



**Negociación Ramal
en Chile: una alternativa
popular y sindical**

**Cartilla
Informativa**

**Alimentos y
Agricultura**



Presentación

Esta cartilla ha sido preparada en el marco del Proyecto Negociación Ramal en Chile: una alternativa popular y sindical, desarrollado en conjunto por Fundación SOL y Fundación Rosa Luxemburgo. Presenta algunos elementos teóricos, antecedentes a nivel comparado, un análisis de la organización de la rama y algunos indicadores comparados para las ramas que integran el proyecto. Parte de este contenido es producto de las clases y talleres realizados junto a dirigentes y dirigentes de las ramas convocadas al proyecto: Alimento y Agricultura, Energía, gas y electricidad, Minería y el Sector Financiero.

1. Teoría de los recursos de poder

Desarrollada fundamentalmente por el sociólogo sueco Walter Korpi (1978), plantea que los cambios en la organización económica son el resultado de cambios en la distribución de distintos *recursos de poder* por parte de la clase trabajadora y la burguesía (el capital).

Este esquema puede resultar útil para pensar en las fortalezas y debilidades de un sindicato, ya sea a nivel de empresa, federación, confederación u otra organización superior. A su vez, cada categoría se puede utilizar para identificar las fortalezas y debilidades de los empleadores o dueños del capital (en este caso el enfoque se centra en lo sindical)¹.

a) Poder estructural: En palabras simples, se trata del poder relacionado con *el lugar ocupado* por las y los trabajadores en los procesos de producción y circulación del capital. Mientras más *estratégico* sea para la acumulación de capital, mayor será el poder estructural del o los sindicatos.

Puede considerarse desde la perspectiva del lugar de trabajo o del mercado. Por ejemplo: Huelga en la fábrica de Ford en Dagenham, Reino Unido.

b) Poder organizacional: Se refiere a la capacidad de *organización y movilización*

¹Esta sección se basa en Durán G. (2022) "Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Im'pacts on workers' power resources and income distribution"

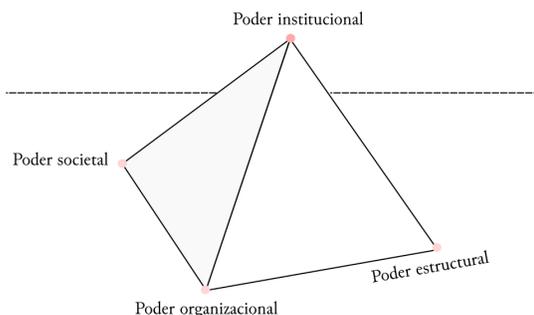
de trabajadoras y trabajadores que tiene un sindicato, tanto desde el punto de vista formal (administración, cuadros permanentes, infraestructura, etc.), como de su capacidad de acción colectiva directa. Se puede ejercer a nivel de firma (1er), sector (2do), a nivel del sistema político (3er) e incluso a nivel supranacional (4to).

c) Poder societal: Se refiere a la capacidad de los sindicatos para **aliarse** con otros *grupos organizados de la sociedad civil* para lograr alcanzar sus objetivos.

Ejemplo: En Uruguay se dejan de convocar los Consejos de Salarios en 1992, en el gobierno del Partido Nacional. Luego, se vuelven a convocar en 2005, con el gobierno del Frente Amplio.

d) Poder institucional: Capacidad de los sindicatos de generar un *entorno institucional favorable a sus intereses*. Por ejemplo: una legislación de negociación ramal.

Figura 1: Pirámide de los recursos de poder



Fragmentación y marginalización de los sindicatos

La situación actual del sindicalismo en Chile y sus dificultades para articular e incrementar sus recursos de poder, se reflejan en una situación de fragmentación y marginalización de los sindicatos.

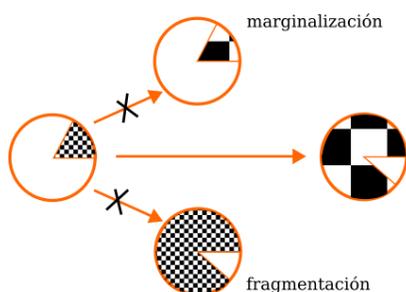
Desde el punto de vista del poder estructural, esto se manifiesta en la dificultad para generar un poder negociador de alto impacto, incluso a nivel de la empresa, considerando la presencia habitual de más de un sindicato incluso en establecimientos de menor tamaño. Cobran aquí relevancia las estrategias corporativas para fragmentar la fuerza de trabajo organizada, como el rol jugado por los llamados *sindicatos amarillos* o los grupos negociadores.

Esto tiene un correlato inmediato en cuanto al poder organizacional de los sindicatos, de pequeño tamaño, con escasa infraestructura, rivalidades internas y la corta duración de las organizaciones.

Institucionalmente, el mantener la negociación colectiva encerrada en la empresa, con mecanismos para evitar la paralización de faenas incluso en un contexto de huelga “legal”, como los servicios mínimos, da cuenta de un bajo o nulo poder institucional.

En términos del poder societal, estos elementos se traducen y refuerzan con la despolitización de la clase trabajadora y la

Figura 2: Desmarginalización y desfragmentación de la NC



Fuente: Elaboración propia en base a Durán (2022).

acción sindical, la baja capacidad de generar coaliciones con otros sectores de la sociedad y de mantener un discurso legítimo frente al conjunto de la población.

En este contexto, es relevante revertir simultáneamente los escenarios de fragmentación y marginalización de la acción sindical. Resolver solo uno de estos problemas no permitiría aumentar suficientemente los recursos de poder de la clase trabajadora. Por ello, se ha de evitar el escenario en el cual se reduce la fragmentación, pero se mantienen altos niveles de marginalización (pocos sindicatos fuertes, pero escasa cobertura de ellos en el total de la clase trabajadora) o, se desmarginaliza la acción sindical, pero con elevados niveles de fragmentación (una alta sindicalización, pero con la existencia de muchos sindicatos).

La lucha por la negociación ramal a nivel nacional representa una oportunidad para avanzar en aumentar los recursos de poder de la clase trabajadora, no obstante, es relevante consi-

derar que no se trata de una fórmula mágica, que pueda resolver por si misma estas dificultades. Por el contrario, para lograr un cambio institucional es necesario movilizar importantes recursos de poder.

2. Experiencia comparada internacional

Para buscar experiencias de negociación colectiva más allá de la empresa y por sector económico no es necesario ir tan lejos, sólo basta con retroceder en el tiempo. En Chile antes de la dictadura cívico-militar se ensayaron algunas alternativas, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la Industria del Cuero y Calzado, la negociación colectiva sectorial de la industria minera o los tarifados de la industria gráfica².

Sin embargo, todo cambió después del Plan Laboral de José Piñera en 1979 y, como sabemos, hoy la negociación colectiva se desarrolla de manera exclusiva a nivel de empresa.

¿Negociación ramal o negociación multinivel?

Se prefiere el término negociación por rama: la rama incluye otros niveles, pero la negociación multinivel no necesariamente incluye a la rama. A continuación se exploran

²Narbona K. (2015a) Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Proyecto Plataformas Territoriales UE-Fundación SOL. y (2015b) Para una Historia del Tiempo Presente: Lo que cambió el Plan Laboral de la Dictadura. Ideas para el Buen Vivir N°6.

algunos puntos críticos de la experiencia internacional, que ha sido estudiada ampliamente y nos ayudan a entender que la Negociación Colectiva Ramal no es algo exótico.

¿Sabías qué?

En Chile actualmente sólo un 13% de las y los trabajadores asalariados negocian colectivamente, a través de 9.000 pequeños sindicatos.

2.1. Los impactos económicos de la negociación colectiva ramal

a) El nivel de la negociación y la cobertura: En 21 de 23 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con información disponible, existe negociación colectiva en más de un nivel: empresa, rama o nacional, *siendo Chile y Japón los únicos países en los que se limita exclusivamente a un único nivel*. En estos 21 países donde existe la posibilidad de negociar al nivel de rama de actividad económica, se registran altos niveles de cobertura que superan el 60%³.

Es decir, mientras más amplio el nivel, mayor es la cobertura de trabajadores y trabajadoras que se verán beneficiadas por un acuerdo colectivo, llegando incluso a segmentos menos organizados y precarios.

³Durán, G. y M. Kremerman (2024). Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada al 2024. Estudios Fundación SOL.

b) El nivel de la negociación y la distribución de ingresos: Existe una relación causal entre negociación colectiva y distribución de ingreso: mientras más alto es el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que negocia colectivamente, menor es la desigualdad del país.

Para hablar de distribución de ingresos, es necesario referirnos al nivel en el que se da la negociación colectiva. Es decir, si la negociación colectiva se mantiene sólo a nivel de empresa, no se van a lograr las altas coberturas que permitan las mejores distributivas en el mediano y largo plazo⁴.

La evidencia comparada muestra que *los modelos de relaciones laborales con presencia de negociaciones sectoriales son compatibles con altos niveles de productividad laboral, elevadas tasas de ocupación y bajos niveles de desigualdad en la distribución de ingresos*⁵.

c) Negociación por rama y por empresa no son excluyentes: Al observar el panorama internacional se reafirma que la negociación colectiva ramal no elimina otros niveles de negociación, sino que establece mínimos. De hecho, la misma OCDE (2019) reconoce que los sistemas de negociación colectiva coordinados tienen como resultado mayor empleo, mejor integración de grupos vulnerables y menor des-

⁴Esta sección se basa en Durán G. (2022) "Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution"

⁵Durán G. (2015). Negociación Colectiva por Sector Económico: Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado. Ideas para el Buen Vivir N° 4.

igualdad salarial, a diferencia de los sistemas totalmente descentralizados.

2.2. ¿Cómo funciona la negociación ramal en otras partes del mundo?

Los modelos son complejos, por lo que a continuación solo se destacan algunas características particulares.

Argentina: En el caso argentino se negocia a nivel de actividad, cuyos acuerdos establecen una especie de paraguas. Los salarios se negocian anualmente y después se va bajando a otros niveles más específicos dentro del sector. En el nivel de empresa hay gran presencia sindical, lo que permite negociar constantemente. La tasa de sindicalización en Argentina se acerca al 30 % y la negociación colectiva tiene una cobertura que supera el 40 %⁶

Brasil: Se rige bajo el principio de unicidad sindical, esto quiere decir que en una ciudad no se puede tener más de un sindicato por categoría de trabajo, lo que demuestra la importancia de la territorialidad. Por ejemplo, en el sector bancario cada ciudad tiene un sindicato que representa a todas las y los trabajadores del rubro, luego está la Federación que organiza todos los sindicatos del estado, que a su vez se organiza en la confederación nacional. Las Federaciones eligen a dos representantes para

conformar cada dos años el Comando Nacional, que va a ir a negociar con delegados de la patronal.

A diferencia de otros países, en Brasil existe un cobro asociado a la extensión de los beneficios hacia los no sindicalizados a través de un porcentaje del salario ajustado como fruto de la negociación. El porcentaje se determina a través de una asamblea.

Se estima que el número de sindicatos en Brasil (considerando todos los sectores) supera los 14.000. El caso brasileño muestra una solución estratégica a los altos niveles de fragmentación que presentan.

Uruguay: Los Consejos de Salarios es la instancia de negociación colectiva por rama: un espacio tripartito con representantes de sindicatos, empleadores y del gobierno. En Uruguay tienen 24 grupos “madre” (sectores económicos) que se dividen en subgrupos y capítulos, y las negociaciones de los convenios sectoriales operan en “rondas”, que generalmente tienen lugar cada dos años.

La organización sindical uruguaya es de tradición unitaria: el PIT-CNT es la “central” única del país, que da luces de un principio básico: la transferencia de poder hacia quienes no tienen, demostrando la inclusividad que tienen por objetivo. Más del 95 % de las y los trabajadores uruguayos están cubiertos por un acuerdo colectivo, mayoritariamente a través de sindicatos de sector.

⁶OIT (2017) Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? ISSUE BRIEF No.1

Alemania: A diferencia del modelo uruguayo, en Alemania existe el principio de autonomía de la negociación colectiva, que implica excluir al Estado en gran medida de la regulación de las relaciones laborales.

El caso alemán cuenta con menos del 20 % de las y los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, tiene 8 grandes sindicatos sectoriales que desarrollan la mayor parte de la negociación colectiva, enmarcados en la organización “paraguas”: la DGB. Es reconocida su gran capacidad de reacción en una clave solidaria para manifestar exitosas huelgas de advertencia y de 24 horas en sectores organizados y de tradición sindical.

2.3. ¿Cómo interpretar el panorama comparado?

Los modelos de relaciones laborales de cada país obedecen a un contexto propio: por ejemplo, en Chile seguimos viendo las consecuencias del Plan Laboral. Sería impensado que los modelos de otros países se puedan copiar y pegar en Chile esperando que los resultados sean similares.

Las conclusiones que se han expuesto aquí abren una oportunidad para repensar el modelo chileno, sin embargo, también se presenta una serie de desafíos, como el fortalecimiento de la estructura sindical, la recuperación del contenido político e histórico del sindicato, la huelga como herramienta para equilibrar la correlación de fuerzas y, desde luego, la negociación colec-

tiva por sector de la economía. Las propuestas desde el mundo del trabajo reconocen que la forma en la que se desarrolle la negociación colectiva por rama no puede ser estática, más bien, se debe ir actualizando en la medida en que se fortalezcan los sindicatos en Chile (CS-TEBA – Fundación SOL, 2024).

3. Composición y evolución del sector

El sector alimentario, en su sentido amplio, abarca todas las empresas que participan en la producción, procesamiento, conservación y distribución de bienes comestibles, incluidas las bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Desde esta perspectiva, puede decirse que sus actividades atraviesan desde la producción primaria hasta los servicios⁷.

1. Agricultura y producción primaria

- Agricultura: cultivo de plantas y cría de animales para la producción de alimentos básicos, como cereales, frutas, verduras, carnes y lácteos.
- Pesca y acuicultura: captura de peces y otros productos del mar, además de la cría de especies acuáticas.

2. Procesamiento de Alimentos y bebidas

⁷Parte de esta sección se basa en el informe de Brega, Durán, Narbona, Páez y Sáez (2014). “Industrias de elaboración de Alimentos y bebidas, retail y sector financiero. Características económicas, del empleo y de la situación sindical por sector”. Informe-consultoría para Centro de Estudios de la Mujer y Universidad Diego Portales.

- Procesamiento de alimentos: transformación de materias primas en productos comestibles mediante técnicas como la conservación, fermentación, envasado y cocción.
- Producción de bebidas: elaboración de bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores) y no alcohólicas (jugos, refrescos, aguas embotelladas).

3. Distribución y logística

- Transporte: movimiento de productos alimentarios desde los lugares de producción hasta los puntos de consumo.
- Almacenamiento: conservación de productos en condiciones adecuadas.

En un sentido más restringido, este sector se clasifica dentro de la industria manufacturera, específicamente bajo la categoría de Alimentos, Bebidas y Tabaco. Esto excluye los alimentos frescos producidos directamente a través de la agricultura y la ganadería. El procesamiento de alimentos se divide en tres subgrupos⁸:

- Procesamiento Primario de Alimentos: conversión de alimentos crudos en productos básicos, como moler trigo en harina o convertir leche en queso.
- Procesamiento Secundario de Alimentos: transformación de ingredientes en productos comestibles, como convertir trigo en pan.

- Procesamiento Terciario de Alimentos: producción comercial de alimentos listos para consumir, como pizza congelada o comidas instantáneas.

A finales del siglo XX, el sector alimentario chileno experimentó transformaciones significativas que moldearon su estructura y funcionamiento. Dos tendencias principales destacaron en este período: la transnacionalización de la propiedad de las principales empresas de alimentación y su concentración económica a través de adquisiciones y fusiones.

Este fenómeno fue impulsado por el fomento de la actividad exportadora y por la liberalización del comercio. En los años noventa, Chile firmó numerosos Tratados de Libre Comercio (TLC), eliminando barreras arancelarias y no arancelarias y facilitando el ingreso de capitales extranjeros. Esto atrajo una ola de inversión extranjera directa (IED), transformando el sector alimentario del país. En este contexto, empresas multinacionales establecieron operaciones en Chile, atraídas por políticas de inversión favorables y abundantes bienes naturales.

En 2006, Chile desarrolló el Plan Potencia Alimentaria para posicionar al país como uno de los mayores proveedores globales de alimentos. Actualmente, Chile figura entre los 10 principales proveedores mundiales en 92 categorías de alimentos según el volumen de exportaciones. En 2022, lideró la exportación mundial de productos como cerezas frescas, ciruelas, filetes de salmón frescos

⁸Asociación de Alimentos y Bebidas (AB)

y congelados, y jureles congelados, entre otros⁹

La industria alimentaria ampliada, que incluye la agricultura, es la segunda mayor fuerza exportadora en el país, solo superada por el cobre¹⁰. Para 2022, los productos alimentarios más significativos exportados fueron frutas frescas (31%), salmones y truchas (24%) y alimentos procesados (21%), seguidos por vinos (9%), carnes y lácteos (8%) y otros (7%)¹¹. Los principales destinos fueron Estados Unidos (25%), China (15%), Japón (10%) y Brasil (6%)¹².

Considerando el mercado interno, si bien hay marcas y empresas de origen local, el mercado está dominado por las multinacionales de la alimentación.

En el mercado interno, aunque existen marcas y empresas de origen local, el mercado está dominado por multinacionales de la alimentación. En el subsector de bebidas, esto es especialmente evidente con empresas como Coca-Cola. Al explorar la trayectoria de las empresas de alimentos y bebidas, se nota un constante proceso de adquisición y venta de compañías locales por empresas multinacionales con mayores recursos financieros, lo que ha impulsado una mayor diversificación de sus operaciones comerciales.

⁹ProChile, Liderazgo exportador Chile 2022, Santiago, ProChile, agosto de 2023.

¹⁰Banco Central de Chile.

¹¹Chilealimentos AG

¹²Idem.

La Asociación de Alimentos y Bebidas (AB) agrupa a más de 25 empresas de la industria desde 2014, destacándose grandes marcas internacionales como Watts, Unilever, Agrosuper, Arcor, CCU, Embonor, Evercrisp, Redbull, Ideal, PF, Nestlé, y otras antes nacionales, como Iansa. Otra entidad gremial, formada hace más de 80 años, es Chilealimentos AG, que hoy incluye empresas de alimentos elaborados como Frutos del Maipo, Sufrut, Cambiaso y Kellogg's.

En el ranking de empresas Merco Chile del año 2023, varias empresas del sector alimentario se encuentran entre las 50 empresas con mayor reputación¹³. Destacan Nestlé en el quinto lugar, Coca Cola en el octavo, CCU en el duodécimo, Viña Concha y Toro en el decimosexto, Soprole en el vigésimo tercero, Colún en el vigésimo quinto, Carozzi en el vigésimo octavo, Unilever en el cuadragésimo y Tres Montes Luchetti en el cuadragésimo noveno.

4. Organización del trabajo

La industria alimentaria es diversa, y buena parte de la industria está compuesta por empresas de menor tamaño que funcionan como proveedoras de las empresas mayores. En esta parte, sin embargo, la atención estará puesta en las empresas que dominan el mercado. El modelo de holding o grupo empresarial es una estructura operativa comúnmente adoptada por las multinacionales del sector alimentario. Bajo este esquema,

¹³Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa)

distintas entidades empresariales, conocidas como “razones sociales” en Chile, se utilizan para segregación de la producción de diferentes tipos de productos, actuando como centros de costos o centros de producción independientes.

Estas razones sociales están legalmente registradas como sociedades de inversión, vinculadas patrimonialmente con la empresa matriz en el extranjero y con una filial encargada de las operaciones locales. Cada centro de producción opera geográficamente deslocalizado y bajo una misma razón social.

Estructura de producción: cada centro de costos funciona como una unidad productiva autónoma. Los complejos productivos de mayor envergadura albergan múltiples plantas, mientras que las unidades más pequeñas consisten en plantas individuales dentro de estos complejos.

Etapas productivas: las multinacionales del sector alimentario suelen seguir estas etapas en sus procesos de producción:

1. Recepción de materia prima en la Bodega Logística Central
2. Análisis general en laboratorio
3. Recepción en la Bodega de Planta
4. Mezcla de ingredientes (cocina)
5. Moldeadoras
6. Envasado

7. Recepción en la Bodega de Productos Terminados

8. Envío al Centro de Distribución

La materia prima es suministrada por proveedores externos y llega primero a una bodega logística central, donde se somete a análisis en laboratorio. Una vez aprobada, se envía a las bodegas de planta para su procesamiento en diversas líneas de producción. Los ingredientes se mezclan en grandes recipientes, conocidos como “ollas” o “conchales”, pasan por máquinas moldeadoras, se enfrían y envasan antes de ser trasladados a la bodega de productos terminados y, finalmente, al centro de distribución.

Subcontratación: las actividades auxiliares, como el servicio de comedor, mantenimiento, limpieza y seguridad, suelen ser gestionadas por contratistas externos, aunque algunas tareas de mantenimiento se han internalizado como parte de las habilidades del equipo de planta.

Estructuras Jerárquicas Las multinacionales del sector alimentario poseen dos estructuras de mando diferenciadas:

1. Alta Estructura Jerárquica: incluye cargos con atribuciones generales para las distintas unidades de producción, tales como:
 - Gerente General (a veces de carácter global)
 - Gerente de Administración y Finanzas

- Gerente de Asuntos Legales y Corporativos
- Gerente de Operaciones o Producción
- Gerente Comercial
- Gerente de la División Cadena Logística
- Gerente de Recursos Humanos

2. Estructura Interna de Planta: comprende roles específicos dentro de cada planta, como:

- Jefe de Planta (o logístico)
- Jefe de Turno (o supervisor)
- Encargados de Línea (coordinadores)
- Operarios (incluyendo operadores de máquinas)

Técnicas de optimización: para optimizar los procesos productivos, las grandes empresas del sector han implementado la técnica del Mantenimiento Productivo Total (TPM). Esta metodología se enfoca en la eliminación sistemática de “desperdicios”, con el objetivo de lograr una “eficiencia total” y una “competitividad total” a través de un uso más eficiente de los equipos. Las innovaciones del TPM incluyen la fijación de metas de mantenimiento, la promoción de la resolución relativamente autónoma de problemas, la polifuncionalidad y el llamado a aportar ideas para el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo.

5. Datos sectoriales

A continuación se presenta un conjunto de datos respecto a la relevancia de cada sector en el empleo y el PIB. Se presentan datos de los 4 sectores que participan del proyecto para relevar el análisis comparado.

Es relevante aclarar que la Encuesta Nacional de Empleo publica la clasificación de actividad (CAENES) a 1 dígito, con lo cual no es posible distinguir la industria de alimentos y bebidas con la información más reciente (que se reflej en la tabla en relación al conjunto de la industria manufacturera). No obstante, información disponible con desagregación del clasificador de actividad (CAENES) a 2 dígitos (para agosto de 2021), permite dar cuenta que la división de producción de alimentos industriales representa cerca de un 34 % del conjunto de la industria manufacturera, siendo por lejos la división más relevante, y que la elaboración de bebidas alcohólicas y no alcohólicas representa aproximadamente un 5 %.

Debido a las dificultades de acceso a la información y a las restricciones estadísticas para observar indicadores desagregados a nivel de división dentro de la industria, en esta sección se presentarán los datos agregados para toda la industria manufacturera.

Por tanto, la industria constituye el sector más relevante en términos de empleo, con más de 861 mil puestos de trabajo, que representan

Cuadro 1: Cantidad trabajadoras y trabajadores por rama

Rama	N Total	% Empleo
Alimentos y bebidas		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	571.828	6,10 %
Industrias manufactureras	861.013	9,20 %
Minería		
Explotación de minas y canteras	149.192	1,60 %
Energía, electricidad y gas		
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	37.130	0,40 %
Sector Financiero		
Actividades financieras y de seguros	181.480	1,90 %
Total Muestra	1.800.644	19,30 %

Fuente: Fundación SOL en base a ENE FMA 2024.

un 9,2 % del empleo a nivel nacional en el trimestre febrero-abril de 2024. Se estima que la industria de producción de alimentos abarca más de 280 mil trabajadoras y trabajadores a nivel nacional (2021). Mientras, la producción de bebidas abarcaría casi 44 mil puestos de trabajo a nivel nacional.

El sector energía (suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado) abarcaría más de 37 mil puestos de trabajo a nivel nacional, lo que representaría menos de un 0,5 % del empleo. Se trata del sector con menor cantidad de trabajadores entre los incluidos en el proyecto. El tamaño muestral utilizado actualmente en la Encuesta Nacional de Empleo, dificulta la medición de aspectos clave de la calidad del empleo como el subempleo o la externalización.

La agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, clave en la producción de alimentos (tanto para el consumo interno como para la

Cuadro 2: Ramas de actividad y el PIB

Descripción series	2023 (\$MMM)	% del PIB
Agropecuario-silvícola	8.567	3,0 %
Pesca	1.356	0,5 %
Minería	33.579	11,9 %
Industria manufacturera	25.949	9,2 %
Alimentos, bebidas y tabaco	10.621	3,8 %
Electricidad, gas, agua y gestión de desechos	7.918	2,8 %
Construcción	16.172	5,7 %
Comercio, restaurantes y hoteles	31.435	11,2 %
Transporte	14.741	5,2 %
Comunicaciones y servicios de información	7.058	2,5 %
Servicios financieros y empresariales	35.523	12,6 %
Servicios de vivienda e inmobiliarios	23.227	8,2 %
Servicios personales	35.687	12,7 %
Administración pública	12.744	4,5 %
PIB precios corrientes	281.870	100,0 %

Fuente: Fundación SOL en base a Cuentas Nacionales 2023 - Banco Central de Chile. En miles de millones de pesos (\$MMM).

exportación), representa un 6,10 % del empleo a nivel nacional, con más de 571 mil puestos de trabajo.

El sector financiero, en la rama de actividades financieras y de seguros, abarca más de 181 mil trabajadores, representando un 1,9 % del total del empleo nacional. Como se verá más adelante, en algunos casos se incluyen las actividades empresariales en este sector.

La minería, en la rama de explotación de minas y canteras, abarca un total de 149 mil trabajadoras y trabajadores a nivel país, representando un 1,6 % del total de personas ocupadas.

Al analizar la incidencia de estas ramas de actividad sobre el Producto Interno Bruto

se adquiere mayor perspectiva respecto a su relevancia en términos de la producción de valor. Es relevante tener en cuenta que la clasificación utilizada por el Banco Central en el Sistema de Cuentas Nacionales, a partir de las cuales se calcula el PIB, no coincide necesariamente con la clasificación sectorial de la Encuesta Nacional de Empleo (CAENES), por lo cual pueden abarcar actividades distintas en cada caso.

Los servicios financieros y empresariales constituyen la rama con mayor incidencia en el PIB, superando el 12,6%. La Minería es la segunda rama de actividad que más aporta al producto, considerando datos de 2023, explica un 11,9% del producto total. Ambas se mantienen muy por sobre las ramas de producción de alimentos y energía.

El conjunto de la industria manufacturera abarca un 9,2% del producto, mientras, la producción de alimentos, bebidas y tabaco abarca el 3,8% del PIB. La producción agropecuaria y silvícola, explica un 3% del PIB total, muy de cerca le sigue electricidad, gas, agua y gestión de desechos con un 2,8% del producto interno bruto.

Como se puede observar, aunque estas ramas no son las más masivas en términos de empleo, abarcando un 19,2% del total; contribuyen a explicar un porcentaje relevante, alcanzando un 34,1% del Producto Interno Bruto (PIB). Es decir, las ramas incluidas en el proyecto permiten explicar más de un tercio

del valor agregado en la economía chilena durante el año 2023.

Es relevante considerar además los encadenamientos productivos existentes entre estas distintas ramas, en términos por ejemplo, de la relación entre minería y energía o, la relación de las ramas de alimentos y bebidas, minería y energía con las actividades de transporte y almacenamiento; y la relación de las actividades financieras con todas las ramas de actividad, en un contexto de economía altamente financiarizada.