos tan dispares, el promedio puede moverse por unos pocos casos. El ejemplo más claro es la manipulación de carga en 2025: dos ingresos concentran el 35 % del ingreso total de la rama, y el promedio duplica a la mediana.

Entre 2006 y 2019, el ingreso mediano del sector creció un 60 % en términos reales, en un orden similar al del salario de convenio de las categorías de menor salario. Todas las ramas mejoraron, pero en proporciones muy distintas. Las actividades portuarias y los depósitos duplicaron su ingreso mediano, y las agencias lo aumentaron un 86 %. La manipulación de carga, la rama peor remunerada, fue la que menos creció: un 49 %. Además, todo ese aumento se produjo entre 2006 y 2012. Entre 2012 y 2019, el ingreso mediano de la estiba quedó estancado (+0,6 %), mientras el jornal pactado subía un 16 % real.

Una forma de leer estas cifras es expresar el ingreso mediano de la rama en jornales de estibador. En 2006 equivalía a 9,8 jornales mensuales; en 2012, a 10,4; en 2019, a 9,0. No es un conteo de jornadas, porque la rama incluye actividades no portuarias y no todos cobran por jornal, pero indica algo importante. Entre 2012 y 2019 el jornal valía más, pero el ingreso típico de la rama no aumentó, porque alcanzaba para menos jornales que antes. La mejora del precio del trabajo no llegó al ingreso porque se redujo la cantidad de trabajo.

Entre 2019 y 2025 el panorama cambia. El ingreso mediano del sector cayó un 9 %, aunque el salario de convenio subió levemente. La caída se concentra en los depósitos (−26 %), una rama que incluye depósitos no portuarios, no alcanzados por el laudo del sector, y cuya cifra de 2025 se basa en 39 casos. Las agencias apenas variaron (+6 %), y las actividades portuarias crecieron un 29 %, en una estimación de solo 21 casos. La manipulación de carga muestra el mayor aumento: su ingreso mediano creció un 41 %, y en jornales de estibador pasó de 9 a 12 por mes.

Ese aumento debe leerse con las mismas cautelas que la formalización analizada en el apartado 4.3. Se apoya en 34 casos. Es la mitad del 81 % que muestra el promedio, inflado por dos ingresos excepcionales. Y aun después de crecer, el ingreso mediano de la rama (24.779 pesos) quedaba por debajo del piso de 13 jornales (26.865 pesos): la mitad de quienes trabajan en la manipulación de carga ganaba menos que el tramo superior de la escala de convocatorias garantidas. Si la mejora es real, no proviene del precio del jornal, que creció un 5 %, sino de más jornadas trabajadas, coherente con un régimen que desde 2019 asegura pisos de convocatoria. Pero su magnitud está lejos de lo que sugiere el promedio, y más cerca de la experiencia de los trabajadores, que no registran un cambio de esa escala.

La distancia entre los extremos del sector

Medida con la mediana, la distancia entre las agencias y la manipulación de carga no se redujo a lo largo del período. En 2006, el ingreso mediano de la estiba equivalía al 32 % del de las agencias. En 2012, al 33 %; en 2019 bajó al 26 %, y en 2025 volvió al 34 %, prácticamente el punto de partida. En pesos constantes, la diferencia entre ambas casi se duplicó: pasó de unos 24.800 pesos en 2006 a 47.600 en 2025. El acortamiento de la brecha que parecían mostrar los promedios era, en buena medida, un efecto de los ingresos extremos de 2025. Casi veinte años después, la estiba sigue ganando alrededor de un tercio de lo que gana el personal de las agencias.

4.5 Pobreza: una mejora hasta 2019 y un dato reciente difícil de comparar

La pobreza es una condición del hogar, no de la persona. Lo que se mide aquí es la proporción de personas ocupadas en el sector que viven en hogares cuyos ingresos no alcanzan la línea de pobreza. Por eso el indicador combina el ingreso de quien trabaja en el puerto con el resto de los ingresos del hogar y con la cantidad de personas que dependen de ellos.

Cuadro 4.3 · Proporción de personas ocupadas que viven en hogares pobres, total del sector y manipulación de carga (2006, 2012, 2019 y 1.er semestre de 2025)

	2006	2012	2019	2025 (1.er sem.)
Total del sector	27,7 %	13,8 %	9,7 %	18,0 %
Manipulación de carga (5224)	65,6 %	27,2 %	28,6 %	46,2 %
Metodología de la línea de pobreza	2006	2006	2006	2017

Fuente: elaboración propia sobre microdatos de la ECH (INE). Las cifras de 2006 a 2019 usan la línea de pobreza con metodología 2006, y la de 2025 la metodología 2017, por lo que no son directamente comparables. La cifra de 2025 de la manipulación de carga se basa en 36 casos.

Entre 2006 y 2019 la pobreza entre quienes trabajan en el puerto se redujo con fuerza. En 2006 algo más de una de cada cuatro personas ocupadas en el sector vivía en un hogar pobre. En 2019, menos de una de cada diez. La manipulación de carga siguió la misma dirección, pero desde un punto de partida muy distinto. En 2006, casi dos de cada tres personas que trabajaban en la estiba vivían en hogares pobres. En 2012 la proporción había bajado a algo más de una de cada cuatro, y allí se mantuvo hasta 2019. El patrón coincide con el de los ingresos: la reducción se concentró en los años en que el ingreso de la estiba creció, y se detuvo cuando ese ingreso se estancó. En 2019, la proporción de trabajadores pobres en la manipulación de carga seguía triplicando la del total del sector y era nueve veces la del resto de las ramas.

El dato de 2025 muestra un aumento: 18 % en el sector y 46 % en la manipulación de carga. Esta cifra no puede leerse como un retroceso de esa magnitud, porque entre 2019 y 2025 cambió la forma de medir la pobreza. La metodología 2017 actualiza la canasta de bienes y servicios que define la línea de pobreza, y produce tasas más altas que la de 2006 para una misma situación económica. La comparación entre 2019 y 2025 mezcla, por lo tanto, un cambio real con un cambio en la vara de medir, y con los datos disponibles no es posible separar uno de otro.

Hay algo que el cambio de metodología no explica: la distancia entre la estiba y el resto del sector. Medida con la misma línea en 2025, la proporción de personas en hogares pobres en la manipulación de carga es más del doble que la del total del sector. Aun con el margen de error de una muestra de 36 casos, que ronda los 16 puntos, se trata de la rama con la mayor incidencia de pobreza del puerto. El dato es coherente con lo que mostraron los ingresos: la mitad de quienes trabajan en la rama ganaba menos que el piso de 13 jornales. Y vuelve a poner en duda que la formalización registrada por la encuesta en esos años se haya traducido en una mejora de las condiciones de vida de la estiba.

Síntesis:
Veinte años de cambios, una misma división

En casi dos décadas, el puerto cambió mucho. El empleo creció cerca de un 29 %, de unas 13.400 a unas 17.200 personas, y cambió de forma: se expandieron los depósitos y la manipulación de carga, sobre todo entre 2006 y 2012; desde entonces, el total se mantuvo prácticamente estable. El trabajo se volvió más asalariado y más formal. Los salarios de convenio crecieron en términos reales, sobre todo en los años de expansión, y la pobreza entre quienes trabajan en el sector se redujo con fuerza hasta 2019.

Pero debajo de esos cambios hay algo que se mantuvo: la división entre la estiba y el resto del puerto. Mientras las demás ramas eliminaron casi por completo la informalidad, la estiba mantuvo hasta 2019 a dos de cada tres trabajadores sin aportes a la seguridad social. Mientras el ingreso típico del sector crecía un 60 %, el de la estiba quedó estancado entre 2012 y 2019, aunque el valor del jornal seguía subiendo. Y a lo largo de todo el período, quien trabaja en la estiba ganó alrededor de un tercio de lo que gana el personal de las agencias.

La explicación de esa persistencia no está en el precio del trabajo. La negociación colectiva mejoró el jornal del estibador más que el de las demás categorías. El problema está en la cantidad de trabajo: cuántos jornales logra cada trabajador en el mes. Con el jornal de 2025, solo quien alcanza los 13 jornales supera el salario mínimo nacional, y la mitad de quienes trabajan en la rama gana menos que eso.

Los datos más recientes muestran una mejora en la estiba: menos informalidad, menos trabajo por cuenta propia y un ingreso mediano más alto. Es posible que refleje los efectos del régimen de convocatorias garantidas de 2019. Pero esa mejora se apoya en muy pocos casos de la encuesta, no coincide con lo que perciben los propios trabajadores y no alcanzó para acortar la distancia con el resto del sector. Si es real y duradera es una pregunta que la encuesta no puede responder, y que requiere fuentes más precisas, como los registros de la seguridad social y de las propias convocatorias.

La trayectoria del puerto confirma así lo que mostraron los capítulos anteriores: la dualidad del trabajo portuario no es un rasgo de coyuntura, sino una característica estructural del sector, que atravesó intacta tanto el ciclo de expansión como sus años posteriores.

Capítulo 5

Del diagnóstico a la acción: problemas y orientaciones para el trabajo portuario

Los capítulos anteriores describieron quiénes trabajan en el puerto, en qué condiciones, dónde y cómo cambió todo eso en casi dos décadas. Este capítulo da un paso más y se pregunta qué hacer con ese conocimiento. Para eso recorre cinco momentos. Primero, ordena los hallazgos del informe como problemas que reclaman respuesta. Segundo, examina lo que la negociación colectiva del sector explica de esos problemas y lo que deja sin resolver. Tercero, propone orientaciones para la acción sindical. Cuarto, formula recomendaciones de política pública. Por último, señala lo que este diagnóstico aporta a las etapas que siguen del proyecto «Navegando hacia el futuro».

5.1 Condiciones de trabajo, precariedad y desigualdades

El informe partió de cinco ideas para ordenar la lectura de los datos. Los resultados permiten precisarlas.

La primera es la concepción amplia de las *condiciones de trabajo* (Neffa, 1988). La encuesta de hogares permitió medir el vínculo, la jornada, los ingresos y la protección social. Dejó fuera dimensiones que en el puerto son decisivas: las exigencias físicas y psíquicas, la intensidad del trabajo y el control sobre la propia tarea. El diagnóstico cuantitativo es, por lo tanto, un piso. La fase cualitativa deberá completar el cuadro, en particular respecto de los efectos de la digitalización sobre la organización del trabajo.

La segunda es la distinción entre *informalidad y precariedad* (Rodgers y Rodgers, 1989; Kalleberg, 2009). Los datos confirman que no son lo mismo. En el núcleo de la estiba, la falta de aportes convive con un subempleo que afecta a uno de cada cuatro trabajadores y con ingresos que dependen de la cantidad de jornales cobrados. Un estibador puede estar registrado y, aun así, no alcanzar los jornales que necesita para vivir de su trabajo. Por eso la formalización, siendo necesaria, no basta para superar la precariedad portuaria.

Esa forma específica de precariedad es la que el informe propuso leer, siguiendo a Antunes (2018), como *intermitencia regulada*. El régimen de convocatorias garantidas no elimina el trabajo discontinuo: lo ordena y le fija un piso. Con el jornal de 2025, ese piso apenas supera el salario mínimo en su tramo más alto. La historia de la casualización portuaria muestra que esta tensión entre la demanda variable de los buques y la estabilidad de quienes trabajan es constitutiva del oficio (Davies et al., 2000; Turnbull y Wass, 2007). El diagnóstico permite agregar que en Uruguay esa tensión se resolvió, hasta ahora, a favor de la flexibilidad de las empresas.

La tercera es la *segmentación* (Doeringer y Piore, 1971; Reich, Gordon y Edwards, 1973). El informe confirma la hipótesis de una fuerza de trabajo dividida entre un polo protegido y otro precarizado, concentrado en la estiba. Muestra además que esa división no es coyuntural: atravesó intacta el ciclo de expansión y los años posteriores. Tampoco es solo un resultado del mercado, porque también está inscrita en las normas. Los convenios fijan salarios mensuales en un segmento y jornales sujetos a convocatoria en el otro, y los ajustes porcentuales iguales reproducen la jerarquía entre categorías. La segmentación es, en parte, una construcción institucional, y por eso puede ser objeto de negociación.

La cuarta remite a las *desigualdades* que se superponen a esa estructura (Acker, 1990; Anker, 1997). La participación femenina no aumentó en casi veinte años y la estiba sigue siendo un espacio casi exclusivamente masculino. La población afrodescendiente estuvo sobrerrepresentada en el segmento más precario. Montevideo y el litoral configuran mercados de trabajo distintos, con vulnerabilidades distintas. Estas desigualdades no se suman a la segmentación desde afuera: siguen sus mismas líneas de fractura.

Por último, el informe asumió que cuantificar no es un ejercicio neutro (Desrosières, 2004 [1993]). La estimación de unas 3.000 personas en el núcleo de la estiba es el ejemplo más claro. Ninguna estadística oficial distinguía a ese colectivo, y al construir la cifra con un método explícito el informe lo hace visible. Es lo que Bruno, Didier y Prévieux (2014) llaman estadactivismo: usar los números para disputar lo que las estadísticas muestran y lo que ocultan. Un registro de trabajadores portuarios le daría a esa cifra una forma institucional y convertiría un ejercicio de medición en un instrumento de protección.

5.2 Cinco problemas que deja el diagnóstico

La dualidad estructural. El puerto no es un mundo del trabajo, sino dos. En depósitos, actividades portuarias y agencias predominan el empleo asalariado, la cobertura de la seguridad social y los ingresos medios o altos. En la estiba ocurre lo contrario. De las alrededor de 3.000 personas que integran su núcleo efectivo, más de la mitad no aporta a la seguridad social por su trabajo, una de cada cuatro querría trabajar más horas y no consigue hacerlo, y cuatro de cada diez ganan menos que el salario mínimo nacional. Esta división no es un rasgo de coyuntura: atravesó intacta las casi dos décadas que cubre la serie.

La cantidad de trabajo, no su precio. La negociación colectiva mejoró el jornal del estibador, incluso más que el de otras categorías. Pero el ingreso de quien trabaja en la estiba no depende tanto del valor del jornal como de cuántos jornales logra cobrar en el mes. Con el jornal vigente en el primer semestre de 2025, quien cobra 9 jornales queda por debajo del salario mínimo, y solo quien alcanza los 13 lo supera. El problema central de la estiba es, por lo tanto, la intermitencia del trabajo: una forma de empleo que la regulación vigente ordena, pero no resuelve.

Una mejora real, pero frágil. Entre 2019 y 2025 la estiba redujo su informalidad, perdió

peso el trabajo por cuenta propia y mejoró el ingreso típico. Es el cambio más importante de la serie y probablemente refleja los efectos de la regulación de 2019. Sin embargo, se apoya en muy pocos casos de la encuesta, no coincide con lo que perciben los propios trabajadores y no alcanzó para acortar la distancia con el resto del sector. Sin instrumentos que la consoliden, puede revertirse.

Un sector cada vez más masculino, con desigualdades étnico-raciales. La participación de las mujeres en el sector cayó del 22,5 % en 2006 al 13,3 % en 2025, y en el núcleo de la estiba es prácticamente nula. Como se señaló en el capítulo 4, esa caída no fue homogénea: se concentró entre 2019 y 2025 y, sobre todo, en las actividades portuarias, donde coincidió con la reorganización institucional y la salida de personal del sector público portuario; en depósitos, en cambio, la presencia femenina incluso creció. Las cifras por rama, además, se apoyan en pocos casos de la encuesta y deben leerse con cautela. A la vez, la población afrodescendiente estuvo sobrerrepresentada en la estiba durante buena parte del período, es decir, en el segmento más precario. Las desigualdades de género y étnico-raciales no son un tema aparte del diagnóstico: se superponen con la dualidad.

La invisibilidad estadística. Los registros oficiales no ven al colectivo portuario como tal. La clasificación de actividades mezcla la estiba del puerto con la de la pesca, los frigoríficos y la carga terrestre. El Banco de Previsión Social no puede desagregar las clases donde se concentra la fuerza de trabajo portuaria. Y la encuesta de hogares capta apenas unas decenas de casos. El núcleo de unas 3.000 personas que este informe identifica no existía hasta ahora en ninguna estadística. Que un colectivo no se pueda contar dificulta que se lo pueda proteger.

5.3 Lo que la negociación colectiva explica y lo que no

El relevamiento de los convenios del Grupo 13, Subgrupo 10 de los Consejos de Salarios (Anexo B) aporta algo que la encuesta de hogares no ofrece: las reglas que fijan el salario, la convocatoria y las condiciones de trabajo del sector. Esas reglas aclaran varios de los problemas señalados y dejan otros sin explicación.

Esas reglas no son el producto de una mesa técnica: expresan la correlación de fuerzas entre el SUPRA y las empresas, y su disputa atraviesa todo el período. La convocatoria garantida tiene antecedentes en la propia negociación, ya que el laudo de Depósitos Portuarios de 2016 incluyó convocatorias mínimas garantidas para los jornaleros. La garantía universal de 13 jornales que fijó la Ley 19.535 en 2017 chocó con la resistencia del Centro de Navegación (CENNAVE), que la presentaba como un sobrecosto para la cadena logística y una amenaza a la competitividad regional del puerto. La Ley 19.787 la sustituyó en 2019 por el régimen escalonado que el SUPRA y el CENNAVE habían pactado en el acta del 31 de julio de ese año. La disputa no se cerró allí. En el último trimestre de 2025, tras un conflicto prolongado con la Terminal Cuenca del Plata, el SUPRA realizó paros en el Puerto de Montevideo en reclamo de un mínimo de jornales que diera estabilidad y acceso a la seguridad social,

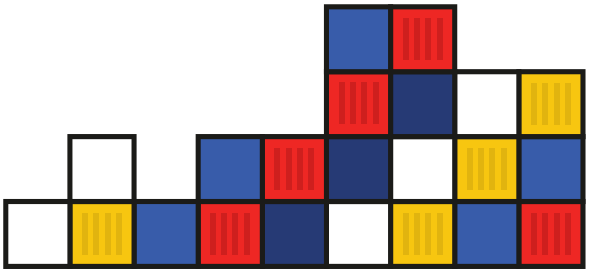
del mantenimiento de los 13 jornales mensuales y de un ingreso que alcanzara el salario mínimo nacional, bajo la consigna «¡El puerto no es changa!». La cantidad de trabajo, que este informe identifica como el problema central de la estiba, es también el eje que organiza hoy la conflictividad sindical del sector.

Ayudan, en primer lugar, a entender la forma que tomó la mejora de la estiba. Entre 2019 y 2025, los laudos de Operadores pactaron un crecimiento real del salario del orden del 5 %, es decir, el valor del jornal apenas se movió en el período. Lo que sí cambió en las reglas fue la cantidad de trabajo garantizada. En 2019, durante el gobierno de Tabaré Vázquez, la Ley 19.787 derogó el artículo 116 de la Ley 19.535, que otorgaba una garantía de 13 jornales, y creó en su lugar un régimen de convocatorias garantidas, condicionado a que exista operativa de buques, y dejó su regulación a la negociación colectiva, remitiendo mientras tanto al acuerdo del 31 de julio de ese año, que fija un mínimo de jornales según la participación de cada trabajador en las convocatorias. La comparación entre lo pactado en los convenios y lo que registra la ECH sugiere, por lo tanto, que la mejora no pasó principalmente por el precio del jornal. La explicación más consistente es que respondió a una mayor cantidad de jornales cobrados y registrados, aunque también pueden haber incidido pagos por encima del laudo y cambios en la composición de la rama.

Ayudan, en segundo lugar, a entender por qué persisten el subempleo y los ingresos bajos. La escala de 2019 garantiza un mínimo de jornales según cuántas convocatorias haya aceptado cada trabajador: 9 o 13 jornales, y por debajo de cinco convocatorias solo los jornales trabajados. Garantiza un piso de ingreso, pero no horas ni continuidad. Quien está en el tramo intermedio tiene asegurados 9 jornales, un monto inferior al salario mínimo nacional. La escala de 2019, además, reemplazó la garantía universal de 13 jornales que la Ley 19.535 había fijado en 2017.
En tercer lugar, la dualidad que muestran las estadísticas tiene un correlato en las normas. En los capítulos donde predomina el personal mensual, el salario es mensual. En la estiba, el salario es por jornal y depende de la convocatoria. Y como los ajustes se pactan en porcentajes iguales para todas las categorías, la jerarquía interna se mantiene: el jornal del operador de grúa pórtico equivalía a casi el doble del jornal del estibador tanto en 2019 como en 2025.

La negociación colectiva no explica, en cambio, otros tres fenómenos. No explica la escasa participación femenina: los convenios incluyen cláusulas de igualdad desde 2016 y protocolos ante el acoso, pero no mecanismos de acción positiva ni metas de incorporación, y la masculinización avanzó en paralelo. Tampoco explica la distancia entre el laudo y el ingreso efectivo, que depende de cómo cada empresa asigna las convocatorias, un aspecto que los convenios regulan solo de forma general. Y casi no aborda la digitalización: la única cláusula sobre tecnología es la de capacitación en avances tecnológicos, que en Operadores queda sujeta a las prioridades que defina la empresa y en Depósitos, desde 2026, se realiza en horario de trabajo y en horas pagas. El acuerdo de marzo de 2026 dio un paso más, al crear dos comisiones tripartitas. Una se ocupa de las convocatorias garantidas y el trabajo eventual. La otra estudia las categorías durante toda la vigencia del acuerdo, y es

el ámbito donde se registra la incorporación de nuevos equipos y tareas. Ninguna de las dos regula de forma directa la introducción de tecnología: en ningún capítulo hay cláusulas de información o consulta previa sobre ese tema. Aun así, ambas comisiones apuntan a los dos problemas centrales que deja este diagnóstico, la intermitencia del trabajo y la transformación técnica de la operación, y su alcance dependerá de que efectivamente se instalen y funcionen.



5.4 Orientaciones para la acción sindical

La principal contribución de este informe a la acción sindical es que ofrece una fundamentación sólida para crear una **plataforma de registro de trabajadores portuarios calificados**. El informe delimita con un método explícito y replicable a quiénes integran el núcleo de la estiba. Estima su tamaño en unas 3.000 personas, dentro de un rango de 2.250 a 3.800. Y describe sus condiciones: alta informalidad, subempleo, ingresos por debajo del mínimo y concentración en Montevideo. Esa cifra no estaba disponible en ninguna fuente oficial. Al producirla, el informe no solo revela un dato oculto: afirma la existencia de un colectivo que las estadísticas no reconocían. Un registro le daría a esa cifra una forma institucional.

Un registro de estas características cumpliría varias funciones a la vez. Haría visible al colectivo ante el Estado y ante las empresas. Permitiría ordenar las convocatorias con criterios conocidos y controlables, en lugar de dejarlas a la discreción de cada empresa. Vincularía la pertenencia al registro con la formación y la certificación de competencias, y reconocería así el saber de oficio que hoy no tiene credencial. Y daría al sindicato una base propia para negociar, con información que no depende de lo que las empresas quieran informar.

Su diseño tiene que evitar un riesgo que la historia del puerto conoce bien. Los registros cerrados, que exigen experiencia previa para ingresar, tienden a reproducir la composición de la fuerza de trabajo que ya existe. Ese mecanismo

explica, más que cualquier prohibición explícita, la escasa presencia de mujeres en la operación. Una plataforma de registro de trabajadores calificados puede romper ese círculo si combina la protección de quienes ya trabajan en el puerto con una vía de ingreso abierta a través de la formación certificada.

Junto con el registro, el diagnóstico respalda otras líneas de acción:

- **Poner la cantidad de trabajo en el centro de la negociación.** Si el problema es cuántos jornales se cobran, la discusión de fondo es la escala de convocatorias garantidas y el piso de 13 jornales que fijó la ley de 2017. Recuperar ese piso sería un avance, pero no alcanza para garantizar condiciones de trabajo adecuadas: con el jornal de 2025, 13 jornales dan unos $26.900 al mes, apenas por encima del salario mínimo nacional y muy por debajo del ingreso mediano del sector. La comisión tripartita sobre convocatorias que creó el acuerdo de 2026 es el ámbito para plantear esa discusión.

- **Reclamar transparencia en la asignación de las convocatorias**, incluido el papel que cumplen los sistemas digitales de gestión de las terminales en esa asignación.

- **Disputar el contenido de la capacitación tecnológica**, para que no quede definido solo por la empresa y se discuta en el marco de la negociación.

- **Proponer medidas de acción positiva** para la incorporación de mujeres, sobre todo por la vía de la operación de equipos, que es por donde han entrado hasta ahora.

- **Usar la producción de datos como herramienta**. Este informe muestra que el sindicato puede producir su propio conocimiento sobre el sector y llevarlo a la mesa de negociación.

5.5 Recomendaciones de política pública

El diagnóstico muestra que la negociación colectiva, por sí sola, no alcanza para resolver la intermitencia del trabajo en la estiba. Los laudos fijan el valor del jornal, pero no garantizan que haya trabajo suficiente ni que se distribuya de manera estable. Por eso es necesaria una **regulación del Estado que garantice mejores condiciones de trabajo y estabilidad laboral, especialmente en la estiba**, mediante decretos o leyes específicas. La experiencia reciente muestra que la regulación puede tener efectos: la mejora observada entre 2019 y 2025 coincide con el régimen de convocatorias garantidas. El desafío es consolidar esos avances y ampliarlos, y evitar que se reviertan.

Esa regulación tiene un fundamento en las obligaciones internacionales del país. Uruguay ratificó el **Convenio 137 de la OIT sobre el trabajo portuario, de 1973**, que se encuentra en vigor. El convenio obliga al Estado a promover el empleo permanente o regular de los trabajadores

portuarios y a asegurarles períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos. También lo obliga a mantener registros de trabajadores portuarios para todas las categorías profesionales, y a que quienes están registrados tengan prioridad para obtener trabajo. Un registro de la estiba no es, por lo tanto, solo una demanda sindical: es una obligación que el Estado uruguayo asumió hace décadas y que el diagnóstico permite ahora cumplir sobre una base empírica.

La segunda recomendación es crear una **mesa tripartita de empleo portuario, con funcionamiento en Montevideo y en el litoral**, para impulsar la mejora en la calidad del trabajo. La mesa reuniría al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a las empresas del sector y al SUPRA, con la participación de la Administración Nacional de Puertos y el INEFOP. Tendría tres tareas: dar seguimiento a los indicadores de calidad del empleo que este informe construyó, coordinar la formación con las necesidades reales de la operación y acompañar la puesta en marcha del registro.

Completan este conjunto tres recomendaciones más específicas:

- **Mejorar la información estadística.** El BPS debería poder desagregar las clases de actividad donde se concentra el trabajo portuario, y el INE debería poner a disposición el personal ocupado por empresa de su directorio. Sin esa información, el Estado no puede seguir la evolución del colectivo que debe proteger.

- **Fiscalizar el trabajo en la estiba.** La informalidad sigue alcanzando a más de la mitad del núcleo. La inspección del trabajo y el control de los aportes deberían priorizar este segmento, con foco en cuatro aspectos: el falso cuentapropismo, el pago de los jornales garantidos según el régimen de convocatorias, la diferencia entre jornales trabajados y declarados, y la responsabilidad de los operadores por las empresas que subcontratan. La ANP, como autoridad que habilita a los operadores, podría además condicionar esa habilitación al cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

- **Construir una oferta formativa para el trabajo portuario.** El sistema educativo forma a quienes gestionan o navegan, pero no a quienes operan la carga. Es necesario fortalecer el diseño de carreras, cursos y ciclos formativos con la UTU y otras instituciones de educación técnica, tecnológica y superior, que reconozcan y certifiquen el saber de oficio.

5.6 Lo que este informe aporta a las próximas etapas del proyecto

El diagnóstico cuantitativo deja preguntas que solo el trabajo de campo puede responder. ¿Cómo se asignan en la práctica las convocatorias y qué papel cumplen en esa asignación los sistemas digitales de gestión? ¿Por qué los trabajadores no perciben la mejora que muestran los datos de la estiba? ¿A través de qué mecanismos concretos el sector reproduce las desigualdades de género? Las entrevistas previstas con estibadores, trabajadoras, delegados y otros trabajadores, y los talleres de coproducción, son el lugar para abordarlas.

El informe también se conecta con el que vendrá a continuación, sobre el poder económico, los cambios tecnológicos y la organización del trabajo en el sector portuario.

Por último, el informe deja una base para dar continuidad a la producción de conocimiento del proyecto. Los indicadores construidos aquí, y el método para identificar el núcleo de la estiba, pueden actualizarse cada año. Con esa base, un centro de estudios y formación del trabajo portuario, impulsado por el SUPRA, el Instituto Cuesta Duarte, el apoyo del INEFOP y la Universidad de la República, podría sostener en el tiempo un seguimiento que hoy no hace ninguna institución.

Esa tarea requiere superar las limitaciones de este informe, que se detallan en el Anexo A: las muestras pequeñas de la encuesta, el cambio en la medición de la pobreza en 2017, los problemas de comparación entre clasificaciones de actividad y la falta de datos administrativos por empresa. La más importante es el tamaño de la muestra. Por eso el acceso a los registros de la seguridad social, que darían una base casi censal del colectivo, es la tarea metodológica prioritaria de la próxima etapa.

Este informe partió de una pregunta que atraviesa la práctica del SUPRA: cuántos son, quiénes son y en qué condiciones trabajan quienes mueven la carga en los puertos del país. La respuesta muestra un sector dividido en dos, en el que la estiba sostiene la operación portuaria desde la intermitencia, la informalidad y los ingresos bajos, y en el que las mejoras recientes siguen siendo frágiles. Pero el aporte del informe no termina en el diagnóstico. Al construir con un método explícito una cifra que las estadísticas oficiales no producían, convierte una experiencia colectiva en un dato que puede sostenerse en la mesa de negociación, ante el Estado y frente a las empresas. Esa es la apuesta coproductiva del informe: que el conocimiento sobre el trabajo se produzca también desde quienes trabajan, y que sirva para transformar sus condiciones. El saber sobre el puerto siempre estuvo en disputa: en las manos de quienes trabajan, en los sistemas de las empresas, en las estadísticas del Estado. Este informe es una forma de dar esa disputa desde el lado de los trabajadores.

Bibliografía

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, 4(2), 139-158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. International Labour Review, 136(3), 315-339. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Theories-of-occupational-segregation-by-sex/995274776102676

Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.

Bruno, I., Didier, E. y Prévieux, J. (dirs.) (2014). Statactivisme. Comment lutter avec des nombres. París: Zones. [Reseña en línea] https://laviedesidees.fr/Des-chiffres-en-lutte

Bucheli, M. y Porzecanski, R. (2011). Racial inequality in the Uruguayan labor market: An analysis of wage differentials between Afro-descendants and whites. Latin American Politics and Society, 53(2), 113-150. https://doi.org/10.1111/j.1548-2456.2011.00119.x

Davies, S., Davis, C. J., de Vries, D., Heerma van Voss, L., Hesselink, L. y Weinhauer, K. (eds.) (2000). Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970. Aldershot: Ashgate. https://www.routledge.com/Dock-Workers-International-Explorations-in-Comparative-Labour-History/Davies-Davis-Vries-Voss-Hesselink-Weinhauer/p/book/9780754602644

Desrosières, A. (2004 [1993]). La política de los grandes números. Historia de la razón estadística. Barcelona: Melusina. [Reseña en línea] https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3144425.pdf

Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: D. C. Heath. [Registro de catálogo] https://libcat.library.tamu.edu/Record/in00000239879

Etchebehere, C. (2019). Sindicato Único Portuario: la unificación sindical como respuesta a la privatización de la actividad portuaria. En A. Casas (coord.), Sujetos colectivos populares, mundo del trabajo y territorios: estudios en el Uruguay progresista. Montevideo: Mastergraf.

Favieri, F. N. (2016). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. De Prácticas y Discursos, 5(7), 1-20. https://doi.org/10.30972/dpd.571208

Feldman, S. y Galín, P. (1990). Nota introductoria. En P. Galín y M. Novick (comps.), La precarización del empleo en la Argentina (pp. 9-17). Buenos Aires: CIAT-OIT / CLACSO / Centro Editor de América Latina. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/248463

Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. Cuadernos de Economía, 33(62), 231-257. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2598842

Hussmanns, R. (2004). Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment (Working Paper n.º 53). Ginebra: OIT. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Measuring-the-informal-economy-from-employment/995328416002676

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. American Sociological Review, 74(1), 1-22. https://doi.org/10.1177/000312240907400101
Marrero, N. E. (2017). Precarización laboral y revitalización sindical en Uruguay: los trabajadores de comercio y servicios. Revista Colombiana de Sociología, 40(2), 221-238. https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66393

Neffa, J. C. (1988). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Buenos Aires: Humanitas-CEIL. https://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/Que-son-las-cymat.pdf

Neffa, J. C. (coord.) (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. Buenos Aires: CEIL-CONICET. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/14459

OIT (2013). La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. https://www.wiego.org/?p=30536

Reich, M., Gordon, D. M. y Edwards, R. C. (1973). Dual labor markets: A theory of labor market segmentation. American Economic Review, 63(2), 359-365. https://digitalcommons.unl.edu/econfacpub/3/

Rodgers, G. y Rodgers, J. (eds.) (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Ginebra: International Institute for Labour Studies / Bruselas: Free University of Brussels. [Ed. cast.: (1992). El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social / OIT.] https://digitallibrary.un.org/record/49699

Romero, J. I. (2024). Informalidad laboral en Uruguay entre 2010-2022. ¿La nueva normalidad? Revista de Ciencias Sociales, 37(54). https://doi.org/10.26489/rvs.v37i54.9

Salvia, A. (2003). Mercados segmentados en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo (1991-2002). Lavboratorio, (11-12), 5-11. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7089061

Supervielle, M. y Quiñones, M. (2000). La instalación de la flexibilidad en Uruguay. Sociologias, 2(4), 20-65. https://doi.org/10.1590/S1517-45222000000200003

Turnbull, P. J. y Wass, V. J. (2007). Defending dock workers: Globalization and labor relations in the world's ports. Industrial Relations, 46(3), 582-612. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00481.x

Anexo A · Documentación metodológica

Este anexo documenta el procesamiento estadístico del informe para que pueda reproducirse y evaluarse críticamente. Sus doce secciones cubren las fuentes, la delimitación del universo, el mapeo CIIU, las variables, los pesos muestrales, la pobreza, el deflactor, el índice de precariedad, el núcleo de la estiba, la validación con la ANP, las limitaciones y la reproducibilidad. El script analisis_ech_portuario.py acompaña el informe como material complementario.

A.1 Fuentes

El procesamiento se basa en dos fuentes del INE —cuatro ediciones de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y el Directorio de Empresas 2023—, complementadas con los padrones de la Administración Nacional de Puertos (ANP). Los convenios colectivos se documentan en el Anexo B. El procesamiento se realizó en Python (pyreadstat y pandas).

Cuadro A.1 · Fuentes utilizadas

Fuente	Contenido y uso	Cobertura
ECH 2006	FUSIONADO_2006_TERCEROS.sav. CIIU Rev 3.1; pobreza con metodología 2006. Peso anual.	Año
ECH 2012	FUSIONADO_2012_TERCEROS.sav. CIIU Rev 4. Peso anual (único disponible).	Año
ECH 2019	HyP_2019_Terceros.sav. CIIU Rev 4. Pesos anual, trimestral y mensual.	Año
ECH 1S 2025	Archivo .csv. CIIU Rev 4. Peso semestral W_SEM. Edición más reciente al momento del procesamiento.	1S 2025
Directorio de Empresas 2023	Marco de Mipymes del INE: 220.000 entidades privadas (957 grandes). RUT, razón social, departamento, tamaño y CIIU a 5 dígitos. Usado para depurar el universo.	2023
Padrones ANP	Agencias marítimas (79) y operadores portuarios (64) habilitados en el puerto de Montevideo. Sitio web de la ANP.	2025

Fuente: elaboración propia.

A.2 Depuración del universo con el Directorio 2023

El Directorio aporta dos ventajas sobre la ECH: registra empresas con RUT, lo que permite cruzarlas con otros padrones, y codifica el CIIU a 5 dígitos, lo que permite separar subdivisiones marítimas y no marítimas de la rama 5229. Se usó para construir un padrón depurado de empresas portuarias (Cuadro A.2; archivo empresas_portuarias_depuradas.xlsx) y para calcular el factor marítimo de la rama 5229: 0,475, la proporción de sus empresas retenidas en el padrón (356 de 750). Ese factor se aplica al empleo de la ECH en la estimación del núcleo portuario (Cuadro 1.1). Como es una proporción de empresas y no de personas, supone que las empresas retenidas y excluidas tienen un tamaño medio similar, algo que el Directorio no permite verificar.

Cuadro A.2 · Depuración del padrón del Directorio 2023

Rama CIIU	Empresas	Criterio	Padrón depurado	% retenido
5210 - Depósitos	259	Departamentos con puerto comercial	190	73,4 %
5222 - Actividades portuarias	109	Sin filtro	109	100,0 %
5224 - Manipulación de carga	465	Departamentos con puerto comercial	372	80,0 %
5229 - Agencias y servicios auxiliares	750	Subdivisiones marítimas (ver nota)	356	47,5 %
Total	**1.583**	**—**	**1.027**	**64,9 %**

Fuente: elaboración propia sobre Directorio INE 2023. Departamentos con puerto comercial: Montevideo, Colonia, Soriano, Río Negro, Paysandú, Maldonado y Rocha. En 5229 se retienen 52291 (agentes marítimos, 184), 52295 (proveedores marítimos, 37), 52290 (39) y 52299 en departamentos con puerto (96 de 141); se excluyen despachantes de aduana (52294, 276), agentes ferroviarios y carreteros (52293, 53) y aéreos (52292, 20).

A.3 Mapeo CIIU Rev 3.1 a Rev 4

La ECH 2006 usa CIIU Rev 3.1 y las ediciones posteriores Rev 4, por lo que la serie requiere el mapeo aproximado del Cuadro A.3.

Cuadro A.3 · Mapeo CIIU Rev 3.1 (2006) a Rev 4

Rev 3.1	Descripción	Rev 4	Comentario
6301	Manipulación de carga	5224	Directa 1:1
6302	Almacenamiento y depósito	5210	Directa 1:1
6303	Otros servicios auxiliares del transporte	5222	Sobreestima 5222 en 2006: absorbe parte de 5229 y terminales terrestres y aéreas
6304	Agencias de viajes	Excluida	En Rev 4 es 7911/7912, ajena al puerto
6309	Otras agencias de transporte	5229	Parcial, aproximada

Fuente: elaboración propia a partir de los manuales CIIU del INE.

Incluir la rama 6304 elevaría el total de 2006 de 13.360 a 15.011 personas y reduciría el crecimiento 2006-2025 de +28,7 % a +14,5 %. Como 6303 se asigna entera a 5222 e incluye terminales terrestres y aéreas que desde 2012 se clasifican fuera del sector (5221 y 5223), las ramas 5222 y 5229 de 2006 no son comparables con años posteriores, ni por separado ni sumadas. Las comparaciones de esas ramas se hacen entre 2012 y 2025.

A.4 Variables por año

Cuadro A.4 · Variables de la ECH por año e indicador

Indicador	2006	2012	2019	2025	Observaciones
Rama CIIU	f68_2	f72_2	f72_2	f72_2	Rev 3.1 en 2006; Rev 4 después
Ocupación CIUO	—	—	—	f71_2	CIUO-08; solo 2025
Categoría ocupacional	f69	f73	f73	f73	Cuenta propia: 5 y 6 (2006-2019); 9 (2025)
Aporte a caja	f78	f82	f82	f82	1 aporta; 2 no aporta
Horas semanales	f81	f85	f85	f85	Trabajo principal
Subempleo	subempleo	subempleo	subempleo	subempleo	
Ingreso	PT2	PT2	PT2	PT2	Ocupación principal
Pobreza	pobre06	pobre06	pobre06	pobre17	Ver A.6
Sexo / edad	e26 / e27	e26 / e27	e26 / e27	e26 / e27	1 varón, 2 mujer; años cumplidos
Ascendencia afro	e30_1	e29_1	e29_1	ver obs.	2025: alta no respuesta; uso descriptivo, no comparable
País de origen	—	—	—	e37	Aproximación; solo 2025
Peso muestral	pesoano	pesoano	pesoano	W_SEM	Semestral en 2025

Fuente: elaboración propia a partir de los manuales de la ECH (INE).

Se usa PT2 (ingreso por la ocupación principal) en todos los años y no PT1 (ingreso personal total), que suma jubilaciones y transferencias. En la rama 5224, el ingreso medio 2025 sería un 10 % más alto con PT1 ($57.560 frente a $52.396).

A.5 Pesos muestrales

Se usa el peso anual en 2006, 2012 y 2019 y el semestral W_SEM en 2025. Comparar años completos con un semestre supone baja estacionalidad del empleo sectorial, un supuesto no verificado en un sector que depende del movimiento de buques y de las zafras; puede contrastarse con una base anual completa (2024 o 2025).

A.6 Pobreza: cambio de metodología

En mayo de 2025 el INE adoptó una nueva línea de pobreza, basada en la Encuesta de Gastos e Ingresos 2016-2017 («metodología 2017»), que da tasas más altas que la de 2006: para 2024, 17,3 % de personas pobres frente a 8,3 %. Las bases 2006-2019 traen pobre06 y la de 2025 solo pobre17, por lo que la serie combina ambas. El aumento de 2019 a 2025 (de 9,7 % a 18,0 % en el sector; de 28,6 % a 46,2 % en manipulación de carga) mezcla un cambio real con uno de medición. Como la brecha nacional entre métodos es del mismo orden que ese aumento, el informe no atribuye una proporción a cada componente. Las comparaciones entre ramas dentro de 2025 sí son válidas.

A.7 Deflactor IPC

Cada ingreso se deflacta con el IPC del INE (base octubre 2022 = 100) del mes anterior a la entrevista, que es el mes al que refiere el ingreso declarado, y se expresa en pesos promedio del primer semestre de 2025. Los salarios de convenio y el salario mínimo nacional (Cuadro 4.1) se deflactan con el IPC promedio del semestre de corte; el Cuadro A.5 muestra esos factores.

Cuadro A.5 · Factores implícitos a pesos del 1S 2025

Período	Factor	Ejemplo: SMN nominal → pesos 1S 2025
2.º semestre 2006	3,97	$3.000 → $11.917
1.er semestre 2012	2,64	$7.200 → $19.008
1.er semestre 2019	1,52	$15.000 → $22.792
1.er semestre 2025	1,00	$23.604

Fuente: elaboración propia sobre IPC (INE) y Cuadro 4.1.

A.8 Índice sintético de precariedad

El índice suma cinco dimensiones binarias (Cuadro A.6) y va de 0 a 5. Se clasifica como precariedad baja (0-1), media (2) y alta (3-5).

Cuadro A.6 · Dimensiones del índice

Dimensión	Definición	Variable
D1 Informalidad	No aporta a caja por el trabajo principal	f78 / f82 = 2
D2 Cuentapropismo	Cuenta propia con o sin local	f69 / f73 en {5,6} o {9}
D3 Subempleo	Quiere y puede trabajar más horas	subempleo = 1
D4 Bajos ingresos	Ingreso principal inferior al SMN	PT2 < SMN
D5 Hogar pobre	Hogar bajo la línea de pobreza	pobre06 / pobre17 = 1

Fuente: elaboración propia.

El SMN de D4 es el oficial, promediado en el año para las bases anuales: $2.809 en 2006 ($2.617,50 desde enero y $3.000 desde julio), $7.200 en 2012, $15.325 en 2019 ($15.000 y $15.650) y $23.604 en el 1S 2025.

A.9 Núcleo de la estiba portuaria

El núcleo se identifica en la ECH 2025 con la ocupación CIUO-08 (f71_2) del Cuadro A.7, aplicando tres filtros: rama 5224, ocupación de carga y departamento con puerto comercial. Variando ocupaciones y ramas se obtienen las tres estimaciones del Cuadro 1.3: núcleo duro (solo 9333: 2.250 personas, 15 casos), central (cinco ocupaciones en 5224: 3.039, 21 casos) y ampliado (mismas ocupaciones en 5222 y 5224: 3.799, 27 casos).

Cuadro A.7 · Códigos CIUO-08 de la estiba

Código	Denominación	Inclusión
9333	Peones de carga	Núcleo duro
8343	Operadores de grúas y aparatos similares	Núcleo central
8342	Operadores de máquinas movedoras de tierra	Núcleo central
8344	Operadores de carretillas elevadoras	Núcleo central
9329	Peones industriales n.c.p.	Núcleo central

Fuente: elaboración propia.

Cuadro A.8 · Descomposición de la rama 5224

Subconjunto	Personas	% rama	Casos
Rama 5224, total país	5.035	100,0 %	36
Fuera de departamentos portuarios	994	19,7 %	8
En departamento portuario, ocupación administrativa o técnica	1.002	19,9 %	7
Núcleo central	3.039	60,4 %	21

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

Los excluidos por el filtro geográfico están sobre todo en Canelones (730), probablemente en plantas frigoríficas, industriales y de logística, y en Tacuarembó (200). Los excluidos por ocupación son supervisores, gerentes y técnicos (CIUO 3341, 1120, 2423, 2431, 4110). La estimación del núcleo portuario del Cuadro 1.1 (10.980) suma 5210 y 5222 en departamentos portuarios, el núcleo central de 5224 y 5229 en departamentos portuarios por 0,475.

Cuadro A.9 · Núcleo central y rama 5224, 1S 2025

Indicador	Núcleo	Rama 5224
Personas	3.039	5.035
Mujeres	2,0 %	3,5 %
Edad media	38,0	39,9
Asalariados privados	61,3 %	69,7 %
Cuenta propia	38,7 %	27,5 %
Informalidad	53,6 %	36,5 %
Subempleo	24,9 %	23,0 %
Hogar pobre (pobre17)	56,3 %	46,2 %
Ingreso medio PT2	$36.110	$52.396
Ingreso mediano PT2	$27.000	$25.000
Horas semanales	33,4	36,0

Fuente: elaboración propia sobre microdatos ECH 1S 2025 (INE).

El núcleo tiene peores condiciones que la rama: más informalidad, pobreza e ingresos medios más bajos. Su mediana, sin embargo, es similar: la diferencia de medias se debe a la cola de ingresos altos de la rama (puestos administrativos y técnicos), que el núcleo no tiene.

La cifra tiene dos fuentes de incertidumbre. El criterio de inclusión da el rango 2.250-3.800. El error muestral de la estimación central, basada en 21 casos, es del orden de ±25 % según una aproximación simple. Por eso se presenta como orden de magnitud. Los registros del BPS de las empresas habilitadas por la ANP permitirían una estimación casi censal.

A.10 Validación con padrones de la ANP

De las 143 empresas de los listados ANP, 73 (51,0 %) están en el padrón depurado, 25 (17,5 %) figuran en el Directorio con un CIIU no portuario (Cuadro A.10) y 45 (31,5 %) no figuran, por altas posteriores, bajas, cambios de razón social o, en el caso de ANCAP, por ser empresa pública.

Cuadro A.10 · Empresas ANP en el Directorio con CIIU no portuario

CIIU	Descripción	Empresas
8010-8020	Seguridad privada	7
4661, 4730	Combustibles y lubricantes, bunkering	4
5011-5012	Transporte marítimo	5
Otros	Consultoría, reparaciones, comercio, industria	9
Total		**25**

Fuente: cruce manual de padrones ANP con Directorio INE 2023.

Cuadro A.11 · Coincidencia del padrón depurado con la ANP, por rama

Rama	Padrón	Coinciden	%	Medianas y grandes Mvd.	Coinciden	%
5210	190	11	5,8 %	37	6	16,2 %
5222	109	16	14,7 %	16	9	56,3 %
5224	372	7	1,9 %	21	5	23,8 %
5229	356	41	11,5 %	43	11	25,6 %
Total	**1.027**	**75**	**7,3 %**	**117**	**31**	**26,5 %**

Fuente: cruce automático por razón social; las 75 coincidencias frente a 73 del cruce manual se deben a variantes de escritura

La rama 5222 es la mejor capturada: más de la mitad de sus empresas medianas y grandes de Montevideo están habilitadas por la ANP. En 5224 la coincidencia total es mínima porque predominan microempresas, que pueden incluir proveedoras de mano de obra para operadores habilitados, un punto relevante para el registro de trabajadores. Las 25 empresas ANP con CIIU no portuario (seguridad, combustibles, transporte marítimo) requieren tratamiento específico.

A.11 Limitaciones y agenda

Tamaño muestral

El sector tiene entre 126 casos (2025) y 924 (2006); el núcleo, 21. Superarlo requiere datos administrativos (BPS, DGI, MTSS) mediante convenios.

Pobreza

No es comparable 2025 con años anteriores (A.6) hasta recalcular pobre06 para 2025 o contar con series retrospectivas.

Mapeo CIIU

Las ramas 5222 y 5229 de 2006 no son comparables con años posteriores, ni por separado ni sumadas (A.3).

Ocupación

El cruce CIIU × CIUO solo se hizo para 2025. Puede extenderse a 2012 y 2019 (CIUO-08) y a 2006 con una correspondencia desde la clasificación basada en CIUO-88.

Validación

El cruce con la ANP es un primer paso; las nóminas del BPS darían un registro casi censal, que es a la vez una tarea política y de validación.

A.12 Reproducibilidad

El script analisis_ech_portuario.py, documentado y autocontenido, reproduce todos los resultados a partir de las bases públicas de la ECH. Se acompaña de los resultados intermedios por año (archivos en .csv), para que cualquier estadístico pueda verificar las cifras y discutir las decisiones tomadas.

Anexo B · Negociación colectiva del Subgrupo 10 (2005-2027)

Este anexo resume los convenios del sector portuario privado, usados como clave interpretativa en los capítulos 2, 4 y 5. La matriz completa acompaña el informe como material complementario.

B.1 Alcance y fuentes

El sector negocia en el Grupo 13 «Transporte y Almacenamiento», Subgrupo 10, con tres capítulos: Agencias Marítimas (10.1), Operadores y Terminales Portuarias (10.2) y Depósitos Portuarios y Extraportuarios (10.3). Firman el SUPRA (con el Centro de Empleados de Agencias Marítimas en 10.1) y el Centro de Navegación. La ANP y la pesca quedan fuera. Las rondas 1ª a 8ª se relevaron de Comuna (2021); las 9ª a 11ª, de las actas publicadas por el MTSS e IMPO; el régimen de convocatorias, del acta del 31 de julio de 2019.

B.2 Ramas CIIU y capítulos

Cuadro B.1 · Correspondencia aproximada entre ramas y capítulos

Rama CIIU	Capítulo	Observaciones
5224	Operadores y Terminales; en parte Depósitos	Incluye carga no portuaria
5210	Depósitos	Incluye depósitos no portuarios
5222	Operadores y Terminales	Incluye a la ANP, fuera de los Consejos de Salarios
5229	Agencias Marítimas	Incluye despachantes, cuyos trabajadores se afilian a FUECYS

Fuente: elaboración propia.

B.3 Regla salarial

Cuadro B.2 · Regla salarial por ronda (Operadores y Depósitos)

Ronda	Período	Regla	Salario real
1ª a 3ª	2005-2010	Inflación esperada, correctivo y aumento real	Garantizado (1,5 % a 2 % semestral)
4ª y 5ª	2010-2016	Ídem, sujeto al PBI o al desempeño sectorial	Garantizado (3 % anual en la 5ª)
6ª y 7ª	2016-2020	Aumentos nominales	No garantizado
8ª	2020-2021	Ajuste nominal en pandemia	Pérdida de 4,2 %
9ª	2021-2023	Inflación esperada y recuperación	Recupera el 4,2 %
10ª	2023-2025	Inflación esperada e incremento	Operadores 3 % y 1,65 %; Depósitos 2 % y 2,45 %
11ª	2025-2027	Inflación esperada e incremento	1 % anual

Fuente: Comuna (2021) y actas MTSS/IMPO. En la 11ª ronda, Agencias Marítimas pactó un convenio 2026-2028 con 0,5 % semestral, neto de un descuento de 2,09 % por correctivo.

B.4 Cláusulas vigentes

Cuadro B.3 · Principales cláusulas, undécima ronda

Cláusula	Operadores y Terminales	Depósitos	Agencias
Convocatorias garantidas	Escala de 2019; prioridad a convocados del mes; comisión tripartita	Ídem	No aplica
Categorías	Comisión tripartita (nuevos equipos y tareas)	—	—
Primas	Nocturna 23 %; continuidad 8,5 %	Nocturna 20 % o 10 %; trabajo sucio 5 %; continuidad 5 % (extraportuarios)	No
Alimentación	$199,68 por día trabajado	$216 por día (mín. 6 h)	No
Licencias especiales	Cuidados: 1 jornal (3 con 150 o más); médica: 1	Cuidados: 20 h; médica: 8 h	No
Salud mental	Comisión bipartita	Comisión bipartita	No
Género y acoso	Igualdad; protocolo ley 16.045; comisión al reglamentarse el C190	Ídem	No
Capacitación tecnológica	Según prioridades de la empresa (2016)	En horario y paga (2026)	No
Cláusula de paz	Sí	Sí	Sí

Fuente: actas del 24/03/2026 (Operadores y Depósitos) y 20/04/2026 (Agencias).

B.5 Limitaciones

- Las rondas 1ª a 8ª provienen de una fuente secundaria con algunas erratas; las 9ª a 11ª se verificaron en actas.
- La 10ª ronda de Agencias Marítimas está incompleta (faltan cláusulas salariales y mínimos).
- Los salarios de convenio son mínimos, no ingresos efectivos, y la correspondencia con las ramas CIIU es aproximada.

PROYECTO
NAVEGANDO
HACIA EL FUTURO

INEFOP
INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

CUESTA DUARTE
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT

SINDICATO UNICO PORTUARIO Y RAMAS AFINES
S.U.P.R.A
PIT-CNT

