



**SOFOFA**

**INFORME DE REMUNERACIONES  
Y MATERIAS LABORALES  
DE LA INDUSTRIA  
DICIEMBRE 2007**

---

**Fecha de Emisión: Septiembre 2008**

---

Federación Gremial de la Industria  
Av. Andrés Bello 2777 pisos 1-3  
Edificio de la Industria - Las Condes  
Casilla 37 - Correo 35 - Tobalaba - Santiago

Internet: <http://www.sofofa.cl>  
Correo: [estudios@sofofa.cl](mailto:estudios@sofofa.cl)

---

## INDICE DE CONTENIDO

---

<b>Antecedentes Generales</b>	.....	<b>3</b>
<b>Principales Resultados</b>	.....	<b>3</b>
A. Ingreso Promedio	.....	<b>3</b>
B. Ingreso Mínimo Promedio	.....	<b>5</b>
C. Niveles de Escolaridad	.....	<b>6</b>
D. Cláusulas de Reajustabilidad	.....	<b>7</b>
E. Negociación Colectiva y Sindicalización	.....	<b>7</b>
F. Resultados de los Procesos de Negociación	.....	<b>9</b>
G. Beneficios Laborales	.....	<b>10</b>
1. Movilización y Alimentación	.....	<b>10</b>
2. Indemnización a Todo Evento	.....	<b>10</b>
3. Aguinaldos y Bonos por Eventos Especiales	.....	<b>11</b>
4. Capacitación	.....	<b>12</b>
H. Incentivos Salariales	.....	<b>13</b>
1. Criterios para Aumentos de Remuneraciones	.....	<b>13</b>
2. Remuneraciones Variables	.....	<b>13</b>
I. Turnos y Jornadas	.....	<b>14</b>
J. Rotación de Personal	.....	<b>14</b>
1. Retiro de Personal	.....	<b>14</b>
2. Incorporación de Personal	.....	<b>15</b>
K. Ausentismo	.....	<b>16</b>
L. Uso de Personal Externo	.....	<b>17</b>
<b>Principales Conclusiones</b>	.....	<b>18</b>



## I. Antecedentes Generales.

La Sociedad de Fomento Fabril realizó su tradicional Encuesta de Remuneraciones y Materias Laborales correspondiente a diciembre de 2007, en la que participaron 232 empresas industriales que equivalen a más de 81.000 trabajadores.

En la muestra sólo se incluyó a trabajadores contratados. Se excluyen de la muestra cargos directivos y gerentes y subgerentes.

Las empresas fueron clasificadas de acuerdo al número trabajadores en:

- **Pequeñas:** entre 1 y 50 trabajadores.
- **Medianas:** entre 51 y 200 trabajadores.
- **Grandes:** más de 201 trabajadores.

De acuerdo a ello, las empresas pequeñas representan el 31%; las medianas el 35,3% y las grandes el 34,1%. (Tabla N° 1)

Además se clasificaron las empresas en 7 sectores industriales: Alimentos (21,6% de participación en el total de empresas), Textil y Calzados (14,2%),

Maderas y Muebles (7,3%), Celulosa y Papel (11,2%), Químico, Petróleo, Caucho y Plástico (23,7%), Minerales no metálicos y Metálicas Básicas (5,2%) y Productos Metálicos, Máquinas y Equipos (16,8%). (Tabla N° 2)

Para efectos de esta medición, se investigó el comportamiento de los ingresos brutos de los trabajadores, considerando los siguientes ítems dentro del ingreso bruto:

- Sueldo o salario mensual base según contrato.
- Participación y Gratificaciones.
- Incentivos y Comisiones.
- Bonos y aguinaldos en dinero o especies, excluyendo ropa de trabajo.

De estos ingresos brutos se excluyen viáticos, horas extraordinarias, asignaciones familiares y asignaciones de costos de terceros.

La pregunta sobre los ingresos que perciben los trabajadores incluye una sección de beneficios, que considera movilización, alimentación, ropa y equipo de protección y seguros colectivos.

**Tabla N° 1**  
Estructura de la Muestra Por Tamaño

N° de Trabajadores	N° de Empresas	Porcentaje	N° Trabajadores	Porcentaje
1 - 50	72	31,0	1.543	1,9
51 - 200	82	35,3	8.561	10,6
201 - más	79	34,1	70.969	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>100</b>	<b>81.067</b>	<b>100</b>

**Tabla N° 2**  
Estructura de la Muestra Por Sector

N° de Trabajadores	N° de Empresas	Porcentaje	N° Trabajadores	Porcentaje
Alimentos, Bebidas y Tabaco	50	21,6	41.399	51,1
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	33	14,2	5.850	7,2
Maderas y Muebles	17	7,3	4.352	5,4
Celulosa, Papel e Imprentas	26	11,2	10.414	12,8
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	55	23,7	13.887	17,1
Minerales No Metálicos y Metálica Básica	12	5,2	1.394	1,7
Productos Metálico, Maquinas y Equipos	39	16,8	3.771	4,7
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>100</b>	<b>81.067</b>	<b>100</b>

## II. Principales Resultados

### A. Ingreso Promedio

El Ingreso Bruto Promedio al mes de diciembre del 2007 experimentó una variación nominal de 5,0%. En términos reales las remuneraciones experimentaron una caída de -2,6%, originada principalmente en el fuerte aumento de la inflación, que en diciembre que llegó a 7,8%. (Tabla N° 3).

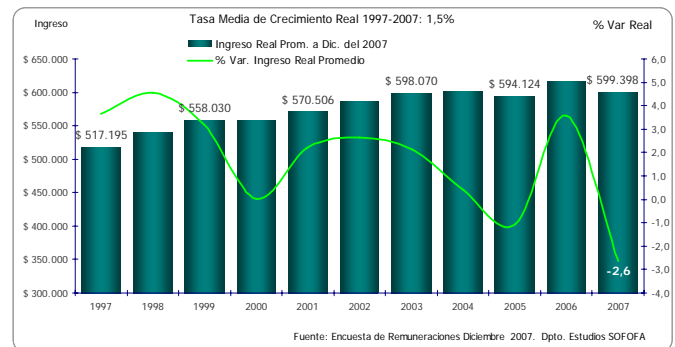
El ingreso promedio bruto del sector

**Tabla N° 3**  
Remuneraciones en la Industria  
% Variación Diciembre 2007 / Diciembre 2006

Variación	Ingreso Bruto Promedio	Ingreso Bruto Mínimo Promedio
<b>Nominal</b>	5,0	4,2
<b>Real</b>	-2,6	-3,3

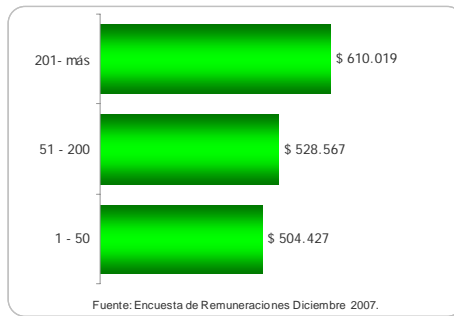
industrial alcanzó en Diciembre del 2006 a \$599.398, cifra que en la última década ha experimentado un aumento real del 15,9%, lo que se ha traducido en una tasa media anual de crecimiento del 1,5%. (Gráfico N° 1). Por otra parte, los beneficios directos como movilización, colación, ropa y herramientas, etc. alcanzaron en diciembre de 2007 un promedio de \$41.680 por trabajador, lo que eleva los beneficios a \$641.095 en diciembre de 2007.

**Gráfico N° 1**  
Ingreso Promedio Real en el Sector Industrial  
en pesos de Diciembre 2006



Las empresas consideradas grandes son las que tienen un ingreso promedio más alto, llegando a \$610.019, mientras las remuneraciones de las empresas medianas alcanzan a \$528.567 y las de las pequeñas ascienden a \$504.427. Esta diferencia se explica en parte por las diferencias en los niveles de educación que poseen los trabajadores. Por ejemplo, mientras en las empresas pequeñas el porcentaje de trabajadores que no alcanza la enseñanza media completa es de 24,0% en las grandes alcanza sólo a 14,1%. En contraste, el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios completos alcanza a 10,9% en las empresas grandes, mientras en las pequeñas sólo llega a 5,6%.

**Gráfico N° 2**  
**Ingreso Promedio por Tamaño de Empresa**



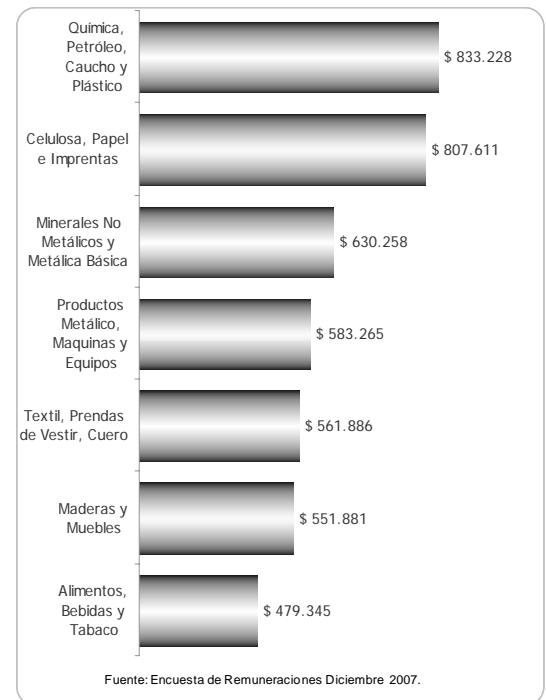
Nuevamente, al igual que en la muestra del año 2006, el sector químico lidera el ranking de remuneraciones promedio, ya que paga en promedio \$833.228 mensuales. Con un ingreso muy similar se ubica el sector Celulosa y Papel, con remuneraciones por trabajador de \$807.611. Cabe señalar que ambos sectores presentan la mayor proporción de trabajadores con estudios terciarios, sobrepasando el 40% de la dotación.

Un poco más atrás se ubica el sector Minerales No Metálicos y Metálicas Básicas con un ingreso promedio de \$630.258. El sector textil y calzados, que ha sufrido un fuerte proceso de reconversión, alcanza una remuneración bruta promedio de \$561.886 en

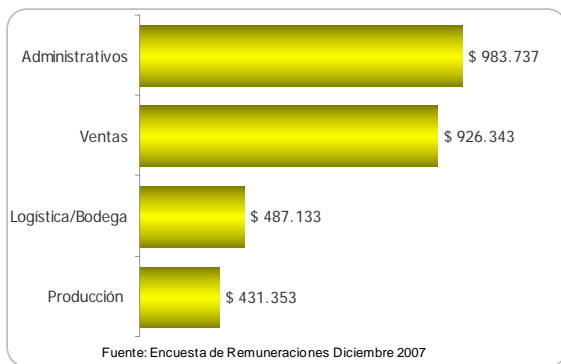
promedio por trabajador. Al final del ranking se encuentra el sector de Alimentos y Bebidas, el que posee mayor proporción de trabajadores por empresa, que tiene un ingreso promedio de \$479.345. (Gráficos N° 2 y 3).

La Encuesta incluye antecedentes sobre las remuneraciones promedio por área de desempeño dentro de la empresa. Los trabajadores administrativos son los que en promedio acceden a remuneraciones más altas, con ingresos por \$938.737. Más atrás se ubican los empleados en el área de ventas con ingresos promedio de \$926.343. Los trabajadores del área Logística y Bodega, que sólo representan el 7% de los trabajadores, ganan en promedio \$487.133. En último lugar se ubican los trabajadores del área de producción, que representan al 65% del total de empleados, con una remuneración promedio de \$431.353. (Gráficos N° 5).

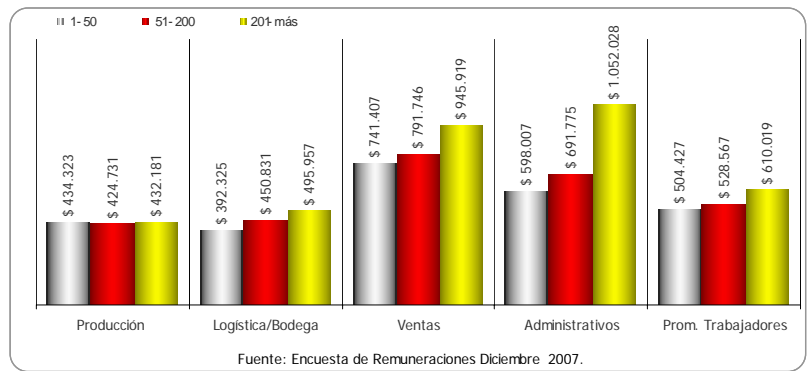
**Gráfico N° 3**  
**Ingreso Promedio por Sector Industrial**



**Gráfico N° 5**  
**Ingreso Promedio por Área de la Empresa**



**Gráfico N° 6**  
**Ingreso Promedio por Área de la Empresa y por Tamaño**



Al estratificar la muestra por tramos de ingreso, el mayor número de trabajadores se concentra en el tramo N°4, que va desde \$309.843 hasta \$470.944. Le sigue el tercer tramo con ingresos desde \$185.828.

De estos resultados, se desprende que el 69,5% de los trabajadores de la Industria, representados en esta muestra, percibe un salario bruto superior a \$309.843 (o UF15,8). (Tabla N° 4).

Al comparar la estratificación de este estudio con el del año 2005\*, se aprecian algunos movimientos en los estratos de remuneraciones. Los trabajado-

res que ganan menos de \$309.842\*\* (las comparaciones se hicieron en pesos de diciembre de 2007) representaban en diciembre de 2005 el 34,5%, mientras que en diciembre de 2007 alcanzaron al 30,5%. Esto se debió a que los empleados del tramo N°4 incrementaron su participación, lo que indica que los trabajadores de menores ingresos han ido alcanzando mayores niveles de remuneraciones. El porcentaje de trabajadores con ingresos superiores a \$470.075 (tramos del 5 al 8) ascendía a diciembre de 2005 a 41,4% manteniéndose casi constante en diciembre de 2007 ya que alcanza un 41,2% de la muestra total.

**Tabla N° 4**  
**Ingresos de Trabajadores en el Sector Industrial por Tramo**

Rango de Ingresos de los Trabajadores (**)		% de Trabajadores	
		Dic-05*	Dic-07
1	\$144.000-Mínimo	2,2%	1,8%
2	\$144.001-\$185.827	8,1%	5,3%
3	\$185.828-\$309.842	24,1%	23,4%
4	\$309.843-\$470.944	24,1%	28,4%
5	\$470.945-\$656.967	14,5%	14,2%
6	\$656.968-\$842.793	8,2%	8,5%
7	\$842.794-\$1.177.360	8,2%	7,9%
8	Más de -\$1.177.361	10,5%	10,6%

(\*) En esta sección se consideró el 2005 como año de referencia, porque los cambios de un año a otro no muestran diferencias importantes.

(\*\*) Valores calculados según UF del 31 de Diciembre del 2007

**Tabla N° 5**  
Ingresos de Trabajadores en el Sector Industrial por Tramo y Tamaño de Empresa

Rango de Ingresos	N° de Trabajadores			
	1 - 50	51 - 200	201- más	Total
\$144.000-Mínimo	4,4	3,8	1,5	1,8
\$144.001-\$185.827	9,1	8,7	4,8	5,3
\$185.828-\$309.842	31,2	28,2	22,6	23,4
\$309.843-\$470.944	25,1	27,2	28,6	28,4
\$470.945-\$656.967	11,6	12,7	14,5	14,2
\$656.968-\$842.793	5,8	6,7	8,7	8,5
\$842.794-\$1.177.360	5,9	6,2	8,1	7,9
Más de -\$1.177.361	6,8	6,5	11,2	10,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La estructura por tramos de ingreso difiere según el tamaño de la empresa. Las empresas consideradas pequeñas y medianas poseen una mayor proporción de trabajadores que ganan entre 185.828 y 309.842 (tramo N°3) mientras que en las empresas grandes la mayor proporción de trabajadores se encuentra en el tramo N°4 con ingresos que alcanzan hasta \$470.944.

En promedio las empresas pequeñas poseen más trabajadores en los tramos de ingresos más bajos en relación a las empresas grandes. En los tres primeros segmentos (con rentas inferiores a \$309.842), las empresas pequeñas tienen el 44,8% de sus trabajadores a diferencia de un 28,9% de las empresas grandes. En los tres tramos más altos (con rentas superiores a \$656.968), las empresas grandes agrupan al 28,0% de sus empleados a diferencia de las empresas pequeñas que sólo tienen un 18,5% de su fuerza de trabajo en esos rangos. (Tabla N°5).

## B. Ingreso Mínimo Promedio del Sector Industrial

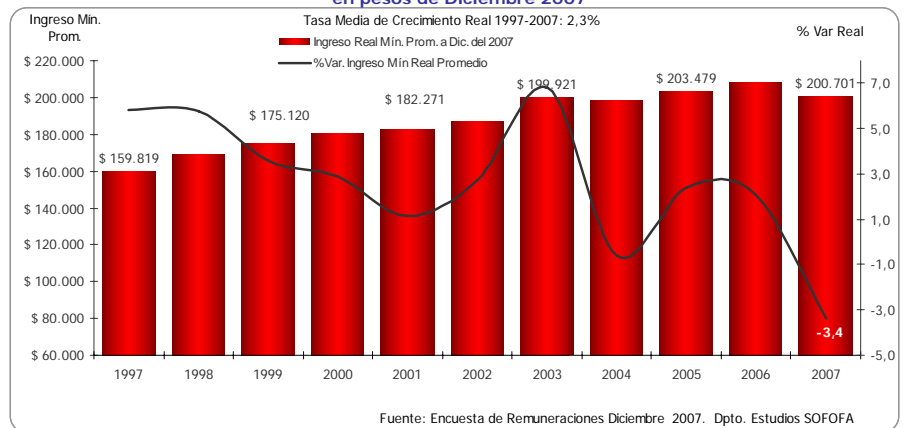
El ingreso mínimo promedio del sector industrial alcanzó en diciembre del 2007 a \$200.701. La tasa media real del ingreso mínimo ha experimentado un crecimiento 2,3% anual en los últimos diez años. (Gráfico N°6).

El ingreso mínimo promedio creció 4,2% en términos nominales en relación a diciembre del 2006, lo que equivale a una caída real de -3,4%. Cabe señalar que el crecimiento nominal del ingreso mínimo promedio está en línea con lo mostrado en los últimos 4 años, por lo que la caída en términos reales es consecuencia del aumento de la inflación.

Al analizar el ingreso mínimo promedio por sectores, las empresas de metálicas básicas y minería no metálica alcanzan en promedio un mínimo de \$231.677, seguidas por las del sector químico cuyos ingresos mínimos promedios ascienden a \$225.986. Al final del ranking se encuentran las empresas del sector textil, con ingresos mínimos promedios de \$181.105 y las del sector maderas y muebles que tienen en promedio mínimos de \$178.202. (Gráfico N°7).

Por área de la empresa, los trabajadores del sector de producción son los que acceden a los ingresos mínimos más reducidos, ya que en promedio el mínimo en este departamento de la empresa es de \$230.216. Más atrás se ubican los trabajadores del sector logística y bodega con ingresos mínimos promedios por \$314.535. Le siguen los trabajadores administrativos, con ingresos mínimos promedios de \$322.364 y finalmente los trabajadores del sector ventas, cuyos ingresos mínimos promedios ascienden a \$497.817.

**Gráfico N° 6**  
Ingreso Real Mínimo en el Sector Industrial  
en pesos de Diciembre 2007



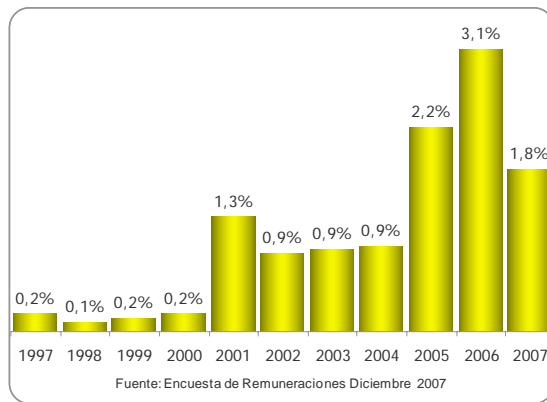
**Gráfico N° 7**  
Ingreso Real Mínimo Por Subsector Industrial  
en pesos de Diciembre 2007





Desde el año 2001 el porcentaje de trabajadores que perciben el ingreso mínimo legal aumentó, aunque todavía se mantiene en niveles bajos. El año 2007 este indicador cayó en relación al máximo que alcanzó en la medición de diciembre de 2006, cuando el porcentaje de trabajadores que ganan el mínimo se elevó al 3,1%. En diciembre del año pasado los trabajadores que ganaban el mínimo representaron sólo un 1,8% del total de trabajadores

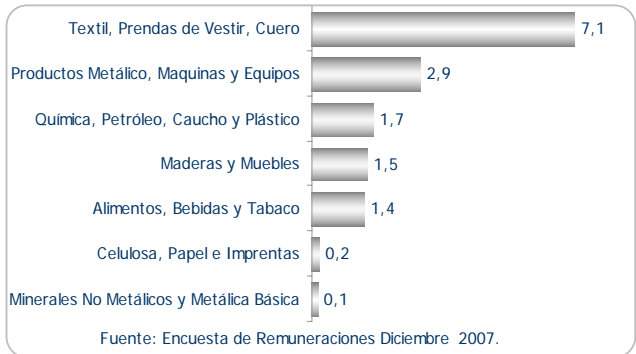
**Gráfico N° 8**  
**Porcentaje de Trabajadores que perciben el Sueldo Mínimo Legal**



contratados en la industria. (Gráfico N°8).

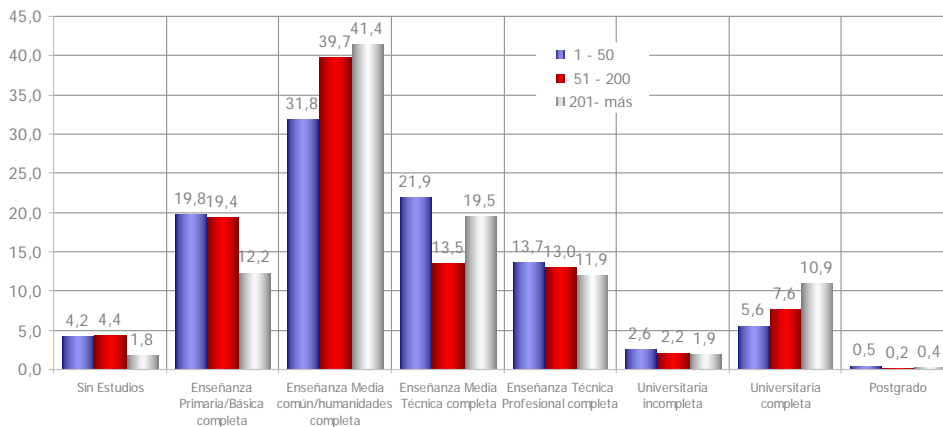
Los sectores que concentran el mayor porcentaje de trabajadores que perciben el salario mínimo legal son el textil con un 7,1% y el sector de productos metálicos con un 2,9%. (Gráfico N°9).

**Gráfico N° 9**  
**% de Trabajadores con el Sueldo Mínimo Legal por Sector**



## C. Niveles de Escolaridad en la Industria

**Gráfico N° 10**  
**Porcentaje de Trabajadores por Nivel Máximo de Escolaridad y Tamaño de empresa**



Parte del capital humano que tienen los trabajadores de la industria puede verse reflejado en sus niveles de escolaridad. En este sentido, se aprecian diferencias en los niveles de educación alcanzados por la fuerza laboral de la industria al comparar tamaños de empresas y subsectores industriales.

El 75,2% de los trabajadores de la muestra posee como máximo enseñanza media común o técnica, y sólo a uno de cada cuatro trabajadores de la industria tiene estudios terciarios en carreras profesionales o técnicas. A pesar de que las mujeres representan sólo al 22% de los trabajadores, éstas en promedio tienen mayor nivel de escolaridad, ya que las que poseen estudios terciarios alcanzan al 32,2%, mientras que en los hombres esta proporción llega al 22,6%.

**Tabla N° 6**  
**Porcentaje de Trabajadores por Nivel Máximo de Escolaridad y Sector Industrial**

Sectores Industriales	Sin Estudios	Ens. Primaria/Básica completa	Ens. Media común/humanidades completa	Ens. Media Técnica completa	Ens. Técnica Profesional completa	Universitaria incompleta	Universitaria completa	Postgrado
Alimentos, Bebidas y Tabaco	3,1	15,8	47,1	19,5	7,4	1,8	5,0	0,2
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	1,4	21,0	36,1	25,7	9,9	1,2	4,1	0,6
Maderas y Muebles	2,6	8,7	41,0	22,9	15,6	0,6	8,4	0,1
Celulosa, Papel e Imprentas	0,5	9,8	36,5	12,5	15,1	2,7	22,2	0,6
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	1,6	7,1	35,6	15,5	19,8	2,4	17,6	0,4
Minerales No Metálicos y Metálica Básica	0,9	9,2	23,1	33,4	17,4	1,2	14,7	0,1
Productos Metálico, Maquinas y Equipos	2,1	14,5	32,3	23,8	16,6	1,8	8,8	0,2
<b>Total</b>	<b>2,2</b>	<b>13,3</b>	<b>41,0</b>	<b>18,8</b>	<b>12,1</b>	<b>2,0</b>	<b>10,4</b>	<b>0,3</b>

También existen diferencias al considerar los niveles de educación por tamaño de empresa. Las empresas pequeñas poseen un 24% de sus trabajadores que no ha terminado la educación media, mientras en las grandes esta cifra alcanza al 14,1%. Sin embargo la proporción de los que no tienen educación superior es parecida en los tres tamaños de empresas: 77,7% en las pequeñas, 77,1% en las empresas medianas y 74,9% en las grandes. (Gráfico N°10).

Los sectores que poseen la más alta proporción de trabajadores con educación terciaria son Celulosa y Papel y la Industria Química con niveles que alcanzan el 40%, respectivamente. Coincidentemente, son los sectores con mayores niveles de remuneraciones. En contraste, el sector textil y el sector alimentario son los que poseen una menor proporción de trabajadores con educación terciaria. (Tabla N°6).

## D. Cláusulas de Reajustabilidad

El 97,2% de los trabajadores reciben reajustes de sus sueldos a lo menos una vez al año, mientras sólo el 2,8% de los trabajadores de la industria no recibe reajustes en sus remuneraciones por inflación. Esta misma encuesta en agosto del año 1999 mostraba que los trabajadores que tenían salarios desindexados a las variaciones del IPC se elevaban al 6,8%, lo que grafica el avance que han mostrado las empresas en extender este beneficio a todos sus trabajadores, el que se ha alcanzado sobre todo como resultado de procesos de negociación colectiva (Tabla N° 7).

En las empresas consideradas grandes, el 98% de los trabajadores percibe reajustes por inflación, cifra que baja al 93,8% en el caso de las empresas medianas. Las empresas pequeñas por su parte, reajustan los salarios al 80,5% de los trabajadores, mientras un 19,5% de los trabajadores en este segmento no recibe reajuste.

Los trabajadores que perciben reajustes trimestrales alcanzan al 2,2% en las empresas pequeñas, mientras que en las grandes el 14,1% obtiene esta periodicidad de reajuste.

A nivel de sectores, las empresas de maderas y muebles son las que presentan la mayor proporción de trabajadores con reajustes salariales, ya que el 99,1% de los trabajadores de esta muestra percibe este beneficio. En contraste, las empresas del sector textil y calzados son las

**Tabla N° 7**  
**Porcentaje de Trabajadores por Frecuencia de Reajuste y Tamaño de Empresa**

Tamaño Empresa	% de Trabajadores con Reajustes					Total con Reaj.	% de Trab. Con Salarios Desindexados a las Variaciones de IPC
	Trimestral	Cuatrimestral	Semestral	Anual			
1 - 50	2,2	6,4	24,9	47,0		80,5	19,5
51 - 200	4,5	8,7	50,1	30,5		93,8	6,2
201- más	14,1	6,9	52,3	24,6		98,0	2,0
<b>Total</b>	<b>12,9</b>	<b>7,1</b>	<b>51,6</b>	<b>25,7</b>		<b>97,2</b>	<b>2,8</b>

**Tabla N° 8**  
**Porcentaje de Trabajadores por Frecuencia de Reajuste y Sector Industrial**

Sector Industrial	% de Trabajadores con Reajustes					Total con Reaj.	% de Trab. Con Salarios Desindexados a las Variaciones de IPC
	Trimestral	Cuatrimestral	Semestral	Anual			
Alimentos, Bebidas y Tabaco	19,2	7,6	54,6	16,2		97,5	2,5
Textil, Prendas de Vestir, Maderas y Muebles	0,0	6,1	31,8	56,3		94,2	5,8
Celulosa, Papel e Imprentas	1,6	0,0	75,7	21,8		99,1	0,9
Química, Petróleo, Caucho y Minerales No Metálicos y Productos Metálico, Maqui-	8,6	6,9	26,0	55,9		97,4	2,6
	10,9	3,5	61,1	22,1		97,6	2,4
	2,4	40,2	28,1	28,7		99,5	0,5
	0,0	12,4	65,8	15,4		93,6	6,4
<b>Total</b>	<b>12,9</b>	<b>7,1</b>	<b>51,6</b>	<b>25,7</b>		<b>97,2</b>	<b>2,8</b>

que poseen el mayor porcentaje de trabajadores con los salarios congelados, ya que el 5,8% de ellos no percibe reajustes por inflación. (Tabla N° 8).

La periodicidad más usada al momento de reajustar los salarios por concepto de inflación, es cada seis meses. El 51,6% de los trabajadores industriales obtienen reajustes bajo esta modalidad, los que sumados a los que lo son reajustados cada tres y cuatro meses, alcanzan el 71,5%. (Tabla N° 9).

**Tabla N° 9**  
**Porcentaje de Trabajadores con Reajustes de IPC cada 6 meses o menos**

Año	Trabajadores
1996	89,2
1997	91,0
1998	88,9
1999	83,7
2000	85,6
2001	83,5
2002	81,7
2003	72,9
2004	73,2
2005	76,4
2006	73,8
2007	71,5

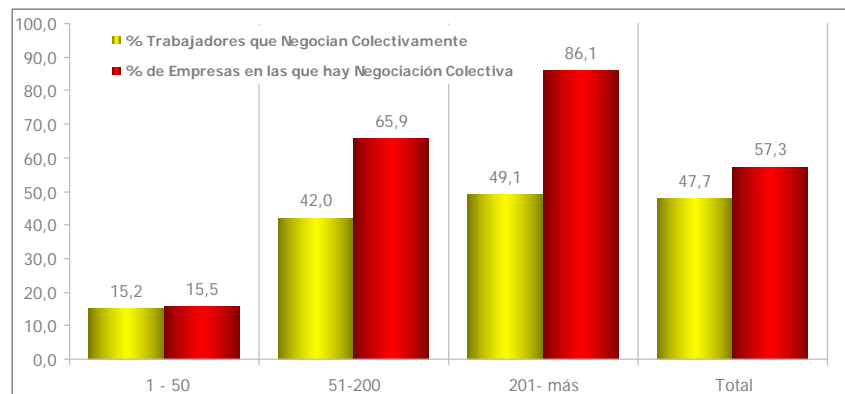
## E. Niveles de Sindicalización y Negociación Colectiva

El 47,7% de los trabajadores negocia colectivamente en la industria, mientras el 52,3% no participa en algún proceso de negociación colectiva. (Gráfico N° 11)

Las empresas grandes son las que poseen los mayores niveles de negociación colectiva, ya que en el 86,1% de ellas existe algún tipo de negociación y el 49,1% de sus trabajadores participa en estos procesos. Por su parte, en las empresas pequeñas el 15,2% de los trabajadores negocia colectivamente y sólo en el 15,5% de estas empresas existe negociación en grupo.

Los sectores que presentan mayores niveles de negociación colectiva son los de Celulosa, Papel e Imprentas (con el 65,9% de los trabajadores asociados para negociar) y Maderas y Muebles (con el 63,5% de los trabajadores que negocia colectivamente). Más atrás, se encuentra el sector Químicos, Plásticos y Refinados de Petróleo (con el 47,2% de los trabajadores), Alimentos y Bebidas (45,3% de los trabajadores) y después los sectores de Metálicas básicas, Productos Metálicos y Textil con niveles de negociación colectiva que están por debajo del 40% de los trabajadores.

**Gráfico N° 11**  
**Porcentaje de Trabajadores y Empresas que Negocian Colectivamente Por Tamaño de Empresa**



Según los resultados de la encuesta aplicada en diciembre de 2007, el 39,3% de los trabajadores en la industria se encuentra sindicalizado.

sector que presenta el menor grado de sindicalización es el sector de productos metálicos, donde el 71,2% de sus trabajadores no está inscrito en ningún sindicato. (Gráfico N°14).

Esto representa una caída de 15,8 puntos desde los niveles alcanzados el año 2001, cuando la sindicalización se elevó al 55,1%, del total de trabajadores. (Gráfico N°12).

Las empresas consideradas pequeñas en esta muestra tienen sólo el 10,7% de sus trabajadores sindicalizados, mientras que en las empresas medianas el 36,1% de los trabajadores participa en algún sindicato. En las empresas grandes el 40,3% de los trabajadores se encontraba sindicalizado a diciembre de 2007. (Gráfico N°13).

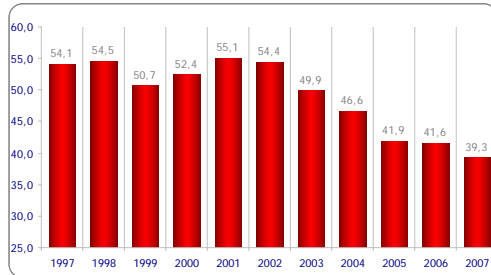
El sector industrial que presenta los mayores niveles de sindicalización es el sector de maderas y muebles, donde el 64,2% de sus trabajadores se encuentran afiliados a un sindicato. Le sigue el sector celulosa y papel, con un 58,5% de sindicalización, y más atrás el sector químico con un 41,8%. El

Los niveles de sindicalización difieren según las distintas áreas de la empresa. El área de logística y bodega es la que tiene el mayor nivel de sindicalización con el 48,7% de los trabajadores inscrito en un sindicato. Le sigue de cerca el área de producción con un 47,6% de los trabajadores sindicalizados. El área de ventas presenta un 30,6% de sindicalización, mientras de los trabajadores administrativos sólo el 21,3% está sindicalizado en diciembre de 2007. (Gráfico N°15).

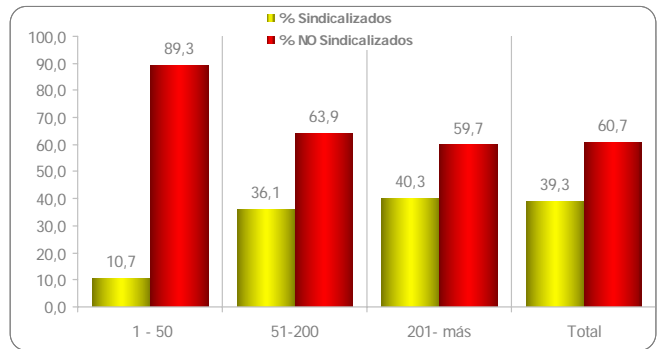
De los trabajadores sindicalizados sólo el 26% está adherido a una multisindical como la CUT o la UNT, lo que equivale sólo al 10,2% del total de trabajadores de la industria (Gráfico N°16).

Cabe destacar que un 74% de los trabajadores industriales sindicalizados no está afiliado a ninguna central sindical.

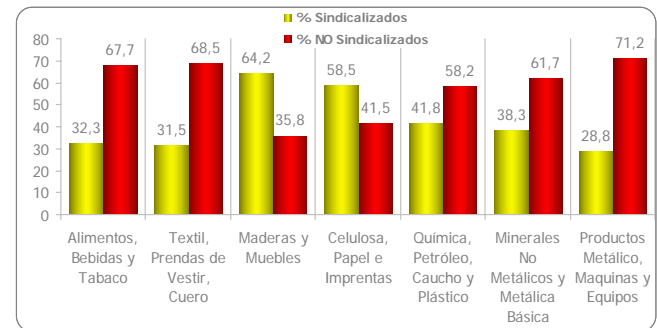
**Gráfico N° 12**  
Evolución del Nivel de Sindicalización



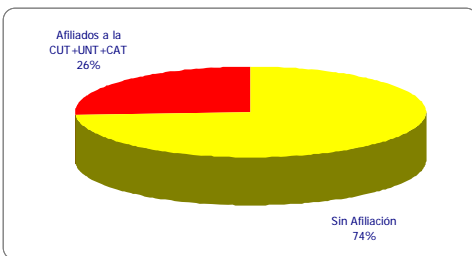
**Gráfico N° 13**  
Porcentaje de Trabajadores Sindicalizados Por Tamaño de Empresa



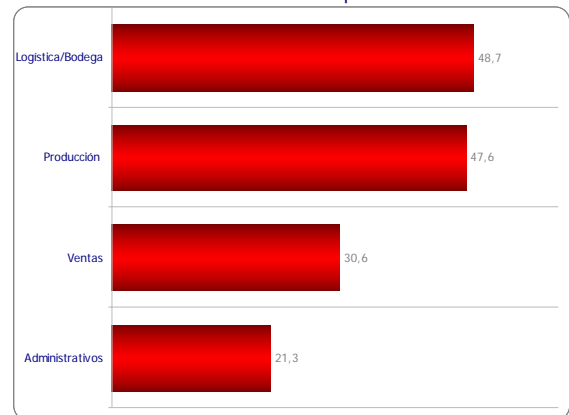
**Gráfico N° 14**  
Porcentaje de Trabajadores Sindicalizados Por Sector Industrial



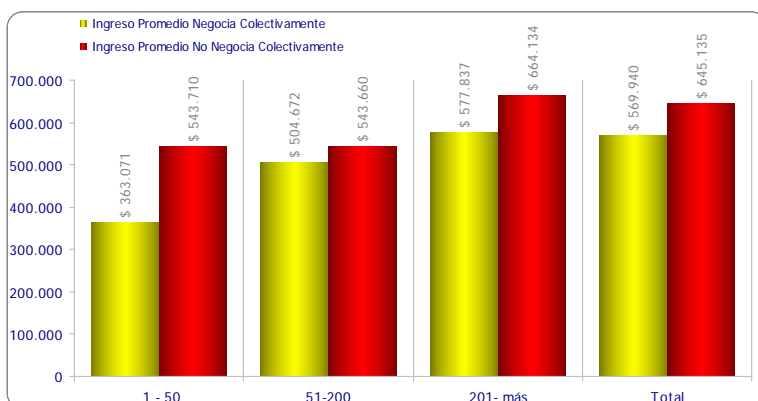
**Gráfico N° 16**  
Sindicalizados por Afiliación a Centrales Sindicales



**Gráfico N° 15**  
Porcentaje de Trabajadores Sindicalizados Por Área de la Empresa



**Gráfico N° 17**  
Ingreso Bruto Promedio por Tipo de Negociación y Tamaño de Empresa



Los trabajadores que no negocian colectivamente perciben en promedio mejores remuneraciones que en aquellos que participan en negociaciones colectivas. Los trabajadores que negocian colectivamente obtienen en promedio ingresos por \$569.940, mientras que los trabajadores que no participan en procesos de negociación colectiva alcanzan en promedio ingresos por \$645.135.

En todos los tamaños de empresas ocurre una situación similar, los niveles de ingresos de los trabajadores que no negocian colectivamente son más altos que los que negocian a nivel grupal. (Gráfico N°17).



## F. Resultados de los Procesos de Negociación

Un 40,9% las empresas encuestadas informó algún proceso de negociación colectiva en el último periodo. En estos procesos de negociación informados participó el 71,4% de los trabajadores de la industria que negocia colectivamente.

La renta promedio de los trabajadores implicados en procesos de negociación colectiva en el año 2006 fue de \$356.546.

El aumento de la inflación continuó afectando los procesos de negociación colectiva. Al igual que en otros años, pero esta vez con más fuerza, en los procesos de negociación colectiva se negociaron reajustes periódicos en función del IPC. El 91,1% de las negociaciones colectivas informadas en la encuesta tuvo como resultado el reajuste de las remuneraciones en relación al incremento general de precios.

Muchos procesos negociadores incluyeron la periodicidad promedio con la que se reajustarían las remuneraciones. En el 59,7% de los casos, los reajustes por IPC quedaron negociados para que se hicieran semestralmente (a diferencia del 51,9% de la medición anterior), mientras el 16,4% negoció para que se reajustaran los ingresos de los trabajadores una vez al año en función de la inflación. El 23,4% de las negociaciones colectivas logró establecer reajustes periódicos cada tres y cuatro meses.

Una vez que concluye la negociación algunas empresas entregan un reajuste único, que incrementa las remuneraciones de los trabajadores en negociación por una sola vez, y que en promedio alcanzó al 2,9% real, sólo considerando aquellas empresas que otorgaron este beneficio a sus trabajadores al término de la negociación. (Gráfico N° 18).

Del total de negociaciones informadas en la encuesta, sólo el 24,3% de las empresas, en su mayoría empresas grandes, entregó un reajuste único a sus trabajadores al término de la negociación. Este beneficio no fue reportado en las negociaciones de empresas pequeñas, y en las empresas medianas alcanzó al 15,5% de las empresas. En las grandes el 28,2% de las negociaciones obtuvo un reajuste único.

Los acuerdos se pactaron en promedio con un plazo de 32,1 me-

ses. Sin embargo el 43,3% de las negociaciones pactó un plazo de 24 meses para la duración del acuerdo. Un 35% de las negociaciones se fijó un horizonte de 36 meses. Y en el 17,6% de las negociaciones el plazo se acordó en 48 meses. (Gráfico N° 19).

Sólo el 4,6% de las negociaciones colectivas terminó en huelga según lo informado por la encuesta a diciembre de 2007. Esto implica que sólo en el 4,3% de las empresas de la industria hubo alguna paralización por causa de las negociaciones que se encontraban vigentes a diciembre de 2007. (Gráfico N° 20).

En las empresas pequeñas no se reportó paralización de actividades por huelga, mientras que en las empresas medianas el 6,9% de las negociaciones colectivas derivó en huelga. En las empresas grandes este tipo de conflicto alcanzó el 3,4% del total de negociaciones.

Tal como en otros años, estos resultados muestran que en general se mantiene un bajo nivel de conflictividad en las negociaciones de la industria.

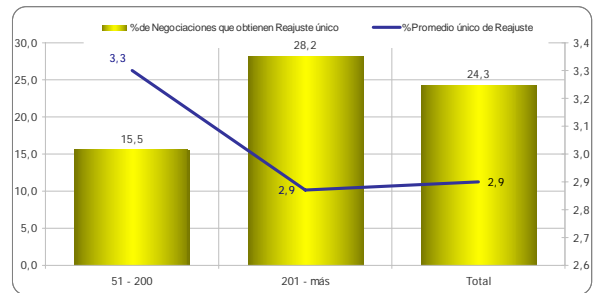
En el 56,1% de las negociaciones vigentes a diciembre de 2007 se entregó un bono al término de la negociación a los trabajadores. Este beneficio lo recibió el 64,3% de los trabajadores que participaron en negociaciones colectivas, lo que equivale al 30,7% del total de trabajadores de la industria.

El bono promedio alcanzó los \$304.092 por trabajador. Sin embargo el rango estuvo entre los \$8.000 y los \$3.000.000.

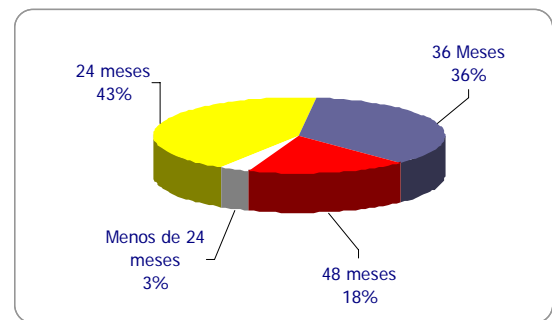
En las empresas medianas el monto promedio del bono de término de conflicto alcanzó a \$327.460, mientras en las empresas consideradas grandes alcanzó a \$302.570

El sector químico, plástico y refinados de petróleo es el que entregó bonos de término de conflicto más altos, promediando \$729.579 por trabajador. Más atrás se ubicó el sector de minerales no metálicos y metálicas básicas, con un bono promedio de \$525.680. El sector que entrega los bonos de término de negociación más bajos es el de productos metálicos, con un bono promedio de \$48.459. (Gráfico N° 21).

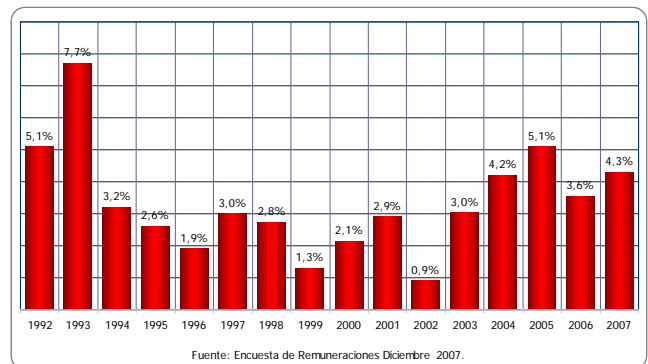
**Gráfico N° 18**  
% Reajuste único sobre IPC conseguido al final de la negociación y % de negociaciones que lo consiguieron Por Tamaño de Empresas



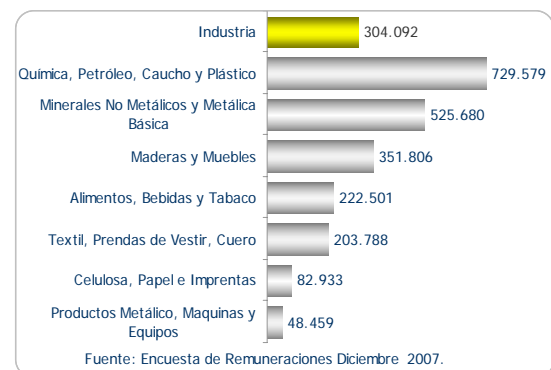
**Gráfico N° 19**  
Meses que dura el Acuerdo



**Gráfico N° 20**  
% de Empresas que Terminan en Huelga en la Industria Evolución



**Gráfico N° 21**  
Bono Promedio de Término de Negociación Por Sector de la Industria



## G. Beneficios Laborales

### 1. Alimentación y Movilización

En la encuesta se les consultó a las empresas sobre la forma que entregaban los beneficios de alimentación y movilización.

El 50,4% de las empresas que participó en la muestra tiene casino para sus trabajadores con un costo promedio al mes de \$30.402 por trabajador. En las empresas consideradas pequeñas sólo el 17,1% afirmó tener casino, cifra que sube al 52,4% en las empresas medianas. Por su parte, el 78,2% de las empresas grandes afirma poseer casino para sus trabajadores. (Gráfico N°22, N°23).

El 42,6% de las empresas de la muestra otorga un bono de alimentación a sus trabajadores, que en promedio asciende a \$49.881 por trabajador al mes. En las empresas consideradas pequeñas el 47,1% otorga este beneficio a sus trabajadores. En

las empresas medianas el 40,2% otorga bono de alimentación, cifra que es similar al de las empresas grandes con un 41,0%.

El 63,5% de las empresas industriales otorga un bono de movilización a sus trabajadores el que en promedio alcanza a \$18.111.

El 24,8% de las empresas consultadas tiene movilización propia para sus trabajadores, con un costo mensual promedio de \$28.386 por trabajador. En las empresas pequeñas sólo el 7,1% tiene servicio de movilización propio para sus trabajadores, cifra que sube a 24,4% en las empresas medianas. En cambio en las empresas grandes el 41,0% tiene este beneficio para sus trabajadores.

### 2. Indemnización a todo evento

El 20,3% de las empresas del sector industrial posee un sistema de indemnización a todo evento. Este es el menor porcentaje registrado desde el año 2000, año en que el 26,6% de las empresas industriales poseía el beneficio de indemnización a todo evento. (Gráfico N°24).

Al desagregar las empresas por dotación de personal encontramos que sólo el 1,4% de las empresas consideradas pequeñas tiene este beneficio lo que implica que sólo el 1,8% de los trabajadores de empresas chicas tiene negociada una indemnización a todo evento. (Gráfico N°24).

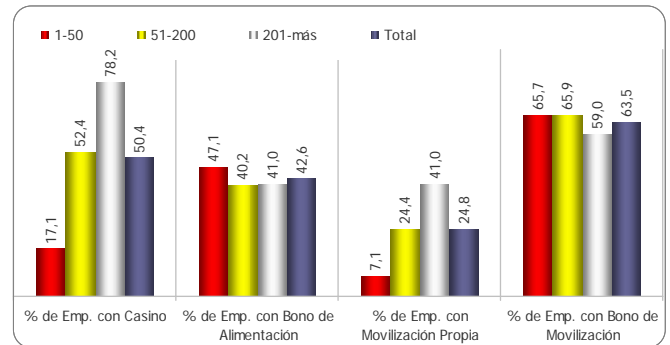
En las empresas medianas el

13,5% de los trabajadores tiene pactado este tipo de indemnización, y se entrega en el 18,3% de las empresas en este segmento.

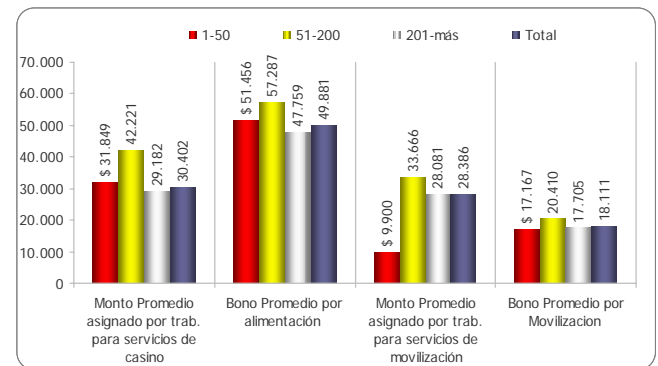
El 39,2% de las empresas grandes tiene esta modalidad de indemnización, lo que beneficia al 25,6% de los trabajadores. (Gráfico N°25).

El sector que presenta el mayor porcentaje de trabajadores con este beneficio es el de celulosa y papel con un 56,2%, seguido por el sector químico con el 32,5%. El sector maderas y muebles, en contraste, tiene sólo un 7,8% de sus trabajadores beneficiados con indemnización a todo evento. (Gráfico N°26).

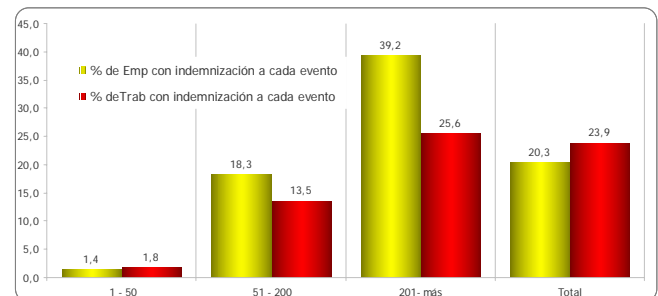
**Gráfico N° 22**  
% de Empresas que Entregan beneficios de Alimentación y Movilización  
Por Tamaño de empresa



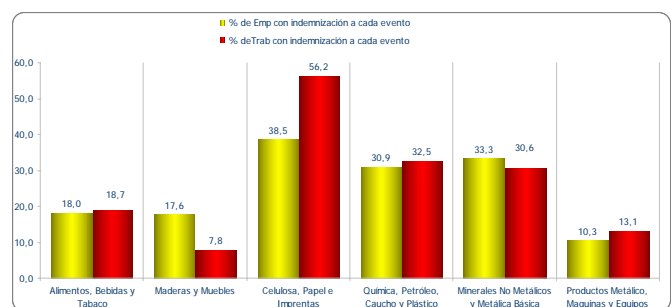
**Gráfico N° 23**  
Monto Promedio Mensual del Gasto en Alimentación y Movilización por Trabajador  
Por Tamaño de empresa



**Gráfico N° 25**  
% de Empresas y Trabajadores que Reciben Indemnización a Todo Evento  
Por Tamaño de empresa



**Gráfico N° 26**  
% de Empresas y Trabajadores que Reciben Indemnización a Todo Evento  
Por Sector Industrial



### 3. Aguinaldos y Bonos por Eventos Especiales

De acuerdo a la Encuesta el 85,8% de las empresas industriales entregan algún tipo de gratificación o aguinaldo.

El principal bono que otorga la mayoría de las empresas, es el aguinaldo de Fiestas Patrias. El 81,5% de las empresas otorgan este beneficio, el que es recibido por el 74,0% de los trabajadores. (Tabla N°10).

El monto promedio del bono de Fiestas Patrias fue de \$68.277. En las pequeñas el aguinaldo promedio fue de \$47.189 por trabajador, en las medianas \$69.367, mientras que en las grandes alcanza a \$68.613.

El segundo bono más entregado por las empresas es con motivo de la Navidad, y lo otorga el 79,3% de las empresas. Este bono es recibido por el 72,9% de los trabajadores y alcanza en promedio los \$87.984. En las empresas pequeñas el bono de Navidad alcanzó a \$48.137, en las empresas medianas fue de \$84.044, mientras que en las empresas consideradas grandes este beneficio promedió los \$89.479 en diciembre de 2007.

Un 56,5% de las empresas otorgan bono por escolaridad a sus trabajadores, monto que alcanza a \$123.553. Sin embargo, sólo el 34,8% de los trabajadores recibe este

beneficio, debido a que sólo se otorga a quienes tienen hijos en edad escolar. Las empresas pequeñas entregan un bono promedio por este concepto de \$52.582 (con un 24,1% de cobertura), mientras que en las grandes alcanza a \$126.852 (donde lo recibe el 35,6%).

El 46,6% de las empresas entregó un bono por vacaciones, beneficio que percibió el 45,8% de los trabajadores de la industria. Este bono alcanzó en promedio a \$192.806.

Al analizar las gratificaciones por sector industrial, se concluye que el sector que recibe los beneficios más altos es el de celulosa y papel. En este

caso, el bono por vacaciones asciende a \$225.825, y es percibido por el 59,1% de los trabajadores de ese sector, el de Navidad es de \$126.159, entregado al 70,5% de los trabajadores; y el de Fiestas Patrias llega a \$68.120 y lo recibe el 64,2% de los trabajadores.

Por su parte, el sector de Maderas y Muebles es que el que tiene la mejor cobertura de beneficios, ya que el 98,8% de los trabajadores obtiene aguinaldo de Fiestas Patrias y el 93% recibe bono de Navidad. (Tabla N°11).

**Tabla N° 10**  
**Bonos o Aguinaldos por Tamaño de Empresa**

Tamaño Empresa	Fiestas Patrias			Navidad			Vacaciones			Escolaridad		
	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio
1 - 50	66,2	78,0	\$ 47.189	62,0	76,9	\$ 48.137	15,5	16,5	\$ 145.607	26,8	24,1	\$ 52.582
51 - 200	89,0	85,9	\$ 69.367	87,8	84,3	\$ 84.004	50,0	39,4	\$ 151.942	62,2	30,2	\$ 101.493
201- más	87,3	72,5	\$ 68.613	86,1	71,5	\$ 89.479	70,9	47,3	\$ 197.275	77,2	35,6	\$ 126.852
<b>Total</b>	<b>81,5</b>	<b>74,0</b>	<b>\$ 68.277</b>	<b>79,3</b>	<b>72,9</b>	<b>\$ 87.984</b>	<b>46,6</b>	<b>45,8</b>	<b>\$ 192.806</b>	<b>56,5</b>	<b>34,8</b>	<b>\$ 123.553</b>

**Tabla N° 11**  
**Bonos o Aguinaldos por Sector Industrial**

Tamaño Empresa	Fiestas Patrias			Navidad			Vacaciones			Escolaridad		
	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio	% de Empresas	% de Trabajadores	Bono Promedio
Alimentos, Bebidas y Tabaco	88,0	72,1	72.009	88,0	70,8	87.731	50,0	38,0	215.814	68,0	29,3	115.687
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	84,8	76,1	42.305	78,8	77,7	57.186	27,3	30,5	72.388	42,4	19,9	53.005
Maderas y Muebles	64,7	98,8	59.689	64,7	93,0	69.591	29,4	60,5	101.937	35,3	57,0	38.507
Celulosa, Papel e Imprentas	92,3	67,1	68.120	92,3	70,5	126.159	61,5	59,1	225.825	80,8	50,0	132.689
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	81,8	74,9	76.698	80,0	73,3	82.743	60,0	59,7	213.679	61,8	41,8	196.799
Minerales No Metálicos y Metálica Básica	83,3	90,9	61.300	83,3	90,5	120.660	66,7	50,9	125.123	75,0	39,1	76.575
Productos Metálico, Maquinas y Equipos	69,2	71,5	54.696	64,1	64,4	68.982	30,8	49,0	65.092	33,3	24,0	58.920
<b>Total</b>	<b>81,5</b>	<b>74,0</b>	<b>68.277</b>	<b>79,3</b>	<b>72,9</b>	<b>87.984</b>	<b>46,6</b>	<b>45,8</b>	<b>192.806</b>	<b>56,5</b>	<b>34,8</b>	<b>123.553</b>

#### 4. Capacitación

El 62,2% de las empresas de la industria invierte en la capacitación de sus trabajadores. (Gráfico N°26).

En las compañías grandes el porcentaje de empresas que capacita a sus empleados alcanza al 87,8%, mientras que en las empresas medianas este valor se acerca al 70,4%. En contraste, sólo el 25,7% de las empresas consideradas pequeñas capacita a sus empleados.

El 65,2% de los trabajadores de la industria recibe algún tipo de capacitación. En las empresas grandes el 69,4% fue capacitado durante el año 2007, en las empresas medianas el 38,9% de los trabajadores recibió capacitación, mientras que en las empresas pequeñas sólo el 22,8% obtuvo este beneficio.

En la industria el sector que exhibe el mayor porcentaje de empresas que invierte en capacitación es el sector alimentario, donde el 83% de las compañías otorga este beneficio, y fueron capacitados durante el año 2007 el 75,4% de los trabajadores. (Gráfico N°27).

En el sector de celulosa y papel el 65,4% de las empresas realizan capacitación y el 66,7% de sus trabajadores reciben este beneficio.

El sector que menos cobertura tuvo en sus programas de capacitación durante el 2007 fue el

sector de productos metálicos con un 45,9% de empresas que destinan recursos en esta área, y con un 38,8% de trabajadores beneficiados.

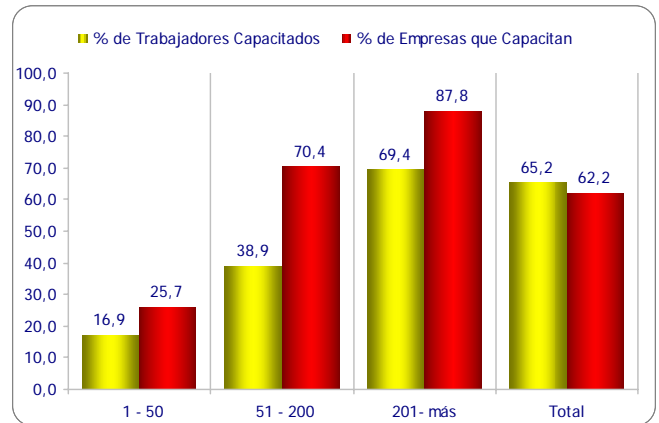
El monto promedio invertido por trabajador en capacitación es de \$129.002 al año. (Gráfico N°28).

Las empresas grandes invirtieron en promedio \$129.958 al año por trabajador capacitado (con una cobertura de casi el 70%), mientras las empresas medianas destinaron en promedio \$114.320 por trabajador. Las empresas pequeñas invirtieron en promedio \$139.220 con una cobertura de sólo el 16,9% de sus trabajadores.

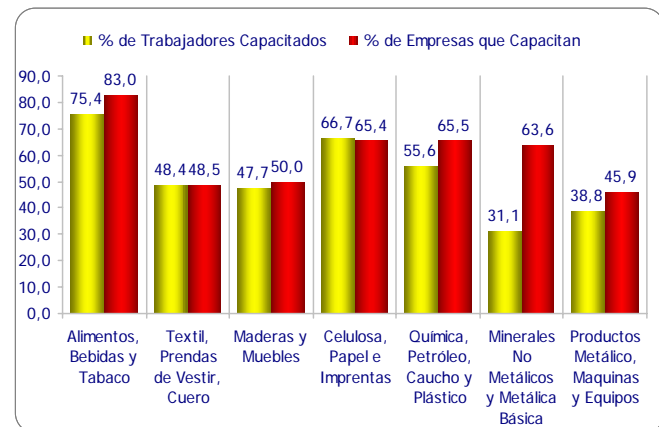
El sector que invierte más por trabajador al año es el sector químico con un desembolso promedio de \$186.559, por sobre el promedio de la industria. Le sigue el sector maderas y muebles con una inversión promedio de \$178.600 por trabajador capacitado en el año. En contraste el sector textil invierte sólo \$57.665 al año en capacitación por trabajador. (Gráfico N°29).

El 63,1% de las empresas informó ser usuaria de la franquicia Sence, porcentaje que en las empresas grandes se eleva al 89,2%. En las empresas medianas el uso de la franquicia Sence alcanzó al 71,6%, mientras en las pequeñas llega al 25,7%. (Gráfico N°30).

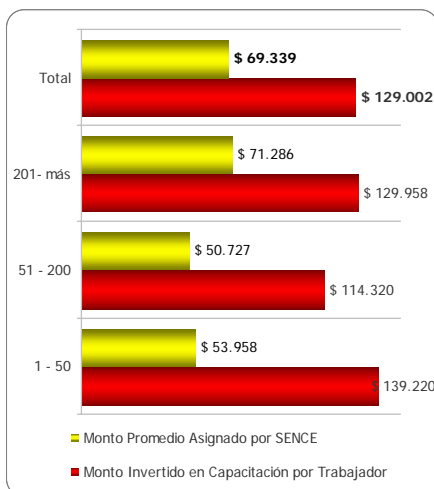
**Gráfico N° 26**  
**% de Empresas y Trabajadores que Reciben Capacitación**  
Por Tamaño de Empresa



**Gráfico N° 27**  
**% de Empresas y Trabajadores que Reciben Capacitación**  
Por Sector Industrial



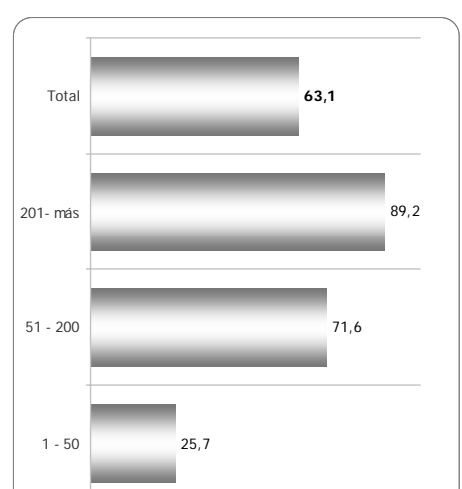
**Gráfico N° 28**  
**Monto Invertido en Capacitación anual**  
**por Trabajador**  
Por Tamaño de Empresa



**Gráfico N° 29**  
**Monto Invertido en Capacitación anual**  
**por Trabajador**  
Por Sector Industrial



**Gráfico N° 30**  
**% de Empresas con Franquicia Sence**  
Por Tamaño de Empresa



# H. Incentivos Salariales

## 1. Criterios para Aumentos de Remuneraciones

La encuesta consultó también sobre los criterios más usados por las empresas para aumentar las remuneraciones de sus empleados. El criterio más usado para incrementar las remuneraciones de los empleados en las empresas industriales es la evaluación de desempeño individual, que es utilizado por el 42,4% de las empresas. (Gráfico N°31).

En las empresas pequeñas sólo el 23,2% utiliza el desempeño individual como criterio de aumento de remuneraciones, en las empresas grandes el

60,3% recurre a este indicador.

La escala de remuneraciones de mercado es la segunda variable que las empresas utilizan para el aumento de remuneraciones, ya que el 18,3% de las compañías afirma utilizarlo. En las empresas grandes, el 35,9% mira al mercado para mantener las remuneraciones de sus empleados, a diferencia de las empresas pequeñas, en que sólo el 5,8% de ellas utiliza la escala de remuneraciones de mercado para aumentar los ingresos de sus trabajadores.

El desempeño del equipo de trabajo se ubicó como la tercera herramienta más usada, con un 12,2%, a la hora de evaluar incrementos en las remuneraciones.

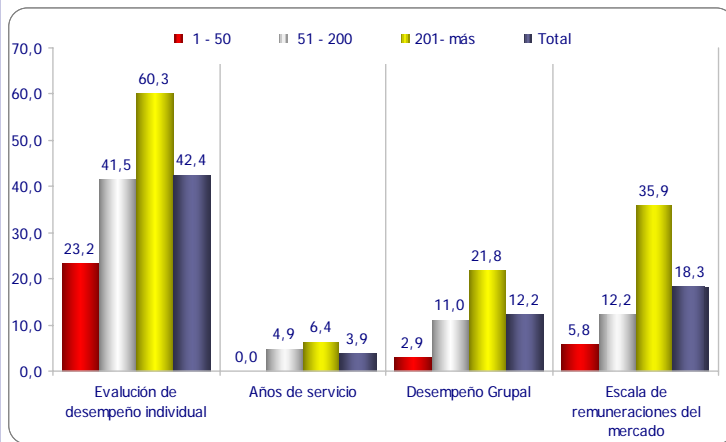
Los años de servicio pesan muy poco al momento de incrementar las remuneraciones, ya que sólo el 3,9% de las empresas industriales lo usa como criterio de aumento.

Al analizar los criterios usados para incrementos de remuneraciones por área, se aprecian leves diferencias al interior de

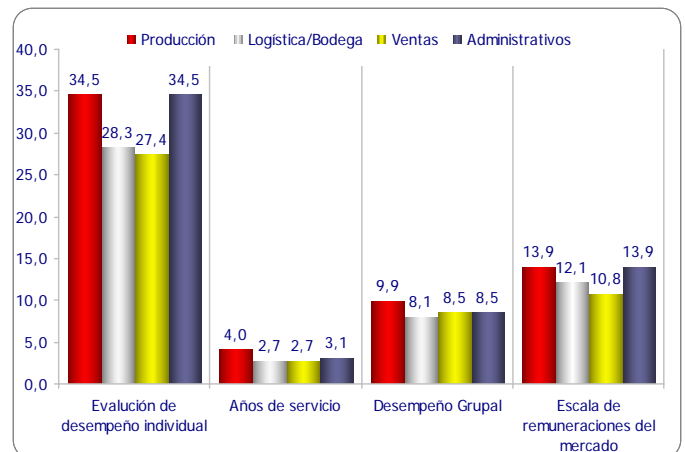
la empresa. Por ejemplo, las empresas que usan la evaluación de desempeño personal como criterio para el aumento de las remuneraciones, generalmente lo utilizan transversalmente en todas las áreas, aunque más intensivamente para los trabajadores de producción y administrativos. (Gráfico N°32).

Los sectores más intensivos en el uso de herramientas para aumento de remuneraciones son el de celulosa y papel, la industria química y el sector alimentario.

**Gráfico N° 31**  
% de Empresas que utilizan cada tipo de Criterio  
Por Tamaño de Empresa



**Gráfico N° 32**  
% de Empresas que utilizan cada tipo de Criterio  
Por Área de la Empresa



## 2. Remuneraciones Variables

El 69,1% de las empresas del sector industrial utiliza algún sistema de remuneraciones variables para incentivar a sus trabajadores, según los resultados de la encuesta de diciembre de 2007. (Gráfico N°33).

Las empresas grandes son las que más usan esta herramienta de incentivos en promedio, ya que el 84,6% posee trabajadores con sistemas de remuneración variable. En las empresas medianas el 75,6% usa remuneraciones variables en alguno de sus trabajadores, mientras en las

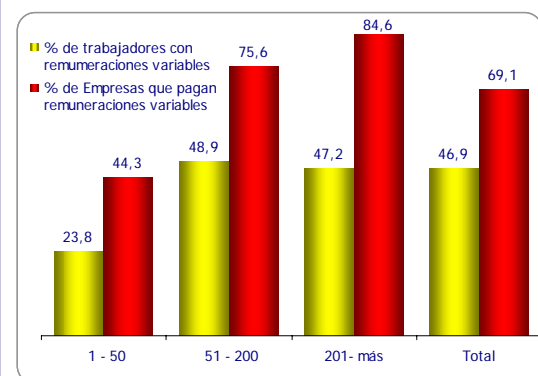
empresas pequeñas sólo el 44,3% opera con esta modalidad.

Por su parte, el 46,9% de los trabajadores de la industria tiene remuneraciones variables en algún grado. En las empresas medianas y grandes el porcentaje de trabajadores con remuneraciones aso-

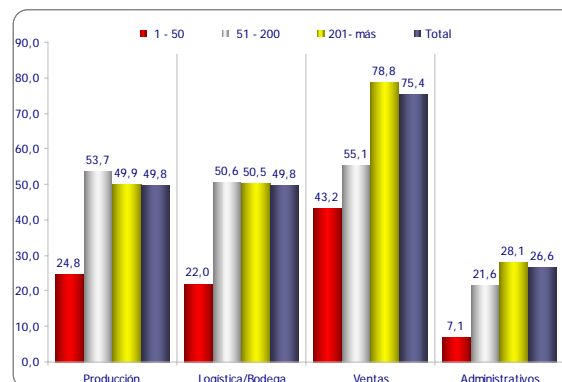
ciadas a productividad es cercano al 50%, mientras en las empresas pequeñas sólo el 23,8% de los trabajadores recibe algún tipo de remuneración variable.

Al analizar este ítem por áreas de la empresa, se puede notar que la mayor proporción de trabajadores que percibe remuneraciones variables se encuentra en el área de ventas, ya que el 75,4% de los empleados del sector industrial que se desempeñan en esa área, tiene algún porcentaje de su sueldo variable, mientras en las áreas de producción y logística/bodega bordea el 50% (Gráfico N°34).

**Gráfico N° 33**  
% de Empresas y Trabajadores con Remuneración Variable



**Gráfico N° 34**  
% de Trabajadores con Remuneración Variable por Área



Cabe señalar que las remuneraciones variables alcanzan en promedio al 18,5% de los ingresos totales de los trabajadores, entre aquellos que perciben algún componente variable. Sin embargo en el área de las ventas el componente variable representa en promedio el 33,2% de las remuneraciones totales.



## I. Turnos y Jornadas

**Tabla N° 12**  
**% de Trabajadores por Jornada y Tipo de Turno**  
Por Tamaño de Empresa

El estudio de diciembre de 2007 incluye información sobre la estructura de las jornadas y los sistemas de turnos que poseen las empresas.

Más de la mitad (54,6%) de los trabajadores en la industria realiza sus labores de lunes a viernes, mientras el 37,3% trabaja además el día sábado. Sólo el 7,5% de los trabajadores (que mayoritariamente trabaja en sistema de turnos) divide sus labores entre lunes y domingo.

Las empresas pequeñas en su mayoría se desempeñan de lunes a viernes, ya que el 78,6% de sus trabajadores tiene este tipo de jornada. En las empresas medianas este porcentaje disminuye a 67,3%. En las empresas grandes, que opera con mayor fuerza el sistema de turnos, el 52,6% de los trabajadores se desempeña de lunes a viernes, ya que el 39,4% de los trabajadores divide sus tareas semanales entre el lunes y sábado y el 7,8% entre lunes y domingo.

Jornada Laboral		Lunes a Viernes	Lunes a Sábado	Lunes a Domingo	Jornadas Parciales	Total
1 - 50	3 Turnos (continuo)	0,0	3,3	1,4	0,0	4,6
	2 Turnos (sólo diurnos)	7,7	2,8	0,1	0,0	10,7
	2 Turnos (al menos uno nocturno)	2,3	1,3	1,4	0,0	4,9
	Un Turno	68,6	9,2	2,0	0,1	79,8
	<b>Total (1-50)</b>	<b>78,6</b>	<b>16,5</b>	<b>4,8</b>	<b>0,1</b>	<b>100,0</b>
51-200	3 Turnos (continuo)	1,4	10,1	2,9	2,6	16,9
	2 Turnos (sólo diurnos)	5,3	5,3	0,0	0,2	10,8
	2 Turnos (al menos uno nocturno)	6,4	0,9	1,8	0,0	9,2
	Un Turno	54,3	7,7	1,0	0,1	63,1
	<b>Total (51-200)</b>	<b>67,3</b>	<b>24,1</b>	<b>5,7</b>	<b>2,9</b>	<b>100,0</b>
201-más	3 Turnos (continuo)	0,1	21,8	5,1	0,1	27,2
	2 Turnos (sólo diurnos)	1,5	2,3	1,3	0,1	5,2
	2 Turnos (al menos uno nocturno)	2,6	10,0	0,7	0,0	13,3
	Un Turno	48,4	5,2	0,6	0,0	54,2
	<b>Total (201-más)</b>	<b>52,6</b>	<b>39,4</b>	<b>7,8</b>	<b>0,3</b>	<b>100,0</b>
Industria	3 Turnos (continuo)	0,3	20,3	4,8	0,4	25,7
	2 Turnos (sólo diurnos)	2,0	2,7	1,1	0,1	5,9
	2 Turnos (al menos uno nocturno)	3,0	8,9	0,9	0,0	12,7
	Un Turno	49,4	5,5	0,7	0,0	55,7
	<b>Total Industria</b>	<b>54,6</b>	<b>37,3</b>	<b>7,5</b>	<b>0,5</b>	<b>100,0</b>

El 55,7% de los trabajadores no trabaja con sistema de turnos, cifra que sube al 79,8% en las empresas pequeñas y a 63,1% en las empresas medianas.

En cambio en las empresas consideradas grandes el 45,8% de los trabajadores se desempeña bajo el sistema de turnos, con un 27,2% en un sistema de tres turnos continuos.

El 55,5% de los trabajadores industriales tienen 30 minutos para su hora de almuerzo, cifra que sube a 65,6% en el caso de los trabajadores que dividen sus jornadas entre lunes y domingo.

El 23,6% de los trabajadores tiene 60 minutos para su colación, que en el caso de los trabajadores que se desempeñan de lunes a domingo alcanza al 32,6%.

**Tabla N° 13**  
**Porcentaje de Trabajadores por Minutos de Colación entregados y Tipo de Jornada**

Minutos de Colación/Jornada	Lunes a Viernes	Lunes a Sábado	Lunes a Domingo	Total
30 min.	49,4	59,9	65,6	55,5
45 min.	19,2	11,6	0,1	14,0
60 Min.	18,1	27,8	32,6	23,6
+60 min.	13,3	0,7	1,7	6,9

## J. Rotación de Personal

### 1. Retiro de Personal

En el estudio se consultó a las empresas por la cantidad de trabajadores que abandonan la compañía todos los años por diversos motivos. No se consideraron en este apartado los trabajadores que se retiran de la empresa por vencimiento del plazo de un contrato (contratos a plazo fijo).

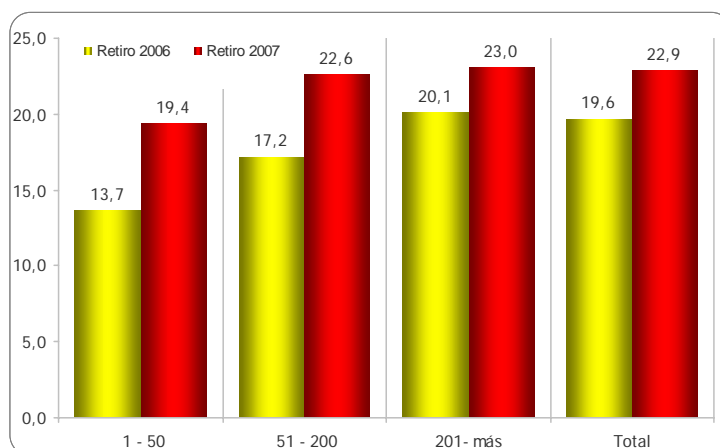
Los antecedentes obtenidos muestran que un 22,9% de trabajadores dejó la empresa por diferentes razones (cifra que sube a 33,2% si se consideran trabajadores a plazo fijo), cifra que supera al retiro informado por

las mismas empresas durante el 2006, el que alcanzó al 19,6%. (Gráfico N°35).

En las empresas pequeñas durante el año 2007 el retiro alcanzó al 19,4%; en las medianas al 22,6% y en las grandes fue de 23,0%.

El retiro aumentó más en las empresas pequeñas y medianas, las que ven incrementadas sus tasas de retiro en más de 5%. En las empresas grandes la tasa de retiro se incrementó levemente, sin embargo ya está en niveles relativamente altos en comparación con los otros segmentos.

**Gráfico N° 35**  
**Retiro de Personal en las Empresas del Sector Industrial**  
% de trabajadores retirados sobre el total de cada grupo de empresas



Los resultados de la encuesta de diciembre permiten conocer los motivos por los que un trabajador abandona la empresa.

La renuncia voluntaria continuó siendo el motivo más importante de retiro. El 9,2% de los trabajadores abandonó la empresa por esta causa durante el año 2007, incrementando los niveles mostrados en el año 2006, cuando el retiro por renuncia voluntaria alcanzó al 7,5% de la dotación de la industria. Esto quiere decir que el 40,2% de los trabajadores que abandona la empresa con contrato permanente, lo hace voluntariamente. (Gráfico N°36).

La segunda causa más importante de retiro es el despido por "necesidades de la empresa", que explicó el alejamiento del 7,3% de los trabajadores durante el 2007, manteniendo sus niveles respecto al año 2006. Es decir, 31,8% de los trabajadores que abandonó su empresa el año 2007 por necesidades de la empresa.

Cabe señalar que las empresas destinan en promedio 5,6% del total de su planilla anual, al pago de indemnizaciones por despido.

El motivo "Causas imputables al trabajador" representó 4,2% durante el año 2007, mostrando un aumento respecto al 2006, cuando alcanzó el 3,6% de la dotación de la industria.

La evolución del retiro en la industria se ha mantenido en torno al 20% en los últimos 5 años. Sin embargo, ha variado la composición de las causas que originan el retiro. Por ejemplo, la renuncia voluntaria ha crecido de 3,8% el año 2001 hasta el 9,2% el año 2007. Por su parte, el retiro por necesidades de la empresa ha caído desde el 11,5% el año 2001 hasta el 7,3% el año 2007. (Gráfico N°37).

Los trabajadores que renuncian voluntariamente tienen en promedio 2,1 años de antigüedad en la empresa, mientras que los retirados por necesidades de la empresa tienen en promedio 4,5 años de antigüedad. En promedio el año 2007 los trabajadores que se retiran de la empresa tienen una antigüedad de 2,5 años, menor al registrado en el año 2006 que en promedio ascendió a 5,1 años de antigüedad.

## 2. Incorporación de Personal

Al incorporar trabajadores, las empresas optan por hacerlo bajo la modalidad de contrato permanente o a plazo fijo. Sin embargo, muchos trabajadores que son incorporados con un plazo definido, después son contratados en términos permanentes.

Al igual que en el caso del retiro, la Encuesta registró el ingreso de trabajadores y se comparó con la dotación de las empresas en diciembre de cada año.

Un 27,4% de los trabajadores fue incorporado a las empresas industriales con un contrato a plazo fijo, mientras que un 16,8% fue contratado en forma permanente. Es decir, en total se incorporó al equivalente del 44,2% de la dotación que la industria mostraba en diciembre de 2007, superior al 34,4% que mostró en diciembre de 2006. En las empresas pequeñas la incorporación alcanza al 15,7%, en las empresas medianas al 38,4% y en las empresas grandes al 45,5%. (Gráfico N°38).

Tal como se comentó, un porcentaje de los trabajadores que ingresa a la empresa con un contrato a plazo fijo, se mantienen en ella una vez finalizado el periodo. El año 2006 el 20,5% de los trabajadores fue contratado bajo un régimen de

plazo fijo y ese año sólo un 8,8% de los trabajadores abandonó la empresa por vencimiento del plazo. En el año 2007 ocurre algo similar: el 27,4% de los trabajadores ingresa a plazo fijo y deja la empresa por vencimiento de plazo sólo un 10,3%.

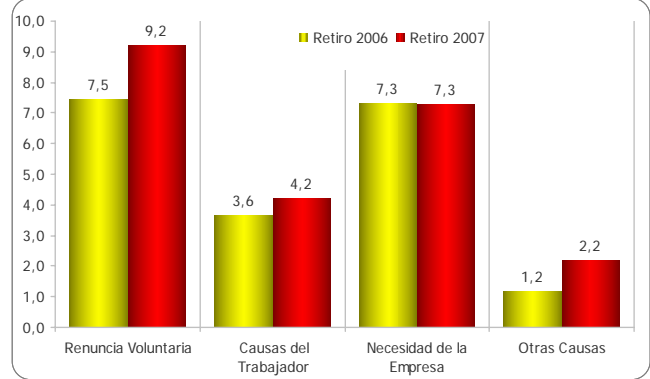
Lo anterior queda confirmado al revisar la estructura de la dotación de las empresas industriales. A diciembre de 2007 el 82,2% de los trabajadores que se desempeña en la industria posee un contrato permanente, mientras que los que están con un contrato a plazo fijo alcanzan el 17,4%. (Gráfico N°39).

Las empresas pequeñas y grandes presentan aumentos en la incorporación de trabajadores tanto por plazo fijo como por contratos permanentes. Las empresas pequeñas aumentan la incorporación de trabajadores con contrato permanente de 7,0% en el 2006 a 8,7% en el 2007, mientras las empresas medianas registran similares niveles de incorporación de trabajadores con contrato permanente en torno al 24% de la dotación.

Por su parte, las grandes aumentan su incorporación de empleados con contrato permanente de 12,8% en el 2006 a 16,1% en el 2007.

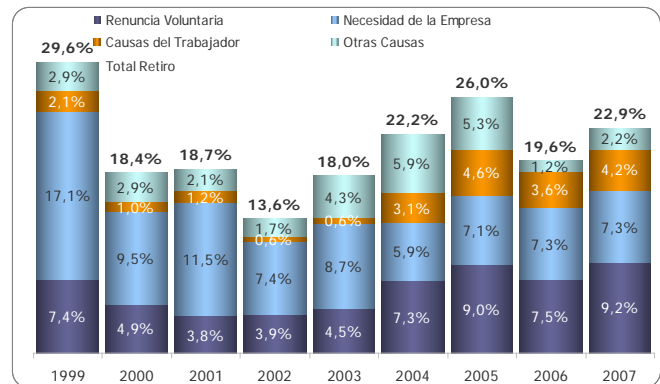
**Gráfico N° 36**  
**Retiro de Personal Por Causa**

% de trabajadores retirados sobre el total de Trabajadores de la Industria



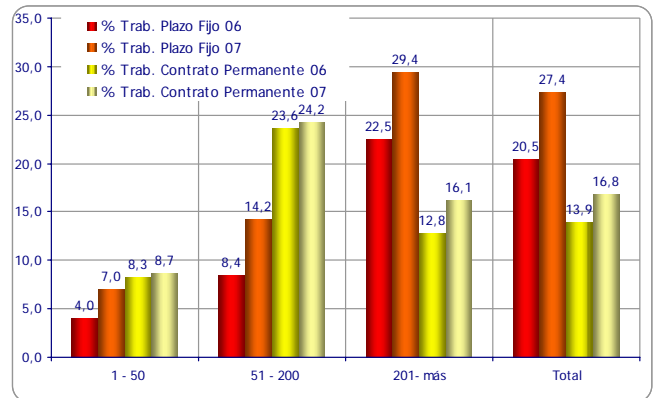
**Gráfico N° 37**  
**Evolución del Retiro de Personal Por Causa**

% de trabajadores retirados sobre el total de Trabajadores de la Industria



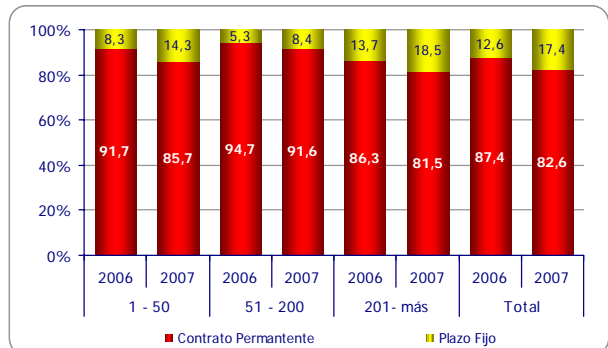
**Gráfico N° 38**  
**Incorporación de Personal Por Tipo de Contrato**

% de trabajadores incorporados sobre el total de Trabajadores de la Industria



**Gráfico N° 39**  
**Dotación de Personal Por Tipo de Contrato**

% de trabajadores sobre el total de Trabajadores de la Industria



## K. Ausentismo

La encuesta de Remuneraciones y Materias laborales indagó sobre los niveles de ausentismo que presentan los trabajadores del sector industrial. Para esto se consultó a las empresas el número de días de ausentismo y se comparó con el total de días trabajados en un año\*.

Los resultados muestran que el nivel de ausentismo de los trabajadores industriales asciende al 5,9% sobre el total de días trabajados (usando como base un total de 240 días trabajados por empleado). (Gráfico N° 39).

Cabe destacar que los niveles de ausentismo mostraron incrementos en todos los segmentos analizados. A nivel industrial el ausentismo pasó de 4,9% a 5,9% entre el año 2006 y el año 2007. En las empresas pequeñas el ausentismo laboral se incrementó de 2,3% a 3,2%, mientras que en las empresas medianas aumentó de 5,3% a 6,3%. En las empresas grandes entre el año 2006 y 2007 el ausentismo laboral pasó de 4,9% a 6,0%.

El principal factor que explica el alza en los niveles de ausentismo respecto del año 2006 son las licencias por enfermedades, que explican el 60% del incremento. Mientras en el año 2006 las inasistencias a causa de licencias alcanzaban al 2,6% de los días trabajados, en el año 2007 esta causa aumentó al 3,2%.

Los niveles de ausentismo difieren significativamente entre hombres y mujeres en todos los estratos de empresas. El ausentismo femenino (descontando el producido por licencias maternales) alcanza a 7,6% el año 2007, mientras los hombres tienen un ausentismo de 4,4%. La mayor diferencia se produce en las empresas medianas, donde las mu-

eres se ausentan un 9,2% de los días laborales mientras los hombres sólo tienen un 4,3% de ausentismo. (Gráfico N° 40).

Al revisar las causas del ausentismo entre hombres y mujeres, la principal diferencia se produce a raíz de licencias por enfermedades. Mientras los hombres se ausentan en promedio el 2,8% de los días trabajados por esta causa, las mujeres la invocan en el 4,7% de los casos en el año 2007 para ausentarse (descontando las ausencias por licencias maternales). (Gráfico N° 41).

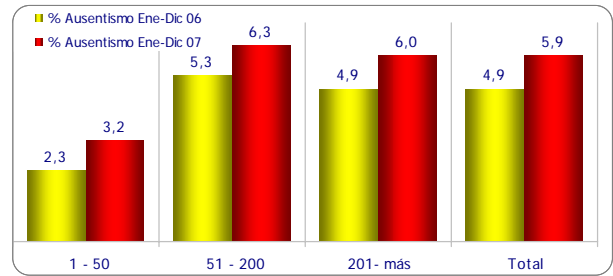
Al considerar todas las razones que provocan el ausentismo, las licencias por enfermedades representan el 54,1%. Le siguen las licencias por pre y post natal que representan sobre el 14% del total de ausentismo del año 2006. Más atrás se ubica el ausentismo injustificado, los accidentes de trabajo, los permisos y otros, que en conjunto representan el 31,5% del ausentismo total. (Gráfico N° 42).

El sector de la industria que presenta el mayor nivel de ausentismo es el alimentario con un 6,2% de inasistencias sobre el total de días trabajados (sin considerar el ausentismo por pre y post natal). En este sector las mujeres alcanzan el mayor nivel de ausentismo con un 9,3% de inasistencias. (Gráfico N° 43).

El sector que le sigue en importancia en materia de inasistencia es el sector textil, alcanzando un 5,0% del total de días trabajados. Las mujeres en este sector faltan un promedio de 6,3% de los días trabajados, mientras los hombres presentan inasistencias por 4,3%.

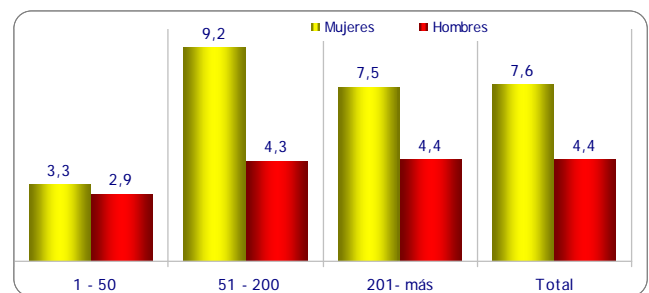
El sector que presenta el menor ausentismo respecto del total de días trabajados es el de Minerales No Metálicos y Metálicas básicas con sólo 2,0% de inasistencias.

**Gráfico N° 39**  
**Ausentismo Laboral en la Industria Por Año**  
N° de días de ausentismo sobre el total de días trabajados (en %)\*

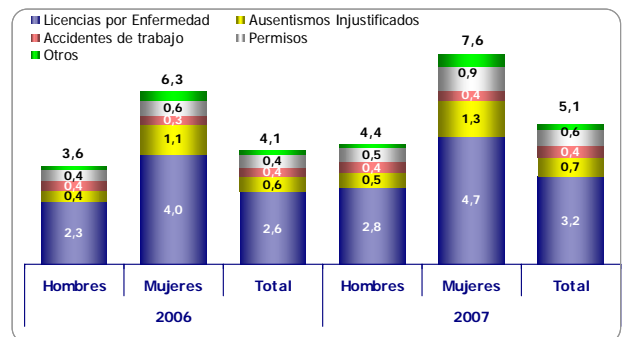


\*Se consideró un promedio de 240 días trabajados al año por empleado

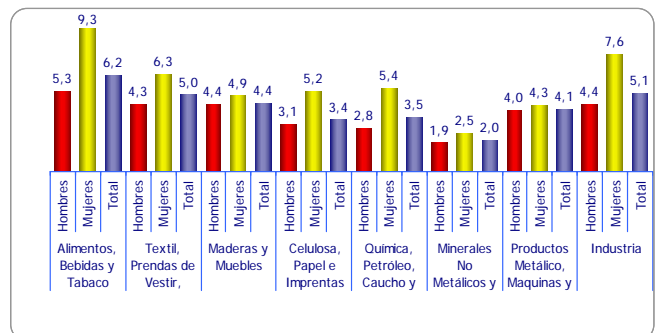
**Gráfico N° 40**  
**Ausentismo de la Industria Por Tamaño de Empresa**  
N° de días de ausentismo sobre el total de días trabajados (en %)\*\*



**Gráfico N° 41**  
**Ausentismo Laboral por Causa y Género**  
N° de días de ausentismo sobre el total de días trabajados (en %)\*\*

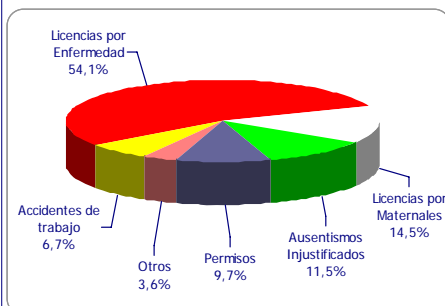


**Gráfico N° 43**  
**Ausentismo Laboral Por Sector Industrial y Género**  
N° de días de ausentismo sobre el total de días trabajados (en %)\*\*



\*\*Se consideró un promedio de 240 días trabajados al año por empleado. Se excluyó, en el caso de las mujeres y en el total, el ausentismo por licencias maternales.

**Gráfico N° 42**  
**Ausentismo Laboral Por Causa 2007**  
% de participación en el Ausentismo Total



\*Se consideró un promedio de 240 días trabajados al año por empleado.

## L. Personal Externo

El 64,2% de las empresas consideradas en la muestra utilizó personal externo durante el año 2007. (Gráfico N° 44).

Menos de la mitad de las empresas pequeñas presenta algún grado de tercerización, ya que el 46,5% utiliza personal externo ya sea contratando personal a honorario, por suministrador de personal o con un sistema de contratista. El 64,6% de las empresas medianas utiliza personal externo, mientras en las empresas grandes la proporción asciende a 79,7%.

Cabe destacar que los trabajadores externos (personal a honorario, por suministrador de personal o por empresas contratistas) equivalen al 43,0% de los trabajadores contratados en la industria. Es decir, existe un trabajador externo por cada dos contratados directamente por las empresas industriales, según lo indica la muestra.

En las empresas pequeñas los trabajadores externos equivalen al 20,4% de los contratados, mientras que en las medianas representan al 19,9%. En las empresas grandes los trabajadores externos son el equivalente a casi la mitad de los trabajadores contratados por empresas industriales, alcanzando el 46,2%.

La utilización de personal se mantuvo estable desde el 43,5% de 2006 (como porcentaje del total de trabajadores contratados en la industria) a 43,0% en el año 2007. En las empresas medianas y grandes se observó una pequeña reducción en los niveles de tercerización respecto a los niveles registrados a fines de 2006. (Gráfico N° 45).

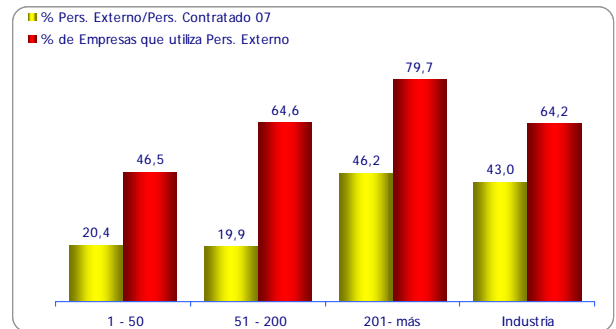
La mayor proporción de empresas que utilizan personal externo se encuentra en el

sector químico, con el 78,2%, mientras que la mayor proporción de trabajadores externos, en relación al número de contratados, se encuentra en el sector de celulosa y papel, donde alcanza el 68,3%. El sector textil es el que menos utiliza personal externo, ya que sólo 57,6% de las empresas hace uso de esta modalidad, y los trabajadores subcontratados representan el 4,8% en relación al total de trabajadores contratados por las empresas. La industria de productos metálicos tiene también un bajo nivel de subcontratación, ya que los trabajadores externos representan sólo el 10,4% de los trabajadores contratados por las empresas. (Gráfico N° 46).

El sistema de empresas contratistas aporta el 78,4% del personal externo total que labora en la industria. Los suministradores de personal aportan el 17,8%, mientras que el personal a honorarios representa el 3,8%. (Gráfico N° 47).

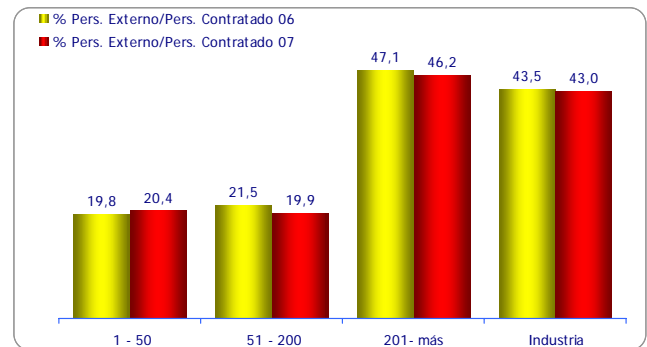
El personal provisto por empresas contratistas va en gran medida a labores de producción (22,0% del total de trabajadores de empresas contratistas), servicios de aseo (13,9), mantenimiento de equipos y maquinarias (13,7%), distribución (7,4%), vigilancia y seguridad (7,0%), servicios de alimentación (5,6%), almacenamiento y bodegaje (2,4%), jardines (0,6%), informática (0,5%) y contabilidad (0,1%). El resto representa el 26,9%. (Gráfico N° 48).

**Gráfico N° 44**  
Uso de Personal Externo en la Industria  
% de trabajadores\* y de Empresas sobre la muestra total

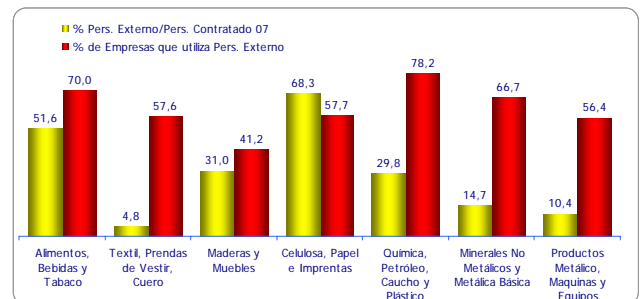


(\*) Sobre el total de trabajadores permanentes de las empresas de la encuesta

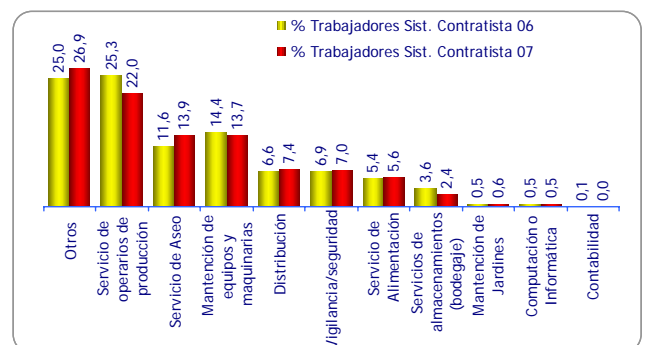
**Gráfico N° 45**  
Uso de Personal Externo en la Industria  
% de trabajadores\* sobre la muestra total en cada año



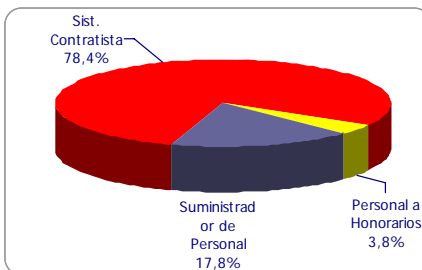
**Gráfico N° 46**  
Uso de Personal Externo en la Industria  
% de trabajadores\* sobre la muestra total en cada año



**Gráfico N° 48**  
Personal por Sistema de Contratistas  
% de participación de cada área en el total de trabajadores contratados por Sistema de Contratistas



**Gráfico N° 47**  
Personal Externo  
% de participación por tipo de Subcontrato





### III. Principales Conclusiones.

**I.** Las remuneraciones promedio de la Industria registraron en diciembre de 2007 una caída real de -2,6% en relación a diciembre de 2006.

Los trabajadores del sector químico, petróleo y caucho son los que acceden a las mejores remuneraciones, ya que en promedio obtienen ingresos por \$833.225. En contraste los trabajadores del sector alimentos, bebidas y tabaco acceden en promedio a ingresos por \$479.345.

El grupo de trabajadores que posee una mayor remuneración son los administrativos, con ingresos por \$983.737. Con niveles muy similares, le siguen los trabajadores del área de ventas con una remuneración promedio de \$926.343. Más atrás se ubican los empleados en logística/bodega con ingresos por \$487.133. En último lugar se ubican los trabajadores del área de producción, que representan al 51% del total de empleados, con una remuneración promedio de \$431.353.

**II.** La tasa media real de crecimiento ingreso mínimo ha experimentado un crecimiento de 2,3% anual en los últimos diez años. En promedio éste alcanza a \$200.701 en la industria.

**III.** El 47,7% de los trabajadores negocia colectivamente en la industria, mientras el 52,3% no participa en algún proceso de negociación colectiva. En el 57,3% de las empresas industriales hay algún tipo de negociación colectiva. En el caso de las empresas grandes, este número alcanza el 86,1%, mientras que en las empresas medianas y pequeñas alcanza al 65,9% y 15,5%, respectivamente.

Muchas negociaciones colectivas se centraron en asegurar reajustes periódicos a las remuneraciones por inflación. En el 91,1% de las negociaciones se acordó un reajuste periódico en función del IPC.

El 4,6% de las negociaciones colectivas terminó en huelga según lo informado por la encuesta a diciembre de 2007. El porcentaje de trabajadores involucrados en una huelga alcanza al 2,8% del total de trabajadores que negocian colectivamente.

El reajuste único conseguido al término de la negociación se mantiene en torno al 3% real, similar al obtenido en años anteriores.

El bono promedio de término de conflicto alcanzó los \$304.092 por trabajador.

**IV.** El 20,3% de las empresas del sector industrial posee un sistema de indemnización a todo evento. Al desagregar las empresas por dotación de personal encontramos que sólo el 1,4% de las empresas consideradas pequeñas tiene este beneficio, mientras el 18,3% de las empresas medianas lo posee. El 39,2% de las empresas grandes posee un sistema de indemnización a todo evento.

**V.** El 85,8% de las empresas industriales entrega algún tipo de gratificación o aguinaldo.

El principal aguinaldo que entrega la mayoría de las empresas es el de Fiestas Patrias (81,5% de las empresas). El segundo lugar lo ocupa el Bono por Navidad que es entregado (79,3%). Los bonos por escolaridad y vacaciones son entregados por el 56,5% y el 46,6% de las empresas respectivamente.

**VI.** El 65,2% de los trabajadores de la industria recibe algún tipo de capacitación. El monto promedio invertido por trabajador en capacitación es de \$129.002 al año.

**VII.** El 69,1% de las empresas del sector industrial utiliza algún sistema de remuneraciones variables para incentivar a sus trabajadores.

Por su parte, el 46,9% de los trabajadores de la industria tiene remuneraciones variables en algún grado. En las empresas medianas y grandes el porcentaje de trabajadores con remuneraciones asociadas a productividad es cercano al 50%, mientras en las empresas pequeñas sólo el 23,8% de los trabajadores recibe algún tipo de remuneración variable.

**VIII.** El retiro de personal representó el 22,9% del total de trabajadores activos a diciembre de 2007 (sin considerar el retiro por vencimiento del plazo). De los trabajadores que abandonan la empresa con contrato permanente, el 40,2% renuncia voluntariamente. Otra causa importante para explicar el retiro de personal durante el 2007 fue el despedido por "necesidades de la empresa", ya que el 31,8% de los trabajadores que abandonó la empresa lo hizo por esta causa. Cabe señalar que las empresas destinaron en promedio 5,6% del total de su planilla anual al pago de indemnizaciones por despido.

**IX.** El 38,1% de los trabajadores que se incorpora a la empresa lo hace con contrato permanente, mientras el resto es contratado por un plazo fijo. Sin embargo, un porcentaje de los trabajadores que ingresa a la empresa con un contrato a plazo fijo, se mantiene en ella una vez finalizado el periodo.

Los trabajadores incorporados a las empresas industriales en todo el año 2007, corresponden al 44,2% del total de trabajadores vigentes en diciembre de ese año. El 27,4% corresponde a trabajadores que ingresan con un contrato a plazo fijo y 16,8% corresponde a contratados de manera permanente.

**X.** La encuesta registra un 5,9% de días de ausentismo sobre el total de días trabajados (usando como base un total de 240 días trabajados por empleado).

Las licencias por enfermedades representan más de la mitad del ausentismo en la industria. Le siguen las licencias por pre y post natal (14,5%). Más atrás se ubica el ausentismo injustificado, los permisos, los accidentes de trabajo y otros, que en conjunto representan el 31,5% del ausentismo total.

**XI.** El 64,2% de las empresas consideradas en la muestra utilizó personal externo durante el año 2007. Las empresas consideradas grandes son las que más utilizan personal externo, ya que un 79,7% tercerizó alguna labor el año 2007. El 64,6% de las empresas medianas utiliza personal externo, mientras que sólo el 46,5% de las empresas pequeñas tercerizó alguna labor.

Cabe destacar que los trabajadores externos (personal a honorario, por suministrador de personal o por empresas contratistas) equivalen al 43,5% de los trabajadores contratados en la industria. Es decir, existe un trabajador externo por cada dos contratados directamente por las empresas industriales, según lo indica la muestra.



