

## Monitoreo de Indicadores de Empleo Local

Elaborado por la Alianza CCM-Eleva

19 de abril de 2023

Parte de los compromisos de la Alianza CCM-Eleva (compuesta por el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva) es realizar un seguimiento semestral de indicadores de empleo local en la industria, con el propósito de tener datos actualizados y presentados periódicamente, para que tanto el sector, como las empresas en particular, evalúen sus avances respecto a la participación y contratación de trabajadores/as locales en el sector.

**A partir de los reportes dotacionales (con fecha corte al 30 de noviembre de 2022) de 27 empresas<sup>1</sup> mineras y proveedores -correspondientes a la cadena de valor principal de la gran minería- se elaboraron los siguientes indicadores relevantes para la industria:**

- Porcentaje **trabajadores/as locales sobre el total** de la fuerza laboral (stock).
- Porcentaje de **trabajadores/as locales sobre las contrataciones** de los últimos 6 meses (flujo).
- Porcentaje de **empleo local diferenciado por región**.

La información obtenida se presenta comparando la evolución de los indicadores en los últimos años, información que ha sido publicada en cada una de las versiones del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, elaborado por la Alianza CCM-Eleva. Los datos se presentan agregados tanto a nivel de industria (empresas y proveedores mineros), como su desagregación a nivel de empresas mineras y empresas proveedoras de la gran minería.

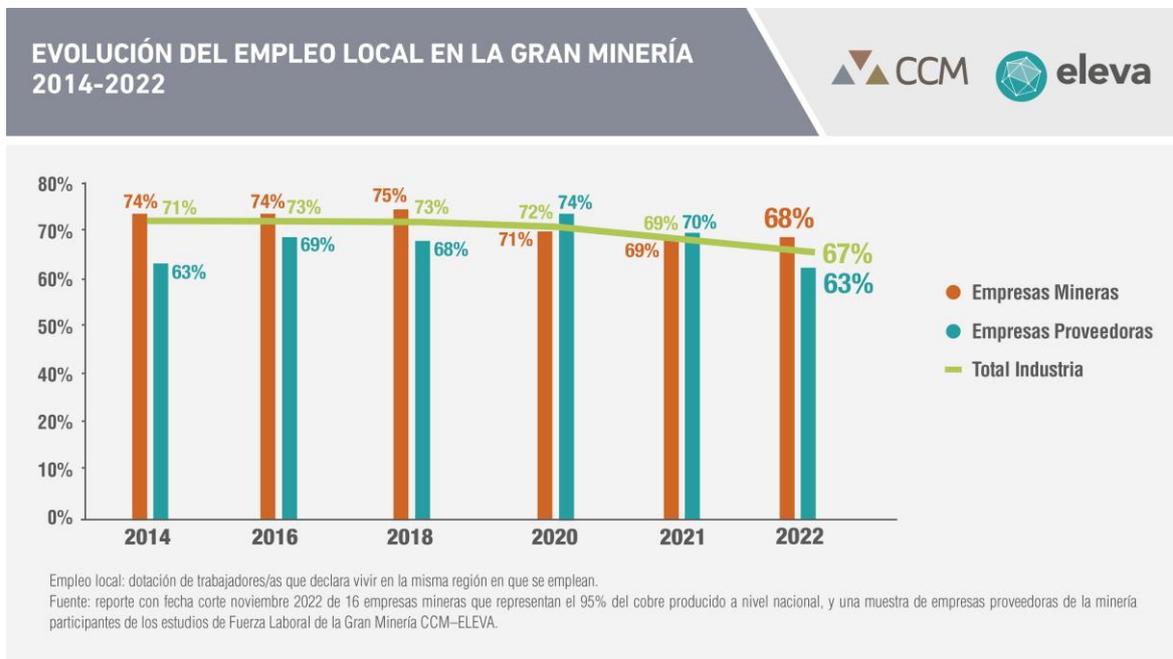
---

<sup>1</sup> Empresas mineras participantes: Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, ENAMI, Freeport McMoRan, Glencore, Goldfields, Kinross, Lumina Copper, Lundin Mining, Sierra Gorda, SQM, Teck.  
Empresas proveedoras participantes: ENAEX, ESM, Ferrovia, Finning, FL Smidth, Komatsu, Metso Outotec, Orica, Technosteel, TTM, Weir Minerals-Vulco.

## Resultados

### Indicadores de Empleo local

#### Evolución del Empleo Local en la Gran Minería Chilena periodo 2014-2022

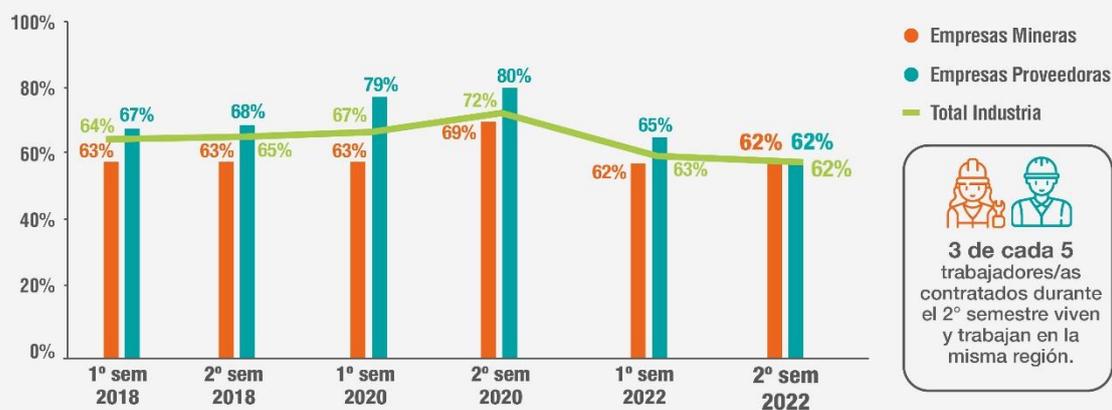


- El empleo local se calcula como la proporción de trabajadores/as que viven y trabajan en la misma región. **En la última década se observa que el empleo local en la industria ha sido relativamente estable en torno al 70% con pequeñas variaciones año a año. Esto significa que 7 de cada 10 personas que trabaja en la minería son trabajadores/as locales.** De acuerdo a la última medición con fecha de corte noviembre del 2022, **el empleo local en la industria es del 67%.**
- De forma desagregada, las cifras constatan que **el empleo local tanto en empresas mineras, como en empresas proveedoras ha venido descendiendo. Las empresas mineras alcanzan un 68% (leve disminución respecto al año anterior) de empleo local y la evolución del empleo local en empresas proveedoras muestra un descenso mayor, alcanzando un 63% en la última medición.**

## Evolución en la Contratación de Empleo Local en la Gran Minería periodo 2018-2022

### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EMPLEO LOCAL EN LA GRAN MINERÍA 2018-2022

(Porcentaje de trabajadores/as con antigüedad menor a seis meses que residen en la misma región que trabajan)



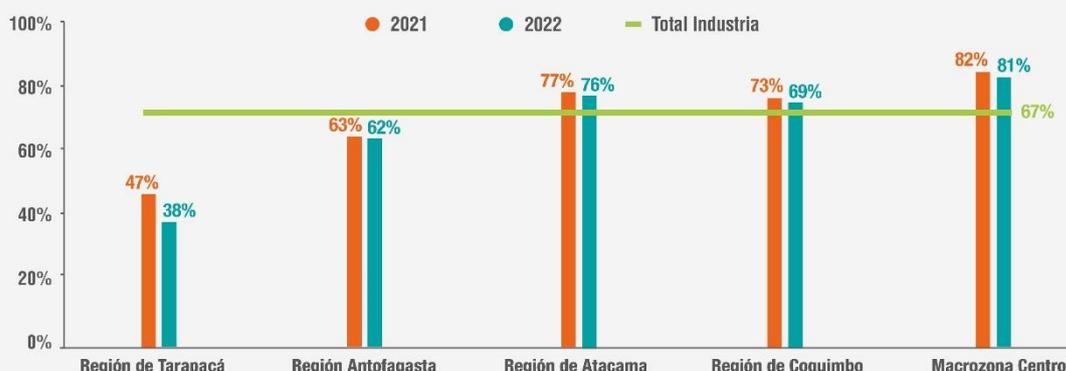
Empleo local: dotación de trabajadores/as que declara vivir en la misma región en que se emplean.

Fuente: reporte con fecha corte noviembre 2022 de 16 empresas mineras que representan el 95% del cobre producido a nivel nacional, y una muestra de empresas proveedoras de la minería participantes de los estudios de Fuerza Laboral de la Gran Minería CCM-ELEVA.

- Al considerar el **indicador de contratación local en el total de la industria**, es decir el porcentaje de trabajadores/as locales contratados/as respecto al total de trabajadores/as en los últimos seis meses (2do semestre de 2022), **se puede observar que durante ese periodo el 62% del total de personas contratadas fueron locales.**
- En el último semestre del 2022 **se contrataron 3.247 trabajadores/as propios en empresas mineras, 2.007 de ellos locales, significando que, 3 de cada 5 trabajadores/as contratados son locales.**
- En términos evolutivos se observa que, a partir del segundo semestre de 2020 (periodo marcado por la pandemia de Covid-19 y una contratación local que alcanzó su mayor proporción), **comienza un importante descenso del indicador llegando en esta última medición al 62% de contratación local de empresas proveedoras.**
- En referencia a **la contratación local en empresas mineras, durante el segundo semestre del 2022 no se presentan variaciones significativas respecto al primer semestre**, manteniéndose la contratación local en torno al 62%.
- **Las empresas proveedoras presentan una disminución de 3 puntos porcentuales en la contratación de trabajadores locales durante el segundo semestre del 2022**, respecto a lo registrado en el primer semestre del mismo año.

## Empleo local en la Gran Minería según región periodo 2021-2022

### EMPLEO LOCAL EN LA GRAN MINERÍA SEGÚN REGIÓN 2021-2022



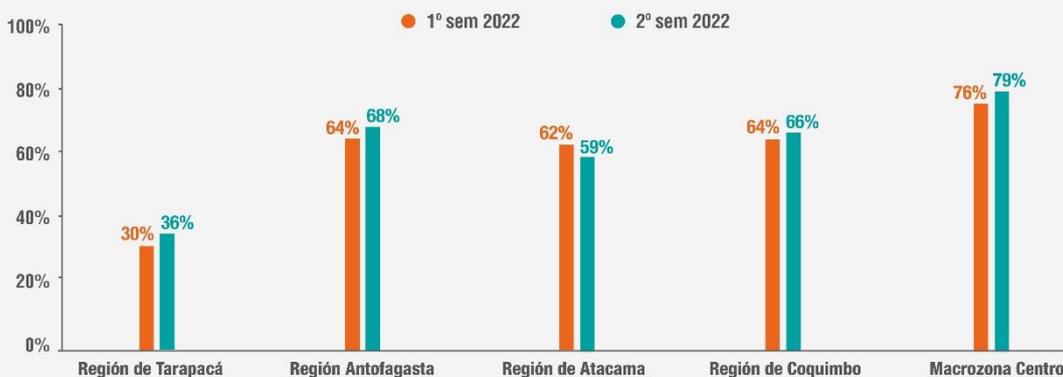
\*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y del Libertador Bernardo O'Higgins.  
 Empleo local: dotación de trabajadores/as que declara vivir en la misma región en que se emplean.

- Si bien los datos globales reflejan un descenso del empleo local en la industria, es posible observar que esta disminución ocurre de distinta manera en cada una de las regiones mineras del país.
- **Es así como en el último año, la Macrozona Centro, que incluye las regiones Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins, concentra la mayor proporción de trabajadores/as locales empleados en minería (81%)** seguido por la región de Atacama con un 76%, manteniendo una proporción muy similar respecto a la medición anterior.
- **La región de Coquimbo alcanza un 70% de empleo local, tres puntos porcentuales por debajo de lo registrado en el año 2021.**
- Tanto la Macrozona Centro, como las regiones de Atacama y Coquimbo, **se encuentran por encima del total industria a nivel nacional (67%).**
- A pesar de ser un importante polo minero, **la región de Antofagasta se encuentra por debajo total industria a nivel nacional, y alcanza al año 2022 un 62% de trabajadores/as locales, porcentaje muy similar a la medición obtenida a diciembre de 2021.**
- Al observar la variación entre un año y otro, **es la región de Tarapacá la que alcanzó la mayor disminución, pasando de un 47,2% en el 2021 a un 38,3% en el 2022, fenómeno que está estrechamente relacionado al desarrollo de nuevos proyectos mineros en la zona, por lo que la demanda por trabajadores/as conmutantes tiende normalmente a aumentar.**

## Contratación de Empleo Local en la Gran Minería según región, periodo 1° y 2° semestre 2022

### CONTRATACIÓN DE EMPLEO LOCAL EN LA GRAN MINERÍA SEGÚN REGIÓN (1° Y 2° SEMESTRE 2022)

(Porcentaje de trabajadores/as con antigüedad menor a seis meses que residen en la misma región que trabajan)



\*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y del Libertador Bernardo O'Higgins.  
Empleo local: dotación de trabajadores/as que declara vivir en la misma región en que se emplean.

- Al analizar el **indicador de contratación local en el total industria**, es decir el porcentaje de trabajadores/as locales contratados/as respecto al total de trabajadores/as durante el primer y segundo semestre del 2022, **se pueden observar algunas diferencias entre las regiones mineras del país.**
- Es así como **Tarapacá es la región que durante ambos periodos analizados presentó una menor proporción de personas locales contradas (30% y 36% respectivamente)**, destacándose un aumento del indicador en seis puntos porcentuales entre ambos semestres observados.
- En la **región de Antofagasta, Coquimbo y la Macrozona Centro se observa un aumento de la contratación de personas locales** en el segundo semestre, respecto al primer semestre del 2022. Además, **estas tres regiones se encuentran por encima del indicador de contratación total industria a nivel nacional (62%) alcanzado en el segundo semestre 2022.**
- Durante el segundo semestre del 2022, **el 59% del total de personas contratadas en la región de Atacama fueron locales, tres puntos porcentuales por debajo del semestre anterior.**

## Desafíos de Empleo Local

El fomento y monitoreo de los indicadores de empleo local es una estrategia clave para la industria minera, que evidencia en qué nivel se encuentra la contratación de las y los trabajadores que residen en las mismas regiones donde se encuentran ubicadas las faenas mineras, en beneficio del desarrollo de la comunidad local y de su empleabilidad.

Hoy las empresas mineras, y también los gobiernos regionales, poseen metas internas para que se mantenga creciendo el empleo local, velando por el desarrollo de sus ciudades, y que las ganancias se retribuyan a las mismas comunidades.

Sin embargo, múltiples son los factores que podrían estar incidiendo en la dinámica de empleabilidad de trabajadores/as locales y conmutantes. Datos complementarios dan cuenta que, **en los años de mayor inversión en proyectos mineros, la demanda incremental por trabajo es absorbida fundamentalmente por trabajadores conmutantes.**

También pareciera ser que los **esfuerzos realizados por algunas empresas en el último tiempo para la contratación de talento local están teniendo resultados positivos, lo que podría traducirse en un impacto en el territorio, desde la perspectiva del desarrollo de su capital humano y del crecimiento económico.** Por ejemplo, hay empresas que están desarrollando programas para contribuir a la empleabilidad y desarrollo profesional de mujeres, como también otras que se han propuesto aumentar los índices de empleabilidad en las áreas de influencia de las compañías e incrementar los beneficios socioeconómicos para personas en búsqueda de oportunidades laborales.

Para un incremento del empleo local, es clave que las regiones cuenten con una fuerza laboral capacitada y preparada con los conocimientos, certificaciones y habilidades que requiere por ejemplo la minería 4.0, donde se incluyen tanto conocimientos técnicos como también conductuales. Este desafío de fortalecimiento de capital humano especializado debe ser asumido **de manera colectiva entre las empresas y los sistemas de formación a nivel regional**, con el fin de dotar al sector minero, y en general a la economía regional, de los técnicos y profesionales con las cualificaciones necesarias, tanto en calidad como en cantidad.

En el objetivo de mejorar la formación y entrenamiento de la fuerza laboral del territorio, **cobran gran relevancia las alianzas entre las empresas con el mundo formativo, que permitan vincular al sector con los liceos técnicos-profesionales, centros de formación, instituciones de educación superior y organismos de capacitación**, que aseguren el alineamiento de sus procesos a los requerimientos de la minería, así como generar estrategias de vinculación formativo-laboral, que permitan a más personas locales incorporarse a la minería y acceder a la información de las posibilidades de desarrollo y empleo que pueden tener.

**En caso de desear citar este contenido, puedes realizarlo indicando el título “Monitoreo de Indicadores de Empleo Local”, de abril de 2023, elaborado por la Alianza CCM-Eleva.**