



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial
Seminario de Grado

**ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA
EMPRESA PRIVADA DE LA COMUNA DE VALDIVIA. ESTUDIO APLICADO
A LOS SECTORES ECONÓMICOS: INDUSTRIA; CONSTRUCCIÓN;
TRANSPORTES ALMACENAMIENTOS Y COMUNICACIONES;
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y BIENES INMUEBLES; Y
SERVICIOS COMUNALES SOCIALES Y PERSONALES.**

Tesina presentada como requisito para
optar al Grado de Licenciado en
Administración.

Profesores Responsables : Mónica Raddatz T.
Horacio Sanhueza B.
Osvaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante : Enrique López Rivera.

**MARCELA ALEJANDRA OJEDA RUIZ
CECILIA FERNANDA PÉREZ ARANCIBIA
CÉSAR ANDRÉS SOLÍS NAVARRO
RUDY EDUARDO URIBE DIEZ**

VALDIVIA – CHILE
2005

ÍNDICE DE MATERIAS

	Páginas
RESUMEN	
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	4
2.1 Impacto de los cambios del entorno en el ámbito laboral	4
2.2 Relaciones Laborales	4
2.3 Actores que intervienen en las relaciones laborales	5
2.4 Modernización de las relaciones laborales	6
3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	9
3.1 Antecedentes Generales de la Empresa Privada en la Provincia de Valdivia	9
3.2 Características de la Investigación	9
3.3 Determinación del Campo de Estudio	10
3.4 Determinación de la Muestra	10
3.5 Determinación de la Muestra Según Estratos	11
3.6 Instrumentos Aplicados	12
3.7 Explicación de las Dimensiones del Instrumento	13
3.8 Aplicación del Instrumento	15
3.9 Procedimientos Estadísticos	15
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADO	16
4.1 ESTRUCTURA GENERAL DE LA EMPRESA PRIVADA EN LA PROVINCIA DE VALDIVIA.	16

4.1.1	ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LA EMPRESA PRIVADA.	16
4.2	ESTRUCTURA DE LA EMPRESA PRIVADA EN LA COMUNA DE VALDIVIA.	18
4.2.1	ANÁLISIS DE LA EMPRESA PRIVADA EN LA COMUNA DE VALDIVIA, SEGÚN:	19
4.2.1.1	Trabajadores de la Empresa	19
4.2.1.2	Suministro de Trabajadores, Externalización de Actividades y Trabajo de Temporada.	25
4.2.1.3	Higiene y Seguridad Laboral, Condiciones Sanitarias y Ambiente Físico en la Empresa.	26
4.2.1.4	Sindicatos, Relaciones Laborales, Conflicto en la Empresa y Negociación Colectiva.	28
4.2.1.5	Capacitación Laboral.	32
4.2.1.6	Normativa Legal y Empresarial.	34
4.2.1.7	Gestión Empresarial y del Recurso Humano.	35
4.2.1.8	Remuneraciones y Otros Incentivos al Trabajo.	36
5.	CONCLUSIONES	40
6.	BIBLIOGRAFÍA	44
7.	ANEXOS	46
	Anexo 1 Determinación del tamaño de la muestra	
	Anexo 2 Índices de la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (C.I.I.U.) revisión 2	
	Anexo 3 Cuestionario aplicado a empresarios y trabajadores	
	Anexo 4 Cuadros resúmenes	

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Empresas Privadas: Número, Tanto por uno y Tamaño de la Muestra, según Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 y 9. Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 1
Cuadro 2	Empresas Privadas, Seleccionadas de una Muestra Aleatoria, Distribuidas Por Sexo Y Número De Trabajadores (En Tramos), ello de Acuerdo al personal Contratado y Sin Importar El Tipo de contrato que posea y según Sectores Económicos* 3,5,7,8 y 9 Comuna de Valdivia - Diciembre 2005	Anexo 4
Cuadro 3	Número y Porcentaje de Trabajadores separados por Sexo, correspondientes a las Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, de los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 4	Número y Porcentaje de Trabajadores distribuidos por Niveles Educativos pertenecientes a las Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 5	Número y Porcentaje de Trabajadores distribuidos por Tipos de Contratos, pertenecientes a las Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, de los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 6	Número y Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por el número de Horas Diarias que se trabaja en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 7	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas el número de Días de la Semana en que se trabaja y descansa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4

Cuadro 8	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria correspondiente a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por su condición de Subcontratación (o no) de Actividades. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 9	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por los Medios de Prevención de Riesgos que existen en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 10 A	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Empleadores con respecto al funcionamiento de los Medios e Instrumentos de Higiene y Seguridad existentes en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 10 B	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Trabajadores con respecto al funcionamiento de los Medios e Instrumentos de Higiene y Seguridad existentes en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 11	Número y Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la existencia (o no) de Sindicatos. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 12	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por su condición de haber Negociado o no Colectivamente durante el período 2003-2005. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 13 A	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 y 9. Distribuidas según la percepción de los empleadores respecto del ambiente de relaciones laborales (Clima Organizacional) en la empresa .Comuna de Valdivia - Diciembre de 2005	Anexo 4
Cuadro 13 B	Empresas privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 y 9. Distribuidas según la percepción de los trabajadores respecto del ambiente de relaciones laborales (Clima Organizacional) en la empresa .Comuna de Valdivia - Diciembre de 2005	Anexo 4

Cuadro 14	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según el Comportamiento de sus Trabajadores Ante Problemas con la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 15	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas para realizar (o no) Estudios para Detectar Necesidades de Capacitación. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 16 A	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Empleadores sobre la Situación Actual de la Capacitación en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 16 B	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Trabajadores sobre la Situación Actual de la Capacitación en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 17 A	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Empleadores en relación al Conocimiento de la Empresa referido a la Normativa Legal que Regula las Relaciones Laborales. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 17 B	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Trabajadores en relación al Conocimiento de la Empresa referido a la Normativa Legal que Regula las Relaciones Laborales. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 18	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según el Estilo de Gestión Predominante en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4

Cuadro 19.	Número y Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según Tramos de Salarios Mínimos Remunerados en el Mes de Agosto del 2005. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 20.	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por Tipos de Incentivos que se otorgan en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 21 A.	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la percepción de los Empleadores con relación a la Calidad de los Incentivos que otorga la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4
Cuadro 21 B.	Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la percepción de los Trabajadores con relación a la Calidad de los Incentivos que otorga la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	Anexo 4

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Página
Gráfico 1.	Porcentaje de Empresas Privadas pertenecientes a la Provincia de Valdivia, distribuidas según Comunas. Diciembre 2005.	16
Gráfico 2.	Porcentaje de Empresas Privadas pertenecientes a la Provincia de Valdivia, según Sector Económico. Diciembre 2005.	17
Gráfico 3.	Porcentaje de Empresas Privadas según Sector Económico correspondiente a la Comuna de Valdivia. Diciembre 2005.	18
Gráfico 4.	Porcentaje de Empresas Privadas, seleccionadas de una muestra aleatoria correspondientes a Los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8, y 9. Distribuidas por número De Trabajadores (En Tramos), Ello de acuerdo al personal contratado y sin Importar el tipo de contrato que posea. Comuna De Valdivia - Diciembre 2005	19
Gráfico 5.	Porcentaje de Trabajadores separados por Sexo, correspondientes a las Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, de los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	20
Gráfico 6.	Porcentaje de Trabajadores distribuidos por Niveles Educativos pertenecientes a las Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	21
Gráfico 7.	Porcentaje de Trabajadores distribuidos por Tipos de Contratos, pertenecientes a las Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, de los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	22
Gráfico 8.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por el número de Horas Diarias que se trabaja en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	23
Gráfico 9.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas el número de Días de la Semana en que se trabaja. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	24

Gráfico 10.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria correspondiente a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por su condición de Subcontratación (o no) de Actividades. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	25
Gráfico 11.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por los Medios de Prevención de Riesgos que existen en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	26
Gráfico 12 A.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Empleadores con respecto al funcionamiento de los Medios e Instrumentos de Higiene y Seguridad existentes en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	27
Gráfico 12 B.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Trabajadores con respecto al funcionamiento de los Medios e Instrumentos de Higiene y Seguridad existentes en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	27
Gráfico 13.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la existencia (o no) de Sindicatos. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	28
Gráfico 14 .	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por su condición de haber Negociado o no Colectivamente durante el período 2003-2005. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	29
Gráfico 15 A.	Porcentaje de Empresas Privadas, Seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según la percepción de los empleadores respecto del Ambiente de Relaciones Laborales en la empresa Comuna De Valdivia – Diciembre 2005.	30
Gráfico 15 B.	Porcentaje de Empresas Privadas, Seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según la percepción de los trabajadores respecto del Ambiente de Relaciones Laborales en la empresa Comuna De Valdivia – Diciembre 2005.	30

Gráfico 16.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según el Comportamiento de sus Trabajadores Ante Problemas con la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	31
Gráfico 17.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas para realizar (o no) Estudios para Detectar Necesidades de Capacitación. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	32
Gráfico 18 A.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Empleadores sobre la Situación Actual de la Capacitación en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	33
Gráfico 18 B.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Trabajadores sobre la Situación Actual de la Capacitación en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	33
Gráfico 19 A.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Empleadores en relación al Conocimiento de la Empresa referido a la Normativa Legal que Regula las Relaciones Laborales. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	34
Gráfico 19 B.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la opinión de los Trabajadores en relación al Conocimiento de la Empresa referido a la Normativa Legal que Regula las Relaciones Laborales. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	34
Gráfico 20 .	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según el Estilo de Gestión Predominante en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	35

Gráfico 21.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas según Tramos de Salarios Mínimos Remunerados en el Mes de Agosto del 2005. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	36
Gráfico 22.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por Tipos de Incentivos que se otorgan en la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	37
Gráfico 23A.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la percepción de los Empleadores con relación a la Calidad de los Incentivos que otorga la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	38
Gráfico 23B.	Porcentaje de Empresas Privadas seleccionadas de una muestra aleatoria, correspondientes a los Sectores Económicos* 3, 5, 7, 8 Y 9. Distribuidas por la percepción de los Trabajadores con relación a la Calidad de los Incentivos que otorga la Empresa. Comuna de Valdivia – Diciembre 2005.	38

* Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales

RESUMEN

La Universidad Austral de Chile y en especial, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas se ha comprometido en realizar la segunda fase del proyecto de investigación titulado “La Empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnóstico Estructural, Laboral y Económico”. El presente proyecto se orienta al estudio de las relaciones laborales, y nace como una forma de satisfacer la necesidad de una base de datos actualizada que sirva para llevar a efecto una mejor planificación y organización del trabajo que realiza el Consejo Tripartito Regional de Usuarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.

Dicho estudio exploratorio y descriptivo, tiene por objetivo: analizar y diagnosticar las relaciones laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia, específicamente en los sectores económicos Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales, Sociales y Personales.

Para desarrollar este proyecto se ha recurrido a la ayuda de un grupo de estudiantes de la asignatura Métodos de Investigación en Ciencias Empresariales, los que han basado sus conclusiones en los resultados arrojados por una encuesta, aplicada como instrumento de medida, durante el segundo semestre del año 2005, el cual consta de 12 dimensiones.

Finalmente, este proyecto proporciona información actualizada a los distintos organismos públicos y privados para los cuáles ésta sirve de base en la toma de decisiones dentro del ámbito de las relaciones laborales y en el marco de la actual situación que enfrenta la Provincia como nueva región.

1. INTRODUCCIÓN

Debido al cambiante entorno y dada la importancia que posee el sistema empresarial privado dentro del desarrollo económico y social de la Comuna de Valdivia, es necesario que las empresas que componen dicho sistema, sean gestionadas de manera eficaz y eficiente en todo lo que respecta al proceso administrativo, para ello es fundamental contar con información fidedigna, oportuna y veraz de todo ámbito implícito en dicho proceso y en especial de las relaciones laborales.

Frente a estos hechos, el presente estudio surge ante la necesidad de contar con una base de datos reciente que contenga información sobre el actual estado de las Relaciones Laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia y que ayude al trabajo que realiza el Consejo Tripartito regional de Usuarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia. Éste constituye la segunda parte de un macroproyecto que está llevando a cabo la Universidad Austral de Chile y en especial, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, estudio que lleva por nombre “La Empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnóstico Estructural, Laboral y Económico”, proyecto iniciado el año 2004.

La importancia del presente estudio, en esta segunda etapa, radica en el papel que juegan los trabajadores como recurso productivo y cómo, la buena o mala relación con sus empleadores, influye en la productividad de la empresa. La idea es que, la información recolectada sirva para una toma de decisiones más efectiva y comprometida con el proceso administrativo en los temas concernientes a las Relaciones Laborales. Esto, tomando en cuenta el momento actual, donde la Provincia de Valdivia se vislumbra como nueva región.

En este contexto, el presente estudio se ha denominado “Análisis y Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Empresa Privada de la Comuna de Valdivia, estudio aplicado a los Sectores Económicos: Industria; Construcción; Transportes Almacенamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales”, y con él se pretende conocer, diagnosticar y analizar el estado actual de las relaciones laborales en las empresas privadas de la

Comuna de Valdivia específicamente en los sectores económicos antes mencionados. Para esto es necesario obtener información, y por ello este estudio se ha dividido en dimensiones de distintos aspectos concernientes a relaciones laborales, tales como Trabajadores de la Empresa y Jornada de Trabajo; Suministro de Trabajadores, Externalización de Actividades y Trabajo de Temporada; Higiene y Seguridad Laboral, Condiciones Sanitarias y Ambiente Físico de la Empresa; Sindicatos, Conflicto en la Empresa y Negociación Colectiva; Capacitación laboral; Normativa Legal y Empresarial; Gestión Empresarial y del Recurso Humano y Remuneraciones e Incentivos al Trabajo.

Luego, este trabajo está orientado a dar respuesta a una interrogante que forma parte de un problema contingente y vital, la cual es:

¿Cuáles son las características que presentan las Relaciones Laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia en los Sectores Económicos: Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales?

Para dar respuesta a esta interrogante se han propuesto los siguientes objetivos:

Objetivo General:

➤ Conocer, analizar y evaluar las Relaciones Laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia correspondiente a los sectores económicos Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales.

Objetivos Específicos:

➤ Diagnosticar el estado actual de los distintos aspectos concernientes a relaciones laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia de los sectores económicos Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales.

➤ Determinar las características que presentan las relaciones laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia pertenecientes a los sectores económicos

Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales.

➤ Determinar las principales diferencias y semejanzas entre trabajadores y empleadores respecto a como se realizan las relaciones laborales en la empresa privada de la Comuna de Valdivia pertenecientes a los sectores económicos Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales.

➤ Analizar y emitir conclusiones con el fin de colaborar con las instituciones que pueden contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales y, con ello, al de las empresas.

La investigación contó con el apoyo de la Municipalidad de la Comuna de Valdivia, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, la Dirección Nacional del Trabajo, Consejo Provincial de la Dirección del Trabajo de Valdivia y de la Gobernación de la Provincia de Valdivia; lo que permitió facilitar y hacer factibles las actividades en terreno. El período de aplicación del formulario fue de dos meses del segundo semestre del año 2005 (Octubre y Noviembre).

En cuanto a la estructura del presente estudio ésta está compuesta por los siguientes capítulos: a) Marco de referencia del estudio, en este ítem se centra la investigación, es decir, se analiza de una manera global como han influido los cambios del entorno en la empresa y como se vincula ello a las Relaciones Laborales, luego se menciona el pensamiento de diversos autores sobre el tema, señalando su importancia. b) Material y metodología de análisis, en este capítulo se describen los procedimientos estadísticos y metodología utilizadas durante la investigación. c) Presentación y discusión de resultados, este apartado está constituido por la descripción, interpretación y resumen de los datos obtenidos. Y finalmente, d) Conclusiones, obtenidas luego del análisis de los datos relevantes y diagnóstico de la actual situación de la empresa privada en la Comuna de Valdivia.

Cabe destacar que esta investigación no cuenta con hipótesis ni conjeturas debido a su carácter descriptivo y exploratorio.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

2.1. Impacto de los cambios del entorno en el ámbito laboral

Las economías globalizadas con mercados dinámicos, cambiantes, suponen empresas de rápida adaptación y oportuna respuesta a las demandas del mercado. Es decir, empresas modernas, que se caracterizan por una constante innovación y perfeccionamiento de su gestión, apuntando a: un manejo más transparente y amplio de la información; al logro de un buen nivel de calificación de los trabajadores, mediante la definición, desarrollo e implementación de políticas, estrategias y programas de mejoramiento continuo del personal; a una permanente innovación de sus procesos productivos; al desarrollo de mejores condiciones de trabajo y a un mayor bienestar de los trabajadores; a la definición de sistemas de decisiones compartidas y de comunicación efectiva, sobre la base del diálogo permanente y la confianza mutua (Solís 2000).

En definitiva, todas las transformaciones producto de la globalización precisan una nueva organización de los recursos humanos, basada en la colaboración, la confianza y las buenas relaciones laborales (Ministerio del trabajo 2003); más aún cuando la tendencia a nivel mundial es enfocar al factor humano como el elemento central en la estrategia de la productividad (Mertens 1994; Chiavenato 2002). Pues, éste puede ser la diferencia entre una organización viable y una no-viable. Pero para que este factor productivo sea importante en el proceso productivo, se necesita que exista un clima de cooperación entre empleados y empleadores. Cuando esto se produce, el rendimiento colectivo es aumentado debido al efecto de la sinergia positiva, por lo tanto para que una empresa sea viable en el tiempo, deben existir relaciones laborales cooperativas entre trabajadores y empresarios (Pérez 1994).

2.2 Relaciones Laborales

Para Mc Farland (1968), las relaciones laborales son las relaciones de la empresa con los empleados, donde la comunicación se establece a través del mecanismo de estira y afloja

del proceso del contrato. Una visión más actualizada plantea que las relaciones laborales son esencialmente relaciones sociales originadas, desarrolladas y vividas en el contexto de una situación de trabajo y más específicamente, de trabajo asalariado (Herrera 1993). Así, la Dirección del Trabajo actualmente define las relaciones laborales como acuerdos de funcionamiento entre todos los miembros de la organización, basado principalmente en el respeto a los derechos de cada uno y en adecuadas formas de organización y gestión que estimulen la creatividad, la participación y el compromiso de todos; de esta manera, las relaciones laborales envuelven, entre muchas otras dimensiones, temas como, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial (Solís 2000; Espinosa 1995).

Una dimensión de las relaciones laborales es su cristalización en una normativa laboral, es decir, el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores. Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga legitimidad social, es decir, una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder (Espinosa 1995). Sin embargo, las relaciones laborales constituyen un hecho social, con características propias y proyecciones más allá del ámbito puramente legal o normativo, abarcando o involucrando a la cultura y los valores de los actores, ámbito que supera el restringido campo de los derechos y deberes establecidos en la ley laboral (Baltera et al. 2004).

2.3 Actores que intervienen en las relaciones laborales

Según Dunlop (1958), las relaciones laborales se desarrollan en un sistema denominado Sistema de Relaciones Industriales, dentro del cuál los actores, representantes de los

trabajadores (Organizaciones Sindicales), representantes de los empresarios y representantes del Estado, a través de la formulación de ciertas reglas y normativas definen cuales son los roles de cada uno y la interacción entre éstos. Sin embargo, un sistema como éste requiere que las distintas ideologías que presentan dichos actores sean lo suficientemente compatibles y consistentes para identificar un conjunto de ideas comunes que permita una interacción adecuada entre cada actor, de manera que el sistema en su conjunto se pueda ver beneficiado.

Dentro de las relaciones laborales existen tres actores sociales: los trabajadores, el estado y los empresarios, que representan diferentes puntos de vista respecto a la calidad de las relaciones laborales. De esta manera, desde el punto de vista de los trabajadores, la mejora de la calidad en las relaciones laborales estaría vinculada a aquellos factores que redundan en un aumento sostenido de su bienestar. La postura que tienen los empresarios con respecto a la calidad de las relaciones laborales está vinculada estrechamente a la necesidad de ser competitivo, tanto en el mercado nacional como en el internacional, lo que exige niveles de productividad altos y con un crecimiento semejante o superior al de las empresas competidoras. Desde la perspectiva del estado, la calidad de las relaciones laborales estaría más vinculada a los aspectos distributivos, esto es, a la reducción de la pobreza y la desigualdad social, que se presentan como requisitos básicos para alcanzar la estabilidad y reducir así, el riesgo país (Infante y Vega-Centeno 1999).

2.4 Modernización de las relaciones laborales

Chile ingresó al siglo XXI con un sistema de relaciones laborales que no se ha modernizado al mismo ritmo que otras dimensiones de la economía y la sociedad, por ello, no está a la altura de los desafíos que se le imponen a nuestro país en la era de la globalización y de la sociedad del conocimiento (Espinosa 2000).

Los desafíos que enfrentamos tanto en el ámbito económico y de inserción en los mercados internacionales, como en el de sus instituciones políticas, requieren que contemos con un sistema de relaciones laborales moderno, profundamente democrático,

dinámico y estable (Pereira 1999). Respecto a este punto, el gobierno se comprometió firmemente con una modernización del mundo laboral que incentivara la creación de empleo, beneficiara a los trabajadores, erradicara toda forma de discriminación, promoviera el pleno respeto y el diálogo entre las partes sociales y fortaleciera la competitividad de nuestra economía. Para el logro de estos propósitos, constataba la necesidad de una modernización de la legislación laboral (Ministerio del Trabajo 2003). En el contexto de una concepción moderna de empresa, integradora y participativa y de relaciones laborales también modernas con contenidos de acuerdo y cooperación, la existencia y desarrollo de la organización sindical, es considerada una real fortaleza no sólo de los trabajadores (Solís 2000). Así, uno de los aspectos fundamentales de esta Reforma lo constituyen las normas para el fortalecimiento de la sindicalización y la ampliación de las alternativas de negociación colectiva en condiciones de equilibrio las que han facilitado el avance hacia un mejoramiento de las relaciones laborales en el país (Ministerio del Trabajo 2003). Sin embargo, los antecedentes acerca de las organizaciones sindicales, de los que dispone la Dirección del Trabajo, señalan un deterioro progresivo en la sindicalización a partir del segundo año de la década de los 90. Las causas son diversas y van desde la disminución del plantel estable de trabajadores y la incorporación de nuevas modalidades de empleo o nuevas formas de relación laboral: subcontratación, externalización, suministro de trabajadores, trabajo a domicilio, trabajo a tiempo parcial, entre otras, hasta motivaciones, necesidades y percepciones diversas de los trabajadores respecto del sindicato y sus personales intereses y formas de relacionarse con la empresa (Solís 2000). Además el elemento dinamizador por excelencia de un sistema de relaciones laborales, la negociación colectiva, se encuentra debilitado y limitado a un cumplimiento jurídico formal en la mayoría de las empresas en las que se llega a negociar y totalmente ausente de un número creciente de empresas. La negociación colectiva no está cumpliendo un rol articulador y de creación de nuevas formas de relación y de adaptación a los nuevos desafíos y realidades que enfrenta el desarrollo productivo, quizás porque la utilización de la negociación colectiva como instrumento dinamizador, requiere como base el desarrollo de confianza entre los actores, el equilibrio de poder y la apertura a un sistema

de negociación articulada, que admite y requiere la negociación empresa, pero que también acepta y valora la negociación por ramas o sectores, y frente a estos temas se muestran actitudes de intransigencias por parte de los actores que intervienen en las relaciones laborales (Pereira 1999).

En general, los autores citados, coinciden en que toda organización productiva frente a los cambios del entorno y a la presión del mercado por una mayor eficiencia requiere, para mantener una relación exitosa con el entorno y poder subsistir en él, de un verdadero acuerdo de funcionamiento entre todos sus miembros, especialmente entre trabajadores y empresarios, cuya base sea el respeto efectivo de los derechos de cada uno; para lo cual se necesita una modernización tanto de las relaciones laborales, como del ámbito laboral. Respecto a este punto, no se conocen estudios recientes a las relaciones laborales en la Comuna de Valdivia por esto, el presente estudio pretende recoger datos sobre Externalización de actividades, Sindicatos, Negociación Colectiva, el Conflicto en la Empresa, Capacitación Laboral, Higiene y Seguridad Laboral, Normativa Legal y Empresarial, entre otros datos que permitan profundizar sobre las relaciones laborales en las empresas privadas en estudio.

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

3.1 Antecedentes Generales de la Empresa Privada en la Provincia de Valdivia

La provincia de Valdivia pertenece a la Décima Región de Los Lagos junto con las Provincias de Osorno, Llanquihue, Chiloé y Palena. Está integrada por doce comunas, las cuales son: Panguipulli, Lanco, Mariquina, Máfil, Valdivia, Corral, Los Lagos, Paillaco, Futrono, La Unión, Lago Ranco y Río Bueno.

La Provincia de Valdivia registra un total de 27.096 empresas privadas, las cuales se encuentran distribuidas por Sector Económico y Comuna a la cual pertenecen. Información que se encuentra más detallada en el Gráfico 1.

La Comuna de Valdivia, registra un total de 5.735 empresas privadas distribuidas entre los diez sectores económicos correspondientes al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U) de todas las Actividades Económicas de las Naciones Unidas. En este caso, el estudio se centra en los sectores 3 (Industria Manufacturera), 5 (Construcción), 7 (Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones), 8 (Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles) y 9 (Servicios Comunes, Sociales y Personales); entre estos cinco sectores se concentran 2.016 unidades empresariales privadas representando un 35% del total comunal.

Según CENSO del año 2002, la comuna de Valdivia tiene una población de 140.559 habitantes, de los cuales un 92,5% corresponde a población urbana y un 7,5% a rural.

3.2 Características de la Investigación

El tipo de investigación, en sus aspectos básicos es *Exploratoria*, ya que no se han realizado estudios anteriores. Además, debido a la caracterización y relación entre las variables tuvo alcances *Descriptivos* y *Correlacionales*.

El Diseño es *No Experimental* y *Transversal*, debido a que las variables se observaron en su estado natural, sin manipulación de éstas en el análisis y por tratarse de un estudio efectuado en un momento único de tiempo.

3.3 Determinación del Campo de Estudio

La población en estudio estaba compuesta por todas las empresas privadas que se encontraban enroladas en el Registro General de Patentes del año 2004, que fue proporcionado por la Ilustre Municipalidad de la Comuna de Valdivia. Es decir, aquellas empresas privadas que no tenían patente municipal no fueron consideradas. De este modo, el total de empresas privadas de las comunas de la Provincia de Valdivia que constituyeron la población considerada para el estudio fue de 27.096, donde 5.735 corresponde a la Comuna de Valdivia.

3.4 Determinación de la Muestra

Para la determinación de la muestra se consideró como marco muestral el total de empresas privadas enroladas en los Registros Generales de Patentes de todas las municipalidades; no se consideró al sector silvoagropecuario, por motivos de tardanza en la obtención de la información y de falta de tiempo para realizar el trabajo en terreno.

En este caso, contabilizando los diez sectores económicos, el total de empresas privadas de la Provincia de Valdivia consideradas fue de 10.146, correspondiendo 4.771 a la Comuna de Valdivia. Sin embargo, el presente estudio considera un total de 2.016 empresas, correspondientes a los sectores económicos Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales Sociales y Personales como marco muestral.

La determinación de la muestra se realizó sobre la base de un *Muestreo Aleatorio Simple con ubicación de Estratos y con Afijación Proporcional para la distribución de la muestra entre los estratos, y ello para estimar “la proporción” en una población Infinita con corrección para población Finita.*

La fórmula para determinar el tamaño muestral fue:

$$n_{\infty} = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} p(1-p)}{\varepsilon^2}$$

Donde,

$Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}$: $(1,96)^2$, es el cuadrado del valor de la tabla de la distribución Normal Estándar para una confianza del 95%, en que el error máximo permisible es de $\alpha= 0,05$ bilateral.

P (1-p): σ^2 : 0,5; probabilidad de éxito. Es la varianza.

1 – p : $q = 0,5$; probabilidad de fracaso en la proporción para una muestra lo más conservadora posible.

ϵ^2 : $(0,05)^2$, es el cuadrado del error máximo admisible, en las estimaciones de las proporciones poblacionales.

Aplicando el factor de corrección para poblaciones Finitas se determinó una muestra total para la Provincia de Valdivia de 370 empresas privadas.

$$n = \frac{n_{\infty}}{1 + \frac{n_{\infty}}{N}}$$

Donde,

n : Tamaño definitivo de la muestra.

N : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.146 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.

3.5 Determinación de la Muestra Según Estratos

Se procedió a estratificar la muestra, con afijación proporcional, de acuerdo a la pertenencia de las empresas privadas a los distintos estratos, los cuales estaban constituido por las doce comunas de la Provincia de Valdivia y por las diez grandes divisiones en las que se clasifican las unidades económicas de acuerdo al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U.) de las Naciones Unidas. Este clasificador

permite la comparación internacional de las estadísticas nacionales, distribuyendo los datos económicos según categorías de actividades con tecnología e insumos de producción análogas. En las cuentas nacionales de Chile se usa la C.I.I.U. Revisión 2, elaborada por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas (1968) y publicada en la Serie M, N° 4, Rev. 2. Este Clasificador se puede encontrar en el Anexo 2.

El tamaño de la muestra para la Comuna de Valdivia fue de 175 empresas privadas, distribuidas en los diez Sectores Económicos, de las cuales 75 pertenecen a los sectores en estudio (3, 5, 7, 8 y 9). Datos que se pueden apreciar de mejor forma en el anexo 1, cuadro 1.

Por último, cabe destacar que para seleccionar a las empresas privadas de cada sector económico, se diseñó una base de datos que contenía el total de éstas, enroladas en el Registro General de Patentes, ordenadas por sector económico al que pertenecían. De esta manera, la elección de las empresas privadas dentro de cada estrato se realizó aleatoriamente, de modo que todas éstas tuvieran la misma posibilidad de ser encuestadas.

3.6 Instrumentos Aplicados

Para la realización de este estudio se utilizó como fuente primaria de obtención de datos el cuestionario que se detalla en el anexo 3.

El cuestionario era el mismo tanto para empresarios y trabajadores y consta de las siguientes características:

1. Instrumento que fue elaborado básicamente con dos tipos de preguntas: *preguntas cerradas* (en las cuales, se señalan la posibilidad de responder marcando una o más alternativas, según la opinión del encuestado) y *preguntas abiertas* (en las cuales, se solicitaba sus respuestas u opiniones acerca de temas específicos).
2. Las preguntas que contenía el cuestionario estaban dirigidas a los empresarios y a los trabajadores, y su finalidad era identificar que características presentaban las Relaciones Laborales en las empresas privadas de la Comuna de Valdivia.

3. Contení un total de 102 preguntas las cuales se encontraban agrupadas en 17 dimensiones.
4. Las dimensiones utilizadas en este instrumento son: identificación de la empresa, localización, la empresa, trabajadores de la empresa, suministro de trabajadores, externalización de actividades, trabajo de temporada, jornada de trabajo y tiempo de descanso, higiene y seguridad laboral, condiciones sanitarias y ambiente físico en la empresa, sindicatos y relaciones laborales, el conflicto en la empresa, capacitación laboral, normativa legal y empresarial, gestión empresarial y del recurso humano, y remuneraciones y otros incentivos al trabajo.

3.7 Explicación de las Dimensiones del Instrumento

Identificación y localización de la empresa: Este apartado cumple con el objetivo de ubicar a la empresa en la correspondiente rama de actividad económica, fijar su posición geográfica y conocer algunas de las principales características que configuran el sistema empresarial, todo lo cual, reviste importancia para el estudio de las relaciones laborales.

Antecedentes de la empresa: El conocimiento de algunas generalidades que caracterizan a las empresas, cumple con el objetivo de recabar datos que tipifican al sistema empresarial privado de las respectivas comunas, con lo cual, se facilitará el posterior trabajo de análisis y comprensión del actual estado de las relaciones laborales que presenta el sistema.

Trabajadores de la empresa: El objetivo de este segmento es conocer algunos datos básicos de la fuerza ocupada en las empresas de la muestra, antecedentes que serán de importancia para vincularlos con las materias propias del estudio de relaciones laborales.

Suministro de trabajadores, externalización de actividades y trabajo de temporada: Los datos asociados a estas dimensiones cumplen con el objetivo de establecer si existe la presencia de estas nuevas figuras de relación laboral en el sistema empresarial de la provincia y sus comunas.

Jornada de trabajo, tiempo de descanso, higiene y seguridad laboral, ambiente físico y condiciones sanitarias: Este ítem tiene como objetivo precisar si el estado actual de cumplimiento de estas normas, junto con dar satisfacción al ordenamiento legal, se presenta como una componente de motivación en el trabajo.

Sindicatos y relaciones laborales: El objetivo de esta dimensión es conocer la estructura, funcionamiento y articulación de fines y propósitos corporativos entre capital y trabajo, fundamentados en las relaciones sindicatos-empresas.

El conflicto en la empresa: Este apartado pretende investigar causas, tratamiento, consecuencias y comportamiento de las partes involucradas en el conflicto en la búsqueda de solución de las diferencias generadoras de las discrepancias.

Negociación colectiva: El objetivo de esta dimensión es indagar acerca del funcionamiento de este sistema normativo y analizar el suceso de la negociación en empresas de la Provincia de Valdivia, en términos de logros y dificultades.

Capacitación laboral: El propósito de este ítem es conocer el grado de interés mostrado por empresarios y trabajadores entorno a la capacitación en el trabajo y precisar esta situación en términos de actividades concretas realizadas por las empresas u organizaciones sindicales.

Normativa legal y empresarial: La finalidad de esta dimensión es determinar la contribución de las reglas vigentes al crecimiento o estancamiento de las empresas en particular y del sistema de producción en general.

Gestión empresarial y del recurso humano: El objetivo de este apartado es analizar las características que prevalecen en la administración de las empresas y la importancia que se asigna a la participación del recurso humano en el acontecer de la organización y como fuerza determinante en la definición de la fuerza laboral.

Remuneraciones y otros incentivos al trabajo: El fin de esta dimensión es conocer el nivel de equilibrio existente entre compensaciones intrínsecas o motivadoras y otros tipos de estímulos que no influyen en el comportamiento motivados hacia el trabajo.

3.8 Aplicación de Instrumento

En primera instancia se procedió a elaborar las preguntas del cuestionario, se determinaron los temas a incluir y el orden en que aparecerían en el instrumento, una vez elaborado y luego de ser cuidadosamente revisado, fue entregado a cada empresa de la muestra seleccionada. Como la idea es conocer el punto de vista tanto de los empresarios como de los trabajadores, se entregó el mismo instrumento a ambas partes. El criterio utilizado para la entrega del cuestionario a los trabajadores, los cuales fueron elegidos al azar, fue:

- Empresas con una dotación de hasta 32 trabajadores	1 cuestionario
- Empresas con 33 y hasta 100 trabajadores	2 cuestionarios
- Empresas con más de 100 y hasta 300 trabajadores	3 cuestionarios
- Empresas con más de 300 y hasta 500 trabajadores	7 cuestionarios
- Empresas con más de 500 y hasta 800 trabajadores	14 cuestionarios
- Empresas con 800 y más trabajadores	20 cuestionarios

Luego, estas fueron retiradas y en los casos en que el empleador se negó a responder la empresa se reemplazó por otra de la misma rama de actividad económica.

3.9 Procedimientos Estadísticos

Una vez recolectados los cuestionarios, se traspasaron las respuestas a Microsoft Excel; en esta planilla electrónica fueron codificados y tabulados, para luego proceder al análisis de los datos.

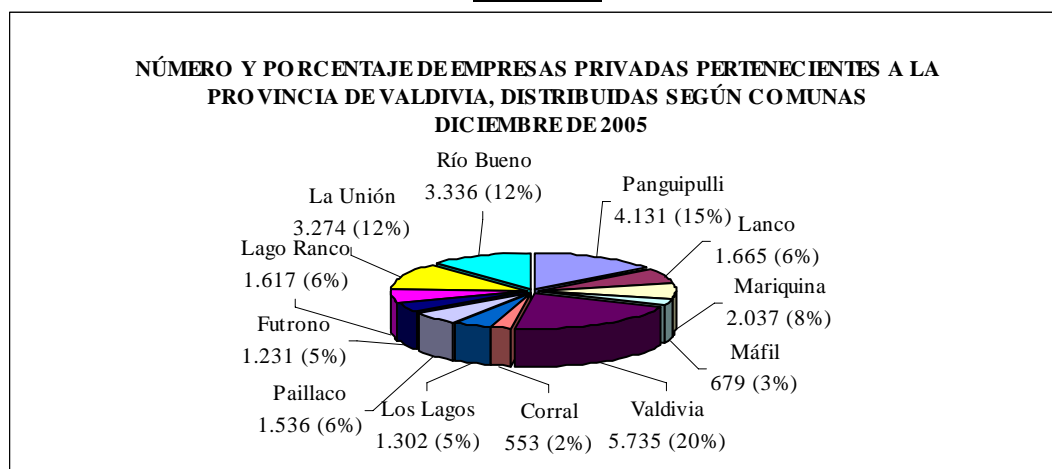
Posteriormente, en el proceso de análisis de los datos se utilizaron principalmente los valores absolutos y porcentuales obtenidos en el proceso de tabulación.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ESTRUCTURA GENERAL DE LA EMPRESA PRIVADA EN LA PROVINCIA DE VALDIVIA.

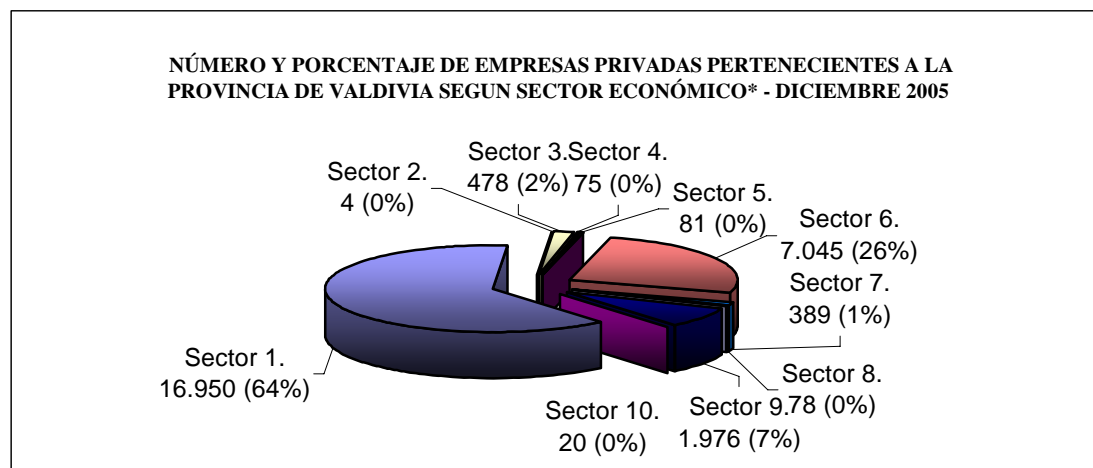
4.1.1. ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LA EMPRESA PRIVADA.

Gráfico 1



Fuente: INE. VI Censo Nacional Agropecuario 1997.
Ilustres Municipalidades de la Provincia de Valdivia. Registro General de Patentes 2004.

El Gráfico 1, muestra en números y porcentajes el total de empresas privadas existentes en la Provincia de Valdivia y distribuidas según las respectivas comunas. Existen un total de 27.096 empresas privadas repartidas en las 12 comunas respectivamente, en donde claramente se puede apreciar que es la comuna de Valdivia la que concentra el mayor número de unidades empresariales correspondiente a 5.735 y representando el 20% del total provincial. En segundo lugar se encuentra la comuna de Panguipulli con un total de 4.131 empresas privadas, representando el 15% del total provincial, seguida de las comunas de Río Bueno y La Unión con 3.336 y 3.274 unidades empresariales respectivamente y ambas alcanzan un 12% de participación en el ámbito provincial. Las comunas de Corral, Máfil, Futrono y Los Lagos son las que concentran un menor número de empresas, siendo la primera la que contiene sólo a 553 unidades y constituyendo un 2% de contribución en el total provincial.

Gráfico 2

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Para una mayor comprensión del gráfico anterior, se identificarán los respectivos sectores económicos:

- Sector 1: Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca.
- Sector 2: Explotación de Minas y Canteras.
- Sector 3: Industria Manufacturera.
- Sector 4: Electricidad, Gas y Agua.
- Sector 5: Construcción.
- Sector 6: Comercio, Hoteles y Restaurantes.
- Sector 7: Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones.
- Sector 8: Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles.
- Sector 9: Servicios Comunales, Sociales y Personales.
- Sector 10: Actividades no Bien Especificadas

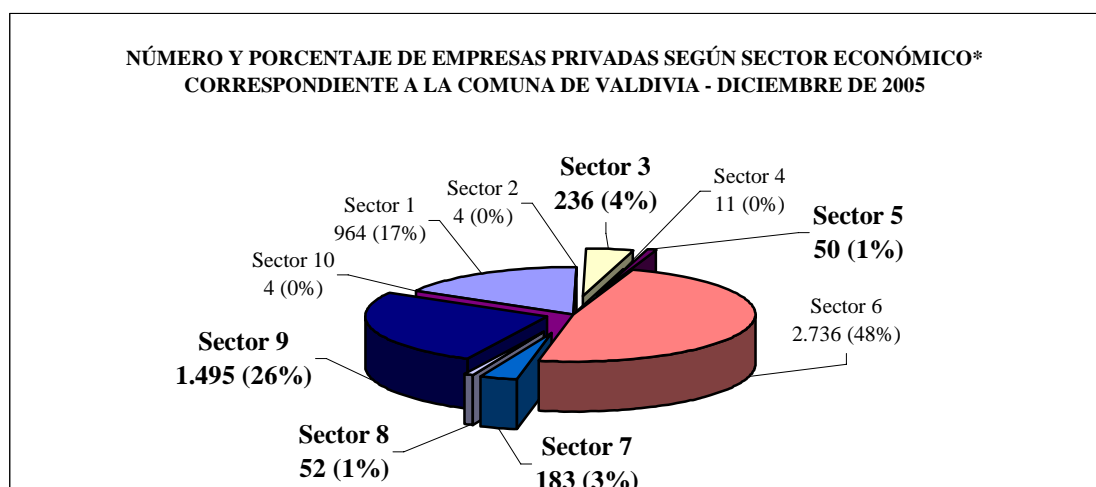
En el gráfico 2 se observa, que en las Comunas de la Provincia de Valdivia prevalece la actividad asociada al sector 1 (Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca), es decir, actividades relacionadas con el área silvoagropecuaria perteneciendo a este sector 16.950 empresas privadas de las 27.096 del total provincial, es decir un 64%. Luego viene el sector Comercio, Hoteles y Restaurantes, el cual lo conforman 7.045 empresas privadas con un 26% de participación. El sector 9 correspondiente a Servicios

Comunales, Sociales y Personales ocupa la tercera posición con 1.976 unidades representando un 7% del total.

El sector relacionado a la Industria Manufacturera posee 478 empresas privadas, participando tan sólo con un 2% a nivel provincial. Por último se encuentran las actividades relacionadas al área de la construcción y a las actividades financieras, concentrando ambas menos de un 2% en la provincia.

4.2. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA PRIVADA EN LA COMUNA DE VALDIVIA.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

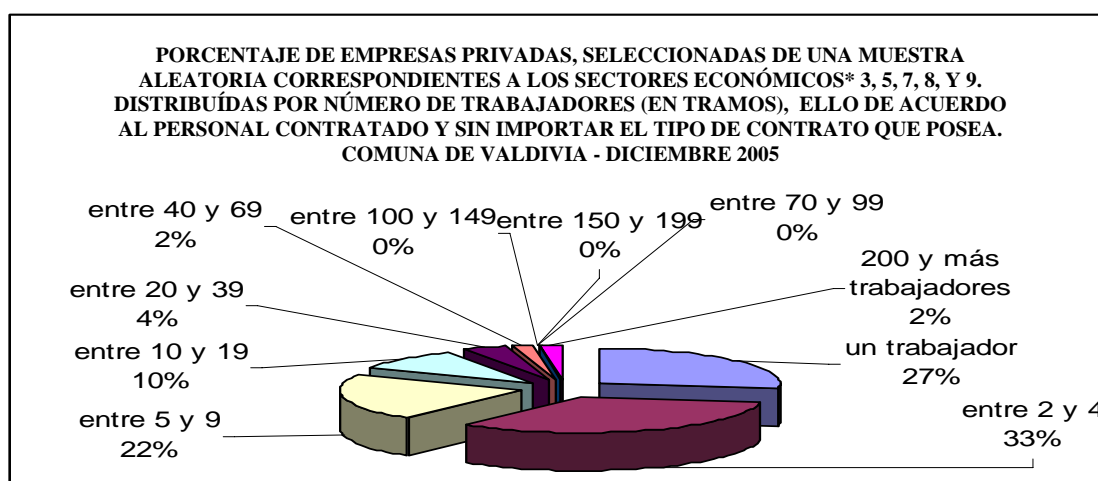
En el gráfico anterior se visualiza que el sector 3 (Industria Manufacturera) está constituido por 236 empresas, ocupando una participación del 4% en la Comuna de Valdivia, el sector 5 (Construcción) y el sector 8 (Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles) tienen una participación de un 1% cada uno y aportan con 102 de las 5.735 empresas privadas repartidas entre los diez sectores económicos correspondientes a la comuna. El sector 7 (Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones) lo conforman 183 unidades con un 3% de participación y el sector 9

(Servicios Comunales, Sociales y Personales) ocupa el segundo nivel de participación con un 26% del total comunal, superado sólo por el sector 6 (Comercio, Hoteles y Restaurantes) el cual lidera la actividad económica con un 48%.

4.2.1. ANÁLISIS DE LA EMPRESA PRIVADA EN LA COMUNA DE VALDIVIA, SEGÚN:

4.2.1.1. Trabajadores de la Empresa

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 4 se puede apreciar que un tercio de las empresas seleccionadas para el estudio, proporciona empleo a un tramo de entre dos y cuatro trabajadores, seguida por aquellas empresas privadas que emplean sólo a un trabajador y que representan un 27%, correspondiendo básicamente al sector servicios, en donde existe la mayor concentración de empresas de estas características. También se encuentran aquellas empresas que tienen entre cinco y nueve trabajadores que constituyen el 22% del total de la muestra. Por consiguiente, de acuerdo al tramo entre 1 y 9 trabajadores, las unidades empresariales se clasifican como microempresas que en este caso representan un 79% del total. Aquellas empresas que proporcionan empleo dentro del tramo de 10 y 19

trabajadores, representan al 10% del total, las que de acuerdo al número de trabajadores se clasifican dentro del tramo de pequeñas empresas. Luego existe un 4% de empresas que suministra empleo al tramo comprendido entre 40 y 69 trabajadores, que en este caso se encuentran dentro de la clasificación de medianas empresas. Por último, existe sólo un 2% de unidades empresariales que tiene una dotación de más de 200 trabajadores, que para el caso de las unidades seleccionadas en la muestra corresponde a una sola empresa correspondiente al sector industria manufacturera y que exactamente posee 530 trabajadores.

Gráfico 5



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

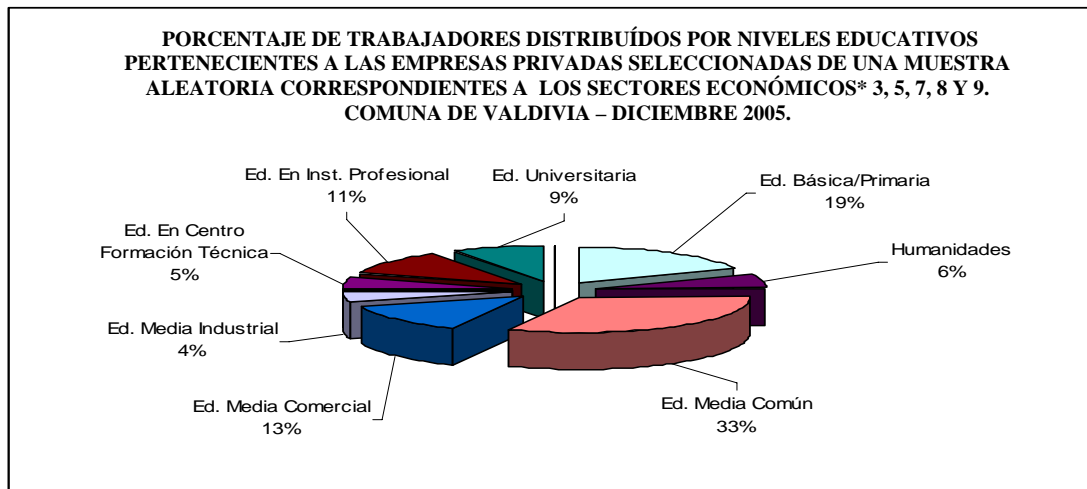
En el gráfico 5 se observa que del total de trabajadores existentes, que corresponde a 304, el 57% de ellos son hombres y el 43% restante son mujeres, existiendo una diferencia de solo 14 puntos porcentuales entre el número de trabajadores de sexo masculino y de sexo femenino.

Hay que mencionar también que en el gráfico 5 no se incluyó una empresa correspondiente al sector industria, la cual posee 530 trabajadores, de los cuales 520 (98%) son hombres y sólo 10 (2%) son mujeres, con el fin de no distorsionar los resultados.

En consecuencia, dentro de las 75 empresas privadas seleccionadas en la muestra correspondientes a los sectores 3, 5, 7, 8 y 9 que corresponden a la Comuna de Valdivia, 74 de ellas, es decir un 99%, emplea a 304 trabajadores que corresponden al 36% del total y una empresa que representa al 1% restante perteneciente al sector 1 (Industria

Manufacturera) emplea a 530 trabajadores, que constituyen el 64% restante del total de la fuerza de trabajo. Información que se encuentra más detallada en el anexo 4, cuadro 3.

Gráfico 6



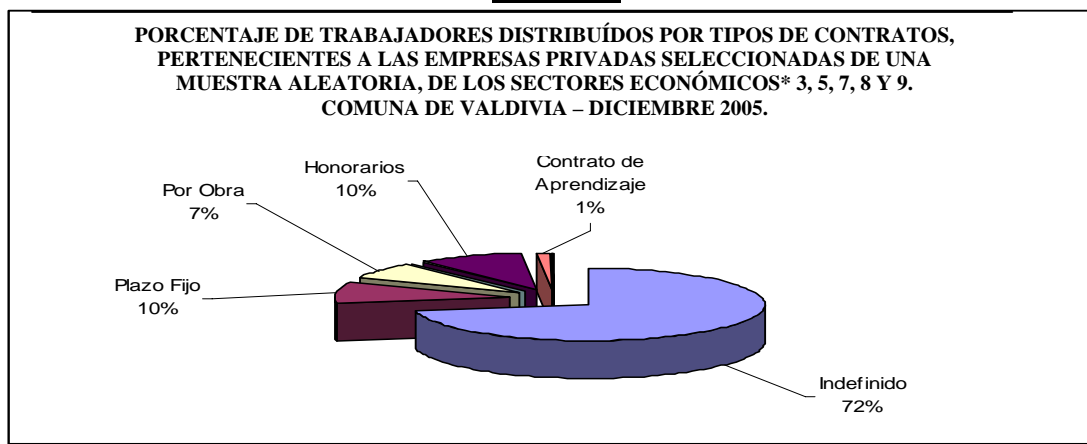
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 6 se visualiza que, respecto al nivel educacional que tienen los trabajadores pertenecientes a las empresas privadas de los sectores económicos en estudio, hay un número muy bajo de educación especializada, esto se ve reflejado principalmente por el 52% que suman aquellos trabajadores que tienen solo educación media común que corresponde al porcentaje más alto con un 33% (98 trabajadores) y educación primaria que corresponde a un 19% (56 trabajadores), seguidos por la educación media comercial con un 13% (41 trabajadores) y la educación en institutos profesionales con un 11% (34 trabajadores), siendo esta última el porcentaje más alto dentro de la educación especializada. Respecto a este tipo de educación existe, además, un 9% de trabajadores que poseen educación universitaria y un 5% con educación en centros de formación técnica. Luego, se observa que la educación correspondiente a humanidades corresponde a un 6% y la media industrial a un 4% del total de trabajadores. Cabe destacar que los demás niveles educacionales (educación pre-básica, sin enseñanza formal, educación especial/diferencial, educación media agrícola, educación media marítima, educación

normalista y educación de postgrado), incluidos en el cuestionario no fueron tomados en cuenta para el diagnóstico, debido a que los trabajadores no presentan estos niveles educativos.

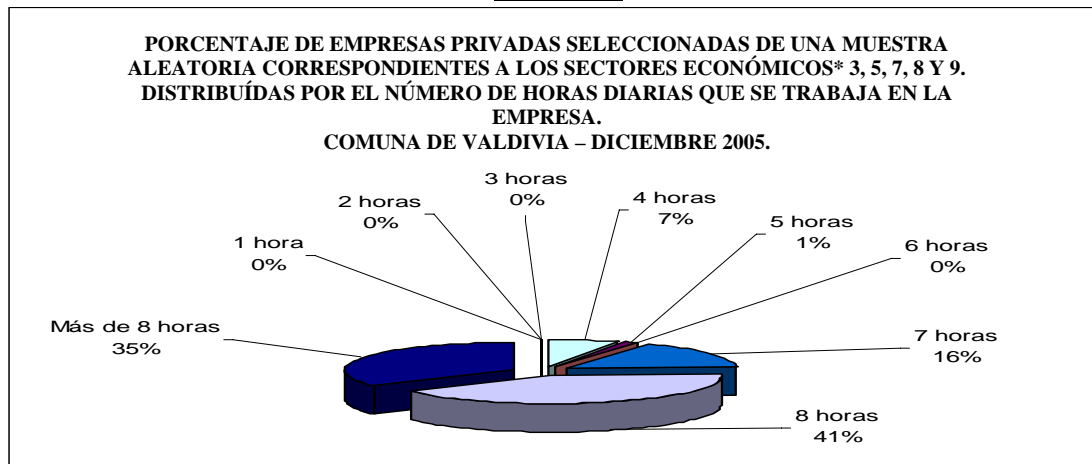
Gráfico 7



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 7, se observa que del total de trabajadores, que pertenecen a las empresas privadas de la Comuna de Valdivia, el 72% posee contrato indefinido. Luego con un menor e igual porcentaje se encuentran los trabajadores que poseen contrato a plazo fijo y los trabajadores que tienen contrato a honorarios; cada tipo de contrato concentra el 10% de los trabajadores lo que equivale a decir que 30 trabajadores poseen contrato a plazo fijo y 30 a honorarios. Con un 7% están los trabajadores que poseen contrato por Obra, que son básicamente los que pertenecen a aquellas empresas del sector 5 (Construcción) y con un porcentaje pequeño están los trabajadores con contrato de aprendizaje alcanzando alrededor del 3%. Cabe destacar que los demás tipos de contratos (trabajadores a domicilio, convenio de palabra, en trámite de escrituración) incluidos en el cuestionario no fueron considerados para el diagnóstico debido a que no existían trabajadores en las empresas estudiadas con este tipo de contratos.

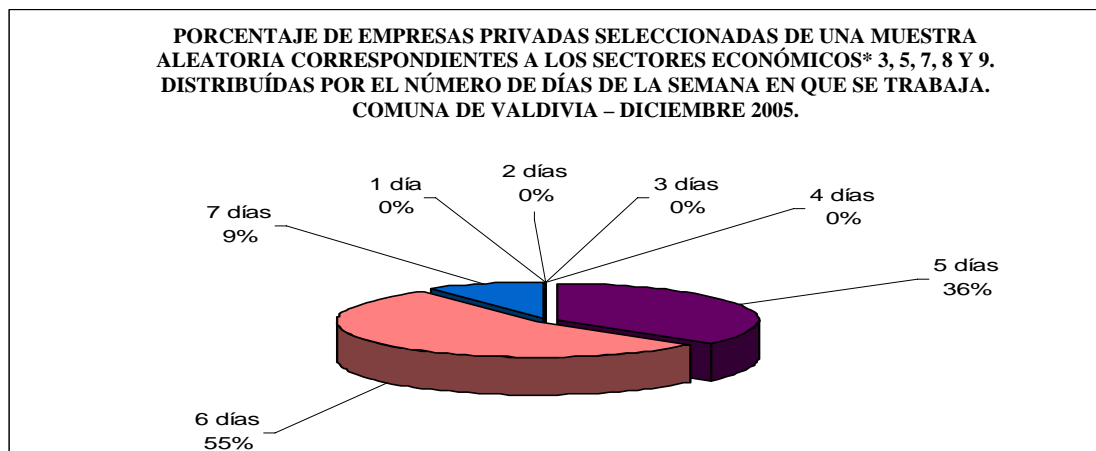
Gráfico 8

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 8 se puede visualizar que el número representativo de horas diarias de trabajo es de ocho, constituyendo un 41% del total. Pero también existe una amplia porción de 35% en donde se dice que se trabaja más de ocho horas al día, seguido por un 16% de las empresas que trabajan siete horas diarias. Con relación al 7% que representan cuatro horas al día, básicamente corresponde al sector servicios en donde generalmente se trabaja media jornada al día. Por último cabe mencionar que las empresas de la comuna no trabajan entre una o tres horas al día, todas laboran desde cuatro a más de ocho horas diarias. Información que se encuentra respaldada en el cuadro 6 del anexo 4.

Gráfico 9



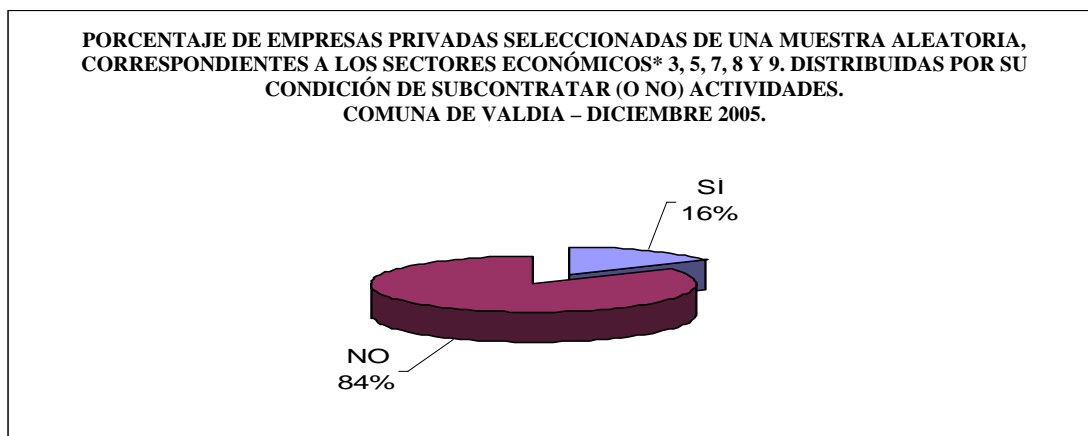
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Si se analiza el número de días de la semana que trabajan las empresas privadas, es posible observar desde el gráfico 9 que el 55% de las unidades empresariales trabajan seis días a la semana, seguido por el 36% que representa a cinco días, y por un 7% que trabajan siete días semanales.

4.2.1.2. Suministro de Trabajadores, Externalización de actividades y Trabajo de Temporada.

Gráfico 10



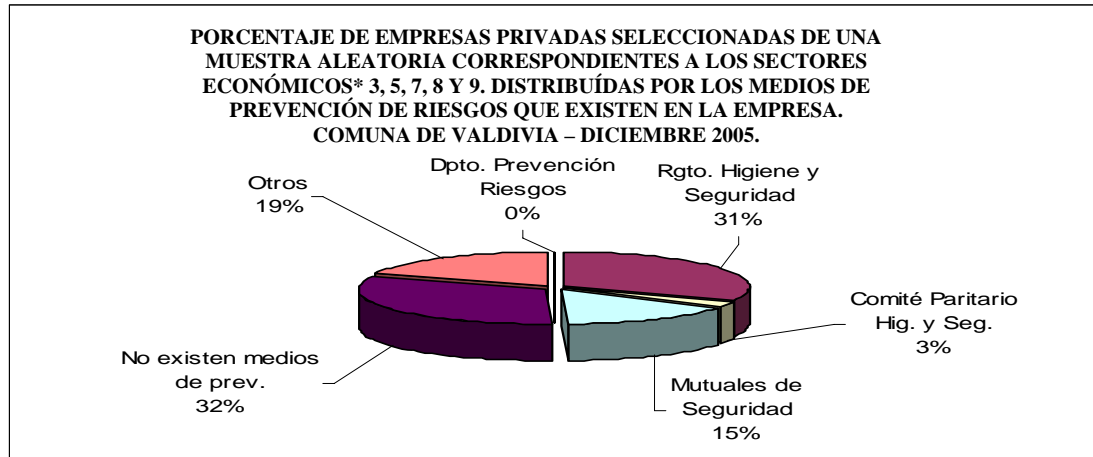
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

El gráfico 10, indica que un 84% de las empresas privadas de la Comuna de Valdivia no realiza el mecanismo de subcontratación de sus actividades, mientras que un 16% sí lleva a efecto dicho mecanismo, en donde el cuadro 8 del anexo 4 indica que es el sector 3 (Industria Manufacturera) junto con el sector 8 (Establecimientos Financieros) los que básicamente ejecutan la subcontratación. En el sector 7 (Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones) 1 de cada 7 empresas, es decir un 14% efectúa la subcontratación. Mientras que el sector 9 (Servicios Comunitarios) lo realiza en un 12% de las 55 empresas muestreadas.

4.2.1.3 Higiene y Seguridad Laboral, Condiciones Sanitarias y Ambiente Físico en la Empresa.

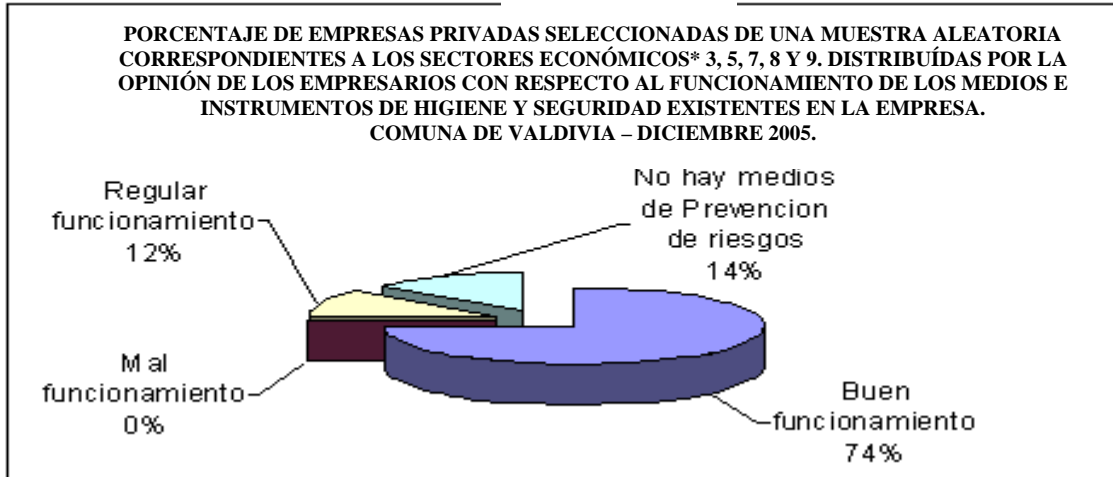
Gráfico 11



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Referente a los medios de prevención de riesgos, se puede decir que un alto volumen de empresas no los posee, básicamente estas empresas están concentradas en el sector servicios, en donde debido a la actividad que se realiza no es muy necesario contar con mecanismos que permitan prevenir accidentes en el trabajo, en este sector predomina la actividad de servicios jurídicos, servicios computacionales de capacitación, arquitectos, cirujanos dentistas, etc., razón por lo cual el trabajo no presenta mayores riesgos para la integridad física del trabajador. El 31% de las empresas muestreadas posee un reglamento interno de higiene y seguridad, un 15% posee como medio de prevención las mutuales de seguridad, en donde están representadas las empresas que pertenecen al sector industria manufacturera y al sector de la construcción. También es posible presenciar que no existen empresas que posean un departamento exclusivo de prevención de riesgos, como también es muy bajo el porcentaje de empresas privadas que poseen un comité paritario de higiene y seguridad.

Gráfico 12 A

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Gráfico 12 B

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

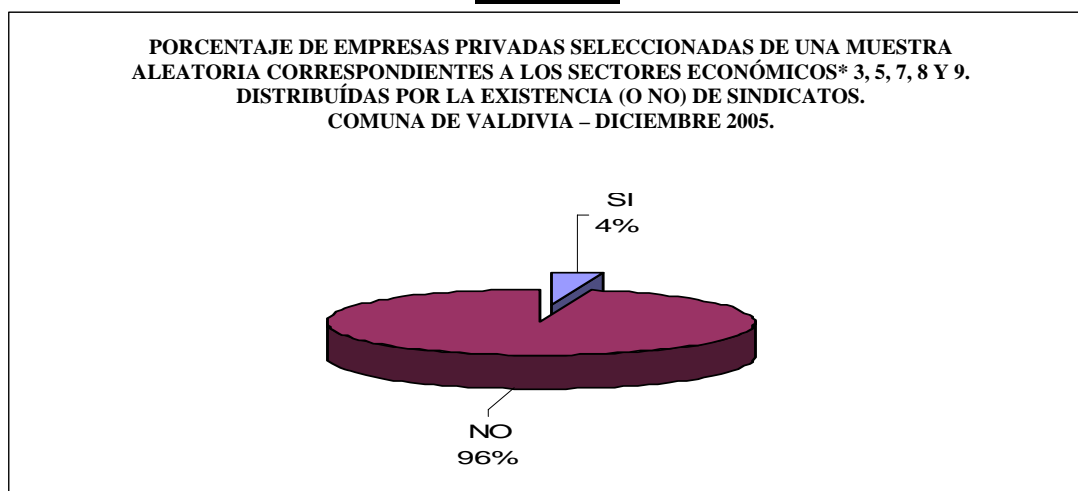
* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 12 A se puede observar que desde el punto de vista de los empresarios, los medios e instrumentos de higiene y seguridad tienen un buen funcionamiento en un 74% de las empresas y sólo una pequeña cantidad de empresas equivalente al 12% cree que los medios e instrumentos de higiene y seguridad tienen un regular funcionamiento. Además, existe un porcentaje significativo equivalente al 14% que dice no tener medios

e instrumentos de higiene y seguridad. Por otra parte, se puede observar en el gráfico 15 B que existen grandes diferencias entre lo que piensan los empresarios y los trabajadores. La opinión de los trabajadores refleja que los medios e instrumentos de higiene y seguridad tienen un regular funcionamiento en el 47% de las empresas y sólo un pequeño porcentaje equivalente al 29% (de las empresas) cree que dichos medios e instrumentos funcionan de buena forma. Un 4% de las empresas presenta medios e instrumentos de higiene y seguridad con mal funcionamiento y un 20% de ellas no tendría dichos medios e instrumentos.

4.2.1.4 Sindicatos, Relaciones Laborales, Conflicto en la Empresa y Negociación Colectiva.

Gráfico 13



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Este gráfico indica que la gran mayoría de las empresas privadas de la Comuna de Valdivia que pertenecen a los sectores económicos 3, 5, 7, 8 y 9 no presentan sindicatos. Esto se debe fundamentalmente al poco número de trabajadores que poseen las empresas muestreadas en donde el análisis del gráfico 4 reveló que aproximadamente el 80% de ellas emplea entre 1 y 9 trabajadores. Solo el 4 % de las empresas comunales presentan

sindicatos, siendo en los sectores económicos 3 y 9 en donde existen dos y un sindicato respectivamente.

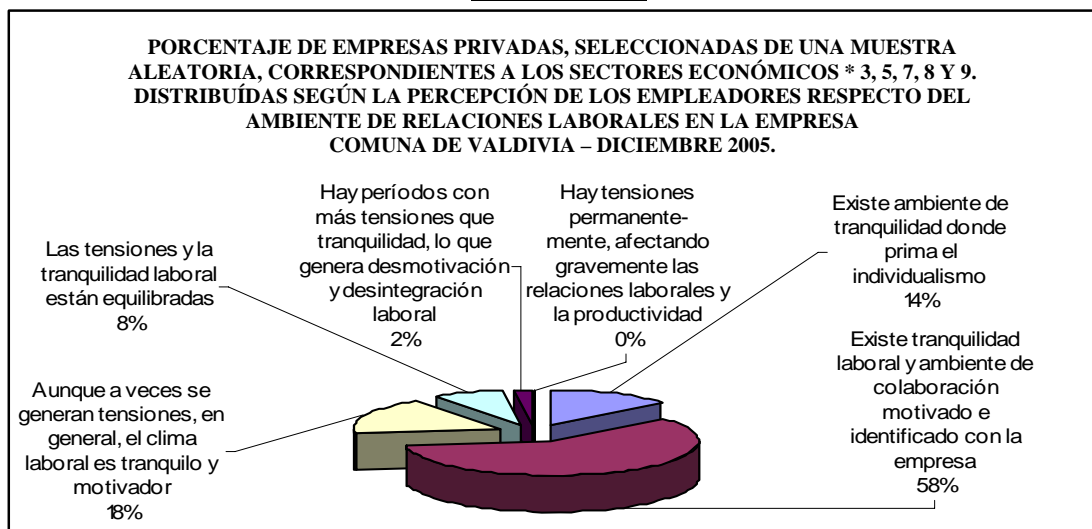
Gráfico 14



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

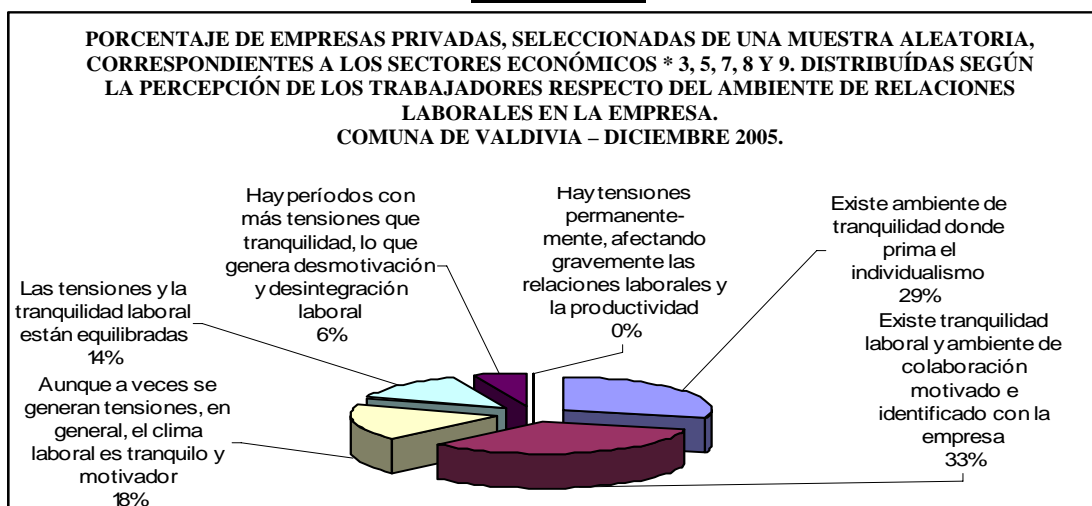
* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 14 se puede observar que del total de la muestra seleccionada, un 97% de las empresas declara no haber negociado colectivamente durante el periodo 2003 – 2005. Básicamente debido a la información contenida en el gráfico 13 donde el 96% de las unidades empresariales no posee una organización sindical de sus trabajadores y sólo el 4% restante si la posee. El 3% de las empresas que sí han negociado colectivamente durante el periodo mencionado anteriormente, pertenecen a aquellas empresas que sí poseen un sindicato, que son las del sector 3 (Industria) y el sector 9 (Servicios Comunitarios).

Gráfico 15 A

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Gráfico 15 B

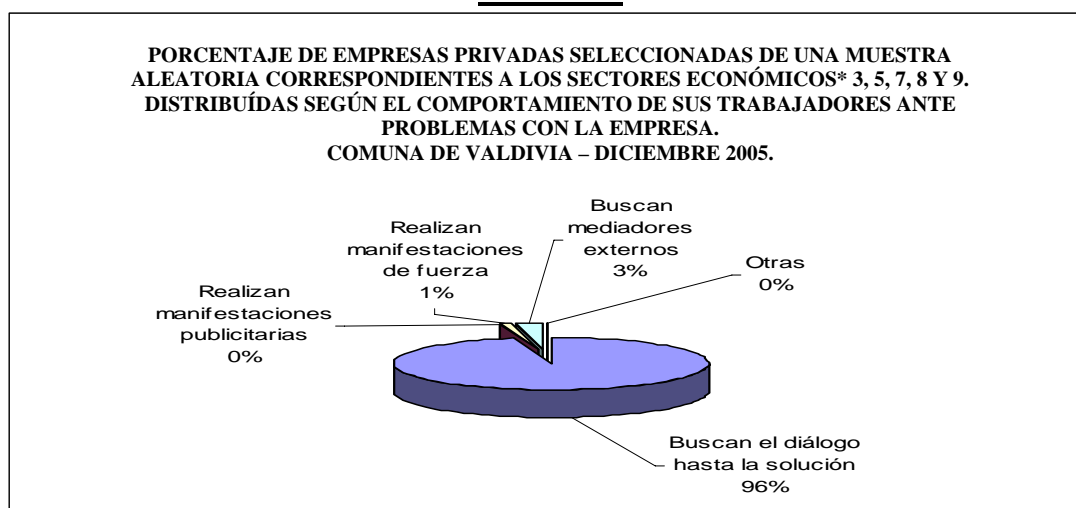
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En los gráficos 15 A y 15 B se observa que, desde el punto de vista de los empleadores, un 58% de las empresas perciben un ambiente de tranquilidad laboral y de colaboración, motivado e identificado con la empresa y un 14% de la empresas tiene un ambiente de

tranquilidad donde prima el individualismo; sin embargo desde el punto de vista de los trabajadores, las empresas con un ambiente laboral tranquilo y de colaboración, motivado e identificado con la empresa son menos, alcanzando un 33%; de manera contraria, las empresas con un ambiente de tranquilidad donde prima el individualismo aumenta a 29% . Luego, la aparición de tensiones en forma esporádica se observan en un 13% de las empresas, tanto desde el punto de vista del empleador como del trabajador, donde a pesar de que a veces se generan tensiones, el clima laboral es tranquilo y motivador. Con un porcentaje menor se encuentran aquellas empresas donde las tensiones y la tranquilidad laboral están equilibradas, según los empleadores estas empresas corresponden a un 8% del total, sin embargo desde el punto de vista de los trabajadores estas empresas son el 14%. Posteriormente se encuentra un clima laboral donde hay períodos con más tensiones que tranquilidad, lo que genera desmotivación y desintegración laboral. Desde el punto de vista de los empleadores en sólo un 2% de las empresas se da este tipo de ambiente, pero desde la percepción de los trabajadores este porcentaje es mayor alcanzando un 6%. Finalmente, tanto trabajadores como empleadores afirman que los ambientes donde hay tensiones permanentemente afectando gravemente las relaciones laborales y la productividad, no se da en sus empresas.

Gráfico 16



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Se puede observar que la mayor parte de las empresas privadas de la Comuna de Valdivia que pertenecen a los sectores en estudio, solucionan sus inconvenientes laborales haciendo uso del diálogo como herramienta de solución de problemas. Debido principalmente al número de trabajadores que posee cada unidad en donde según el gráfico 4 aproximadamente un 80% de las empresas privadas de la comuna de Valdivia, posee entre 1 y 9 trabajadores.

4.2.1.5 Capacitación Laboral.

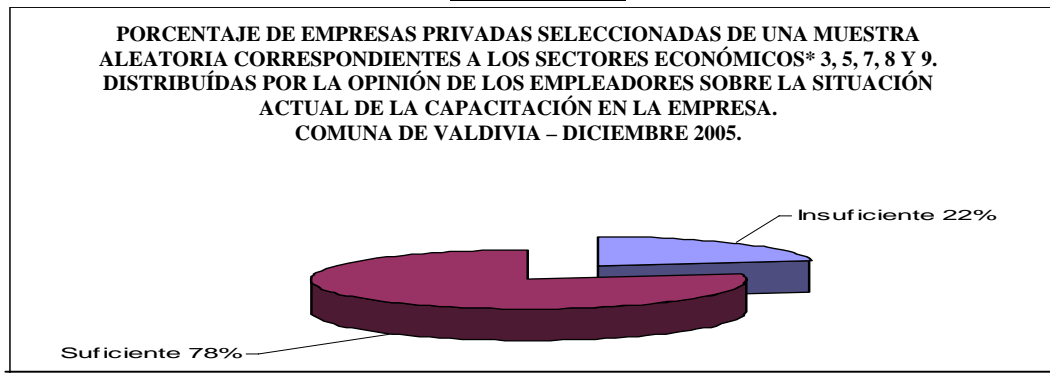
Gráfico 17



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

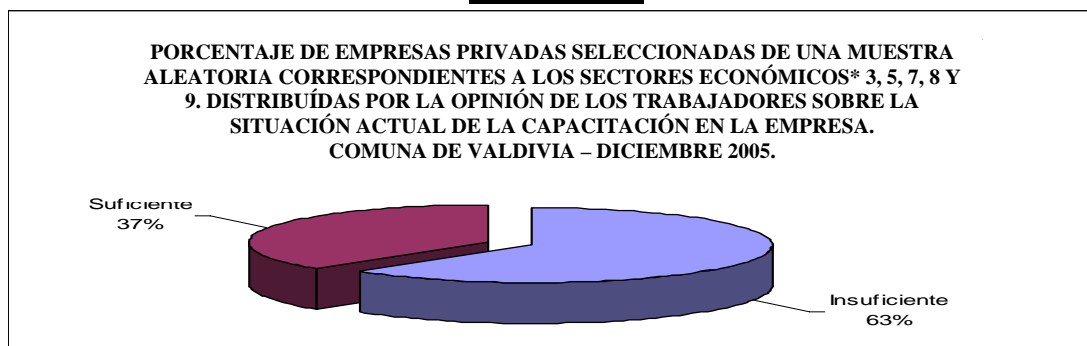
* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 17 se observa que del total de las 75 empresas muestreadas, un 32% de ellas señala haber realizado estudios para detectar necesidades de capacitación y un porcentaje importante, un 68%, señala no haberlo hecho; estos porcentajes corresponden a 24 y 51 empresas respectivamente. Información que se encuentra más detallada en el cuadro 15 del anexo 4.

Gráfico 18 A

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Gráfico 18 B

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

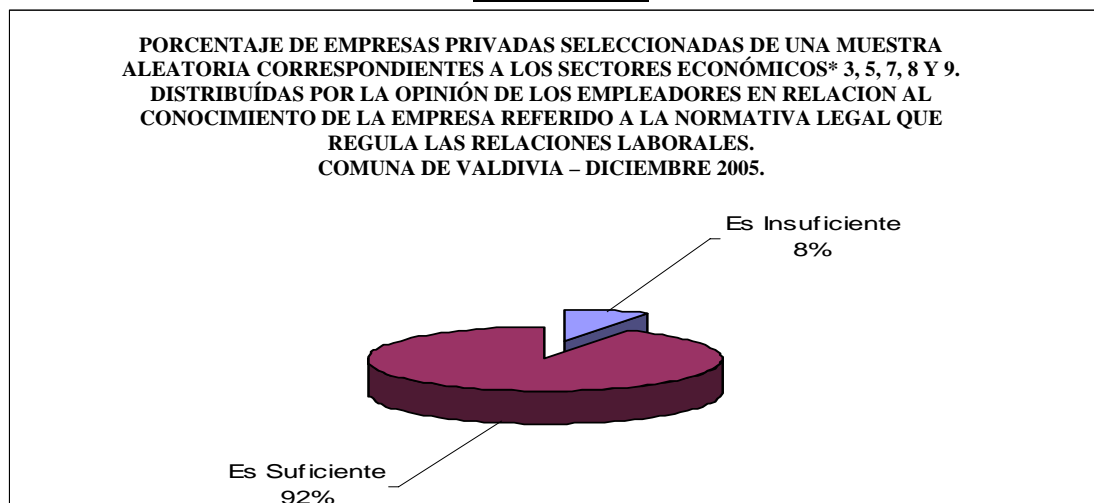
* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Cabe destacar de estos dos gráficos, el alto porcentaje (78 %) de satisfacción en cuanto a la situación presente de la capacitación en la empresa privada. Esto en el pensar y sentir de los empleadores de la Comuna de Valdivia. Solo una reducida parte de éstos siente que la capacitación que se puede encontrar hoy entre sus empleados, no es suficiente para que sus compañías se adapten exitosamente a los nuevos requerimientos impuestos por el fenómeno de la globalización y el fenómeno del cambio. En el gráfico 18 B se observa que en su gran mayoría, los trabajadores de las empresas privadas de la Comuna de Valdivia de los sectores económicos 3, 5, 7, 8 y 9 no están satisfechos con

el actual nivel de capacitación que presentan las empresas en donde trabajan. Esto presenta una gran diferencia con respecto a la opinión que los empleadores tienen acerca de la capacitación.

4.2.1.5 Normativa Legal y Empresarial.

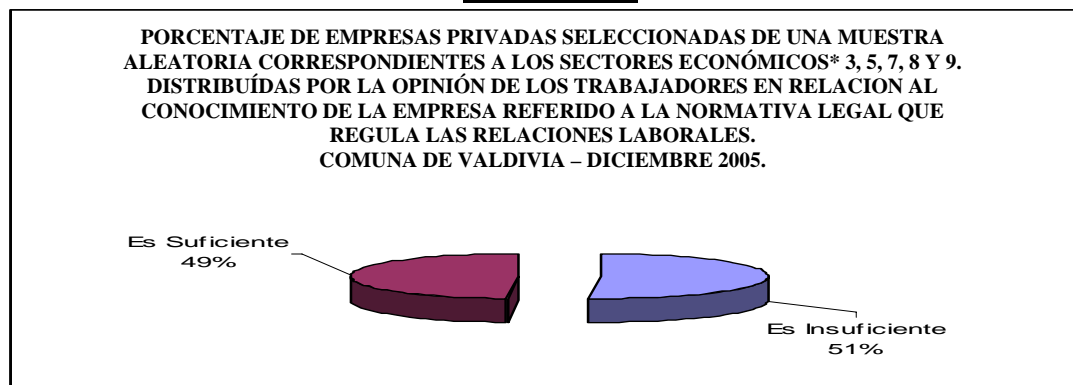
Gráfico 19 A



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Gráfico 19 B



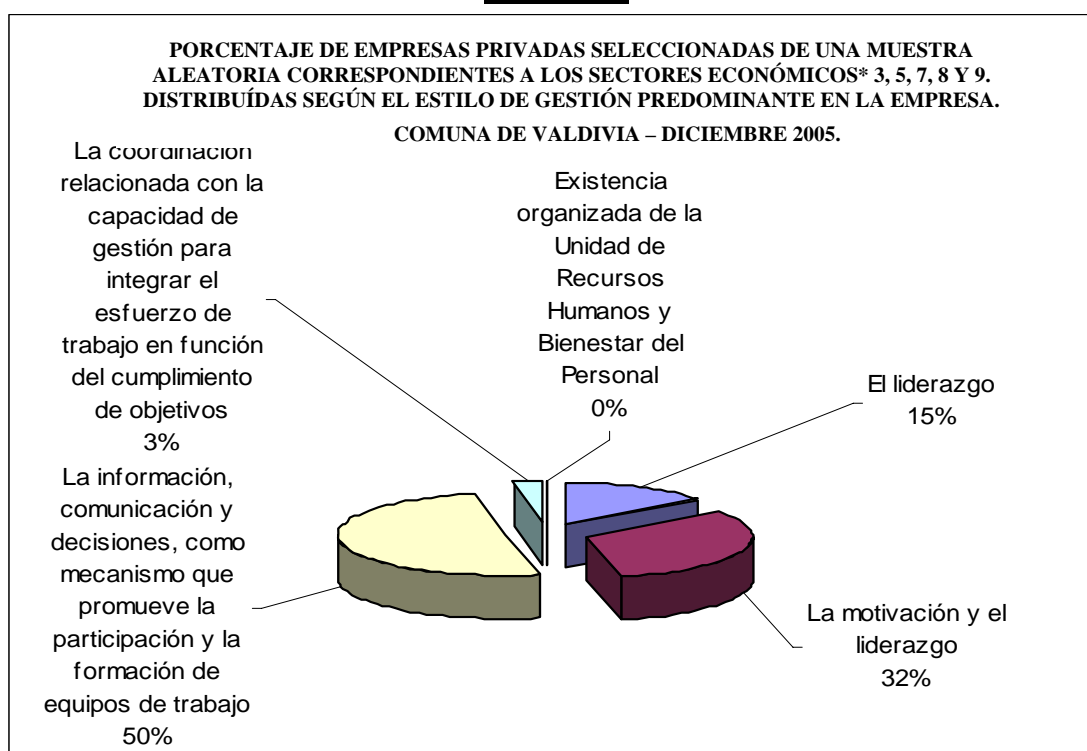
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En los gráficos 19 A y B se observa una leve diferencia entre la percepción que tienen los empleadores versus la percepción que tienen los trabajadores respecto al conocimiento de la empresa en relación a la normativa legal que regula las relaciones laborales. Según los empleadores, un 92% de ellos expresa tener un conocimiento suficiente respecto la normativa legal que regula las relaciones laborales y sólo un 8% cree que la empresa tiene un conocimiento insuficiente de dichas normas, sin embargo desde el punto de vista de los trabajadores, un 49% de las empresas tiene un conocimiento suficiente de la normativa legal que regula las relaciones laborales y un 51% de las empresas tendría un conocimiento insuficiente.

4.2.1.7 Gestión Empresarial y del Recurso Humano.

Gráfico 20



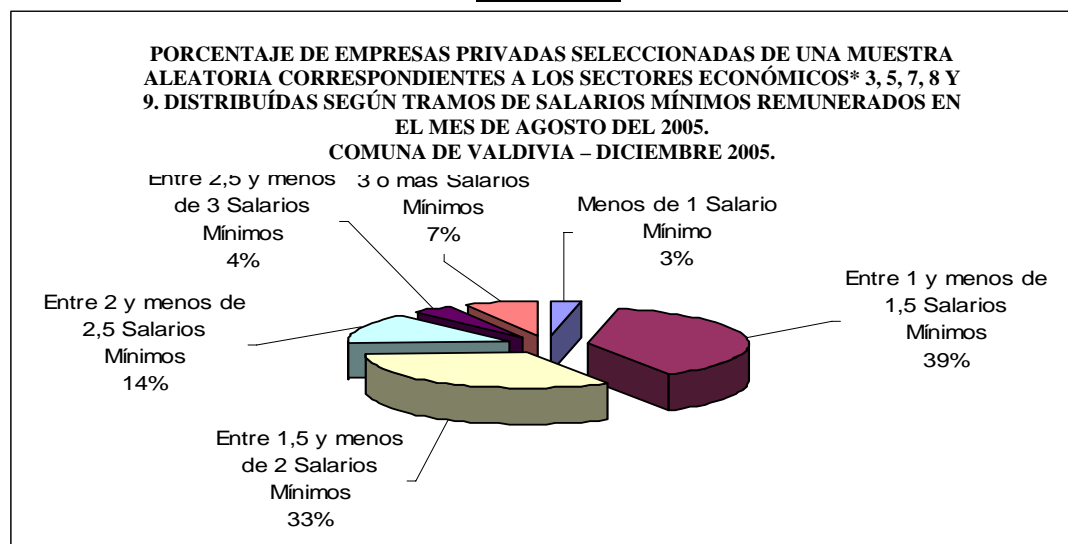
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 20 se observa que alrededor de un 50% de las empresas privadas de la Comuna de Valdivia utilizan un estilo de gestión en donde la información, comunicación y decisiones son un mecanismo que promueve la participación y la formación de equipos de trabajo. Luego se observa que un 32% (24 empresas) de las empresas estudiadas utilizan un estilo de gestión donde prevalece la motivación y el liderazgo. El liderazgo es utilizado como estilo de gestión en un 15% del total de las empresas estudiadas y con un porcentaje menor se encuentra la coordinación relacionada con la capacidad de gestión para integrar el esfuerzo de trabajo en función del cumplimiento de objetivos, que sólo lo utilizan un 3% de las empresas. Finalmente la existencia organizada de la unidad de Recursos Humanos y Bienestar del Personal no es utilizada entre las empresas de la muestra por lo que ocupa un 0% del total.

4.2.1.8 Remuneraciones y Otros Incentivos al Trabajo.

Gráfico 21



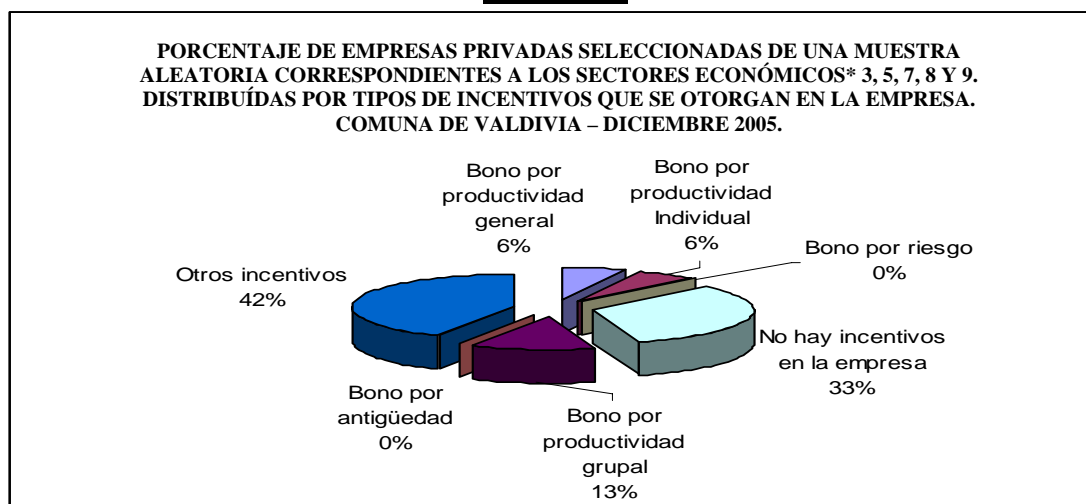
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico anterior se observa que del total de trabajadores (304); que pertenecen a empresas privadas de la Comuna de Valdivia pertenecientes a los sectores 3,5,7,8 y 9; un 39% de ellos recibió en el mes de Agosto del 2005 entre 1 y menos de 1,5 salarios

mínimos. Luego un 33% de ellos recibió en el mes de Agosto del 2005 entre 1,5 y menos de 2 salarios mínimos. Con porcentajes más bajos encontramos a aquellos trabajadores que recibieron entre 2 y menos de 2,5 salarios mínimos, los que corresponden al 14% del total y los que recibieron 3 o más salarios mínimos lo que constituye un 7% de la muestra. Finalmente, con un 3% están aquellos trabajadores que recibieron en Agosto del 2005 menos de un salario mínimo. Para mayor especificación es necesario observar el cuadro 19 del anexo 4. Además, está mencionada la empresa perteneciente al Sector Industria que posee 530 trabajadores, que no está incluida en el gráfico 21. Dicha empresa concentra el mayor número de remuneraciones dentro del tramo que está comprendido entre 3 o más salarios mínimos, representando el 30% del total de sus trabajadores que perciben una remuneración comprendida en el rango de salarios mínimos mencionada anteriormente.

Gráfico 22



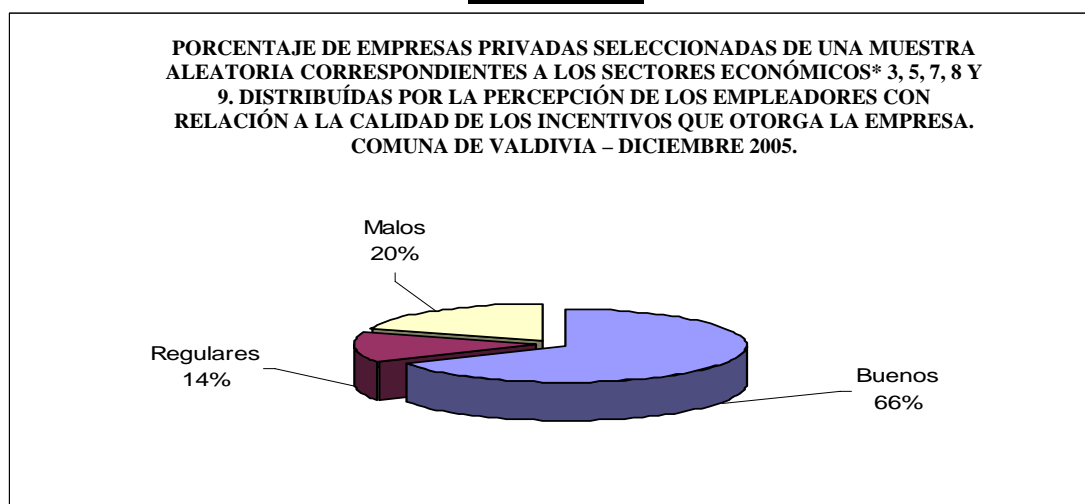
Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En el gráfico 22 se observa que las empresas utilizan preferentemente "otros incentivos" como medio para motivar a sus trabajadores, es decir, el 42% de las empresas utiliza este tipo de incentivos. Como contraparte, se puede observar que el 33% de las empresas no otorga incentivos a sus trabajadores. Luego, un 13% de las empresas prefiere los bonos

por productividad grupal y los bonos por productividad general e individual son utilizados por un 6% de las empresas cada uno. Cabe destacar que los bonos por riesgo y por antigüedad laboral no son utilizados por las empresas estudiadas, razón por la cual ocupan el 0%.

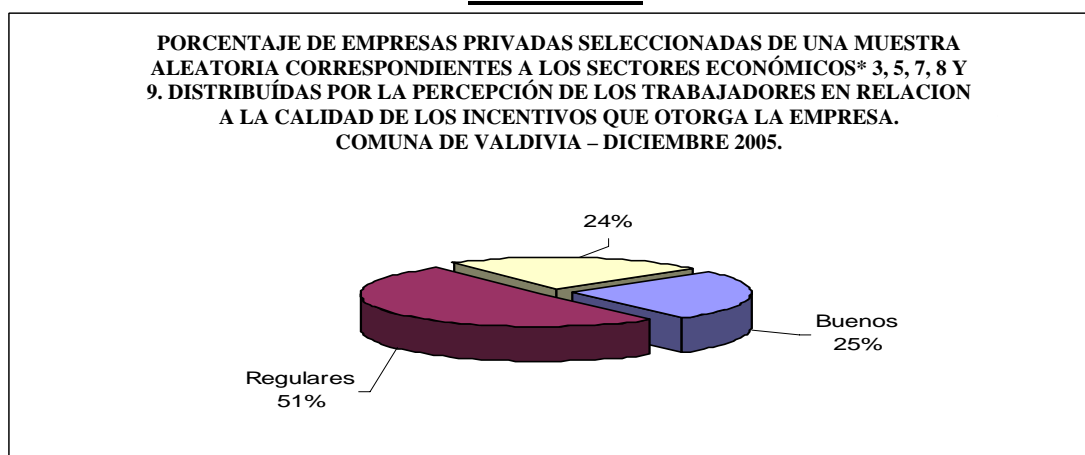
Gráfico 23 A



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas

Gráfico 23 B



Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

Los gráficos 23 A y B establecen claramente diferencias de opinión entre los empleadores y trabajadores en cuanto a la percepción que ellos tienen de la calidad de los incentivos que otorga la empresa, en donde dos tercios de los empleadores dice existen buenos incentivos, mientras que tan solo un cuarto de los trabajadores coincide con esa opinión. El 14% de los empleadores dice que los incentivos son irregulares, comparado con el 51% de los trabajadores que opina lo mismo. Finalmente, un 20% de los empleadores dice que los incentivos otorgados por la empresa son malos, mientras que un 24% de los trabajadores cree lo mismo, en este punto la diferencia de opinión es mucho menor comparada con las anteriores.

5 CONCLUSIONES

El diagnóstico respecto a la situación de las relaciones laborales en la Comuna de Valdivia en los sectores económicos Industria; Construcción; Transportes, Almacenamientos y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles; y Servicios Comunales, Sociales y Personales, arroja como resultado relaciones laborales mínimas entre trabajadores y empleadores; los sindicatos juegan un débil papel en el desarrollo de las empresas privadas de la Comuna Valdiviana, y por tanto la posibilidad de negociar colectivamente disminuye aún más, así, la negociación colectiva no está cumpliendo un rol articulador y de creación de nuevas formas de relación y de adaptación a los nuevos desafíos y realidades que enfrenta el desarrollo productivo, quizás porque la utilización de la negociación colectiva como instrumento dinamizador, requiere como base el desarrollo de confianza entre los actores, el equilibrio de poder y la apertura a un sistema de negociación articulada y esto sumado a que las empresas de la comuna de Valdivia son, en su mayoría, pequeñas y medianas donde principalmente existen entre 2 y 4 trabajadores, provoca que las relaciones laborales no sean tan complejas. En general, las relaciones laborales están definidas y dependen del grado de complejidad de la empresa y por ende del número de trabajadores que ésta posea.

Respecto a la capacitación del personal, ésta se presenta un tanto débil dentro de las empresas privadas de la Comuna de Valdivia, lo que puede resultar perjudicial para los proyectos que tiene Valdivia en el marco de la actual situación que enfrenta la Provincia como nueva región. Las empresas privadas de la Comuna de Valdivia deberían mejorar esta situación, pues una empresa competitiva requiere personal calificado e involucrado en los objetivos de la misma, de manera que sus trabajadores sean polifuncionales y de esta manera, aumentar la productividad de la empresa. Luego, si estas empresas no alcanzan tal grado de capacitación la nueva región no cumpliría con sus objetivos de elevar el crecimiento y desarrollo tanto de la Comuna de Valdivia como de las demás Comunas de la Provincia. Estos problemas se pueden explicar básicamente a que las empresas no disponen de una solidez financiera como para invertir recursos en

capacitación, y también a que existen pocos instrumentos de fomento a la capacitación por parte de las organizaciones públicas, y los que existen, no son lo suficientemente efectivos.

A esto se le suma el hecho de que, en relación al nivel educacional de los trabajadores, el mayor porcentaje de los trabajadores posee estudios completos en la enseñanza media común, una quinta parte de ellos sólo ha asistido a la enseñanza básica primaria, y tan solo un cuarto posee estudios superiores. Por lo tanto, si la Comuna de Valdivia pretende tener un crecimiento con desarrollo, siendo la educación y en especial la educación superior una de las fuentes claves del crecimiento, los trabajadores de la Comuna poseen falencias significativas en esta materia.

Respecto al conocimiento de la normativa que regula las relaciones laborales, el nivel de capacitación y funcionamiento de los medios de prevención de riesgos, en las pocas empresas que cuentan con trabajadores, existe un claro contraste respecto a la percepción que poseen empleadores y trabajadores, mientras los empleadores tienen una percepción positiva y de seguridad, los trabajadores por su parte tienden a tener una percepción más bien negativa e insegura, esto podría estar relacionado con que la mayor parte de las empresas en la Comuna de Valdivia se encuentran constituidas por familiares o solamente por sus propietarios e independiente de esto, en la mayor parte de los casos no se tiene la intención de invertir en nuevos proyectos que amplíen el tamaño de la empresa, que la mejoren actualmente o que la proyecten a futuro, éstas son en su mayoría pequeñas empresas que trabajan a nivel de mercado local e incluso vecinal, que además tienen su pequeño mercado saturado o sus productos han perdido competitividad a consecuencia de la llegada de grandes empresas que trabajan a nivel nacional con menores costos, debido al aumento de la estandarización y que venden de todo en un solo lugar.

Respecto a la higiene y la seguridad laboral, debido a que tres cuartos de la muestra pertenece al sector Servicios Comunitarios, no presenta mayores inconvenientes, esto porque el tipo de trabajo asociado a este sector no tiene un riesgo significativo para la

integridad física del trabajador, es por ello que en general, las empresas muestreadas simplemente no tienen medios de prevención de riesgos porque prácticamente no es necesario o se desconoce su existencia.

De acuerdo con el tipo de contratos que poseen los trabajadores, tres cuartas partes de éstos poseen un contrato indefinido, por lo que se deduce que los empleadores están cumpliendo la normativa legal de poseer el contrato indefinido con sus trabajadores. Sin embargo, respecto a la jornada de trabajo y tiempo de descanso, existen algunas incongruencias con la normativa legal debido a que aproximadamente la mitad de los trabajadores tienen una jornada diaria de 8 horas y un tercio trabaja por más de 8 horas al día, siendo que el exigido por ley es de 45 horas semanales, que distribuidas en seis días a la semana se obtiene un número de 7,5 horas diarias.

El tema del suministro de trabajadores, en donde permite mayoritariamente a las empresas obtener un mayor beneficio por concepto de minimización de costos operacionales, y a los trabajadores en la mayoría de las veces la subcontratación presenta amenazas contra sus intereses, en el caso de la Comuna de Valdivia, un 84% de las empresas privadas de los sectores en estudio no realiza el mecanismo de suministro de trabajadores, y tan sólo el 16% restante lo lleva a efecto. Esto demuestra que la Comuna de Valdivia aún no se familiariza con estas nuevas figuras de relación laboral, por consiguiente, este tema no presenta causas de conflicto en las relaciones laborales.

En general, los trabajadores buscan el diálogo ante conflictos con la empresa, esto se explica en gran manera a los comentarios hechos por los trabajadores al momento de realizar las preguntas, en donde mencionaban que sienten temor de perder su empleo si es que quieren tomar una medida de más presión para el cumplimiento de sus demandas, y otra razón también se debe al escaso número de trabajadores que tienen las empresas, razón por lo cual no existe una organización más colectiva. Solo una empresa no participa de esta tendencia, realizando manifestaciones de fuerza y manifestaciones publicitarias frente a problemas con la empresa y por tanto provocando desequilibrios en las relaciones laborales.

Finalmente, las dimensiones del instrumento aplicado han cumplido sus propósitos y en la medida de la existencia de ambas partes, trabajador y empleador, se ha podido constatar que los sectores Industria y Servicios Comunales Sociales y Personales es en donde existen mayores acercamientos entre las partes (sindicatos y negociaciones colectivas), esto relacionado directamente con el mayor número de trabajadores que presentan dichos sectores en comparación con el resto de los sectores en estudio. Luego, respecto a la subcontratación de actividades, a pesar de no familiarizarse aún con ésta nueva figura de relación laboral como se mencionó anteriormente, todos los sectores económicos en estudio exceptuando al sector Construcción han experimentado esta situación, esto demuestra que este nuevo tipo de suministro de trabajadores puede ser rentable para cualquier tipo de empresa, por tanto, motivo de enfriamiento de las escasas relaciones laborales existentes.

Además, se rescata que en todos los sectores económicos en estudio no existe percepción de tensión alguna que afecte gravemente a las relaciones laborales, y quizás por ello tampoco hay existencia de una unidad organizada de Recursos Humanos y Bienestar del Personal en lo que también coinciden todos los sectores económicos en estudio, otra coincidencia encontrada es que no existen bonos por riesgo ni por antigüedad, una de las figuras más nuevas importadas por las grandes empresas nacionales; todas estas falencias se relacionan directamente con el disminuido número de trabajadores existentes en las empresas privadas de la Comuna de Valdivia en los sectores en estudio, es decir, por el pequeño tamaño de éstas.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Baltera, P., O. Aguilar, y J. Dussert 2004. *Derechos laborales en la pequeña empresa: la visión del empresario*. <www.direcciondeltrabajo.cl> Accesado 2005 Noviembre 15.
- CIIU 2004. *Clasificación Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas*. <<http://www.lablaa.org/ayudadetareas/economia/econo53.htm>> Accesado 2005 Noviembre 15.
- Chiavenato, I. 2002. *Gestión del talento humano*. Bogotá. Editorial McGraw Hill.
- Dunlop, J. 1958. *Industrial Relations Systems*. Boston. Harvard Business School Press.
- Espinosa, M. 1995. *Relaciones laborales para la democracia*. Temas Laborales N° 1. <www.direcciondeltrabajo.cl> Accesado 2005 Noviembre 15.
- _____. 2000. *Chile: Relaciones Laborales para el Siglo XXI*. Temas Laborales N° 14. <www.direcciondeltrabajo.cl> Accesado 2005 Noviembre 15.
- INE 2005. Instituto Nacional de Estadísticas. <www.ine.cl> Accesado 2005 Noviembre 3.
- Infante, R y M.Vega-Centeno. 1999. *La calidad del empleo: lecciones y tareas*. Santiago. Editado por R. Infante.
- Herrera, G. 1993. *Cambio tecnológico y relaciones laborales: clave de la modernización productiva*. Programa de economía del trabajo (PET). Santiago.
- McFarland, D. 1968. *Administración de personal: teoría y práctica*. México D.F. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Mertens, L. 1994. *El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad*. Temas laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile. Valdivia.
- Ministerio del Trabajo 2003. *El trabajo y la Protección Social en Chile 2000-2002*. Santiago. Editorial Atenas.
- Pereira, R. 1999. *Bases para un Sistema de Relaciones Laborales a la Altura de los Nuevos Desafíos*. Temas Laborales N° 12. <www.direcciondeltrabajo.cl> Accesado 2005 Noviembre 15.

- Pérez, G. 1994. *El concepto de trabajo en un contexto de modernización económica y cambio cultural*. Temas laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile. Valdivia.
- Solís, V. 2000. *Pequeña empresa ¿un actor relevante de la nueva economía?*. Temas Laborales N°16. <www.direcciondeltrabajo.cl> Accesado 2005 Noviembre 15.

7 ANEXOS

ANEXO 1.

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La determinación del tamaño de la muestra se realizó sobre la base de un *Muestreo Aleatorio Simple con ubicación de Estratos y con Afijación Proporcional para la distribución de la muestra entre los estratos*, y ello para estimar “la proporción” en una población Infinita con corrección para población Finita.

El procedimiento realizado fue el siguiente:

a) *Determinación del tamaño muestral según fórmula:*

$$n_{\infty} = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} p(1-p)}{\varepsilon^2}$$

Donde,

$Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}$: $(1,96)^2$, es el cuadrado del valor de la tabla de la distribución Normal Estándar para una confianza del 95%, en que el error máximo permisible es de $\alpha=0,05$ bilateral.

P (1-p): σ^2 : 0,5; probabilidad de éxito. Es la varianza.

1 - p : q = 0,5; probabilidad de fracaso en la proporción para una muestra lo más conservadora posible.

ε^2 : $(0,05)^2$, es el cuadrado del error máximo admisible, en las estimaciones de las proporciones poblacionales.

Entonces,

$$n_{\infty} = \frac{(1,96)^2 * 0,5(1-0,5)}{0,05^2} = 384$$

Por lo tanto, el tamaño muestral para población Infinita fue de 384 empresas privadas.

b) Aplicación del factor de corrección para poblaciones Finitas:

$$n = \frac{n_{\infty}}{1 + \frac{n_{\infty}}{N}}$$

Donde,

n : Tamaño definitivo de la muestra.

N : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.146 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.

Entonces,

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384}{10.146}} = 370$$

Por lo tanto, se definió un tamaño muestral de 370 empresas privadas.

c) Determinación de la muestra según estratos:

Finalmente, se procedió a estratificar la muestra, con afijación proporcional, de acuerdo a la pertenencia de las empresas privadas a los distintos estratos, los cuales estaban determinados por las 12 comunas de la Provincia de Valdivia y las 10 grandes divisiones en las que se clasifican las unidades económicas de acuerdo al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U.) de las Naciones Unidas.

El cálculo realizado para determinar el número de empresas privadas a encuestar por estrato fue el siguiente:

$$n_h = \frac{N_h}{N} * n$$

Donde,

N_h : Tamaño de la población en el estrato h.

h : Número de estratos.

n : Tamaño definitivo de la muestra.

N : Tamaño del universo en estudio, en este caso 10.146 empresas privadas de la Provincia de Valdivia.

Entonces, el tamaño de la muestra de cada estrato para la Comuna de Valdivia está representado en el siguiente cuadro:

CUADRO 1
EMPRESAS PRIVADAS: NÚMERO, TANTO POR UNO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA
SEGUN SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9
VALDIVIA - DICIEMBRE DE 2005

Comuna Y Sectores 3,5,7,8 y 9	Número	Tanto por uno (Nh/N)	Tamaño de la muestra
Total Provincial	10.146	1	370
Valdivia	2.016	0,198698995	75
3 Industria Manufacturera	236	0,023260398	9
5 Construcción	50	0,00492805	2
7 Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones	183	0,018036665	7
8 Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles	52	0,005125172	2
9 Servicios Comunales, Sociales y Personales	1.495	0,147348709	55

Fuente: INE. VI Censo Nacional Agropecuario 1997.

Ilustres Municipalidades de la Provincia de Valdivia. Registro General de Patentes 2004.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (C.I.I.U) de todas las Actividades Económicas de las Naciones Unidas.

Es importante destacar que la elección de las empresas privadas dentro de cada estrato se realizó aleatoriamente, de modo que todas las empresas privadas tuvieran la misma posibilidad de ser encuestadas.

ANEXO 2.

ÍNDICES DE LA CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (C.I.I.U.) REVISIÓN 2.

División, Agrupación, Grupo o Rama.

1. AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA.

1.1 AGRICULTURA Y CAZA.

1.1.1 PRODUCCIÓN AGROPECUARIA.

1.1.1.1.0 Incluye cultivos de árboles frutales, semillas, viveros (excepto de especies forestales), hortalizas, flores, plantaciones de té, café, cacao y caucho.

1.1.1.2.0 Cría de ganado, aves de corral, conejos, abejas, otros animales, producción de leche, pieles.

1.1.2 SERVICIOS AGRÍCOLAS.

1.1.2.0.0 Servicios de recolección, empacado, trilla, descascarado, esquila, riego y fumigación. Secadores para tabaco y otros. Alquiler de equipo agrícola junto con los servicios de conductores y de otros operarios. (El alquiler de equipo sin personal se clasifica en el grupo 83300).

1.1.3 CAZA.

1.1.3.0.0 Caza ordinaria y por trampas y repoblación de animales. (No incluye la caza deportiva).

1.2 SILVICULTURA Y EXTRACCIÓN DE MADERA.

1.2.1 SILVICULTURA.

1.2.1.0.0 Explotación de bosques, viveros de árboles forestales. Recolección de toda clase de productos no cultivados: gomas, resinas, látex, savias, cortezas, hierbas, frutas y flores silvestres, cañas, hojas y raíces. Destilación de savias y producción de carbón vegetal cuando se efectúa en los bosques. Incluye el MGAYP por forestación y mantenimiento de parques.

1.2.2 EXTRACCIÓN DE MADERA.

1.2.2.0.0 Extracción de madera, talado, producción de troncos y de leña. Cuando estas actividades se realizan en combinación con aserraderos o fábricas de pulpa, y no pueden declararse por separado, se incluyen respectivamente en los grupos 3.3.1.1. y 3.4.1.1.

1.3 PESCA.

1.3.0 PESCA.

1.3.0.1 Pesca de altura y costera.

1.3.0.1.0 Pesca de peces, crustáceos y moluscos, recolección de algas cultivadas, perlas, ostras, almejas, langostas, mariscos y otros productos de mar o río

1.3.0.2 Pesca n.e.p.

1.3.0.2.0 Criaderos de peces, ramas, peces de colores y otros animales de mar o río.

2. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS

2.1 EXPLOTACIÓN DE MINAS DE CARBÓN

2.1.0 EXPLOTACIÓN DE MINAS DE CARBÓN.

2.1.0.0.0 Explotación de minas de carbón.

2.2 PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL

- 2.2.0 **PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL.**
- 2.2.0.0.0 Producción de petróleo crudo y gas natural.
- 2.3 **EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS.**
- 2.3.0 **EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS.**
- 2.3.0.1.0 Minas de hierro, hierro manganesífero y arenas ferruginosas. (No incluye la extracción de minerales para fabricación de abonos y elaboración de productos químicos: 2.9.0.2.0.)
- 2.3.0.2.0 Extracción de minerales no ferrosos (azufre, oro, cobre)
- 2.9 **EXTRACCIÓN DE OTROS MINERALES.**
- 2.9 **EXTRACCIÓN DE OTROS MINERALES.**
- 2.9.0.1.0 Extracción de balastro, arena y canto rodado (clase 4)
- 2.9.0.2.0 Extracción de minerales para la fabricación de abonos y la elaboración de productos químicos: fosfato, nitrato, espato fluos, azufre, potasa, sodio, borato, arsénico, litio y pigmentos minerales.
- 2.9.0.3.0 Explotación de minas de sal.
- 2.9.0.4.0 Explotación de caleras (piedra caliza).
- 2.9.0.5.0 Extracción de gemas naturales.
- 2.9.0.6.0 Extracción de mármol, granito y arcilla (clase 3). Extracción de minerales n.e.p.
- 2.9.0.9.0 Incluye minas y canteras de yeso, asbesto, mica, cuarzo, abrasivos naturales distintos de arena, grafito, talco; asfaltos y betunes, turba y demás minerales no metálicos no clasificados en otra parte. La molienda, trituración, pulverización, etc. de estos minerales, se incluyen en este grupo cuando se realizan simultáneamente con la extracción.

3. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.

- 3.1 **PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO.**
- 3.1.1-3.1.2 **FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS EXCEPTO BEBIDAS.**
- 3.1.1.1 **MATANZA Y PREPARACIÓN DE CARNES Y AVES.**
- 3.1.1.1.1 Matanza de ganado.
- 3.1.1.1.2 Preparación y conservación de carnes.
- 3.1.1.1.3 Matanza, preparación y conservación de aves.
- 3.1.1.2 **PRODUCTOS LÁCTEOS.**
- 3.1.1.2.0 Fabricación de productos lácteos.
- 3.1.1.3 **ENVASADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y LEGUMBRES.**
- 3.1.1.3.0 Envasados y conservación de frutas, dulce de frutas y legumbres.
- 3.1.1.4 **ELABORACIÓN DE PESCADO Y OTROS.**
- 3.1.1.4.0 Elaboración de pescado, crustáceos y otros productos marinos.
- 3.1.1.5 **ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES.**
- 3.1.1.5.0 Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales.
- 3.1.1.6 **MOLINOS HARINEROS, ARROCEROS, YERBATEROS.**
- 3.1.1.6.1 Molinos harineros.
- 3.1.1.6.2 Molinos arroceros.
- 3.1.1.6.3 Molienda yerba mate.
- 3.1.1.7 **PAN, REPOSTERÍA, PASTAS, GALLETERÍA**
- 3.1.1.7.1 Fabricación de pan, productos panificados y repostería
- 3.1.1.7.2 Fideerías y preparación de pastas.
- 3.1.1.7.3 Fabricación de galletitas secas, grisines, etc.
- 3.1.1.8 **INGENIOS Y REFINERÍAS DE AZUCAR.**

- 3.1.1.8.0 Fábricas y refinerías de azúcar.
- 3.1.1.9 CACAO, CHOCOLATE Y CONFITURAS.
- 3.1.1.9.0 Fabricación de cacao, chocolate y confituras.
- 3.1.2 ALIMENTOS DIVERSOS.
- 3.1.2.1 PRODUCTOS ALIMENTICIOS DIVERSOS.
- 3.1.2.1.1 Tostado, mezcla y molienda de café. Preparación de té. Envasado de especias.
- 3.1.2.1.2 Fabricación de productos alimenticios diversos. Fabricación de hielo (no seco).
Levadura.
- 3.1.2.2 RACIONES BALANCEADAS.
- 3.1.2.2.0 Preparación de raciones balanceadas.
- 3.1.3 INDUSTRIA DE BEBIDAS.
- 3.1.3.1 DESTILACIÓN Y MEZCLA DE BEBIDAS ESPIRITUOSAS.
- 3.1.3.1.0 Destilación, rectificación y mezcla de bebidas espirituosas.
- 3.1.3.2 INDUSTRIAS VINÍCOLAS.
- 3.1.3.2.0 Industrias vinícolas.
- 3.1.3.3 CERVECERIAS Y MALTERIAS.
- 3.1.3.3.0 Cervecerías y fabricación de maltas.
- 3.1.3.4 BEBIDAS SIN ALCOHOL.
- 3.1.3.4.0 Fabricación de bebidas sin alcohol y aguas gaseosas.
- 3.1.4 INDUSTRIAS DEL TABACO.
- 3.1.4.0 INDUSTRIAS DEL TABACO.
- 3.1.4.0.0 Industria de Tabaco.
- 3.2 TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO.
- 3.2.1 FABRICACIÓN DE TEXTILES.
- 3.2.1.1 LAVADERO, HILANDERIA Y TEJEDURÍA.
- 3.2.1.1.1 Lavadero, enfardelaje y fabricación de tops de lana.
- 3.2.1.1.2 Hilandería, tejeduría y acabado de lana y lana-sintético. Incluye teñido.
- 3.2.1.1.3 Hilandería, tejeduría y acabado de algodón y algodón sintético. Incluye teñido.
- 3.2.1.1.4 Hilandería, tejeduría y acabado de sintéticos.
- 3.2.1.1.5 Hilandería y tejeduría de fibras duras.
- 3.2.1.2 TEXTILES EXCEPTO PRENDAS DE VESTIR
- 3.2.1.2.0 Confección de artículos textiles excepto prendas de vestir. Toldos. Bordado.
Fabricación de toldos (textiles) y velas de surf.
- 3.2.1.3 TEJIDOS PUNTO Y MEDIAS.
- 3.2.1.3.0 Fabricación de tejidos de punto y medias.
- 3.2.1.4 TAPICES Y ALFOMBRAS.
- 3.2.1.4.0 Fabricación de tapices y alfombras
- 3.2.1.5 CORDELERÍA.
- 3.2.1.5.0 Cordelería.
- 3.2.1.9 TEXTILES N.E.P.
- 3.2.1.9.0 Fabricación de textiles n.e.p.
- 3.2.2 FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO CALZADO.
- 3.2.2.0 FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO CALZADO.
- 3.2.2.0.1 Confección de ropa exterior.
- 3.2.2.0.2 Fabricación de prendas de cuero.
- 3.2.2.0.3 Confección de ropa interior.
- 3.2.3 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CUERO, SUCEDÁNEOS DE CUERO Y PIELS, EXCEPTO CALZADO Y OTRAS PRENDAS DE VESTIR
- 3.2.3.1 CURTIEMBRES Y TALLERES DE ACABADO.

- 3.2.3.1.0 Curtiembres y talleres de acabado.
- 3.2.3.2.0 Industria de la preparación y teñido de pieles.
- 3.2.3.3 ARTÍCULOS DE CUERO (MARROQUINERÍA, ETC.)
- 3.2.3.3.0 Fabricación de productos de cuero y sucedáneos de cuero, excepto el calzado y otras prendas de vestir. Marroquinería, carteras y cinturones.
- 3.2.4 FABRICACIÓN DE CALZADO, EXCEPTO DE CAUCHO VULCANIZADO O MELDEADO.
- 3.2.4.0 CALZADO EXCEPTO CAUCHO Y PLÁSTICO.
- 3.2.4.0.0 Fabricación de calzado, excepto de caucho vulcanizado o moldeado o de plástico. (Zapatos y botas principalmente de cuero, pantuflas incluso de género)
- 3.3 INDUSTRIA Y PRODUCTOS DE LA MADERA INCLUIDOS MUEBLES.
- 3.3.1 INDUSTRIA DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA Y CORCHO, EXCEPTO MUEBLES.
- 3.3.1.1 ASERRADEROS, OBRA BLANCA, PARQUET.
- 3.3.1.1.0 Aserraderos, acabado de madera, carpintería de obra blanca, fabricación de parquet.
- 3.3.1.2 ENVASES MADERA Y ARTÍCULOS DE CANA.
- 3.3.1.2.0 Fabricación de envases de madera y caña, de mimbre y junco.
- 3.3.1.9 PRODUCTOS DE MADERA N.E.P. Y CORCHO.
- 3.3.1.9.1 Fabricación de productos de madera n.e.p.
- 3.3.1.9.2 Fabricación de productos de corcho.
- 3.3.2 FABRICACIÓN DE MUEBLES Y ACCESORIOS, EXCEPTO LOS QUE SON PRINCIPALMENTE METÁLICOS.
- 3.3.2.0 MUEBLES Y ACCESORIOS.
- 3.3.2.0.1 Ebanistería y carpintería de muebles y ataúdes lustrados.
- 3.3.2.0.2 Tapicería (muebles y autos). Fabricación de colchones (de todo tipo)
- 3.4 FABRICACIÓN DE PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL: IMPRENTAS Y EDITORIALES.
- 3.4.1 FABRICACIÓN DE PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL.
- 3.4.1.1 PULPA MADERA, PAPEL Y CARTÓN.
- 3.4.1.1.0 Fabricación de pulpa de madera, papel y cartón.
- 3.4.1.2 ENVASES Y CAJAS PAPEL Y CARTÓN.
- 3.4.1.2.0 Fabricación de envases de madera y cajas de papel y cartón.
- 3.4.1.9 ARTÍCULOS DE PAPEL Y CARTÓN N.E.P.
- 3.4.1.9.0 Fabricación de artículos de papel y cartón n.e.p.
- 3.4.2 IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS.
- 3.4.2.0 IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS.
- 3.4.2.0.1 Imprentas de diarios y revistas.
- 3.4.2.0.2 Encuadernación e imprentas en general.
- 3.4.2.0.3 Talleres al servicio de imprentas (clisés, fotograbado, etc.) Serigrafía, planograf, fotomecánica y estampado en tela.
- 3.5 FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS Y DE PRODUCTOS QUÍMICOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN, DE CAUCHO Y PLÁSTICO.
- 3.5.1 FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS INDUSTRIALES.
- 3.5.1.1 SUSTANCIAS QUÍMICAS INDUSTRIALES BÁSICAS.
- 3.5.1.1.0 Fabricación de sustancias químicas industriales básicas.
- 3.5.1.2 ABONOS Y PLAGUICIDAS.
- 3.5.1.2.0 Fabricación de abonos y plaguicidas.

- 3.5.1.3 RESINAS SINTÉTICAS Y FIBRAS ARTIFICIALES.
- 3.5.1.3.0 Fabricación de resinas sintéticas, materias plásticas y fibras artificiales.
- 3.5.2 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS.
- 3.5.2.1 PINTURAS, BARNICES, LACAS.
- 3.5.2.1.0 Fabricación de pinturas, barnices, lacas y masilla.
- 3.5.2.2 PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y MEDICAMENTOS.
- 3.5.2.2.0 Fabricación de productos farmacéuticos y medicamentos.
- 3.5.2.3 ARTÍCULOS DE LIMPIEZA Y TOCADOR.
- 3.5.2.3.1 Fabricación de jabones y preparados de limpieza. Velas (iluminación).
- 3.5.2.3.2 Fabricación de perfumes, cosméticos y otros productos de tocador.
- 3.5.2.9 PRODUCTOS QUÍMICOS N.E.P
- 3.5.2.9.0 Fabricación de explosivos y municiones. Fabricación de papel radiográfico y fotográfico. Fabricación e productos químicos n.e.p. Fabricación de papel hiliográfico.
- 3.5.3 REFINERIAS DE PETRÓLEO.
- 3.5.3.0 REFINERIAS DE PETRÓLEO.
- 3.5.3.0.0 Producción de naftas, aceites, grasas lubricantes y otros productos derivados del petróleo crudo y fraccionado.
- 3.5.4 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DIVERSOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN.
- 3.5.4.0 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN.
- 3.5.4.0.0 Fabricación de materiales para pavimentación y techado a base de asfalto. Fabricación de briquetas de combustibles y combustibles aglomerado de carbón o lignito comprados. Aceites y grasas lubricantes compuestos y mezclados, preparados con materiales comprados.
- 3.5.5 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DEL CAUCHO.
- 3.5.5.1 CÁMARAS Y NEUMÁTICOS.
- 3.5.5.1.0 Industrias de cámaras y neumáticos.
- 3.5.5.9 PRODUCTOS DEL CAUCHO N.E.P.
- 3.5.5.9.0 Fabricación de productos del caucho n.e.p. (juguetes de caucho, calzado de caucho hecho en fábricas de caucho)
- 3.5.6 PRODUCTOS DEL PLÁSTICO N.E.P.
- 3.5.6.0 PRODUCTOS DEL PLÁSTICO N.E.P.
- 3.5.6.0.0 Fabricación de productos plásticos n.e.p. (juguetes de plástico, calzado de plástico, plastilleras, bolsas de nylon, etc. Excepto bijouterie, cierres, hebillas de plástico, que van en la 3.9.0.9.0.
- 3.6 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS, EXCEPTO LOS DERIVADOS DEL PETRÓLEO Y DEL CARBÓN.
- 3.6.1 FABRICACIÓN DE OBJETOS BARRO, LOZA Y PORCELANA.
- 3.6.1.0 FABRICACIÓN DE OBJETOS BARRO, LOZA Y PORCELANA.
- 3.6.1.0.0 Fabricación de objetos de barro, loza, porcelana y cerámica.
- 3.6.2 FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DEL VIDRIO.
- 3.6.2.0 FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DEL VIDRIO.
- 3.6.2.0.0 Fabricación de vidrio y productos del vidrio. Fibra de vidrio.
- 3.6.9 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS.
- 3.6.9.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE ARCILLA PARA CONSTRUCCIÓN.
- 3.6.9.1.0 Fabricación de productos de arcilla para construcción.
- 3.6.9.2 CEMENTO, CAL Y YESO.

- 3.6.9.2.0 Fabricación de cemento, cal y yeso.
- 3.6.9.9 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS.
- 3.6.9.9.1 Fabricación de productos manufacturados de cemento.
- 3.6.9.9.2 Fabricación de productos minerales no metálicos n.e.p. (marmolerías).
- 3.7 INDUSTRIAS METÁLICAS BÁSICAS.
- 3.7.1 INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.
- 3.7.1.0 INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.
- 3.7.1.0.0 Industrias básicas de hierro y acero.
- 3.7.2 INDUSTRIAS BÁSICAS DE METALES NO FERROSOS.
- 3.7.2.0 INDUSTRIAS BÁSICAS DE METALES NO FERROSOS.
- 3.7.2.0.0 Industrias básicas de metales no ferrosos.
- 3.8 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO.
- 3.8.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO.
- 3.8.1.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO.
- 3.8.1.1.0 Fabricación de cuchillería, herramientas manuales y cerrajería (llaves), herraduras.
- 3.8.1.2 MUEBLES Y ACCESORIOS PRINCIPALMENTE METÁLICOS.
- 3.8.1.2.0 Fabricación de muebles y accesorios principalmente metálicos.
- 3.8.1.3 FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS (HERRERÍA DE OBRA).
- 3.8.1.3.0 Fabricación de productos metálicos estructurales (herrería de obra).
- 3.8.1.9 ARTÍCULOS METÁLICOS N.E.P.
- 3.8.1.9.1 Fabricación de artículos de alambre.
- 3.8.1.9.2 Fabricación de artículos de metal (de aluminio, de acero inoxidable, de plomo, de hierro) pro combinaciones especiales y aleaciones (tornillos de hierro, envases y tapas de hojalata, artículos de grifería, baterías de cocina, piletas y mesadas de acero inoxidable, perfiles y papel de aluminio).
- 3.8.1.9.3 Fabricación de artículos metálicos n.e.p. Esponjas de alambre. Talleres de soldadura. Niquelado, laqueado y hojalatería.
- 3.8.2 CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA EXCEPTO ELÉCTRICA.
- 3.8.2.2 MAQUINARIA Y EQUIPO PARA LA AGRICULTURA
- 3.8.2.1.0 Construcción de motores y turbinas.
- 3.8.2.2.0 Construcción y reparación de maquinaria y equipo para la agricultura.
- 3.8.2.3 MAQUINARIA PARA TRABAJAR METALES Y MADERA.
- 3.8.2.3.0 Construcción de maquinaria para trabajar los metales y la madera.
- 3.8.2.4 MAQUINARIA Y EQUIPO PARA LA INDUSTRIA.
- 3.8.2.4.0 Construcción de maquinaria y equipo para la industria, excepto para metales y madera
- 3.8.2.5 MAQUINAS DE OFICINA, CÁLCULO Y CONTABILIDAD.
- 3.8.2.5.0 Construcción de máquinas de oficina, cálculo, contabilidad y computación. Reparación de máquinas electrónicas.
- 3.8.2.9 MAQUINARIA Y EQUIPOS N.E.P.
- 3.8.2.9.0 Construcción de maquinaria y equipo n.e.p. Excepto la maquinaria eléctrica, (tornería, cigüeñales, armas, bombas de agua manual y ascensores)
- 3.8.3 MAQUINARIA, APARATOS Y SUMINISTROS ELÉCTRICOS.
- 3.8.3.1 MAQUINARIA Y APARATOS INDUSTRIALES ELÉCTRICOS.

- 3.8.3.1.0 Construcción de máquinas y aparatos industriales eléctricos (electrotecnia).
Bobinado.
- 3.8.3.2 EQUIPOS Y APARATOS DE RADIO, T.V. Y COMUNICACIÓN.
- 3.8.3.2.0 Construcción de equipo y aparatos de radio, de televisión, de comunicaciones y de antenas.
- 3.8.3.3 APARATOS Y ACCESORIOS ELÉCTRICOS PARA USO DOMESTICO.
- 3.8.3.3.0 Construcción de aparatos y accesorios eléctricos de uso doméstico.
- 3.8.3.9 PILAS, LÁMPARAS, MATERIALES DE CONDUCCIÓN.
- 3.8.3.9.1 Fabricación de acumuladores y pilas (baterías).
- 3.8.3.9.2 Fabricación de lamparillas eléctricas, tubos-luz y válvulas de radio.
- 3.8.3.9.3 Fabricación de piezas y material de conducción eléctrica.
- 3.8.4 MATERIAL DE TRANSPORTE.
- 3.8.4.1 CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN NAVALES.
- 3.8.4.1.0 Construcciones navales y reparación de barcos.
- 3.8.4.2 CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO FERROVIARIO.
- 3.8.4.2.0 Construcción de equipo ferroviario.
- 3.8.4.3 AUTOMÓVILES Y REPUESTOS.
- 3.8.4.3.0 Fabricación de vehículos automóviles y de repuestos para automóviles.
- 3.8.4.4 MOTOS, MOTOCICLETAS Y BICICLETAS.
- 3.8.4.4.0 Fabricación de motos, motocicletas y bicicletas.
- 3.8.4.5 FABRICACIÓN DE AERONAVES.
- 3.8.4.5.0 Fabricación de aeronaves.
- 3.8.4.9.0 Construcción de material de transporte n.e.p.
- 3.8.5 FABRICACIÓN DE EQUIPO PROFESIONAL Y CIENTÍFICO, INSTRUMENTOS DE MEDIDA Y DE CONTROL N.E.P., Y APARATOS FOTOGRÁFICOS E INSTRUMENTOS DE ÓPTICA.
- 3.8.5.1 EQUIPOS PROFESIONALES Y CIENTÍFICOS (ORTOPEDIA)
- 3.8.5.1.0 Fabricación de equipo profesional, científico, instrumentos de medida y de control n.e.p. (aparatos ortopédicos).
- 3.8.5.2 APARATOS FOTOGRÁFICOS, INSTRUMENTOS DE ÓPTICA.
- 3.8.5.2.0 Fabricación de aparatos fotográficos e instrumentos de óptica (anteojos).
- 3.8.5.3.0 Fabricación de relojes.
- 3.9 OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
- 3.9.0 OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
- 3.9.0.1 JOYAS Y ARTÍCULOS CONEXOS.
- 3.9.0.1.0 Fabricación de joyas y artículos conexos.
- 3.9.0.2 FABRICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MÚSICA.
- 3.9.0.2.0 Fabricación de instrumentos de música.
- 3.9.0.3 ARTÍCULOS DE DEPORTE Y ATLETISMO.
- 3.9.0.3.0 Fabricación e artículos de deporte y atletismo.
- 3.9.0.9 OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTERAS N.E.P.
- 3.9.0.9.0 Otras industrias manufactureras n.e.p. Flores artificiales. Juguetes (no de plástico ni de goma). Matrices para imprenta. Cinta adhesiva, etc.

4. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA.

- 4.1. ELECTRICIDAD, GAS Y VAPOR.
- 4.1.0.1. Luz y fuerza eléctrica.
- 4.1.0.2. Producción y distribución de gas.

- 4.1.0.3. Suministro de vapor y agua caliente.
- 4.2. **OBRAS HIDRÁULICAS Y SUMINISTRO DE AGUA.**
- 4.2.0.0. Obras hidráulicas y suministro de agua, la captación, purificación y distribución de agua.
- 4.2.0.0.0. Obras hidráulicas y suministro de agua, la captación, purificación y distribución de agua para uso doméstico, industrial y comercial. La mayor parte de las actividades de OSE figuran en esta rama.

5. CONSTRUCCIÓN.

- 5.1. **OBRAS DE INGENIERÍA.**
- 5.1.0. Incluye instalación de estructuras de metal, hormigón armado, madera, plástico.
- 5.1.0.0.0. Incluye instalación de estructuras de metal, hormigón armado, madera, plástico. Construcción y reparación de vías férreas, muelles, diques, escolleras, túneles, aeropuertos, hangares. La construcción de pistas para aviones se incluye en la rama 52000. Colocación de redes de servicios eléctricos, telefónicos, de alcantarillado, saneamiento, de agua potable y de fluidos en general. Construcción y reparación de plantas de tratamiento de agua potable, de aguas servidas, canchas de deportes, piletas de natación, infraestructuras de plazas, parques y jardines públicos. Construcción y reparación de estadios deportivos, represas, tajamares, atajos.
- 5.2. **OBRAS DE VIALIDAD.**
- 5.2.0. Incluye construcción y reparación de autopistas, rutas, carreteras, caminos, calles, veredas, etc.
- 5.2.0.0.0. Incluye construcción y reparación de autopistas, rutas, carreteras, caminos, calles, veredas, alcantarillas, pavimentos en general, puentes, pistas de aeropuertos y pistas para ómnibus.
- 5.5. **OBRAS DE ARQUITECTURA.**
- 5.5.0. Construcción y reparación de edificios: de habitación, residencia transitoria, comerciales.
- 5.5.0.0.0. Construcción y reparación de edificios: de habitación, residencia transitoria, comerciales, bancarios, industriales, hoteleros, religiosos, de espectáculos públicos (excepto los incluidos en 5.1.0.0.0.), de enseñanza, culturales, deportivos, administrativos, militares, policiales, hospitalarios, de asistencia. Construcción y reparación de edificios funerarios.
- 5.7. **CONTRATOS ESPECIALIZADOS (SUB-CONTRATOS DE OBRA).**
- 5.7.1. **DEMOLICIÓN, PILOTAJE E INSTALACIONES.**
- 5.7.1.1.0. Demolición de casas y edificios
- 5.7.1.2.0. Pilotaje.
- 5.7.1.3.0. Instalación de calefacción y aire acondicionado.
- 5.7.1.4.0. Instalación de ascensores.
- 5.7.1.5.0. Instalaciones eléctricas.
- 5.7.1.6.0. Instalaciones sanitarias. Plomero.
- 5.7.2. **REVESTIMIENTOS Y TERMINACIONES.**

- 5.7.2.1.0. Terminación de frentes. Colocación de andamios. Limpieza y reparación de frentes y exteriores de edificios. Colocación de revestimientos (azulejos, baldosas, lajas). Quinchados.
- 5.7.2.2.0. Pintura, empapelado e impermeabilización. Colocación de endido, estucado, enyesado.
- 5.7.2.3.0. Colocación de vidrios en obra, parquet, mármol, granito. Pulido en obra. Plastificado de pisos.
- 5.7.3. **CARPINTERÍA DE MADERA, PLÁSTICA Y METÁLICA.**
- 5.7.3.0.0. Colocación de carpintería en obra de madera y metálica, aberturas de plástico.

6. COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES.

- 6.1. **COMERCIO AL POR MAYOR.** Comprende la reventa (venta sin transformación) de productos nuevos y usados a comerciantes al por menor, a usuarios industriales o comerciales, etc. Con frecuencia, los mayoristas se dedican al acopio, división, reembalaje, embotellado (excepto en recipientes herméticos), etc.
 - 6.1.1. **COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS.**
 - 6.1.1.1.0. Comercio al por mayor de productos agrícolas.
 - 6.1.1.2.0. Comercio al por mayor de productos pecuarios. Remate ganadero.
 - 6.1.2.6.1.3. **COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS NO AGROPECUARIAS.**
 - 6.1.2.0.0. Comercio al por mayor de minerales, metales y productos químicos industriales. Incluye petróleo, supergás, (distribución), etc. Fertilizantes.
 - 6.1.3.0.0. Comercio al por mayor de madera aserrada y materiales de construcción (barracas). Incluye: comercio al por mayor, exportación e importación de piedra, arena, grava, ladrillos, cemento, alambres, baldosas, etc.
 - 6.1.4. **VENTA DE MAQUINARIA Y VEHÍCULOS AUTOMOTORES AL POR MAYOR.**
 - 6.1.4.0.0. Comercio al por mayor de maquinaria (para la industria, el comercio, el agro, etc.) y de vehículos automotores y sus accesorios.
 - 6.1.5. **VENTA DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y ELÉCTRICOS AL POR MAYOR.**
 - 6.1.5.0.0. Comercio al por mayor de artículos de ferretería, eléctricos y electrodomésticos para el hogar.
 - 6.1.6. **COMERCIO AL POR MAYOR DE MUEBLES Y ACCESORIOS DE OFICINA Y PARA EL HOGAR.**
 - 6.1.6.0.0. Venta de muebles de oficina y para el hogar, accesorios y otros artículos para el hogar.
 - 6.1.7. **COMERCIO AL POR MAYOR DE GÉNEROS TEXTILES Y PRENDAS DE VESTIR.**
 - 6.1.8. **COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO.**
 - 6.1.9. **COMERCIO AL POR MAYOR N.E.P.**
 - 6.1.9.1.0. Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, de veterinaria y de tocador.

- 6.1.9.2.0. Comercio al por mayor de artículos de papelería y librería (cuadernos, diarios, revistas, etc.)
- 6.1.9.9.0. Comercio al por mayor n.e.p.
- 6.2. **COMERCIO AL POR MENOR.**
- 6.2.1. **COMERCIO AL POR MENOR DE COMESTIBLES Y BEBIDAS.**
- 6.2.1.1.0. Almacenes y verdulerías.
- 6.2.1.2.0. Fiambrerías y granjas.
- 6.2.1.3.0. Carnicerías.
- 6.2.1.4.0. Pescaderías.
- 6.2.1.5.0. Avícolas, sólo en el caso de reventa (Cuando la unidad se dedica a la cría, se clasifica en la Rama 11120. La matanza se clasifica en la Rama 31113)
- 6.2.1.9.0. Otros negocios de venta de comestibles y bebidas n.e.p. Venta de pan (sin fabricación), venta de hielo. Puestos callejeros.
- 6.2.2. **FARMACIAS.**
- 6.2.2.0.0. Farmacias, perfumerías, droguerías, homeopatías y yuyerías.
- 6.2.3. **TIENDAS DE GÉNEROS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO.**
- 6.2.3.1.0. Tiendas de géneros textiles. Tiendas de prendas de vestir. Mercerías. Ropa usada
- 6.2.3.2.0. Zapaterías (calzado nuevo y usado).
- 6.2.4. **COMERCIO AL POR MENOR DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR Y LA OFICINA.**
- 6.2.4.1.0. Casas de artículos electrodomésticos, instrumentos musicales y máquinas de oficina.
- 6.2.4.2.0. Mueblerías y colchonerías.
- 6.2.4.3.0. Bazares (sin ferretería).
- 6.2.5. **COMERCIO AL POR MENOR DE ARTÍCULOS PARA LA REPARACIÓN DE VIVIENDAS.**
- 6.2.5.1.0. Barraca de materiales de construcción (al por menor).
- 6.2.5.2.0. Pinturerías.
- 6.2.5.3.0. Ferreterías (incluye las que también venden artículos de bazar).
- 6.2.5.4.0. Vidrierías.
- 6.2.6. **COMERCIO AL POR MENOR DE AUTOMÓVILES, MOTOCICLETAS, REPUESTOS**
- 6.2.7. **ESTACIONES DE GASOLINA Y VENTA DE OTROS COMBUSTIBLES.**
- 6.2.7.1.0. Estaciones de gasolina (Incluye el lavado de autos y gomería cuando son parte de la estación)
- 6.2.7.2.0. Carga de garrafas y microgarrafas de supergás. Recarga de extinguidores. Comercio de garrafas, microgarrafas y extinguidores.
- 6.2.8. **ALMACENES DE RAMOS GENERALES Y SUPERMERCADOS.**
- 6.2.8.1.0. Comercios de ramos generales – Supermercados.
- 6.2.8.2.0. Cooperativas de consumo.
- 6.2.8.3.0. Casas de remate.
- 6.2.9. **COMERCIO AL POR MENOR N.E.P.**
- 6.2.9.1.0. Kioscos: cigarrillos, golosinas, diarios, revistas, etc. Papelerías, librerías y jugueterías. Artículos de cotillón. Timbres y sellados.
- 6.2.9.2.0. Venta de artículos de deporte. Artículos de pesca, camping y playa.
- 6.2.9.3.0. Joyerías, relojerías y ópticas. Artículos fotográficos.
- 6.2.9.9.0. Comercio al por menor n.e.p. Bicicletas. Leña. Acuario. Florería. Maquinarias agrícolas. Cosas usadas (excepto ropa y calzado).
- 6.3. **RESTAURANTES Y HOTELES.**

- 6.3.1 BARES Y RESTAURANTES.
- 6.3.1.1.0. Bares, restaurantes y otros establecimientos que expenden comidas y bebidas
- 6.3.1.2.0. Clubes nocturnos y similares.
- 6.3.2. HOTELES.
- 6.3.2.0.1. Hoteles y pensiones.
- 6.3.2.0.2. Hoteles de alta rotatividad.
- 6.3.2.0.3. Capings, bungalows.

7. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES.

- 7.1. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.
- 7.1.1. TRANSPORTE TERRESTRE.
- 1.1.1.1.0. Transporte ferroviario. Incluye coches-camas, vagón-restaurante, servicios terminales y la construcción y reparación de material rodante ferroviario e infraestructura que no pueden declararse por separado.
- 7.1.1.2.0. TRANSPORTE URBANO, SUBURBANO E INTERURBANO DE PASAJEROS POR CARRETERA.
- 7.1.1.2.1. Compañías de ómnibus urbano colectivo de pasajeros (Incluye trolleys). Estaciones y terminales.
- 7.1.1.2.2. Compañías de ómnibus Interdepartamental, colectivo de pasajeros. Estaciones y terminales.
- 7.1.1.3.0 OTROS SERVICIOS DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS.
- 7.1.1.3.1. Taxis y remises.
- 7.1.1.3.2. Compañías de transporte de turismo interno y transporte escolar.
- 7.1.1.3.9. Otros servicios de transporte terrestre de pasajeros.
- 7.1.1.4. TRANSPORTE DE CARGA
- 7.1.1.4.0. Transporte de carga. Terminales conexas.
- 7.1.1.5. OLEODUCTOS O GASODUCTOS.
- 7.1.1.5.0. Transporte por oleoductos o gasoductos
- 7.1.1.6. SERVICIOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE TERRESTRE.
- 7.1.1.6.0. Incluye puestos de peaje, lugares de estacionamiento pago, alquiler de vehículos sin chofer.
- 7.1.2. TRANSPORTE POR AGUA.
- 7.1.2.1.0. Transporte oceánico o de cabotaje (carga y pasajeros).
- 7.1.2.2.0. Transporte por ríos, lagos y canales interiores.
- 7.1.2.3.0. Servicios relacionados con el transporte por agua. Incluye explotación de muelles, atracaderos, faros e instalaciones para la navegación, entre otros. Incluye carga y descarga (estibadores, servicios de práctico, etc.)
- 7.1.3. TRANSPORTE AÉREO.
- 7.1.3.1.0. Empresas de transporte aéreo de pasajeros y carga.
- 7.1.3.2.0. Servicios relacionados con el transporte aéreo. Incluye explotación de aeropuertos y estaciones.
- 7.1.9. SERVICIOS CONEXOS.
- 7.1.9.1.1. Agencias de turismo. Agencias de viaje.
- 7.1.9.1.9. Agentes de transporte marítimo y aéreo. Servicios relacionados con el transporte. Despachante.
- 7.1.9.2.0. Depósito y almacenamiento de bienes (incluso refrigerados) y materias primas, cuando se ofrece como servicio independiente.
- 7.2. COMUNICACIONES.

- 7.2.1. **SERVICIOS DE COMUNICACIÓN.**
- 7.2.1.1.0. Correo (oficial y de empresas privadas).
- 7.2.1.2.0. Otros servicios de comunicación (telégrafo, telex, radio llamadas, teléfono, etc.)
(Los estudios de radiodifusión y televisión figuran en el grupo 9413).

- 8. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, DE SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS.**

- 8.1. **ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS.**
- 8.1.0. **INSTITUCIONES MONETARIAS Y OTROS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS.**
- 8.1.0.1. **INSTITUCIONES MONETARIAS.**
- 8.1.0.1.0. Banco Central, Bancos comerciales, BROU. Casas bancarias.
- 8.1.0.2. **OTROS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS.**
- 8.1.0.2.1. Banco Hipotecario, Corporación para el Desarrollo. Instituciones de crédito agrícola.
- 8.1.0.2.2. Cooperativas y asociaciones de ahorro y crédito.
- 8.1.0.2.3. Empresas de crédito personal (incluye tarjetas de crédito).
- 8.1.0.2.4. Casas de empeño.
- 8.1.0.2.9. Otros n.e.p. (incluye corredores de bolsa).
- 8.1.0.3. **SERVICIOS FINANCIEROS.**
- 8.1.0.3.0. Casas de cambio. Bolsa de valores. Compra-venta de oro. Asesoramiento de inversiones, compañías de inversión y holding. Registros de marcas y patentes. Cámaras compensadoras.
- 8.2. **SEGUROS.**
- 8.2.1.0. Compañías de seguros, Banco de Seguros del Estado. Seguros de servicio fúnebre.
- 8.2.2.0.0. Agentes y corredores de seguros. Actuarios. Avaluadores.
- 8.3. **BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS.**
- 8.3.1. **BIENES INMUEBLES.**
- 8.3.1.0.0. Inmobiliarias. Administración de propiedades Inmuebles. Venta de otros inmuebles o lotes en cementerios. Avaluadores de inmuebles. Intermediarios. Instituto de Colonización.
- 8.3.2. **SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS, EXCEPTUANDO EL ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.**
- 8.3.2.1. **SERVICIOS TÉCNICOS.**
- 8.3.2.1.0. Servicios Jurídicos y Notariales.
- 8.3.2.2.0. Servicios de Contabilidad. Auditoria y Teneduría de libros.
- 8.3.2.3. **SERVICIOS INFORMÁTICOS.**
- 8.3.2.3.1. Servicios de procesamiento de datos (digitación).
- 8.3.2.3.2. Servicios de asesoramiento en software y programación en computación (si además brinda servicios de digitación, éstos se incluyen en este grupo) (Los servicios de mantenimiento y reparación de hardware se incluyen en la 3.8.2.5.0)
- 8.3.2.4.0. Servicios técnicos y de Arquitectura. Ingeniero Agrónomo.
- 8.3.2.5. **SERVICIOS DE PUBLICIDAD.**
- 8.3.2.5.1. Agencias de publicidad.
- 8.3.2.5.9. Publicidad en carteles, aérea, por correo, en el cine, con anuncios luminosos.
- 8.3.2.9. **SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS N.E.P. EXCEPTUANDO EL ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA.**

- 8.3.2.9.1. Las agencias de detectives y seguridad.
- 8.3.2.9.2. Empresas de limpieza.
- 8.3.2.9.9. Establecimientos que se dedican principalmente a prestar servicios a las empresas, no clasificados en otra parte, a base del pago de derechos o por contrata, tales como agencias de información sobre crédito; agencias de ajuste y cobranza de cuentas; los servicios de reproducción, dirección de correspondencia, impresión heliográfica, fotocopia, envíos postales y de taquimecanografía; las agencias de colocación; las agencias de información y de noticias; los servicios de administración comercial y de consulta; los diseñadores de modas; los fiadores y los servicios de impresión dactiloscópica. Decoración de interiores.
- 8.3.3. **ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.**
- 8.3.3.1.0. Alquiler y arrendamiento de maquinaria (sin conductor) y equipo agrícola, manufacturero y de construcción. No se incluye alquiler de equipo de transporte (van en la división 71) ni el arrendamiento de efectos personales o para el hogar.
- 8.3.3.2.0. Alquiler y arrendamiento de equipo contable y de oficina. Incluye el arrendamiento de equipo de computación por mes, por día y por hora.

9. SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES.

- 9.1. **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA.**
- 9.1.1.0.0. Incluye las actividades de los gobiernos centrales, municipales o locales relacionadas con las fuerzas armadas, la policía, las dependencias legislativas, judiciales, de seguros sociales, registros, asuntos exteriores, impuestos, estadísticas y políticas generales. Se excluyen las actividades gubernamentales relacionadas con el transporte, que compiten con el sector privado, las comunicaciones, la enseñanza, la sanidad, la producción, la comercialización y la actividad financiera, cada una de las cuales figura en el respectivo grupo de este manual. Excluye comisarías, cárceles, cuarteles, prefecturas, bases aéreas y navales.
- 9.1.2.0.0. Comisarías, cárceles, cuarteles, prefecturas, bases aéreas y navales. Bomberos.
- 9.2. **SERVICIOS DE SANEAMIENTO Y SIMILARES.**
- 9.2.1.0.0. Recolección de basura y limpieza de calles. Eliminación de desperdicios y de aguas residuales. Limpieza de edificios, chimeneas, ventanas, etc.
- 9.2.2.0.0. Exterminio, fumigación y desinfección de edificios. Barométricas. Sanitarias.
- 9.2.9.0.0. Otros servicios de saneamiento y similares n.e.p.
- 9.3. **SERVICIOS SOCIALES Y OTROS SERVICIOS COMUNALES CONEXOS.**
- 9.3.1. **INSTRUCCIÓN PÚBLICA.**
- 9.3.1.1.0. Jardín de infantes. Escuelas primarias. Liceos. Enseñanza secundaria. Escuelas técnicas profesionales y comerciales. UTU. Escuelas de arte. Liceo militar.
- 9.3.1.2.0. Universidad. Enseñanza superior. Institutos de formación docente.
- 9.3.1.3.0. Institutos de enseñanza de idiomas.
- 9.3.1.9.0. Otros institutos de enseñanza n.e.p. (Incluye academias de choferes). Profesores particulares.
- 9.3.2. **INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN FINANCIERA.**
- 9.3.2.0.0. Investigación en ciencias biológicas y físicas, en ciencias sociales. Instituciones meteorológicas, Investigación médica. Otros institutos de investigación científica n.e.p.

- 9.3.3. **SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS Y OTROS DE SANIDAD Y VETERINARIA.**
- 9.3.3.1.1. Hospitales, sanatorios y clínicas médicas. Servicios de laboratorios clínicos y radiológicos.
- 9.3.3.1.2. Servicios odontológicos (dentistas)
- 9.3.3.1.3. Servicios de ambulancias
- 9.3.3.1.9. Servicios médicos de cualquier naturaleza n.e.p. Paramédicos, podólogos y pedicuros.
- 9.3.3.2.0. Servicios veterinarios. Hospitales y clínicas para animales.
- 9.3.4. **INSTITUCIONES DE ASISTENCIA SOCIAL.**
- 9.3.4.0.0. Asilos de ancianos. Orfanatos. Organizaciones de caridad y otras instituciones de asistencia social n.e.p. Comisión Nacional de Lucha Antituberculosa. Guarderías infantiles.
- 9.3.5. **ASOCIACIONES COMERCIALES PROFESIONALES Y LABORALES.**
- 9.3.5.0.0. Cámaras empresariales. Asociaciones profesionales. Sindicatos y organizaciones laborales etc.
- 9.3.9. **OTROS SERVICIOS SOCIALES Y SERVICIOS COMUNALES CONEXOS.**
- 9.3.9.1.0. Servicios religiosos. No se incluyen los establecimientos de enseñanza, salud, etc., que están a cargo de organizaciones religiosas, las cuales deben clasificarse en sus respectivos grupos de actividad.
- 9.3.9.9.0. Organizaciones políticas, sociedades literarias, cívicas o sociales. Otros servicios sociales y comunales n.e.p.
- 9.4. **SERVICIOS DE DIVERSIÓN Y ESPARCIMIENTO Y SERVICIOS CULTURALES.**
- 9.4.1.1. **PRODUCCIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS.**
- 9.4.1.1.0. Producción de películas, transparencias, etc. Laboratorios de revelado y copia de películas.
- 9.4.1.2. **DISTRIBUCIÓN Y EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS.**
- 9.4.1.2.0. Alquiler de películas (incluye casas de alquiler de videos). Distribución y explotación de cinematógrafo (cines). Otros n.e.p.
- 9.4.1.3. **EMISIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN.**
- 9.4.1.3.1. Estaciones y estudios de radio.
- 9.4.1.3.2. Estaciones y estudios de televisión.
- 9.4.1.3.9. Otros n.e.p. Servicios de T.V. en circuitos cerrados.
- 9.4.1.4. **PRODUCTORES TEATRALES Y SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO.**
- 9.4.1.4.0. Productores de teatro, conciertos, revistas, etc. Servicios de escenografía, iluminación, equipos, etc. Agencias de contratación de actores. Salas de teatro y de conciertos. Estudios de grabación.
- 9.4.1.5.0. Autores, compositores y otros artistas independientes n.e.p. Periodistas independientes.
- 9.4.2. **BIBLIOTECAS, MUSEOS, JARDINES BOTÁNICOS, ZOOLOGICOS Y OTROS SERVICIOS.**
- 9.4.2.0.0. Galerías de arte, museos, bibliotecas, jardines botánicos, zoológicos. Otros servicios culturales.
- 9.4.9. **SERVICIOS DE DIVERSIÓN Y ESPARCIMIENTO N.E.P.**
- 9.4.9.1.0. Salas de baile. Salas de billar, pool y bowling. Salas de maquinitas de juegos. Gimnasios y piscinas. Canchas de fútbol y básquetbol. Canchas de tenis, de golf

- y de atletismo. Pistas de patinaje. Escuelas de equitación. Alquiler de bicicletas. Alquiler de motocicletas y lanchas. Alquiler de caballos de montar. Hipódromos, velódromos y autódromos. Clubes sociales y deportivos. Otros servicios de diversión y esparcimiento n.e.p. 94920 Casinos, quinielas y loterías.
- 9.5. **SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS HOGARES.**
 - 9.5.1. **SERVICIOS DE REPARACIÓN N.E.P.**
 - 9.5.1.1. **REPARACIONES DE CALZADO Y OTROS ARTÍCULOS DE CUERO.**
 - 9.5.1.1.0. Composturas de calzado. Otras reparaciones de artículos de cuero, bolsos y valijas.
 - 9.5.1.2. **TALLERES DE REPARACIONES ELÉCTRICAS.**
 - 9.5.1.2.0. Reparaciones de radio y televisión. Instalaciones de antenas de T.V. Reparaciones de artículos electrodomésticos.
 - 9.5.1.3. **REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES Y MOTOCICLETAS.**
 - 9.5.1.3.0. Reparación mecánica de automóviles. Electricidad de automotores. Reparación de chapa y pintura de automotores. Reparación de neumáticos (que no son parte de una estación de servicio). Lavaderos de autos (que no son parte de una estación de servicio). Alineación y balanceo. Reparación de motocicletas (cuando hay también alquiler va en el grupo 9.4.9.1.0.). Reparaciones de piezas automotores (cajas de cambio, motores, etc.). Recarga de baterías.
 - 9.5.1.4. **REPARACIÓN DE RELOJES Y JOYAS.**
 - 9.5.1.4.0. Reparación de relojes y joyas (sólo venta va en la división 62).
 - 9.5.1.9. **OTROS SERVICIOS DE REPARACIÓN N.E.P.**
 - 9.5.1.9.0. Reparación de bicicletas (cuando hay también alquiler va en 94910). Reparación de equipos y cámaras fotográficas, instrumentos de música, lapiceras, juguetes, máquinas de escribir (no eléctricas), cocinas no eléctricas. Otros servicios de reparación n.e.p. (arreglos de paraguas, tijeras, cuchillos, etc.).
 - 9.5.2. **LAVANDERÍAS.**
 - 9.5.2.0.0. Lavanderías y servicios de lavanderías (costuras, zurcido), establecimientos de limpieza y de teñidos para las personas y los hogares. El teñido industrial se clasifica en la 3.2.1.1.2. ó 3.2.1.1.3. según corresponda.
 - 9.5.3. **SERVICIO DOMÉSTICO.**
 - 9.5.3.0.0. Incluye limpiadoras, cocineras, niñeras, mayordomos, jardineros, caseros y otros empleados para el mantenimiento de los hogares.
 - 9.5.9. **SERVICIOS PERSONALES DIRECTOS.**
 - 9.5.9.1. **PELUQUERÍAS Y SALONES DE BELLEZA**
 - 9.5.9.1.0. Peluquería de hombres y niños. Peluquería de damas. Salón de belleza damas. Institutos de formación en cosmética y belleza.
 - 9.5.9.2. **ESTUDIOS FOTOGRAFÍCOS, INCLUIDA LA FOTOGRAFÍA COMERCIAL**
 - 9.5.9.2.0. Casas de fotografía. Laboratorios fotográficos.
 - 9.5.9.9.0. Baños turcos y salones de masajes. Prostíbulos. Pompas fúnebres. Conservación de cementerios. Otros servicios personales n.e.p. (Servicio de entrega a domicilio de pedidos telefónicos). Servicio de comisiones. Quiromancia. Organización de fiestas. Rematador por cuenta propia. Cuidador de enfermos.
 - 9.6. **ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.**
 - 9.6.0.0.0. Organizaciones internacionales y otros organismos extra-territoriales. Incluye NNUU, OEA, ALADI, entre otros.
 - 0. ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS.**
 - 0.0.0.0.0. Actividades no bien especificadas.

ANEXO 3.

CUESTIONARIO APLICADO A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES



N° de FOLIO

Universidad Austral de Chile
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Institutos de Administración, Economía y Estadística

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
"LA EMPRESA PRIVADA EN LA PROVINCIA DE VALDIVIA:
DIGNÓSTICO DE" LAS RELACIONES LABORALES"

EMPRESARIOS

Instrumento para ser respondido por los EMPRESARIOS y los TRABAJADORES

PRESENTACIÓN

El Consejo Tripartito Provincial de usuarios de la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial Valdivia y la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, conscientes de la necesidad de contar con información sistematizada y actual respecto de la Empresa Privada en la Provincia y sus Comunas, han decidido realizar la presente investigación titulada "La Empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnóstico de las "Relaciones Laborales".

Para estos efectos se ha seleccionado al azar una muestra de Empresas, entre las cuales resultó elegida la suya. Puesto que para nosotros es muy grato, y tal vez de mutuo provecho, poder estrechar lazos con los Empresarios de la Provincia y específicamente con Ud. y cada una de las personas seleccionadas en la muestra y dado que ésta es una buena oportunidad para iniciar tal vinculación, es nuestro deseo solicitarle que tenga a bien responder a las preguntas planteadas en el presente cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confidencialidad estadísticos. Por parte de la Universidad y para los efectos de satisfacer inquietudes y dudas o realizar consultas, le informamos que los académicos involucrados en el estudio son los siguientes:

Prof. Enrique López R.	Teléfono: 2 2 1 5 3 2	e-mail: elopez@uach.cl
Prof. Miguel Ramírez C.	Teléfono: 2 2 1 1 6 1	e-mail: mramirez@uach.cl
Prof. Osvaldo Rojas Q.	Teléfono: 2 2 1 6 0 9	e-mail: orojas@uach.cl
Prof. Luis Romo K.	Teléfono: 2 9 3 2 2 4	e-mail: lromo@uach.cl
Prof. Angélica Wenzel K.	Teléfono: 2 2 1 5 6 0	e-mail: awenzel@uach.cl

Se despide con toda atención

Miguel Ramírez Carvajal
Director Instituto de Economía
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
UACH

Valdivia, Septiembre de 2004

ESPECIFICACIONES

1. Utilice lápiz pasta Negro o Azul
2. Haga una "X" donde corresponda, evitando marcar fuera del casillero
3. Si desea anular una respuesta, remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta.
Será válido el casillero que esté menos marcado

EVITE DOBLAR EL FORMULARIO O ESCRIBIR FUERA DE LOS ESPACIOS ASIGNADOS. GRACIAS

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1 R.U.T. de la empresa:

2 Razón Social de la Empresa:
(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

3 Giro (Especificar la actividad económica que realiza la empresa) uso interno
(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

II. LOCALIZACIÓN

4 Comuna: uso interno

5 Dirección:
(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

6 Teléfono: 9 Fax: 10 E-Mail

III. LA EMPRESA

7 Antigüedad de la empresa (marque solo una "X" según corresponda)
1 Menos de 1 año 5 Entre 10 y menos de 15 años
2 Entre 1 y menos de 2 años 6 Entre 15 y menos de 20 años
3 Entre 2 y menos de 5 años 7 Entre 20 y menos de 25 años
4 Entre 5 y menos de 10 años 8 25 y más años

8 Origen de la Empresa (marque solo una "X" según corresponda)
1 Alguna Comuna Prov. de Valdivia 2 Décima Región 3 Otro ámbito geográfico

9 Tipo de propiedad de la empresa (marque solo una "X" según corresponda)
1 Único propietario 4 Sociedad En comandita
2 Sociedad Colectiva 5 Otra forma de Asociación
3 Sociedad Anónima

10 Bienes y/o servicios que produce la Empresa (anote solo un máximo de tres bienes y/o servicios que se producen en la Empresa, los que estime más representativos del quehacer de ésta) uso interno
Bien 1 1
Bien 2 2
Bien 3 3
Servicio 1 1
Servicio 2 2
Servicio 3 3

11 Área geográfica de ventas del (o los) bienes y/o servicios producidos en la Empresa (refiérase en el mismo orden a los bienes y/o servicios especificados en pregunta anterior y marque las que desee)
Bien 1 1 Valdivia 2 Otras Com. Prov. Valdivia 3 Otras Com. Xa Región 4 Mercado Nacional
Bien 2 1 Valdivia 2 Otras Com. Prov. Valdivia 3 Otras Com. Xa Región 4 Mercado Nacional
Bien 3 1 Valdivia 2 Otras Com. Prov. Valdivia 3 Otras Com. Xa Región 4 Mercado Nacional
Servicio 1 1 Valdivia 2 Otras Com. Prov. Valdivia 3 Otras Com. Xa Región 4 Mercado Nacional
Servicio 2 1 Valdivia 2 Otras Com. Prov. Valdivia 3 Otras Com. Xa Región 4 Mercado Nacional
Servicio 3 1 Valdivia 2 Otras Com. Prov. Valdivia 3 Otras Com. Xa Región 4 Mercado Nacional
Bien 1 5 Mercado Internacional
Bien 2 5 Mercado Internacional
Bien 3 5 Mercado Internacional
Servicio 1 5 Mercado Internacional
Servicio 2 5 Mercado Internacional
Servicio 3 5 Mercado Internacional

12 Indique el tipo de financiamiento del capital inicial (puede marcar más de una "X" según corresponda)
1 Ahorros Propios 4 Préstamos Familiares
2 Préstamos Bancarios 5 Fondos Previsionales
3 Donación 6 Otras

13 Señale la forma en que ha variado el volumen del capital actual comparado con el tamaño del capital inicial (marque "X" según corresponda)
1 Igual 3 Disminuyó
2 Aumentó 4 No sabe

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 25 Señale el N° de trabajadores que actualmente se desempeñan en la empresa y que han sido suministrados por otras empresas, de acuerdo al Tipo de contrato. Nota: Se define como "personal suministrado por terceros" a aquellos trabajadores contratados por terceros y que se ponen a disposición de una empresa, temporal o permanentemente, para realizar actividades bajo la dirección y normas de la empresa receptora

1 Temporales (hasta 6 meses)
2 Permanentes (más de 6 meses)
3 Total

- 26 Señale el N° de trabajadores de su empresa que ha alcanzado alguno de los siguientes "niveles educativos" en la enseñanza formal:

1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. nunca asistió enseñanza formal	9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Media Agrícola
2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Pre-Básica	10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Media Marítima
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Especial/Diferencial	11 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Normalista
4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Básica/Primaria	12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Técnica Femenina
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Humanidades	13 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. en Centro F. Técnica
6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Media común	14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. en Inst. Profesional
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Media Comercial	15 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Universitaria
8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. Media Industrial	16 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> N° Trab. con Ed. de Postgrado

- 27 Señale el número de Contratos celebrados durante el año 2004 y primer semestre de 2005, de acuerdo al tipo de contrato

1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Indefinidos	2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A plazo fijo
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por obra	4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En domicilio
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A honorarios	6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por aprendizaje
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En trámite escrituración	8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por convenio de palabra

- 28 Señale el número de Contratos finiquitados durante el año 2004 y primer semestre de 2005, de acuerdo al tipo de contrato

1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Indefinidos	2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A plazo Fijo
3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por obra	4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En domicilio
5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Honorarios	6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por aprendizaje
7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En trámite escrituración	8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Por Convenio de palabra

- 29 Señale el número de Contratos finiquitados durante el año 2004 y primer semestre de 2005, de acuerdo a la causal del finiquito

1 Por renuncia voluntaria
2 Por vencimiento de plazo
3 Por causas imputables al trabajador
4 Por necesidades de la empresa
5 Por otras causas

- 30 Refiérase exclusivamente a los trabajadores con "contrato indefinido" y señale el número de trabajadores de acuerdo a su antigüedad en la empresa

1 Con menos de 1 año en la empresa
2 Entre 1 y menos de 5 años en la empresa
3 Entre 5 y menos de 10 años en la empresa
4 Entre 10 y menos de 15 años en la empresa
5 Entre 15 y menos de 20 años en la empresa
6 Con 20 o más años en la empresa

- 31 Refiérase exclusivamente a los trabajadores con "contrato a plazo fijo" y señale el número de trabajadores de acuerdo a su antigüedad en la empresa

1 Con menos de 1 año en la empresa
2 Entre 1 y menos de 5 años en la empresa
3 Entre 5 y menos de 10 años en la empresa
4 Entre 10 y menos de 15 años en la empresa
5 Entre 15 y menos de 20 años en la empresa
6 Con 20 o más años en la empresa

V SUMINISTRO DE TRABAJADORES

- 32 Su empresa utiliza el mecanismo de suministro de trabajadores

1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 34)

- 33 Señale el número de trabajadores suministrados que laboran en la empresa y el número de trabajadores de la empresa que no son suministrados

1 N° de trabajadores "suministrados" 2 N° de trabajadores "No suministrados"

VI EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

- 34 Señale si su empresa subcontrata actividades

1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 36)

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 35 Señale los tipos de servicios subcontratados por su empresa o aquellos que se piensa subcontratar (puede responder más de uno, señalándolo con una X)
- | | | |
|---|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> La actividad económica principal | 6 <input type="checkbox"/> El servicio al cliente | 11 <input type="checkbox"/> Las finanzas |
| 2 <input type="checkbox"/> Las ventas | 7 <input type="checkbox"/> La logística | 12 <input type="checkbox"/> La administración |
| 3 <input type="checkbox"/> La alimentación | 8 <input type="checkbox"/> Los servicios legales | 13 <input type="checkbox"/> El márketing |
| 4 <input type="checkbox"/> La informática | 9 <input type="checkbox"/> Los recursos Humanos | 14 <input type="checkbox"/> La seguridad |
| 5 <input type="checkbox"/> El aseo | 10 <input type="checkbox"/> Otros | |

VII TRABAJO DE TEMPORADA

- 36 Señale si su empresa contrata trabajadores de temporada
- 1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 38)
- 37 Señale las razones por las cuales su empresa contrata trabajadores de temporada (puede marcar más de una X)
- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Por períodos de mayor producción | 4 <input type="checkbox"/> Por políticas de empleo de la empresa |
| 2 <input type="checkbox"/> Para cubrir reemplazos | 5 <input type="checkbox"/> Para realizar trabajos específicos circunstanciales |
| 3 <input type="checkbox"/> Para aumentar la producción | 6 <input type="checkbox"/> Otros |

VIII JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO

- 38 ¿Cuál es el número de horas diarias que se trabaja en su empresa?
- 1 N° de horas en la mañana 2 N° de horas en la tarde 3 N° de horas en la noche
- 39 Señale (en minutos) los tiempos diarios de descanso del personal en su empresa
- 1 Minutos para colación 1 Minutos para otras pausas
- 40 ¿Cuál el número de días, en la semana, que se trabaja y descansa en su empresa?
- 1 N° de días que se trabaja en la semana 1 N° de días que se descansa en la semana
- 41 ¿Cuánto se trabaja el día Sábado?
- 1 Lo mismo que cualquier día de la semana 2 Se trabaja medio día 3 No se trabaja
- 42 ¿Cuánto se trabaja el día Domingo?
- 1 Lo mismo que cualquier día de la semana 2 Se trabaja medio día 3 No se trabaja
- 43 ¿Cuánto se trabaja los días festivos?
- 1 Lo mismo que cualquier día de la semana 2 Se trabaja medio día 3 No se trabaja
- 44 Señale el horario de los distintos turnos de trabajo existentes en la empresa
- Período en días turno 1 De día A día
- Turno 1 : Hora de inicio : Hora de término
- Período en días turno 2 De día A día
- Turno 2 : Hora de inicio : Hora de término
- Período en días turno 3 De día A día
- Turno 3 : Hora de inicio : Hora de término
- 45 Señale el horario de las jornadas especiales de trabajo en la empresa
- | | | | |
|--------------------|--|---|---------------------------------------|
| Jornada especial 1 | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de término | <input type="text"/> Minutos colación |
| Jornada especial 2 | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de término | <input type="text"/> Minutos colación |
| Jornada especial 3 | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de inicio | <input type="text"/> : <input type="text"/> Hora de término | <input type="text"/> Minutos colación |
- 46 ¿El horario de trabajo es continuo o tienen una pausa?
- 1 Horario continuo 2 Horario con pausa de:
- | |
|---------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 10 minutos |
| 2 <input type="checkbox"/> 15 minutos |
| 3 <input type="checkbox"/> 20 minutos |
| 4 <input type="checkbox"/> 30 minutos |

IX HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

- 47 Señale los medios de prevención de riesgos que existen en la empresa (puede responder más de una alternativa)
- | | |
|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Departamento de Prevención de Riesgos | 4 <input type="checkbox"/> Mutuales de Seguridad |
| 2 <input type="checkbox"/> Reglamento interno de Higiene y Seguridad | 5 <input type="checkbox"/> No existen medios de prevención |
| 3 <input type="checkbox"/> Comité Paritario de Higiene y Seguridad | 6 <input type="checkbox"/> Otros |

Si marcó la alternativa 5 pase a la pregunta N° 55

- 48 Exprese su opinión (empresarios y trabajadores) en relación al funcionamiento de los medios e instrumentos de higiene y seguridad en el trabajo, que operan en la empresa
- 1 Buen funcionamiento 2 Regular funcionamiento 3 Mal funcionamiento

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

- 49 Solo para los que marcaron la alternativas 1 en la pregunta 47.
El Departamento de Prevención de Riesgo ha organizado capacitación sobre Seguridad y/o Prevención de Riesgos durante el año 2004 y el primer semestre de 2005
1 Sí 2 No
- 50 Sólo para los que marcaron la alternativas 3 en la pregunta 47.
El Comité Paritario ha organizado capacitación sobre Seguridad y/o Prevención de Riesgos durante el año 2004 y el primer semestre de 2005
1 Sí 2 No
- 51 Sólo para los que marcaron la alternativas 3 en la pregunta 47.
El Comité Paritario ¿efectúa investigación cuando ocurre algún accidente?
1 Sí 2 No
- 52 Solo para los que marcaron la alternativas 2 en la pregunta 47.
El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad ¿contiene información sobre los riesgos?
1 Sí 2 No
- 53 Solo para los que marcaron la alternativas 2 en la pregunta 47.
El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad ¿ha sido entregado a cada trabajador?
1 Sí 2 No
- 54 En su opinión (empresarios y trabajadores) el grado de control que ejerce la empresa sobre los siguientes :
riesgos es:
- | | | | | |
|--|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 Estrés laboral | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 2 Golpes eléctricos | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 3 Heridas y lesiones por cortes | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 4 Intoxicación y lesiones por sustancias químicas | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 5 Lesiones por caídas debidas a deficiencias de Iluminación | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 6 Lesiones por caídas debidas a deficiencias de pavimento | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 7 Lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 8 Lesiones provocadas por la operación de máquinas o equipos | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 9 Problemas de salud por exceso de calor | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 10 Problemas de salud por exceso de frío | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 11 Sordera por ruido excesivo | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 12 Trabajo de pie y movimientos repetidos | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |
| 13 Otros | 4 <input type="checkbox"/> Alto | 3 <input type="checkbox"/> Medio | 2 <input type="checkbox"/> Bajo | 1 <input type="checkbox"/> Nulo |

X CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTE FÍSICO EN LA EMPRESA

- 55 Existen habilitados para el uso del personal (gerencia, administrativos y trabajadores)
- | | 1 gerencia | | 2 administrativos | | 3 trabajadores | |
|------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 Servicios Higiénicos | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
| 2 Duchas | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
| 3 Comedores | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
| 4 Casilleros | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No | 1 <input type="checkbox"/> Sí | 2 <input type="checkbox"/> No |
- 56 Evalúe (empresarios y trabajadores) las condiciones del ambiente físico para el desarrollo de la actividad laboral, en lo que se refiere a:
- | | | | | | |
|---------------|--------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1 Espacio | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |
| 2 Ventilación | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |
| 3 Iluminación | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |
| 4 Temperatura | 5 <input type="checkbox"/> Muy Bueno | 4 <input type="checkbox"/> Bueno | 3 <input type="checkbox"/> Regular | 2 <input type="checkbox"/> Malo | 1 <input type="checkbox"/> Muy Malo |

XI SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES

- 57 Señale el tipo de sindicato que existe en esta empresa
1 De la empresa 2 Ínter empresa 3 Trabajadores Independientes
4 Trabajadores transitorios 5 No existe sindicato (salte a pregunta N° 66)
- 58 Señale el número de trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato
1 N° de trabajadores afiliados 2 N° de trabajadores No afiliados
- 59 Señale las Organizaciones Multisindicales a la que esta adscrito el sindicato (puede marcar más de una X)
1 Federación 2 Confederación 3 Central Única de Trabajadores 4 Otra 5 Ninguna

XIII NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 71 Independientemente del hecho de que exista o no sindicato en la empresa, señale si su empresa ha negociado colectivamente durante el período 2003 - 2005
1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (Salte a pregunta N° 79)
- 72 Señale el tipo de negociación efectuada. (Nota: Si en esta pregunta marca 1, salte a Preg. N° 73, si marca 2, salte a Preg. N° 74 y si marca 3, salte a Preg. N° 75)
1 Reglada 2 Contrato colectivo y no reglada 3 Convenio colectivo
- 73 ¿Cuál es su percepción (empresario y trabajador) respecto de la Negociación Reglada?
1 Es rígida
2 Genera costos innecesarios por su complejidad
3 Posibilita el conflicto
4 Es positiva en tanto posibilita el diálogo empleador /trabajador
5 Favorece la integración
6 Refuerza el sindicalismo como expresión del pleno desarrollo del trabajador y la empresa
- 74 ¿Cuál es su percepción (empresario y trabajador) respecto del Contrato Colectivo?
1 Es rígido
2 Genera costos innecesarios por su complejidad
3 Posibilita el conflicto
4 Es positivo en tanto posibilita el diálogo empleador /trabajador
5 Favorece la integración
6 Refuerza el sindicalismo como expresión del pleno desarrollo del trabajador y la empresa
- 75 ¿Cuál es su percepción (empresario y trabajador) respecto del Convenio Colectivo?
1 Es rígido
2 Genera costos innecesarios por su complejidad
3 Posibilita el conflicto
4 Es positivo en tanto posibilita el diálogo empleador /trabajador
5 Favorece la integración
6 Refuerza el sindicalismo como expresión del pleno desarrollo del trabajador y la empresa
- 76 ¿Cree Ud. (empresario y trabajador) que las siguientes prácticas empresariales son para evitar el contrato colectivo?
1 Firma de convenios colectivos de larga duración 1 Sí 2 No
2 Mejora de beneficios de bienestar vía convenios 1 Sí 2 No
3 Anticipar la negociación reglada 1 Sí 2 No
4 Favorecer al grupo negociador 1 Sí 2 No
5 Otras 1 Sí 2 No
- 77 Sin importar cual sea el tipo de negociación efectuada en la empresa, ¿Se encuentra tal negociación Vigente?
1 Sí 2 No
- 78 Se encuentran vigentes los siguientes Instrumentos de negociación:
1 Contrato negociado por grupo 1 Sí 2 No
2 Contrato negociado por sindicato 1 Sí 2 No
3 Convenio negociado por grupo 1 Sí 2 No
4 Convenio negociado por sindicato 1 Sí 2 No
- 79 Señale ¿cuál de las siguientes razones son causa de que no haya habido negociación colectiva en los últimos tres años (2003 - 2005)?. Puede marcar más de una X
1 Imposibilidad legal 5 Desinterés de los trabajadores
2 Actitud negativa de la empresa 6 La empresa ofrece mejoras sin negociación
3 No hay sindicato 7 Esta en receso el sindicato
4 Falta de quórum 8 Otras

XIV CAPACITACIÓN LABORAL

- 80 ¿Se han realizado estudios para detectar necesidades de capacitación en la empresa?
1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 86)
- 81 ¿Se han elaborado programas de capacitación para la empresa?
1 Sí (pase a pregunta siguiente) 2 No (salte a pregunta N° 86)

(Continuación cuestionario EMPRESARIOS y TRABAJADORES)

82 Señale el nombre de los cursos de capacitación realizados durante los últimos dos años por los operarios y/o empleados y/o ejecutivos de la empresa (Año 2004 a año 2005) uso interno

Curso 1		
Curso 2		
Curso 3		
Curso 4		
Curso 5		

(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

- 83** ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de la capacitación recibida?
 1 Mala 2 Regular 3 Buena
- 84** ¿Cuál es su opinión sobre la utilidad de la capacitación recibida en su trabajo?
 1 Ninguna 2 Regular 3 Útil
- 85** En su opinión la capacitación recibida ¿tuvo incidencia en la productividad de la empresa?
 1 Si 2 No

86 Señale algunas materias específicas, de interés y necesarias, que demanden capacitación, con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa uso interno

Materia 1		
Materia 2		
Materia 3		
Materia 4		
Materia 5		

(Usando letra de imprenta, ponga una letra en cada casillero y salte un espacio entre palabras)

- 87** ¿Existe la posibilidad de que los capacitadores, en las materias señaladas en la pregunta anterior, sean de la misma empresa?
 1 Si 2 No
- 88** Cuanta importancia asigna Ud. (empleador y trabajador) a la capacitación del personal
 1 Ninguna 2 Regular 3 Importante
- 89** En su opinión (empleador y trabajador) ¿Cuál es el estado actual de la capacitación en la empresa?
 1 Insuficiente 2 Suficiente

XV **NORMATIVA LEGAL Y EMPRESARIAL**

- 90** ¿Cómo cree Ud. (empleador y trabajador) que es, el conocimiento de la empresa, sobre la normativa legal que regula las relaciones laborales?
 1 Es insuficiente 2 Es suficiente
- 91** ¿En qué forma cree Ud. (empleador y trabajador) se está cumpliendo, en ésta empresa, con la normativa legal que regula las relaciones laborales?
 1 En forma insatisfactoria 2 En forma satisfactoria
- 92** ¿Cómo cree Ud. (empleador y trabajador) que es, el conocimiento del personal de la empresa, sobre las normas fijadas por la empresa?
 1 Es insuficiente 2 Es suficiente
- 93** ¿En qué forma cree Ud. (empleador y trabajador) se está cumpliendo, en ésta empresa, con las normas fijadas por la propia empresa?
 1 En forma insatisfactoria 2 En forma satisfactoria

XVI **GESTIÓN EMPRESARIAL Y DEL RECURSO HUMANO**

- 94** Señale, ¿cuál es a su juicio el estilo de gestión predominante en la empresa?
 1 El liderazgo
 2 La motivación y el liderazgo
 3 La información, comunicación y decisiones, como mecanismo que promueve la participación y la formación de equipos de trabajo
 4 La coordinación relacionada con la capacidad de gestión para integrar el esfuerzo de trabajo en función del cumplimiento de objetivos
 5 Existencia organizada de la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar del Personal

Si en la pregunta anterior respondió la alternativa 1, responda la pregunta N° 95, de lo contrario salte a la pregunta N° 96

ANEXO 4

CUADROS RESÚMENES

CUADRO 2

EMPRESAS PRIVADAS, SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, DISTRIBUIDAS POR SEXO Y NÚMERO DE TRABAJADORES (EN TRAMOS), ELLO DE ACUERDO AL PERSONAL CONTRATADO Y SIN IMPORTAR EL TIPO DE CONTRATO QUE POSEA Y SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

Sector Económico de la Empresa	TOTAL	Empresas Privadas distribuidas																													
		Total										por sexo y número de sus trabajadores (en tramos)																			
												Hombres								Mujeres											
		un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores	un trabajador	entre 2 y 4	entre 5 y 9	entre 10 y 19	entre 20 y 39	entre 40 y 69	entre 70 y 99	entre 100 y 149	entre 150 y 199	200 y más trabajadores
TOTAL	51	14	17	11	5	2	1	0	0	0	1	9	16	6	4	0	1	0	0	0	1	18	10	3	5	1	0	0	0	0	0
3	9	1	2	3	1	1	0	0	0	0	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0
5	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	6	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
9	32	12	8	8	2	1	1	0	0	0	0	7	6	3	2	0	1	0	0	0	0	16	7	3	2	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 3

NÚMERO Y PORCENTAJE DE TRABAJADORES SEPARADOS POR SEXO, CORRESPONDIENTES A LAS EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, DE LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3, 5, 7, 8 y 9. COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Sexo	Número	Porcentaje
Hombres	173	57%
Mujeres	131	43%
Total	304	100%

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

- En este cuadro no se encuentra incluida la empresa ASENAV que pertenece al sector industria y posee 530 trabajadores de los cuales 520 son hombres y 10 son mujeres.

CUADRO 4

NÚMERO Y PORCENTAJE DE TRABAJADORES DISTRIBUIDOS POR NIVELES EDUCATIVOS, PERTENECIENTES A LAS EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, CORRESPONDIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS * 3, 5, 7, 8 Y 9. COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

NIVELES EDUCATIVOS	Número de Trabajadores	Porcentaje
Nunca asistió a la enseñanza formal	0	0%
Educación Pre-Básica	0	0%
Ed. Especial/Diferencial	0	0%
Ed. Básica/Primaria	56	18%
Humanidades	19	6%
Ed. Media Común	98	32%
Ed. Media Comercial	41	13%
Ed. Media Industrial	13	4%
Ed. Media Agrícola	0	0%
Ed. Media Marítima	0	0%
Ed. Normalista	0	0%
Ed. Técnica Femenina	0	0%
Ed. En Centro Formación Técnica	16	5%
Ed. En Inst. Profesional	34	11%
Ed. Universitaria	27	9%
Ed. De Postgrado	0	0%
TOTAL	304	100%

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

- En este cuadro no se encuentra incluida la empresa ASENAV que pertenece al sector industria y posee 530 trabajadores de los cuales, 90 tienen Ed.. Básica primaria, 120 media común, 10 media comercial, 150 media industrial, 150 media comercial, 70 C.F.T., 20 Inst. Profesional, y 70 Ed. Universitaria.

CUADRO 5

NÚMERO Y PORCENTAJE DE TRABAJADORES DISTRIBUIDOS POR TIPO DE CONTRATO, PERTENECIENTES A LAS EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, CORRESPONDIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS * 3, 5, 7, 8 Y 9.
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

TIPO DE CONTRATO	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Indefinido	219	72%
Plazo Fijo	29	10%
Por Obra	22	7%
Trabajadores a Domicilio	0	0%
Honorarios	30	10%
Contrato de Aprendizaje	3	1%
En trámite de escrituración	0	0%
Convenio de palabra	0	0%
Otro	1	0%
TOTAL	304	100%

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

- En este cuadro no se encuentra incluida la empresa ASENAV que pertenece al sector industria y posee 530 trabajadores de los cuales, 269 poseen contrato indefinido, 20 a plazo fijo, 241 por obra, y 2 a honorarios.

CUADRO 6
NÚMERO Y PORCENTAJE DE EMPRESAS PRIVADAS
SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA CORRESPONDIENTES
A LOS SECTORES ECONÓMICOS * 3, 5, 7, 8 Y 9. DISTRIBUIDAS POR EL
NÚMERO DE HORAS DIARIAS QUE SE TRABAJA EN LA EMPRESA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

HORAS DIARIAS	NÚMERO DE EMPRESAS	PORCENTAJE
1 hora	0	0%
2 horas	0	0%
3 horas	0	0%
4 horas	5	7%
5 horas	1	1%
6 horas	0	0%
7 horas	12	16%
8 horas	31	41%
Más de 8 horas	26	35%
TOTAL	75	100%

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 7
EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA
CORRESPONDIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS * 3,5,7,8 Y 9.
DISTRIBUIDAS POR EL NÚMERO DE DÍAS DE LA SEMANA EN QUE
SE TRABAJA Y DESCANSA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Nº de días que se trabaja							Total	Nº de días que se descansa							Total	
1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días	7 días		1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días	7 días		No se descansa ningún día
0	0	0	0	27	41	7	75	41	27	0	0	0	0	0	7	75

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 8

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
CORRESPONDIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS * 3, 5, 7, 8 Y 9.
DISTRIBUIDAS POR SU CONDICIÓN DE SUBCONTRATAR (O NO) ACTIVIDADES.

COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

Sector Económico	Subcontratación de actividades		TOTAL
	SÍ	NO	
TOTAL	12	63	75
3. Industria manufacturera	2	7	9
5. Construcción	0	2	2
7. Transp. Almacenam. y com.	1	6	7
8. Estab. Financieros, seguros	2	0	2
9. Servicios comunales soc. Y personales	7	48	55

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 9

EMPRESAS PRIVADAS, SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA
DISTRIBUIDAS POR LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y POR
LOS MEDIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS QUE EXISTEN EN LA EMPRESA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Medios de prevención de riesgo que existen en la empresa	TOTAL	Sectores Económicos				
		3. Industria manufacturera	5. Construcción	7. Transp. Almacenam. Y comunic.	8. Estab. Financieros, seguros	9. Servicios comunitarios
TOTAL	79	5	5	7	4	58
Dpto. Prevención Riesgos	0	0	0	0	0	0
Rgto. Higiene y Seguridad	25	1	2	3	2	17
Comité Paritario Hig. y Seg.	2	1	0	0	0	1
Mutuales de Seguridad	12	0	1	0	2	9
No existen medios de prev.	25	2	1	3	0	19
Otros	15	1	1	1	0	12

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 10 A
 EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA
 ALEATORIA, PERTENECIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS*
 3,5,7,8 Y 9. DISTRIBUIDAS POR LA OPINION DE LOS EMPLEADORES
 CON RESPECTO AL FUNCIONAMIENTO DE LOS MEDIOS E
 INSTRUMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EXISTENTES EN LA EMPRESA

Total	Opinión (empleadores) funcionamiento de medios e instrumentos de hig. y seg.			
	Buen funcionamiento	Mal funcionamiento	Regular funcionamiento	No hay medios de Prevencion de riesgos
51	38	0	6	7

CUADRO 10 B
 EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA
 ALEATORIA, PERTENECIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS*
 3,5,7,8 Y 9. DISTRIBUIDAS POR LA OPINION DE LOS TRABAJADORES
 CON RESPECTO AL FUNCIONAMIENTO DE LOS MEDIOS E
 INSTRUMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EXISTENTES EN LA EMPRESA

Total	Opinión (trabajadores) funcionamiento de medios e instrumentos de hig. y seg.			
	Buen funcionamiento	Mal funcionamiento	Regular funcionamiento	No hay medios de Prevencion de riesgos
51	15	2	24	10

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
 * Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 11
 NÚMERO Y PORCENTAJE DE EMPRESAS PRIVADAS, SELECCIONADAS DE UNA
 MUESTRA
 ALEATORIA, PERTENECIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9.
 DISTRIBUIDAS POR LA EXISTENCIA (O NO) DE SINDICATO
 COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Sectores Económicos	EXISTENCIA DE SINDICATO		TOTAL
	SÍ	NO	
3. Industria manufacturera	2	7	9
5. Construcción	0	2	2
7. Transportes, almacena. Comunic.	0	7	7
8. Servicios Financieros, seguros	0	2	2
9. Servivios Comunales sociales y pers.	1	54	55
TOTAL	3	72	75

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
 * Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 12

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA
ALEATORIA, CORRESPONDIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS*
3,5,7,8 Y 9. DISTRIBUIDAS POR SU CONDICIÓN DE HABER NEGOCIADO
(O NO) COLECTIVAMENTE DURANTE EL PERIODO 2003 - 2005.
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Sector Económico	Empresas privadas, distribuidas por su condición de haber negociado (o no) colectivamente	
	Sí	No
Total	2	73
sector 3	1	8
sector 5	0	2
sector 7	0	7
sector 8	0	2
sector 9	1	54

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 13 A
EMPRESAS PRIVADAS, SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
CORRESPONDIENTES A LOS
SECTORES ECONÓMICOS * 3, 5, 7, 8 Y 9. DISTRIBUIDAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS EMPLEADORES
RESPECTO DEL AMBIENTE DE RELACIONES LABORALES (CLIMA ORGANIZACIONAL)
EN LA EMPRESA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE DE 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas						
	Total	por percepción de los empleadores respecto del ambiente de relaciones laborales					
		Existe ambiente de tranquilidad donde prima el individualismo	Existe tranquilidad laboral y ambiente de colaboración motivado e identificado con la empresa	Aunque a veces se generan tensiones, en general, el clima laboral es tranquilo y motivador	Las tensiones y la tranquilidad laboral están equilibradas	Hay períodos con más tensiones que tranquilidad, lo que genera desmotivación y desintegración laboral	Hay tensiones permanentemente, afectando gravemente las relaciones laborales y la productividad
TOTAL	51	7	30	9	4	1	0
3	9	0	2	2	4	1	0
5	2	2	0	0	0	0	0
7	6	0	5	1	0	0	0
8	2	0	0	2	0	0	0
9	32	5	23	4	0	0	0

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 13 B
EMPRESAS PRIVADAS, SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
CORRESPONDIENTES A LOS
SECTORES ECONÓMICOS * 3, 5, 7, 8 Y 9. DISTRIBUIDAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS EMPLEADORES
RESPECTO DEL AMBIENTE DE RELACIONES LABORALES (CLIMA ORGANIZACIONAL)
EN LA EMPRESA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE DE 2005

Comuna y Sector Económico de la Empresa	Empresas Privadas distribuidas						
	Total	por percepción de los trabajadores respecto del ambiente de relaciones laborales					
		Existe ambiente de tranquilidad donde prima el individualismo	Existe tranquilidad laboral y ambiente de colaboración motivado e identificado con la empresa	Aunque a veces se generan tensiones, en general, el clima laboral es tranquilo y motivador	Las tensiones y la tranquilidad laboral están equilibradas	Hay períodos con más tensiones que tranquilidad, lo que genera desmotivación y desintegración laboral	Hay tensiones permanentemente, afectando gravemente las relaciones laborales y la productividad
TOTAL	51	15	17	9	7	3	0
3	9	1	1	2	3	2	0
5	2	1	1	0	0	0	0
7	6	3	2	1	0	0	0
8	2	0	0	1	1	0	0
9	32	10	13	5	3	1	0

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 14
EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
DISTRIBUIDAS
POR LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3, 5, 7,8 Y 9. Y SEGÚN EL COMPORTAMIENTO
DE SUS TRABAJADORES ANTE PROBLEMAS CON LA EMPRESA.
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Comportamiento de los trabajadores ante problemas con la empresa	TOTAL	3	5	7	8	9
		Industria Manufacturera	Construcción	Transporte, Comu. y Almacenamiento	Finanzas, Seguros, Bienes muebles	Servicios Comunitarios
TOTAL	75	9	2	7	2	55
Buscan el diálogo hasta la solución	72	7	2	7	2	54
Realizan manifestaciones publicitarias	0	0	0	0	0	0
Realizan manifestaciones de fuerza	1	1	0	0	0	0
Buscan mediadores externos	2	1	0	0	0	1
Otras	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
 * Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 15
EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA
ALEATORIA, PERTENECIENTES A LOS SECTORES
ECONÓMICOS* 3,4,5,7 Y 8. DISTRIBUIDAS POR REALIZAR (O NO)
ESTUDIOS PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Sector Económico	Empresas privadas distribuidas por realizar (o no) estudios para detectar necesidades de capacitación	
	Sí	No
Total	24	51
sector 3	0	9
sector 5	0	2
sector 7	3	4
sector 8	1	1
sector 9	20	35

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
 * Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 16 A

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
DISTRIBUIDAS POR LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y SEGÚN
LA OPINION DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL
DE LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

Sector Económico	Total	Empresas privadas distribuidas por la opinión de los empleadores sobre la situación actual de la capacitación en la empresa	
		Insuficiente	Suficiente
Total	51	11	40
Sector 3	9	1	8
Sector 5	2	0	2
Sector 7	6	0	6
Sector 8	2	0	2
Sector 9	32	10	22

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 16 B

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
DISTRIBUIDAS POR LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y SEGÚN
LA OPINION DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL
DE LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

Sector Económico	Total	Empresas privadas distribuidas por la opinión de los trabajadores sobre la situación actual de la capacitación en la empresa	
		Insuficiente	Suficiente
Total	51	32	19
Sector 3	9	7	2
Sector 5	2	2	0
Sector 7	6	3	3
Sector 8	2	0	2
Sector 9	32	20	12

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

• Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 17 A
EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
DISTRIBUIDAS SEGÚN LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9.
Y LA OPINION DE LOS EMPLEADORES EN RELACIÓN AL CONOCIMIENTO DE LA
EMPRESA REFERIDO A LA NORMATIVA LEGAL QUE REGULA LAS RELACIONES
LABORALES
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

Sector Económico	Total	Empresas privadas distribuidas por la opinión de los empleadores sobre el conocimiento de la empresa referido a la normativa legal que regula las relaciones	
		Es Insuficiente	Es Suficiente
Total	51	4	47
Sector 3	9	0	9
Sector 5	2	0	2
Sector 7	6	1	5
Sector 8	2	0	2
Sector 9	32	3	29

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
 * Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 17 B
EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, DISTRIBUIDAS
SEGÚN LOS
SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y LA OPINION DE LOS TRABAJADORES EN
RELACIÓN
AL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA REFERIDO A LA NORMATIVA LEGAL QUE REGULA
LAS RELACIONES LABORALES
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005

Sector Económico	Total	Empresas privadas distribuidas por la opinión de los trabajadores sobre el conocimiento de la empresa referido a la normativa legal que regula las relaciones laborales	
		Es Insuficiente	Es Suficiente
Total	51	26	25
Sector 3	9	7	2
Sector 5	2	2	0
Sector 7	6	2	4
Sector 8	2	1	1
Sector 9	32	14	18

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.
 * Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 18
EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA,
DISTRIBUIDAS
SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y SEGÚN EL ESTILO DE GESTIÓN
PREDOMINANTE EN LA EMPRESA
COMUANA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

Sector Económico	Total	Empresas privadas, distribuidas por el estilo de gestión predominante en la empresa				
		El liderazgo	La motivación y el liderazgo	La información, comunicación y decisiones, como mecanismo que promueve la participación y la formación de equipos de trabajo	La coordinación relacionada con la capacidad de gestión para integrar el esfuerzo de trabajo en función del cumplimiento de objetivos	Existencia organizada de la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar del Personal
Total	75	11	24	38	2	0
sector 3	9	0	6	3	0	0
sector 5	2	1	0	1	0	0
sector 7	7	0	2	5	0	0
sector 8	2	0	1	1	0	0
sector 9	55	10	15	28	2	0

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

CUADRO 19
NÚMERO DE EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA
ALEATORIA PERTENECIENTES A LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9.
DISTRIBUIDAS SEGÚN TRAMOS DE SALARIOS MÍNIMOS REMUNERADOS
EN EL MES DE AGOSTO DE 2005 A SUS TRABAJADORES SEGÚN SEXO.
COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

TRAMOS DE SALARIOS MÍNIMOS	TOTAL	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
TOTAL	304	173	131
Menos de 1 Salario Mínimo	9	5	4
Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos	118	68	50
Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos	100	57	43
Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos	42	27	15
Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos	13	7	6
3 o más Salarios Mínimos	22	9	13

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.

En este cuadro no se encuentra incluida la empresa ASENAV que pertenece al sector industria y posee 530 trabajadores de los cuales 520 son hombres y 10 son mujeres. Del total de hombres, 50 perciben una remuneración de Entre 1 y menos de 1,5 Salarios Mínimos; 80 perciben Entre 1,5 y menos de 2 Salarios Mínimos; 120 perciben Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos; 100 perciben Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos y 170 perciben 3 o más Salarios Mínimos. Del total de 10 mujeres, 1 percibe Entre 2 y menos de 2,5 Salarios Mínimos; 4 perciben Entre 2,5 y menos de 3 Salarios Mínimos y finalmente 5 perciben 3 o más Salarios Mínimos.

CUADRO 20

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, DISTRIBUIDAS SEGÚN LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y POR TIPOS DE INCENTIVOS QUE SE OTORGAN EN LA EMPRESA.

COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

TIPOS DE INCENTIVOS QUE SE OTORGAN EN LA EMPRESA	TOTAL	SECTOR ECONÓMICO				
		3. Industria Manufacturera	5. Construcción	7. Transporte, Comu. y Almacenamiento	8. Finanzas, Seguros, Bienes muebles	9. Servicios Comunitarios
TOTAL	64	9	2	6	3	44
Bono por productividad general	4	1	0	0	0	3
Bono por productividad Individual	4	0	0	0	1	3
Bono por riesgo	0	0	0	0	0	
No hay incentivos en la empresa	21	0	0	1	1	19
Bono por productividad grupal	8	5	1	0	0	2
Bono por antigüedad	0	0	0	0	0	
Otros incentivos	27	3	1	5	1	17

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas

CUADRO 21 A

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, DISTRIBUIDAS POR LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y POR LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES

CON RELACIÓN A LA CALIDAD DE LOS INCENTIVOS QUE OTORGA LA EMPRESA

COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

SECTOR ECONÓMICO	TOTAL	Empresas privadas distribuidas respecto a la percepción de los empleadores con relación a la calidad de los incentivos que otorga la empresa		
		Buenos	Regulares	Malos
TOTAL	51	34	7	10
sector 3	9	9	0	0
sector 5	2	2	0	0
sector 7	6	6	0	0
sector 8	2	1	0	1
sector 9	32	16	7	9

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas

CUADRO 21 B

EMPRESAS PRIVADAS SELECCIONADAS DE UNA MUESTRA ALEATORIA, DISTRIBUIDAS POR LOS SECTORES ECONÓMICOS* 3,5,7,8 Y 9. Y POR LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

CON RELACIÓN A LA CALIDAD DE LOS INCENTIVOS QUE OTORGA LA EMPRESA

COMUNA DE VALDIVIA - DICIEMBRE 2005.

SECTOR ECONÓMICO	TOTAL	Empresas privadas distribuidas respecto a la percepción de los trabajadores con relación a la calidad de los incentivos que otorga la empresa		
		Buenos	Regulares	Malos
TOTAL	51	13	26	12
sector 3	9	1	7	1
sector 5	2	0	2	0
sector 7	6	0	3	3
sector 8	2	1	0	1
sector 9	32	11	14	7

Fuente: Elaboración propia en base a cuestionario del proyecto de investigación "La empresa Privada en la Provincia de Valdivia: Diagnostico de las Relaciones Laborales". Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile.

* Según la clasificación correspondiente al Clasificador Industrial Uniforme (C.I.I.U.) de todas las Actividades Económicas de Las Naciones Unidas.