

PEQUEÑA EMPRESA: EL OTRO EMPRENDIMIENTO



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO

15

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 15

**PEQUEÑA EMPRESA:
EL OTRO EMPRENDIMIENTO**

Pablo Baltera Santander
Sociólogo U.C.

Santiago, Chile 2002

ÍNDICE

MATERIA	PÁGINA
PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS Y DEFINICIONES	13
CARACTERIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA	16
PEQUEÑA EMPRESA Y RELACIONES LABORALES	37
LA MICRO EMPRESA MANUFACTURERA	53
RELACIONES LABORALES Y MICRO EMPRESA MANUFACTURERA	68
INSTITUCIONALIDAD LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA	75
LA MODERNIZACIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA	83
REFLEXIONES Y PROPUESTAS	88

PRESENTACIÓN

La pequeña empresa, uno de los segmentos empresariales más extensos y diversos que existen en el país, está experimentando desde hace algunos años y a consecuencia de la creciente globalización de la economía nacional, su propio proceso de modernización para enfrentar los desafíos de la nueva realidad. La potencialidad económica que presentan muchas de estas empresas y su capacidad de absorción de mano de obra, está suscitando el interés y apoyo de los más diversos agentes del quehacer nacional. Es así como en los ámbitos académico, financiero, empresarial y gubernamental o estatal, están surgiendo iniciativas, formulando políticas y desarrollando instrumentos que promuevan y faciliten el desarrollo de las pequeñas empresas.

Esta publicación, surge como una necesidad de aportar a la promoción de la pequeña empresa desde el ámbito de las relaciones laborales y en este sentido, constituye un intento de definir y acotar este sector en su magnitud y en su ubicación geográfica y sectorial, como también precisar las características socio demográficas y económicas de empresarios y trabajadores. Asimismo representa una aproximación diagnóstica del estado de las relaciones laborales en las empresas de menor tamaño, cuestión que consideramos central en el diseño de cualquier estrategia de modernización para este segmento, que pretenda ser exitosa.

En efecto, la modernización de la empresa pasa primeramente por las personas. Una verdadera modernización va más allá de las necesarias innovaciones tecnológicas, supone una profunda renovación en los estilos de gestión, repensar la empresa como un punto de encuentro entre empresarios y trabajadores asumiendo el desarrollo y éxito de esta como un propósito común y superior. Alcanzar la meta de una pequeña empresa moderna y competitiva, actor y no espectador de un proceso de transformación y desarrollo económico, exige empresarios y trabajadores capaces de compartir esfuerzos, capacidades, habilidades e intereses, en pos de una meta común.

Condición de una relación empresa mercado exitosa, es la superación de los problemas y divisiones internas, sobre la base de relaciones laborales que se sustenten en el respeto y la confianza, el diálogo, el acuerdo y la cooperación, de manera que todos sus miembros lleguen a compartir con la misma claridad, fuerza y convicción, un mismo propósito.

Un empresario moderno, capaz de liderar la empresa hacia la competitividad duradera, hacia una sólida condición para una sustentabilidad económica en el tiempo, acceder y permanecer en los mercados, no olvida que la empresa es ante todo, una organización de personas que tienen el derecho, por su condición de tal, a un trato justo y a ser tomadas en cuenta.

EL AUTOR

INTRODUCCIÓN

Pequeña Empresa, Relaciones Laborales y Competitividad

Las nuevas exigencias de competitividad que caracteriza a las economías globalizadas, están impactando con la misma fuerza y persistencia tanto a las grandes empresas como a las de menor tamaño. La condición para acceder a los mercados y mantenerse en ellos, es un alto nivel de competitividad, producto de una constante innovación para una permanente adecuación a las cambiantes demandas de los mercados, tanto internos como externos. Mayor productividad, mejor calidad y oportunidad en la respuesta a las demandas, constituyen la clave de una interacción empresa-mercado exitosa.

Un esfuerzo de adecuación constante, llamado también modernización, está reclamando de las empresas el actual proceso de transformación económica. Nuevas tecnologías, nuevas habilidades, técnicas y estilos de gestión, nuevos modos o formas de contratación, nuevas estrategias para acceder a los mercados. En síntesis, una nueva forma de hacer empresa.

Las empresas de menor tamaño no están al margen de esta realidad. Los cambios de la economía y de los mercados presionan también sobre ellas. Las exigencias de competitividad, es decir mayor productividad, calidad y oportunidad no les son ajenas, muy por el contrario, ante su precaria realidad, la globalización impone mayores exigencias. Hoy, más que nunca, acceder a los mercados y permanecer en ellos exige como condición altos niveles de competitividad.

Es así como las actuales exigencias de calidad, precios y oportunidad, que los mercados imponen a las empresas, están obligando a empresarios, técnicos y políticos a definir nuevas estrategias para elevar los niveles de competitividad.

En efecto, las estrategias para una mayor competitividad están apuntando a las empresas en su conjunto más que a las empresas individualmente y, más aún, al país en su totalidad; en otras palabras, la competitividad está adquiriendo un carácter sistémico. La mayor o menor competitividad de una empresa hoy día, ya no se debe únicamente a su propia condición y esfuerzo, sino que depende de una serie de circunstancias y factores externos a ella.

La capacidad, voluntad y visión de los empresarios para asociarse y establecer alianzas estratégicas de cooperación, tanto al interior de la empresa, como con agentes externos a ella, está surgiendo como factor clave del desarrollo de las empresas. Los acuerdos de subcontratación de partes, piezas o procesos productivos; los convenios de abastecimiento oportuno de materias primas de calidad; los contratos ventajosos de crédito; los acuerdos entre empresas para enfrentar los mercados en forma conjunta; los nuevos estilos de gestión que buscan una mayor incorporación y compromiso de los trabajadores con la empresa, son algunas de las alianzas posibles en la búsqueda de una mayor competitividad y que las empresas de menor tamaño deben explorar. La acción conjunta de las pequeñas empresas en una multiplicidad de ámbitos, contribuye decididamente a superar las dificultades propias de ser pequeñas.

La competitividad de las micro y pequeñas empresas, especialmente, depende también de la cooperación del Estado, quien con adecuados programas de apoyo y asistencia técnica contribuye a facilitar el acceso de las empresas menores a la tecnología, a la capacitación, a la información y al financiamiento.

El logro de la competitividad país, presiona por una pequeña empresa moderna, capaz de incorporarse al proceso de desarrollo a través de su participación plena en el sistema productivo nacional.

La modernización aún pendiente de las pequeñas empresas exige de un esfuerzo conjunto de los empresarios, de los trabajadores y del Estado para definir y poner en marcha políticas y programas de apoyo a las pequeñas empresas, con un énfasis principal en mejorar los procesos productivos, calificar la mano de obra, facilitar el acceso al financiamiento y a la información y perfeccionar las relaciones laborales en

la búsqueda de una mayor equidad, de una mayor incorporación de los trabajadores a la empresa y de mayores niveles de productividad y calidad. Las políticas y programas de apoyo a la pequeña empresa deben surgir y ser parte integrante de las políticas de desarrollo nacional, constituyendo un todo armónico y coherente.

El éxito de las pequeñas empresas, como el de toda empresa, no tan sólo depende de un mayor acceso a la tecnología en uso y a la información, o de la innovación en los procesos de producción, o de una mayor calificación de la mano de obra, sino que también, y en importante medida, depende de la relación que se establece entre los actores del proceso productivo, empresarios y trabajadores, del clima laboral de la empresa. La existencia de un trato justo a los trabajadores y de una relación laboral equitativa, genera un mayor compromiso laboral con los objetivos y metas de la empresa, aportando significativamente al desarrollo y éxito de ésta.

Las pequeñas empresas que, en general, se caracterizan por una permanente inestabilidad, producto de sus bajos niveles de productividad e imperfecta inserción en los mercados, muestran falencias importantes en lo que al cumplimiento de la normativa laboral se refiere, lo que no contribuye al entendimiento y la cooperación entre empresarios y trabajadores, generando un obstáculo al desarrollo de la propia empresa.

La proximidad de la relación empresario-trabajador en las pequeñas empresas es una condición inmejorable para el desarrollo de una relación laboral armónica, equitativa y con contenidos de cooperación y acuerdos, que se sustente en el cumplimiento de la ley laboral y que tenga como objetivo el desarrollo de la empresa y mejores condiciones de trabajo.

I.- OBJETIVOS Y DEFINICIONES

1.1.-Objetivos

Los objetivos del diagnóstico dicen relación con una caracterización del segmento de la micro y pequeña empresa en cuanto a su dimensión, competitividad, relaciones laborales y proceso de modernización.

Objetivo general

Conocer y aportar antecedentes respecto de la dimensión, ubicación geográfica y sectorial; algunas características económicas relevantes y cumplimiento de la legislación laboral en la micro y pequeña empresa.

Objetivo específico

Generar propuestas de políticas tendientes a perfeccionar la legislación laboral, los procedimientos y objetivos de la fiscalización y los programas de capacitación e información de los trabajadores y empresarios de la micro y pequeña empresa.

Metodología

La metodología utilizada consistirá en el análisis de información secundaria disponible en Mideplan, Corfo, Sercotec, OIT, Dirección del Trabajo, entre otros.

1.2.- Definiciones

No existe un criterio único para definir o distinguir entre los diferentes tamaños de empresa: micro, pequeña, mediana o gran empresa. En Chile se han utilizado diferentes criterios según el objetivo perseguido o necesidades de las instituciones en este tema. Entre estos criterios pueden mencionarse algunos tales como: número de trabajadores, inversión en activos fijos, nivel de ventas, o una combinación de estas variables.

Sin embargo, los dos criterios más utilizados para definir las empresas según su tamaño, son:

- Número de trabajadores adscritos a la empresa
- Monto de las ventas netas anuales

Tamaño de empresa según número de trabajadores

Tamaño	Número de trabajadores
Micro empresa	1 a 9
Pequeña empresa	10 a 49
Mediana empresa	50 a 199
Gran empresa	200 y más

Fuente: Departamento de información social de Mideplan

Tamaño de empresa según ventas netas anuales

Tamaño de empresa	Valor ventas netas anuales
Micro empresa	Desde UF 0 a UF 2.400
Pequeña empresa	Desde UF 2.401 a UF 25.000
Mediana empresa	Desde UF 25.001 a UF 100.000
Gran empresa	Desde UF 100.001

Fuente: Corfo

La clasificación de empresas según las ventas netas anuales reúne varias ventajas: facilita el manejo de la información existente para empresas formales; es un indicador que refleja con mayor seguridad el nivel de actividad de la empresa, su volumen de negocios y su real participación en el mercado.

A partir de la libre y espontánea iniciativa de las personas, de miles de emprendedores, se ha ido generando a través del tiempo una gran masa de empresas, a lo largo de todo el país, la cual se caracteriza por su diversidad, tanto en lo que dice relación con su ubicación geográfica, como en su especificidad económica o productiva y también en su tamaño. Micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, que se ubican en actividades que van desde la manufactura a los servicios y el comercio.

Esta suerte de dinámica espontánea, que parece caracterizar a la actividad emprendedora o empresarial, tanto en lo que se refiere al nacimiento de las empresas, como su posterior desenvolvimiento, parece dar cuenta o explicar el carácter marcadamente heterogéneo e inorgánico que presenta el tejido pequeño empresarial. En efecto, las pequeñas empresas han nacido y se desarrollan independientemente unas de otras, con sus propios objetivos, carentes de cualquier tipo de relaciones de complementación y de encadenamientos o de algún tipo de asociatividad con objetivos de complementación para una mayor productividad, o para facilitar el acceso a la tecnología, a la información, a la capacitación o a los mercados.

**2.—CARACTERIZACION DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA
SEGÚN TAMAÑO, DISTRIBUCION TERRITORIAL, EMPLEO
Y VENTAS.**

2.1.- Distribución de las Empresas por Tamaño

Desde el punto de vista del tamaño, destacan cuatro grandes agrupaciones o segmentos de empresas. La micro, la pequeña, la mediana y la gran empresa, segmentos que representan cantidades muy disímiles, que van de los aproximadamente 400.000 establecimientos de la micro empresa a los 4.000 establecimientos de la gran empresa.

Numero de empresas según tamaño 1994-1997

Tamaño	1994	1995	1996	1997
Micro empresa	404.599	408.375	423.319	432.431
Pequeña empresa	71.984	75.570	77.798	78.805
Mediana empresa	9.649	10.260	10.721	10.870
Gran empresa	4.054	4.388	4.670	4.814
Pequeña + micro	476.583	483.941	501.117	511.236
Total	490.286	498.589	516.508	526.920

Fuente: Corfo. Sobre la base de información del S.I.I.

Según antecedentes del Servicio de Impuestos Internos (SII), en el año 1997 existía un total de 526.920 empresas formales en el país, entendiéndose por estas, a las empresas que cuentan con patente municipal e iniciación de actividades. Las micro empresas representaban el 82.07% de los establecimientos empresariales, las pequeñas empresas el 14.9%, la mediana empresa el 2.06% y la gran empresa el 0.91% de las unidades empresariales.

Cabe destacar que las micro y pequeñas empresas, en conjunto, representan un 97.02% de los establecimientos, constituyéndose en la gran masa de unidades empresariales del país, cuyos resultados económicos determinan las condiciones de vida de una inmensa cantidad de trabajadores del país.

Respecto de la magnitud de estos segmentos empresariales y su evolución, la gran empresa es la única que presenta una tendencia sostenida de crecimiento, tanto en su número o cantidad de unidades, de 4.054 en 1994 a 4.814 en 1997, como en su porcentaje de participación en el total de las empresas del país, del 0.83% al 0.91%.

En cuanto a las micro empresas, si bien muestran un incremento de las unidades, de 404.599 en 1994 a 432.431 en 1997, decrece su participación en el total de las empresas del país, de un 82.52% en 1994 a un 82.07% en 1997.

En el caso de la pequeña empresa, durante el período 1994-1997 incrementa su número de establecimientos en 6.800 unidades, experimentando su participación relativa, en el total de empresas, un fuerte crecimiento en el año 1995, de un 14,68% a un 15,16%. Sin embargo, entre 1996 y 1997 su tasa de crecimiento descende de un 15,06% a un 14,9%; de lo que se desprende que el incremento de 6.800 nuevas unidades, experimentado en el período, en el número de establecimientos, no es suficiente para frenar su caída en la participación relativa en el total de unidades.

Consecuentemente, la tasa porcentual promedio de crecimiento anual del segmento de la gran empresa, es más del doble de la tasa de crecimiento del segmento de la micro empresa y casi el doble de la tasa de la pequeña empresa.

**Tasa % Promedio de Crecimiento Anual
del Número de Empresas por Segmento. 1994-1997**

Tamaño empresa	tasa % promedio
Micro empresa	2.2
Pequeña empresa	3.0
Mediana empresa	4.0
Gran empresa	5.8
Micro+pequeña e.	2.3

Fuente: Corfo. Sobre la base de antecedentes del SII. En Sercontec antecedentes de la micro, pequeña y mediana empresa del país. Gerencia de planificación.

El segmento de la micro y pequeña empresa refleja una tasa de crecimiento claramente inferior a la tasa de la mediana y gran empresa, más aún la tasa conjunta de ambos segmentos es inferior a la tasa promedio anual de crecimiento del total de las empresas. En efecto, la pequeña y micro empresa, en conjunto, tienen una tasa del 2.3% y el universo de las empresas una tasa del 2.4%

Es notoria la desaceleración de la tasa de crecimiento del número de unidades empresariales tanto en la pequeña como en la micro empresa. Una explicación coherente respecto de este fenómeno aún está pendiente, no obstante, algunos especialistas sitúan las causas de esta situación en la aplicación de ciertas políticas económicas, que si bien afectarían a todo tamaño de empresa, impactarían con mayor fuerza en las micro y pequeñas empresas.

Una menor cantidad de empresas de tamaño pequeño en el mercado, estaría señalando serios problemas de competitividad. Esto está indicando que los temas de la productividad y calidad son claramente objetivos aún pendientes en las empresas de menor tamaño, con lo cual las oportunidades de negocio que los mercados ofrecen, inevitablemente serán aprovechadas por las medianas y grandes empresas.

2.2.- Distribución Regional de las Empresas

El tema de la distribución regional de las empresas en sus diversos tamaños y actividades productivas, cobra una gran importancia en el contexto de la descentralización. Las políticas públicas están, cada vez más, apuntando a una mayor autonomía de las regiones como una forma de favorecer e impulsar su desarrollo, a partir de sus propias potencialidades y vocaciones productivas y de negocios.

Consecuentemente, debieran generarse políticas, estrategias y programas que contribuyan a generar las condiciones para un mayor desarrollo del tejido empresarial en regiones, ya sea transfiriendo actividades desde la Región Metropolitana o contribuyendo a fomentar allí, el desarrollo de nuevas actividades empresariales.

Número de empresas por tamaño y región, 1997

Región	micro empresa	pequeña empresa	mediana empresa	gran empresa	total
I Tarapacá	14.776	1.894	213	67	16.890
II Antofagasta	12.650	2.291	273	103	15.317
III Atacama	7.619	1.142	108	33	8.902
IV Coquimbo	17.647	2.363	236	70	20.326
V Valparaíso	43.528	7.343	793	245	51.909
VI O'Higgins	23.864	3.582	346	91	27.883
VII Maule	35.250	3.996	376	116	39.738
VIII Bio-bio	48.672	7.394	811	254	57.131
IX Araucanía	24.723	3.545	333	90	28.691
X Los Lagos	31.447	5.095	450	197	37.189
XI Aysén	3.256	439	47	15	3.757
XII Magallanes	5.014	1.032	130	28	6.204
R. Metropolitana	150.001	38.464	6.734	3.500	198.699
S/I	13.984	275	20	5	14.284
Total	432.431	78.805	10.870	4.814	526.920

Fuente: Corfo. Presencia de la pyme en el universo empresarial chileno, 1994-1997.

El 65.3% de las microempresas se encuentra en regiones, con una fuerte concentración entre la cuarta y décima región, que alcanza al 83.8% de las unidades empresariales regionales de dicho segmento.

En el caso de las pequeñas empresas, el 49.5% de éstas se encuentran instaladas en regiones, concentrándose el 49.4 de ellas, entre la V y la X región. En el caso de las medianas empresas el 49.1% se encuentra en regiones, concentrándose el 75% de ellas entre la V y la X región.

Las regiones con las mayores concentraciones de micro y pequeñas empresas son: en primer lugar la Octava Región con 56.066 establecimientos, lo que equivale al

17.39% del total regional de ambos segmentos. Le sigue la Quinta Región con un total de 50.871 empresas menores, representando el 15.76% del total regional para estos segmentos. En tercer lugar, se sitúa la Séptima Región que aglutina a 39.246 establecimientos, cantidad que es equivalente al 12.16% del total regional. Por último, la Décima Región con 36.542 empresas menores representando un 11.32%.

Por debajo de estas regiones, en cuanto al número de micro y pequeñas empresas que aglutinan, están: la Novena Región con el 8.75%, la Sexta Región con el 8.50% y la Cuarta Región con el 6.20%. Las tres regiones, en su conjunto, suman un total de 80.729 establecimientos.

Por el contrario, sólo el 27.2% de las grandes empresas se encuentra instalada en regiones. La mayor concentración de estos establecimientos se encuentra entre la V y la X región.

Las cifras indican que mientras mayor es el tamaño de las empresas, éstas tienden a concentrarse fuertemente en la Región Metropolitana y, por el contrario, las empresas de tamaño micro tienden mayoritariamente a aprovechar las oportunidades de negocio que ofrece el mercado regional, quizás menos competitivo.

No obstante, se puede concluir que las empresas de menor tamaño tienden a seguir los patrones de comportamiento de las empresas medianas y grandes, en lo que concierne a su ubicación geográfica, tendiendo a concentrarse mayoritariamente en cinco o seis regiones de mayor desarrollo relativo.

La gran concentración de micro y pequeña empresa en regiones y en un número muy superior al de las medianas y grandes empresas, es un dato que debe estar presente al momento de definir políticas de desarrollo regional. La pequeña y micro empresa representa una gran capacidad instalada, parte de ella puede llegar a ser la base, el motor y sustento del desarrollo regional.

En este contexto, las políticas regionales de desarrollo debieran tener un fuerte componente de desarrollo de pequeña empresa, apuntando, por una parte, a su modernización y, por la otra, a la creación de nuevas y competitivas unidades empresariales, principalmente en torno a las vocaciones productivas regionales.

Programas regionales de fomento y desarrollo de la micro y pequeña empresa liderados por la institucionalidad pública, podrían generar un impacto no despreciable en el desarrollo regional, muy especialmente en las zonas más deprimidas económicamente.

Explorar las potencialidades de desarrollo de cada región y las oportunidades de negocio para las pequeñas empresas, formular propuestas de proyectos empresariales, crear efectivos mecanismos de apoyo y proponer incentivos para aquellos pequeños empresarios o emprendedores, que se decidan a invertir principalmente en las regiones más deprimidas económicamente o de menor desarrollo empresarial, y en micro y pequeña empresa, como es el caso de las regiones extremas, principalmente, es una tarea aún pendiente.

Asimismo, parece conveniente y necesario invertir en una tarea de prospección conjunta, entre pequeños empresarios y Estado, de las oportunidades de negocio que ofrecen los mercados externos y que pueden ser aprovechadas por la pequeña empresa.

Sin duda que el desarrollo de las regiones, basado en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, puede constituirse en una posibilidad cierta en la medida en que políticas de esta naturaleza o similares se pongan en marcha.

2.3.- Distribución Sectorial

Las micro y pequeñas empresas que son las que contribuyen en una mayor medida al tejido empresarial, por la gran cantidad de unidades empresariales que aportan, el 97% de las empresas, surgen y se distribuyen en todos los sectores de la actividad económica, sin duda que aprovechando las oportunidades de negocio que se presentan en cada uno de ellos y concentrándose preferentemente en algunos de los sectores, como por ejemplo: comercio, transporte y construcción, entre otros.

La tendencia de la micro empresa es a agruparse sectorialmente, siguiendo casi exactamente la distribución por sectores del universo total de empresas.

Distribución de Empresas por Tamaño y Sector Económico. Total Nacional

Sector	Micro E.	Pequeña + Med. E.	Gran E.	Total
Agropecuario	54.174	8.672	121	62.967
Agrícola, caza	1.444	479	18	1.941
Silvicultura	2.380	965	41	3.386
Pesca	1.223	427	74	1.724
Minas, cant, petróleo	966	476	97	1.539
Alim, bebidas, tabaco	4.455	2.679	313	7.447
Textil, cuero	6.033	2.290	158	8.481
Madera, papel	7.675	2.363	174	10.212
Químicos, caucho metales	5.668	2.903	442	9.013
Máquinas, instrumentos	2.136	1.185	118	3.439
Otras manufacturas	638	157	6	801
Elect; gas; agua	530	116	72	718
Construcción	15.407	6.618	587	22.612
Comercio	179.320	32.462	1.765	213.547
Restoranes y similares	22.355	3.480	62	25.897
Transporte	33.727	7.956	234	41.917
Serv. financieros	7.329	2.956	166	10.451
Serv. técnicos y prof.	21.954	6.654	230	28.838
Serv. estatales, soc. instit.	4.830	978	49	5.857
Serv. de diversión	3.640	651	26	4.317
Serv. personales y del hogar	33.407	3.626	41	37.074
Otras actividades	18.347	1.435	15	19.797
S/I	4.793	147	5	4.945
Total	432.431	89.675	4.814	526.920

Fuente: Corfo, sobre antecedentes del SII, en Sercotec: Estadísticas básicas de las empresas en Chile. Gerencia de Planificación.

Se ha observado que a lo largo del período comprendido entre los años 1994 y 1997, un no despreciable número de empresas de menor tamaño e incluso, la mediana empresa, se ha ido desplazando sectorialmente desde el sector productivo al sector de los servicios, aumentando su participación en algunos de ellos, tales como: Servicios Técnicos y Profesionales, Construcción, Servicios Personales y del Hogar, Electricidad, Gas y Agua, entre otros.

El comercio, la agricultura, el transporte y los servicios son los sectores donde se agrupa la mayor parte de las empresas, principalmente las del estrato de pequeña empresa.

En efecto, la micro empresa se concentra en un 47.7% en el sector del Comercio, en un 16.4% en Servicios y en un 7,8% en el sector Transporte. Llama la atención que la mayoría de las empresas y muy especialmente las micro empresas, se concentran principalmente en los sectores no transables de la economía, los cuales no constituyen la base o el punto de sustentación del modelo de desarrollo imperante.

A medida que crece el tamaño de las empresas, disminuye la cantidad de ellas en los sectores señalados, siendo esta disminución más notoria en el comercio y el transporte. En efecto, mientras la micro empresa tiene un 47.7% de sus unidades en el sector comercio, la gran empresa tiene un 36.6% de sus establecimientos en este sector. Una situación similar ocurre en transporte, sector en el cual la micro empresa está presente con un 7.8% de sus unidades y la gran empresa sólo con un 4.8% de sus establecimientos.

En cuanto al sector manufacturero, a medida que aumenta el tamaño de las empresas tienden a concentrarse en él, en una mayor proporción en relación con su estrato o segmento. Es así como, en cuanto a las micro empresas, sólo el 60% de ellas y el 12% de las pequeñas y medianas empresas se ubican en el rubro de la manufactura, en cambio la gran empresa tiene un 25% de sus unidades en la manufactura.

No obstante, en un universo de 39.393 empresas manufactureras, las micro empresas representan el 67.5% de las unidades. Por su parte, las pequeñas y medianas

empresas constituyen el 29.9% de las empresas manufactureras y las grandes empresas el 3.1% de las unidades del sector manufacturero.

En la manufactura, la micro empresa se concentra con más fuerza en el sector de madera y papel con 7.675 establecimientos, lo que representa el 35% de sus unidades, seguido por el sector textil y cuero con 6.033 establecimientos, lo que representa el 22.6%. Por su parte el sector químico, petróleo, caucho y metales con 5.668 unidades equivalentes al 21.3%. El sector alimentos, bebidas y tabaco, con 4.455 unidades, representando el 16.7% de las micro empresas manufactureras. Por último, el sector máquinas e instrumentos con un 8% de las micro empresas manufactureras.

La gran empresa manufacturera, por el contrario, se concentra principalmente en el sector químico, petróleo, caucho y metales con el 36.4% de sus establecimientos y en el sector alimentos, bebidas y tabaco con el 25.8% de sus unidades.

La distribución sectorial de las empresas en sus diferentes tamaños y especialmente en la micro y pequeña empresa, se presenta en forma muy similar, región por región y con una gran concentración en el sector comercio, 45.9% de los establecimientos; seguido por el sector agrícola con el 13.5% de las empresas; un 9% en el transporte; un 6.2% en los servicios técnicos y profesionales; un 5.5% en restaurantes y similares; y un 4.8% en construcción. Los sectores con menos concentración de empresas son los de la manufactura, silvicultura, pesca y servicios agrícolas, entre otros.

En cuanto a la microempresa, su distribución sectorial tiene un comportamiento similar al del universo empresarial. El 41.4% de las micro empresas se concentran en el sector comercio, un 14.4% en agricultura, un 7.7% en transporte, un 5.0% en servicios técnicos y profesionales, un 5.1% en restaurantes y similares.

El panorama descrito nos permite sugerir la necesidad y conveniencia de discutir y formular políticas tendientes a promover una renovación en la estructura del tejido empresarial nacional, principalmente en lo que respecta al gran segmento de empresas de menor tamaño (micro y pequeña empresa), como una forma eficaz de contribuir significativamente al desarrollo regional, fomentando y apoyando el surgimiento y

consolidación de nuevas iniciativas empresariales, principalmente en torno a las vocaciones productivas de cada región y en torno a las demandas efectivas del mercado.

Una política en este sentido, basada en un mayor conocimiento tanto de las demandas internas como externas, en la exploración de las ventajas competitivas de cada región y en el desarrollo de sus vocaciones productivas, estaría favoreciendo la sustentabilidad de la malla empresarial regional y de cada una de sus empresas y contribuyendo a ampliar significativamente la oferta de trabajo regional de calidad; asegurando empleos estables y salarios más allá de los actuales niveles de subsistencia, para una inmensa masa de trabajadores asociados al segmento de las pequeñas empresas.

Una exploración conjunta entre empresarios, trabajadores, inversionistas y Estado, del mercado externo y sus demandas, de las oportunidades de inversión a nivel regional para las pequeñas empresas, de las posibilidades de desarrollo de nuevas oportunidades de negocios, tales como: el tratamiento de los residuos industriales o el desarrollo de proyectos en el aún inexplorado campo de la biotecnología, debe ser implementada, en la búsqueda de nuevas oportunidades de inversión para pequeños empresarios o potenciales inversionistas, principalmente del ámbito regional.

El segmento de pequeña empresa multisectorialmente estructurado, con bajos niveles de productividad, con una amplia oferta de empleos en su mayoría precarios y con unidades que se concentran principalmente en los sectores del comercio, el transporte y la construcción, entre otros, debe iniciar un necesario y profundo proceso de modernización y adecuación a los mercados, tanto internos como externos.

El surgimiento de un número importante de pequeñas empresas, de carácter principalmente regional, modernas, innovadoras y sustentables, capaces de dar un impulso al crecimiento económico y desarrollo de las regiones, basado principalmente en la especialización productiva, parece necesario y conveniente. La multisectorialidad regional uniforme de la pequeña empresa, podría hoy ser un obstáculo importante para su desarrollo y el desarrollo regional.

2.4.- Empleo Asociado por Tamaño de Empresa

De un total de 5.209.000 ocupados en el país, según estadísticas de MIDEPLAN para el año 1996, aproximadamente un 38.8% de ellos, se concentran en la micro empresa; un 35.1% en la pequeña empresa; un 12.5% en la mediana empresa y un 9.6% en la gran empresa. El empleo asociado a la micro y pequeña empresa sería de aproximadamente 3.849.451 personas.

Cantidad de Trabajadores por Tamaño de Empresa y por Región. (1996)

Región	Micro E.	Pequeña E.	Mediana E.	Gran Emp.	S/I	TOTAL
I	53.000	45.100	14.300	10.500	7.300	130.200
II	60.700	60.900	7.500	4.300	12.500	145.900
III	30.900	25.600	9.000	12.600	4.000	82.100
IV	79.700	62.100	26.400	12.900	10.000	191.100
V	205.100	194.400	60.700	42.100	24.400	526.700
VI	101.400	94.500	30.800	19.500	8.500	254.700
VII	130.300	130.700	34.900	15.400	5.500	316.800
VIII	236.500	194.200	74.500	59.300	33.600	598.000
IX	165.500	78.800	15.100	6.400	7.300	273.100
X	172.000	131.100	21.500	5.600	4.800	335.000
XI	15.400	11.800	2.400	2.000	600	32.200
XII	25.400	22.600	6.300	5.200	1.600	61.100
RM	748.500	782.100	349.400	309.500	73.800	2.263.300
TOTAL	2.024.300	1.833.900	652.800	505.300	193.900	5.210.200

Fuente: Departamento de Información Social de MIDEPLAN.

La micro empresa aporta aproximadamente el 43.3% del empleo total que se genera en regiones. En efecto, el empleo total de regiones alcanza la suma de 2.946.800, de los cuales 1.275.800 empleos son generados por la micro empresa. El empleo regional de la micro empresa, representa el 63.0% de su empleo país. Por su parte, la

pequeña empresa concentra en las regiones el 57.3% de su empleo país, ambos segmentos concentran en regiones, en promedio, aproximadamente el 60% de su empleo. Por el contrario, la gran empresa sólo genera el 38.7% de su empleo en regiones, siendo este porcentaje inferior al porcentaje total promedio de todos los segmentos de empresas, que es aproximadamente del 43.4%.

El 60.3% del empleo país que genera la micro y la pequeña empresa en su conjunto y que se concentra a nivel regional, representa el 78.9% del empleo regional total. Por el contrario, y en lo que respecta a la mediana empresa, el 46.4% de su empleo en regiones representa el 10.2% del total del empleo regional y en el caso de la gran empresa el 38.7% de su empleo en regiones, sólo representa el 6.6% del empleo regional total.

Lo anterior clarifica, en primer lugar, la gran importancia que tienen a nivel regional la micro y pequeña empresa, en su conjunto, como generadora de empleo y en segundo lugar, que la gran mayoría de los ocupados, tanto a nivel regional como nacional (3.849.451 ocupados) se desempeñan en empleos de precaria condición. En otras palabras, si bien la micro y pequeña empresa con su amplia oferta de trabajo a través de todo el país, contribuye a disminuir los niveles de pobreza absoluta, las características de los empleos ofrecidos por este segmento empresarial, principalmente sus bajos salarios, la inestabilidad asociada a los puestos de trabajo, los riesgos para la salud, ausencia de previsión social y en la mayoría de los casos su carácter informal, contribuyen a generar una gran precariedad en la situación de las personas que se desempeñan laboralmente en estas empresas.

No obstante, la micro y pequeña empresa representa una real oportunidad de empleo y de ingresos, tanto a nivel regional como nacional, para cientos de miles de trabajadores. De aquí la necesidad entonces, de romper con esta precariedad y procurar empleos de calidad apuntando a la modernización y al desarrollo de las potencialidades de este numeroso segmento empresarial, a fin de mejorar su productividad y su inserción en los mercados. En otras palabras, miles de empresas, pero competitivas, miles de puestos de trabajo, pero de calidad.

La mayor cantidad de empleo regional generado por los distintos segmentos de empresas, se concentra principalmente entre la Quinta y la Décima región, representando en el caso de la micro y la pequeña empresa el 72.2% y el 78.8%, respectivamente.

Una tendencia similar de mayor generación de empleo en las regiones señaladas, presenta la mediana y la gran empresa.

Lo anterior es coincidente con el grado de concentración regional de las empresas por segmentos de tamaño y con el grado de centralización poblacional y de actividad económica que tiene el país. En efecto, las empresas de nivel regional, tanto micro como pequeñas, medianas y grandes, tienden a concentrarse entre las regiones Quinta y Décima, sin mayores variaciones por región sectorialmente.

Sectorialmente, el empleo tiende a concentrarse en cuatro sectores: Servicios comunales, sociales y personales, Comercio, Industria Manufacturera y Agricultura, entre los cuales el mayor empleo se asocia a los sectores no transables y menos dinámicos de la economía.

Empleo por tamaño de empresa y rama de actividad (En porcentaje)

Rama de actividad	Micro Emp.	Peq. Emp.	Med. Emp.	Gran Emp.
No bien especificado	0.7	0.8	0.8	0.8
Agricultura, Caza, silvicultura y pesca.	16.9	17.7	12.8	5.8
Explotación de minas y canteras	0.4	0.8	1.8	4.7
Industria manufacturera	10.3	16.4	18.4	16.2
Electricidad, gas y agua	0.2	0.7	1.0	2.1
Construcción	7.1	10.4	12.2	5.3
Comercio	23.9	16.2	13.1	14.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7.5	7.2	7.8	8.0
Establecimientos financieros.	5.0	7.3	7.4	10.2
Servicios comunales, sociales y personales	28.0	24.5	24.9	32.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Dpto. de información social de Mideplan. Encuesta Casen 1998.

Las empresas de todos los tamaños, con algunas variaciones en las agrupaciones de mediana y gran empresa, tienden a concentrarse en mayor cantidad, en las mismas regiones y sectores de actividad. Consecuentemente, la ocupación tiene necesariamente el mismo comportamiento. Lo concreto es que la mayoría de las empresas se encuentran en el sector terciario o no transable de la economía, y en consecuencia allí se presenta una mayor concentración de la ocupación y no precisamente en los sectores de actividad considerados más dinámicos y sobre los cuales se sustenta el modelo de desarrollo.

El surgimiento y desarrollo de empresas a nivel regional, en nuevos sectores de actividad, que generen valor agregado a la producción, orientadas hacia nuevos mercados tanto internos como externos, aportaría un dinamismo y un desarrollo importante a muchas de las deprimidas economías regionales. Un nuevo y decidido impulso al desarrollo empresarial y regional, basado principalmente en las potencialidades productivas de cada región y en las oportunidades de negocios para las micro y pequeñas empresas, vale la pena explorar y estimular.

2.5. Ventas por Tamaño de Empresa

La presencia relativa de cada uno de los segmentos empresariales en el mercado y su impacto económico, es sin duda un indicador valioso, al momento de dilucidar la importancia relativa de cada segmento empresarial en el universo de las empresas. En efecto, la cuestión de la importancia relativa de cada segmento empresarial, va más allá de la simple contabilización de unidades económicas por tamaño. Muy por el contrario, es necesario determinar el volumen y comportamiento de las ventas de cada segmento.

El volumen de las ventas y como se comportan en cada segmento empresarial, es decir, el valor de estas y en que magnitud crecen o decrecen en el tiempo, indicará la real presencia y peso en el mercado de las empresas y por cierto su sustentabilidad.

Ventas Nacionales por Tamaño de Empresa
(En Millones de UF y %). 1994-1997

Tamaño	1994	%	1995	%	1996	%	1997	%
Micro E.	182	4.86	191	4.63	198	4.58	201	4.40
Pequeña E.	517	13.80	545	13.22	564	12.98	570	12.46
Mediana E.	455	12.14	484	11.74	504	11.60	515	11.26
Mic+Peq	689	12.66	736	17.85	762	17.54	771	16.86
Gran E.	2.593	69.20	2.904	70.42	3.079	70.86	3.287	71.88
Total	3.747	100	4.124	100	4.345	100	4.573	100

Fuente: Román, Enrique. 2000. Documento de Trabajo N° 128 OIT Santiago-Chile.

La participación de las empresas en el mercado, muestra una estrecha relación con su tamaño. En efecto, la micro empresa que en el año 1994 representaba el 82.5% de los establecimientos empresariales del país, muestra una participación en las ventas totales anuales de apenas un 4.86%, situación que se va deteriorando en el período hasta llegar en 1997 a sólo el 4.56% con el 82% de los establecimientos.

Por su parte, la pequeña empresa muestra una situación más sólida que la micro empresa con el 13.8% de las ventas y el 14.6% de las unidades empresariales, en 1994. No obstante, durante el período muestra también un deterioro disminuyendo sus ventas al 12.46%.-

Por el contrario, la gran empresa muestra un sostenido crecimiento tanto en sus venta como en la participación porcentual en el total de las ventas. En relación con esto último, las ventas muestran un incremento que va de un 69.20% en 1994 a un 71.88% en 1997, representando apenas un 0.9%, en 1997, del total de los establecimiento empresariales.

Las diferencias son más que notorias entre la micro y gran empresa. En efecto, en promedio las grandes empresas tienen ventas anuales que van de aproximadamente UF 640.000 en 1994 a UF 682.000 en 1995, 1994 a UF 465 en 1997, es decir, más de

1000 veces menos que las grandes empresas y 16 veces menos que las pequeñas empresas, que presentan ventas promedio anual de UF 7.182.

Las micro empresas son las que presentan la situación de mercado más crítica. En efecto, sus sorprendentemente bajos volúmenes de ventas, no hacen más que dar cuenta de su débil e inestable inserción en los mercados. La persistencia de los bajos volúmenes de ventas no sólo implica la mantención y profundización de su precariedad económica, sino que además, acentúa los niveles de pobreza de una inmensa población que se desempeña laboralmente y obtiene sus ingresos en este segmento empresarial. La inestable relación de las micro empresas con el mercado, constituye un obstáculo cierto a la permanencia y desarrollo de estas unidades económicas.

Una visualización de las tasas de crecimiento de las ventas de la micro empresa y un análisis comparativo de estas con el resto de los segmentos empresariales, puede aclarar aún más la reducida participación de las empresas de menor tamaño en el mercado y su sostenido proceso de deterioro en el tiempo.

**Tasa de Crecimiento de las Ventas Según Tamaño de Empresa.
1994-1997**

Tamaño	1995/1994	1996/1995	1997/1996	1997/1994
Micro	4.95	3.66	1.52	10.44
Pequeña	5.42	3.49	1.06	10.25
Mediana	6.37	4.13	2.18	13.19
Mic+Peq	5.18	3.57	1.29	10.34
Gran Emp.	11.99	6.03	6.76	26.76
Total	10.1	5.36	5.25	22.04

Fuente: Román, Enrique. 2000. Documento de Trabajo N°128.OIT. Santiago - Chile.

Tanto la micro como la pequeña empresa muestran tasas de crecimiento de sus ventas, a excepción del año 1995, con valores por debajo del 50% de la tasa de crecimiento de la gran empresa. El deterioro de la tasa de crecimiento de las ventas es notorio durante el período y marcadamente significativo entre los años 1995 y 1996 en que disminuye de un 3.66% en 1995 a un 1.52% en 1996, en lo que respecta a la micro empresa. La pequeña empresa muestra una disminución igualmente significativa, pasando de un 3.49% en 1995 a un 1.06% en 1996.

Por el contrario, la gran empresa muestra una situación diferente, puesto que si bien es cierto en 1995 experimenta una caída importante en las ventas, de 11.99% en 1994 a un 6.03% en 1995, logra repuntar a un 6.76% en 1996, llegando en el periodo 1994-1997 a una tasa de crecimiento del 26.76%, lo que representa más del doble de la tasa de crecimiento de las ventas de la pequeña y de la microempresa.

En síntesis, los segmentos de la pequeña y micro empresa que en conjunto representan el 97% de los establecimientos empresariales y el 74% de la ocupación, generan apenas un 16.8% de las ventas netas totales durante el año 1997, lo que evidencia una muy baja participación en el mercado. La situación de ambos sectores por separado indica una muy débil inserción en el mercado, especialmente en el caso de la micro empresa, segmento que participa apenas con el 4.4% de las ventas netas durante el año 1997. Este escaso nivel de participación tiende a reducirse aún más por la sostenida tendencia a la baja que presentan las ventas de estas unidades empresariales en el período 1994-1997, profundizando por una parte, la ya precaria situación económica de la micro empresa en particular y por la otra, poniendo en riesgo su existencia.

Por otra parte, queda de manifiesto que no existe una relación entre el volumen o cantidad de empresas de un segmento y el grado de participación de éstas en el mercado, medido por las ventas. En efecto, la pequeña y micro empresa constituye un segmento empresarial numeroso, pero sus empresas que son una gran cantidad, tienen una reducida participación en las ventas totales y en la generación del producto, aportando en consecuencia empleo numeroso, pero de precaria condición.

La permanencia en el tiempo de estas empresas, sólo puede asegurarse a través de un incremento significativo y sostenido de sus ventas, mejorando su productividad, diversificando sus mercados, facilitando el acceso a estos y asegurando su permanencia en ellos. Estas son tareas en las que es necesario profundizar, ya que los niveles de subsistencia en que tradicionalmente se han desenvuelto las empresas de menor tamaño ya no son funcionales a los mercados. Las condiciones actuales del mercado presionan sobre las empresas por más altos niveles de productividad y una mayor calidad, de modo que resulta imperativo resolver estos problemas.

Una alianza estratégica entre pequeños empresarios, trabajadores y Estado, parece indispensable para enfrentar exitosamente la inserción definitiva de este segmento empresarial en los mercados. Es necesario que las políticas públicas de desarrollo y fomento de las pequeñas empresas, apunten de manera más certera a la solución de los problemas de productividad y calidad de las empresas y a desarrollar estrategias conducentes a la apertura de nuevos mercados para las micro y pequeñas empresas. Al respecto fomentar, apoyar y generar las condiciones para el surgimiento de encadenamientos productivos entre las empresas de distinto tamaño significaría la apertura de un sinnúmero de oportunidades de negocio para una cantidad importante de empresas. Como asimismo, contribuir a generar las estructuras que faciliten el acceso de las empresas de menor tamaño a los mercados externos.

Por otra parte, la pequeña empresa carente de una compleja estructura, presenta una gran flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios del mercado, lo que constituye una fortaleza, frente a las grandes empresas, que se caracterizan por una estructura menos flexible, en el momento de iniciar una estrategia para recuperar y conquistar nuevos mercados y permanecer en ellos. Esta es una fortaleza que vale la pena considerar.

Innovar en el contexto del complejo, exigente y dinámico mundo de los mercados externos, insertarse en ellos, y permanecer, exige de las empresas y muy especialmente de las pequeñas, esfuerzos de modernización en vista al desarrollo de sus capacidad competitiva. El desafío es adaptarse aceleradamente a las exigencias de la demanda incorporando nueva tecnología, introduciendo modernas técnicas de gestión, desarrollando los recursos humanos y generando las condiciones para el desarrollo de relaciones laborales de cooperación y acuerdo.

Exportadores por Tamaño de Empresa 1994-1997

Tamaño	1994	1995	1996	1997
Micro E.	796	760	674	639
Pequeña E.	1.748	1.641	1.637	1.622
Mediana E.	1.284	1.228	1.282	1.311
Mic.+ Peq. E.	2.544	2.401	2.311	2.261
Gran E.	1.503	1.603	1.688	1.738
S/I	513	585	553	463
Total	5.844	5.817	5.834	5.763

Fuente: Román, Enrique, 2000. Documento de Trabajo N°128. OIT. Santiago-Chile.

Sólo un 13.6% de las empresas exportadoras en el año 1994 eran micro empresas, un 29.9% eran pequeñas empresas y un 25.7% grandes empresas. Sin embargo, a diferencia de estas últimas, las micro y pequeñas empresas exportadoras se reducen a un 11.0% y un 28.1% respectivamente en el año 1997, por el contrario, las grandes empresas exportadoras suben a un 30% del total, para el mismo año.

La tendencia de ambos segmentos de empresas de menor tamaño, es decir, micro y pequeña empresa, respecto de su presencia en el mercado externo, es a la baja. Las micro empresas exportadoras se reducen entre 1994 y 1997 en 157 unidades y las pequeñas empresas en 122 unidades. En cambio, las grandes empresas aumentan en el mismo período en 235 unidades exportadoras.

La reducción de la cantidad de empresas de menor tamaño que compiten en los mercados externos, podría estar señalando problemas de competitividad, es decir, calidad, precio, oportunidad de respuesta a la demanda o dificultades relacionadas con los volúmenes demandados.

Lo anterior confirma la necesidad de contar con políticas públicas que apunten al desarrollo de la capacidad exportadora de las micro y pequeñas empresas, a fin de que pueda insertarse con éxito en los mercados externos aprovechando las múltiples oportunidades de negocio que estos ofrecen.

Exportar y competir exitosamente en los mercados externos, es una meta que probablemente no todas las pequeñas empresas podrán lograr. No es aventurado pensar que sólo algunos pequeños empresarios estarán dispuestos a llevar adelante las innovaciones y cambios necesarios para ello, principalmente como consecuencia de la cultura empresarial dominante, de carácter tradicional y poco proclive a los cambios, lo que dificulta el desarrollo de la empresa. Por lo tanto, parece de toda conveniencia incorporar a las políticas públicas y programas de modernización para las pequeñas empresas, el tema del cambio cultural.

**Valor FOB de las Exportaciones
por Tamaño de Empresa Miles de US\$ 1994-1997**

Tamaño	1994	1995	1996	1997
Micro E.	23.748	31.619	26.764	23.100
Pequeña E.	221.679	248.145	238.019	215.431
Mediana E.	538.880	615.287	568.722	580.646
Mic.+ Peq. E.	245.427	279.764	264.783	238.531
Gran E.	10.841.581	15.542.220	14.539.867	15.732.825
S/I	18.821	16.347	21.278	17.161
Total	11.644.709	16.453.638	5.394.649	16.569.163

Fuente: Román, Enrique. 2000. Documento de Trabajo N°128. OIT. Santiago-Chile.

Tanto la micro como la pequeña empresa muestran, en el período analizado, un comportamiento bastante irregular y con una leve tendencia a la baja en el valor de sus exportaciones, con la sola excepción del año 1995 en que experimentan un significativo incremento, la micro empresa de un 33.1% y la pequeña empresa de un 11.9%

La gran empresa, por el contrario, muestra una situación diferente en cuanto al comportamiento del valor de sus exportaciones, que a pesar de experimentar una muy leve baja en el año 1996 de poco más de un 1%, la tendencia es al crecimiento, lo que

se comprueba con en el nivel de recuperación experimentando en 1997. Esto indica una mayor inserción de dicho segmento empresarial en el mercado externo y un mayor protagonismo en comparación a la situación de las pequeñas empresas

En síntesis, los datos presentados señalan con claridad, que en el período, las empresas de menor tamaño están experimentando un deterioro importante, en su nivel de inserción en los mercados, dada la sostenida reducción de las ventas, tanto de aquellas unidades que se orientan hacia los mercados externos como de aquellas que comercializan sus productos principalmente en los mercados internos, lo cual tiene directa relación con los problemas no resueltos satisfactoriamente aún, por la inmensa mayoría de las pequeñas empresas y que tienen que ver con calidad, precio, volúmenes y oportunidad, lo que les resta competitividad.

Por el contrario, las grandes empresas, con crecientes niveles de competitividad, producto de una mayor inversión en tecnología, capacitación, recursos humanos y mercados, que las empresas de menor tamaño (ENCLA 99), están mostrando un mejor desempeño.

Acceder y mantenerse en los mercados hoy, exige de las empresas de todo tamaño, una inversión permanente en competitividad. Esfuerzo éste, que se supone mayor para las empresas de menor tamaño, las cuales tradicionalmente han tenido niveles inferiores de competitividad, en comparación con las medianas y grandes empresas.

Un esfuerzo adicional de inversión en tecnología y recursos humanos, capacitación empresarial en gestión y desarrollo de competencias en los trabajadores, la exploración de nuevas oportunidades de inversión y de nuevos mercados, son medidas que darían un importante impulso al desarrollo y la consolidación de muchas pequeñas empresas.

La conveniencia para el país de contar con un segmento de micro y pequeñas empresas modernas, dinámicas y competitivas, e invertir en esto, es una discusión aún pendiente, tanto como lo que podría llegar a ser su real aporte al empleo, al producto, a la diversificación productiva y al desarrollo y dinamismo de las economías regionales.

3. - PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA Y RELACIONES LABORALES

La pequeña empresa tiene aún un objetivo pendiente que lograr, el objetivo de la productividad. Incrementar los niveles de productividad requiere no tan solo de un esfuerzo de renovación tecnológica, sino que también de un cambio de actitud del empresario respecto del mercado y muy especialmente respecto de sus recursos humanos. Tanto o más importante que contar con la tecnología adecuada, es construir una relación laboral con componentes de entendimiento y cooperación entre trabajadores y empresarios, principales actores de dicha relación.

Una alianza estratégica que tenga como objetivo principal el compromiso del empresario con los derechos de los trabajadores, su capacitación y una mayor integración a la empresa y el compromiso de los trabajadores con las metas y objetivos de esta, es necesaria.

En otras palabras, trabajadores y empresarios deben generar una relación laboral tan justa y equitativa, como importante sea para la empresa el logro de la competitividad, la que debe ser asumida como un objetivo común de ambos actores.

La liberalización creciente de las economías y la globalización de los mercados, está generando una discusión respecto de la "necesidad" de liberalizar también las relaciones laborales, desregulando o flexibilizando las normas legales que establecen los términos de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

No obstante, en el contexto de una relación laboral inequitativa, no puede prescindirse de una normativa que, sin obstaculizar el desarrollo de la empresa, regule la relación entre empresarios y trabajadores. Una normativa que ponga el acento y promueva la asociatividad de los trabajadores a todo nivel y sin obstáculos ni impedimentos, las alianzas y la cooperación entre la organización de los trabajadores y el empresario, como también que respalde y asegure el accionar de los trabajadores en la legítima defensa de sus derechos, parece ser el camino correcto.

El respeto a los derechos de los trabajadores a partir del cumplimiento de la normativa laboral vigente, constituye sin duda el primer y necesario paso para establecer

en las empresas, relaciones laborales que busquen y privilegien el entendimiento y la cooperación entre los actores, por sobre el conflicto y el enfrentamiento.

Especialmente en las empresas de tamaño menor, que se caracterizan por ser intensivas en mano de obra y no disponer de suficiente y moderna tecnología, el tipo de relaciones laborales que en ellas se desarrollan, tiene necesariamente un impacto significativo en la competitividad. En efecto, aspectos tales como el ambiente o condiciones físicas de trabajo en la empresa, el cumplimiento o no de las condiciones contractuales acordadas con los trabajadores y el mayor o menor cumplimiento de la ley laboral vigente, generan un estado de satisfacción o insatisfacción entre los trabajadores, un clima laboral proclive o adverso hacia la empresa, lo cual afecta la productividad y la calidad, impactando negativamente en la competitividad y desarrollo de la empresa.

3.1.- Nivel de Incumplimiento de la Normativa Laboral

La normativa laboral, instrumento jurídico que tiene entre sus objetivos contribuir a una relación laboral más justa y equitativa, constituye en su observación y cumplimiento el punto de partida o la base del desarrollo creciente de relaciones de confianza entre los principales actores de la empresa, trabajadores y empresarios. Por el contrario, su incumplimiento genera una desconfianza recíproca, que origina una relación con altos contenidos de desacuerdo y conflicto entre los actores, constituyéndose esta relación, en uno de los principales obstáculos al desarrollo y desempeño exitoso de la empresa.

Toda organización y muy especialmente la empresa, la cual está permanentemente sometida a las presiones del mercado por una cada vez mayor eficiencia, es decir, mayor productividad, calidad y oportunidad, como única forma de establecer y mantener una relación exitosa con este, requiere de un acuerdo de funcionamiento entre todos sus miembros, basado principalmente en el respeto de los derechos de cada uno y en el desarrollo de adecuadas formas de organización y gestión, que estimulen la creatividad, la participación y el compromiso de todos.

Una revisión de los resultados de las fiscalizaciones programadas y una observación de las denuncias presentadas ante las inspecciones del trabajo, nos mostrará las tendencias y los niveles de incumplimiento de la normativa laboral, especialmente en las micro y pequeñas empresas y por lo tanto, nos dará una apreciación del estado de las relaciones laborales en ellas.

Es altamente probable que en una empresa donde la normativa laboral es infringida permanentemente, no será posible contruir una relación laboral que contribuya al buen desempeño de la unidad productiva, las empresas modernas han entendido esto. En un mundo de economía globalizada y altamente competitiva, las alianzas estratégicas con los diferentes agentes sociales y económicos, tales como el Estado, los proveedores y otros agentes productivos y de servicios, son útiles y necesarias y pueden llegar a ser importantes y eficaces herramientas de competitividad y desarrollo. En este contexto, no menos exitosas han sido las alianzas entre empresarios y trabajadores, las que demuestran que una buena relación laboral contribuye al desarrollo de un ambiente- empresa de compromiso, creativo e innovador, y, por lo tanto, a una relación exitosa con los mercados.

Muchas empresas, especialmente las de menor tamaño, por su carácter de intensivas en mano de obra y con insuficiente tecnología, podrían encontrar en las relaciones laborales un aporte o contribución importante a su competitividad.

3.1.1.- Fiscalizaciones programadas

El análisis de los resultados de la fiscalización programada efectuada por la Dirección del Trabajo a 38.913 empresas de todo el país, durante el año 1999, nos muestra el grado o nivel de infraccionalidad o incumplimiento de la normativa laboral en las empresas fiscalizadas.

**Distribución de la Fiscalización Programada por Tamaño de Empresas
y por Actividad Económica. (1999).**

Act. Económica	Hasta 20 Trab.	21 a 59 Trab.	51 a 100 Trab.	101 a 500 Trab.	501 y + Trab.
Agricultura	4.069	704	326	234	20
Minería	123	56	16	19	0
Industria	2.397	455	172	159	14
Electricidad	24	11	4	7	1
Construcción	1.695	426	165	145	3
Comercio	11.056	589	139	85	30
Transporte	5.483	561	131	66	9
Ss. Financieros	1.023	127	31	72	26
Ss. Comunales	4.258	1.523	184	54	78
Varias	1.625	236	116	144	22
Total	31.753	4.688	1.284	985	203

Fuente: Dirección del Trabajo. Dpto. de Fiscalización, 1999

El 93.6% de las empresas fiscalizadas tienen hasta 50 trabajadores, por lo tanto prácticamente la totalidad de las empresas que fueron objeto de fiscalización programada se ubican en el segmento de las micro y pequeñas empresas.

Al respecto, en el sector Comercio el 97.8% de las empresas fiscalizadas correspondió a micro y pequeñas unidades; en el sector Transporte las micro y pequeñas empresas fiscalizadas sumaron el 96.7%; en el sector Servicios Comunales el 94.8%. Enseguida, están Agricultura, Industria y Servicios Financieros, con sobre el 89%. Por último, Construcción y Minería con sobre el 80% de empresas fiscalizadas de tamaño menor y Electricidad con el 74.4%.

Excluyendo las infracciones referidas al DFL2, artículos 29 y 31, que constituyen el 39.6% de las infracciones y que dicen relación con la obligación del empleador de comparecer a las citaciones hechas por la Dirección del Trabajo y con la obligación de disponer y presentar la documentación solicitada por el Inspector del Trabajo, las infracciones

detectadas por la fiscalización programada suman la cantidad de 33.503. Es decir, aproximadamente una infracción por empresa, con excepción de la Segunda Región y Región Metropolitana, que presentan más de una infracción por empresa en promedio.

**Nivel de Infraccionalidad por Región Según Número de Empleadores Fiscalizados.
Fiscalización Programada 1999.**

Región	Nº de Empleadores Fiscalizados	Nº Infracciones	% de Empleadores Infractores
I	2.452	1.773	72,3
II	678	1.378	100,0
III	954	564	59,1
IV	1.481	813	54,9
V	2.802	2.657	94,8
VI	4.290	1.951	45,4
VII	5.216	1.649	31,6
VIII	5.598	3.884	69,4
IX	2.445	2.195	89,8
X	1.712	1.618	94,5
XI	1.129	660	58,5
XII	1.092	355	32,5
RM	9.064	14.010	100,0
Total	38.913	33.503	69,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información del Dpto. de Fiscalización de la D. del T.

El 69.4 % de los empleadores fiscalizados en el país, incurrió a lo menos en una infracción a la normativa laboral.

Las regiones con una mayor cantidad de empleadores fiscalizados infractores son la Segunda y la Metropolitana (100%), la Quinta y la Décima Región con un 94.8% y 94.5% de empleadores fiscalizados infractores, la Novena Región con un 89.8% y las regiones Primera y Octava con un 72.3% y 69.4%, respectivamente.

En una situación intermedia, están la Tercera Región con un 59.1%, la Undécima Región con un 58.5% y la Cuarta Región con un 54.9% de empleadores fiscalizados infractores.

Por último, están las regiones que presentan una menor cantidad de empleadores fiscalizados infractores: la Séptima con un 31.6% y la Duodécima Región con un 32.5%.

Llama la atención que prácticamente en todas las regiones, excepto dos de ellas, la Séptima y la Duodécima región, más del 50% de los empresarios fiscalizados son infractores. Las causas de la infraccionalidad detectada pueden ser múltiples y variadas, entre ellas, las estrategias más frecuentes utilizadas por los empresarios para sortear los efectos de las crisis de la economía en sus empresas. Respecto a esto último y como antecedente, se puede mencionar que las regiones que muestran mayor infraccionalidad son las que están recibiendo el mayor impacto de la crisis, lo que se refleja en sus mayores tasa de desocupación, exceptuando la décima región.

En efecto, casi el 60% de las regiones con más del 50% de los empresarios fiscalizados infractores, tienen tasas de desocupación, que van desde el 7.9% al 10.7%. Destacan la Región Metropolitana con una desocupación del orden del 10.7% y con un porcentaje de empresarios fiscalizados infractores del 100%. La quinta Región con una desocupación del 10.5% y un porcentaje de empresarios fiscalizados infractores del orden del 94.8%.

Esto es concordante con la afirmación de que las pequeñas empresas, por sus bajos niveles de competitividad y su mayor vulnerabilidad frente al mercado, son drásticamente impactadas por las situaciones de crisis, las cuales generan y profundizan inestabilidades de mercado.

En este contexto, parece sin duda más eficaz y con un rasgo inequívoco de modernidad, un accionar de los organismos públicos del trabajo menos sancionador y más formador y preventivo, que apueste a un cambio cultural en los pequeños empresarios respecto a las relaciones laborales y desarrollo de los recursos humanos, para mejores condiciones de trabajo y un mayor desarrollo de la empresa.

El nivel de infraccionalidad por región es un antecedente que debe ser tomado en cuenta, no sólo en futuros programas de fiscalización, sino que también y lo que es más importante aún, al definir y poner en marcha políticas y programas de capacitación, difusión e información de la normativa laboral a empresarios y trabajadores, como también en los programas y políticas de fomento y desarrollo de la organización sindical.

Nivel de Infraccionalidad por Actividad Económica Según Número de Empleadores Fiscalizados. (Fiscalización Programada Año 1999).

Sector Económico	Nº de Empleadores Fiscalizados	Nº de Infracciones	% de Infractores por Sector
Agricultura	5.370	1.986	36,9
Comercio	12.536	8.721	69,5
Construcción	3.067	3.986	100,0
Electricidad	99	235	100,0
Ss. Financieros	1.549	1.200	77,4
Industria	4.012	5.160	78,5
Minería	194	189	97,4
No específico, y otros	77	52	67,5
Ss. Comunales	5.749	7.201	100,0
Transporte	6.260	4.827	77,1
Total	38.913	33.503	82,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información del Dpto. de Fiscalización de la D. del T.

Desde el punto de vista sectorial, el promedio de empresarios infractores a nivel nacional, entre los empleadores fiscalizados, es de un 82,5%.

Los sectores de actividad económica donde se detectó más de una infracción por empresa son: Electricidad, Construcción, Industria y Servicios Comunales, Sociales y Personales.

El porcentaje de empresarios fiscalizados infractores por sector de actividad económica es el siguiente: construcción y electricidad, 100.0%; minería con el 97.4 %; industria 78.5 %; Servicios Financieros con un 77.4%; Transporte con 77.1 %; Comercio 69.5%. El sector en el que menos empleadores infractores se detectaron fue el Agrícola con sólo el 36.9%.

A partir de la misma fiscalización programada, se detectó que tanto en el ámbito regional como sectorial, los aspectos mas infraccionados de la normativa laboral son los que dicen relación con:

- Registro de Asistencia	: 21,4%
- Descanso Semanal	: 9,4%
- Horas Extras(art 31 y 32)	: 8,5%
- Remuneraciones (art. 54 y 55)	: 8,1%
- Contrato (art 9,10 y 11)	: 4,3%
- Declaración Cotizaciones Prev. (DL 3.500, Ley 18.933)	: 36,5%

3.1.2.- Denuncias recepcionadas en las inspecciones del trabajo (1993)

Según antecedentes del Departamento de Fiscalización, durante el año 1993 se recepcionaron 10.322 denuncias, de las cuales el 80.8%, fueron presentadas por trabajadores de la micro y pequeña empresa y los conceptos más denunciados fueron:

- Imposiciones	: 17,0%
- Remuneraciones	: 15,0%
- Entrega de Documentación	: 12,0%
- Registro de Asistencia	: 8,0%
- Horas Extras	: 7,0%

En el año 1998 el total de denuncias presentadas ante la Dirección del Trabajo fue de 26.858, representando un incremento del 12.9% respecto de 1997, y las materias más denunciadas fueron:

-
- Remuneraciones : 17,3%
 - Imposiciones : 15,9%
 - Entrega de documentación : 11,9%
 - Registro de asistencia : 7,8%
 - Horas extras : 5,9%
 - Despido trabajadores con fuero : 5,2%

Durante el año 1999 el total de denuncias presentadas fue de 28.436, reflejando un incremento del 5,8% con respecto al año 1998; y los conceptos más denunciados fueron:

- Remuneraciones : 20,0%
- Imposiciones : 17,6%
- Entrega de documentación : 12,0%
- Registro de asistencia : 7,9%
- Despido de trabajadores con fuero : 5,4%
- Horas Extraordinarias : 5,1%

Tanto en las fiscalizaciones programadas como en las denuncias presentadas, los conceptos infraccionados como denunciados son recurrentes: remuneraciones, imposiciones, registro de asistencia, horas extras.

Entre 1991 y 1993 el número de las denuncias disminuye en forma importante. No obstante, entre el año 1993 y 1994, las denuncias crecen en un 106%, elevando la tasa del período 1991-1994 al 2,2%. Por el contrario, entre los años 1995 y 1999, las denuncias crecen a una tasa promedio del 7,0%.

Los antecedentes están indicando un incremento importante de las denuncias en el período 1995-1999, y en general, una infraccionalidad persistente en los segmentos de empresas de menor tamaño, que se refleja tanto en los conceptos infraccionados como en la cantidad de infracciones a cada concepto.

En efecto, en los períodos 1991-1994 y 1995-1999 los conceptos de remuneraciones, imposiciones, registro de asistencia y horas extras, permanecen en forma constante como los más denunciados, con leves variaciones de año en año, llegando a constituir una cierta infraccionalidad “dura” en los segmentos de micro y pequeña empresa.

Denuncias Recepcionadas en las Inspecciones del Trabajo (1995-1999)

Año	Denuncias Recepcionadas	Variación Porcentual
1995	21.662	1,5
1996	23.614	9,0
1997	23.791	0,7
1998	26.858	12,9
1999	28.436	5,9

Fuente: Dirección del Trabajo. Dpto de Fiscalización.

Como se puede apreciar en el cuadro de denuncias, los años de mayor incremento de las denuncias son: 1996, con un 9,0%, el año 1998 con un 12,9%. Por otra parte, se aprecia en cuanto a la variación porcentual de las denuncias, un comportamiento absolutamente irregular, influyendo probablemente en ello factores tales como: la crisis económica que ha estado presente en parte importante del período considerado y los mayores o menores énfasis en los programas de fiscalización, de información y de capacitación de la Dirección del Trabajo y por supuesto, la pertinencia temática y focalización de dichos programas.

El incremento sostenido de las denuncias, la magnitud y persistencia de ellas, como la efectiva infracción de determinados conceptos y aspectos de la normativa laboral, según resultados de las fiscalizaciones programadas, está señalando, en primer lugar, la existencia de un nivel de incumplimiento preocupante de la normativa laboral en los segmentos de la micro y pequeña empresa. Y en segundo lugar, está advirtiendo

la necesidad de poner en marcha un conjunto de políticas que promuevan un efectivo cumplimiento de la normativa y el desarrollo de relaciones laborales para la competitividad y consolidación de la empresa. Fomentar el desarrollo de las pequeñas empresas y asegurar puestos de trabajo de calidad, para miles de trabajadores, pasa necesariamente por un cambio radical en las relaciones entre empresarios y trabajadores, transitando de relaciones con contenidos de desconfianza y conflicto, a relaciones con contenidos de acuerdo y cooperación.

El nivel de infraccionalidad por sector y por región, tanto como los factores denunciados y efectivamente infraccionados, su persistencia en el tiempo, y su consecuente impacto negativo en el desarrollo de la empresa, interpela tanto a trabajadores como a empresarios y Estado, para construir una nueva relación laboral que se sustente en la confianza mutua, la cooperación y una mayor integración de los trabajadores a la empresa. Al respecto, la teoría organizacional moderna pone énfasis en la necesidad de una mayor integración del trabajador a la empresa como una forma de asegurar el éxito de la organización. Un mayor compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa, pasa necesariamente por la clara percepción de estos de que son parte importante de la organización, de que son tomados en cuenta y de que sus intereses, necesidades y aspiraciones son consideradas y valoradas por la organización.

La contribución que el Estado puede hacer en este tema, es inestimable, en efecto desde los organismos del trabajo, un mayor énfasis, en las estrategias preventivas y formativas, dirigidas tanto a trabajadores como empresarios, y que tengan como objetivo generar un cambio cultural en dichos actores parece altamente conveniente.

Asimismo, parece necesario redefinir contenidos, metodologías y énfasis de los programas de difusión e información de la normativa laboral; focalizar con exactitud los programas, tanto en lo que se refiere a la población objetivo, como a los sectores de actividad económica y a las regiones. Por último, definir con exactitud los objetivos y resultados que se desea lograr con cada programa y una mayor especialización temática, sectorial, regional y de segmento objetivo, sería muy útil y necesaria.

La necesidad de lograr acuerdo entre empresarios y trabajadores, respecto de las relaciones laborales adecuadas para un funcionamiento óptimo de la empresa, el desarrollo de su competitividad, su sustentabilidad en el tiempo y el desarrollo y oferta de puestos de trabajo de calidad, es una tarea aún pendiente de los organismos del trabajo, lo cual requiere de la aplicación de metodologías e instrumentos modernos, eficaces e innovadores.

3.2.- Accidentabilidad y Acceso al Sistema de Protección a la Salud Laboral

Las condiciones ambientales y físicas de trabajo están estrechamente ligadas a la salud laboral. Precarias condiciones ambientales y físicas de trabajo generan enfermedades y accidentes laborales en las empresas, causando un manifiesto deterioro de la salud de los trabajadores. Condiciones riesgosas de trabajo generan inquietud e inseguridad en los trabajadores, afectando las relaciones laborales la productividad y competitividad de la empresa.

En efecto, las condiciones ambientales y físicas con componentes de riesgo laboral impactan en la estabilidad síquica y emocional de los trabajadores, generando temor, tensión e inseguridad, lo cual incrementa aún más el riesgo de sufrir accidentes laborales. En consecuencia, no sólo el ausentismo laboral por enfermedades y accidentes del trabajo estaría impactando negativamente la productividad y desarrollo de la empresa, sino que también las condiciones de trabajo riesgosas existentes en las empresas, ya que origina un deterioro del clima laboral, de las relaciones laborales y de la competitividad.

No obstante, más allá de la productividad y competitividad de las empresas, lo que la legislación sobre salud ocupacional busca al poner el acento en la prevención del riesgo, es la consideración, resguardo y respeto a la persona, asegurando y protegiendo su derecho a la salud, a la integridad física y a la vida. Derechos que se pretenden preservar exigiendo para el trabajador un puesto de trabajo seguro, limpio y saludable. En otras palabras, un puesto de trabajo de calidad.

La ley, en su objetivo de proteger la vida y salud de los trabajadores consagra la obligatoriedad del Seguro Social Contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades

Profesionales. No obstante, la cantidad de empresas adheridas al sistema Mutual, o Mutualidades de Empleadores (organismos privados administradores del seguro), dista mucho de constituir la totalidad de las empresas del país y menos aún, la totalidad de las micro y pequeñas empresas.

En efecto, el sistema Mutual tuvo en 1998 un promedio de 75.037 empresas afiliadas, lo que representa el 14.2% del total de las empresas formales del país, que según antecedentes del Servicio de Impuestos Internos, suman la cantidad de 526.920 establecimientos. El 87% de las empresas afiliadas, es decir, 65.282 establecimientos, son micro y pequeñas empresas puesto que emplean a menos de 50 personas, representando el 12.7% del total de las empresas de este segmento, que suman la cantidad de 511.236 establecimientos.

A partir de la cantidad de micro y pequeñas empresas afiliadas al sistema Mutual y la masa laboral de estos segmentos empresariales, cubierta por el INP, se estima que aproximadamente unos 800.000 trabajadores de la micro y pequeña empresa, estarían protegidos por el Seguro ante la eventualidad de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Dicha cifra representa apenas el 20.7% del total de trabajadores de la micro y pequeña empresa.

Los datos disponibles están indicando, por una parte, que alrededor del 60% de las micro y pequeñas empresas no están adheridas a ningún organismo administrador del Seguro Social Contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales y por la otra, que aproximadamente un 79.3% de los trabajadores de la micro y pequeña empresa se desempeñan en unidades empresariales que no están acogidas al Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales, quedando estos al margen de una oportuna y especializada atención profesional. Todo lo cual, importa un riesgo real y objetivo para el trabajador víctima de un accidente laboral, el cual no es adecuada y prontamente auxiliado.

Por otra parte, las pequeñas y micro empresas muestran las más altas tasas de accidentalidad, lo que significa que el riesgo asociado a los puestos de trabajo o la posibilidad de que un trabajador se accidente en su trabajo o adquiriera una enfermedad profesional, es, a la luz de los antecedentes, objetivamente más alta en las micro y pequeñas empresas, que en las medianas y grandes empresas.

La realidad de la salud ocupacional y de la prevención de riesgo en las pequeñas empresas es de una gran precariedad. Trabajadores y empresarios deben asumir este tema y enfrentar su solución, debido a la gran importancia que tiene el disponer de un lugar de trabajo seguro y limpio, en primer lugar para la salud de los trabajadores, y en segundo lugar para los objetivos económicos de la empresa.

**Tasas de Accidentabilidad Según Actividad Económica y Tamaño de la Empresa.
Sistema Mutual - 1998 Total País.**

Actividad Económica	Tasa de Accidentabilidad por Tamaño de Empresa. Según Número de Trabajadores. (1) (2).							TOTAL
	1 a 10	11 a 25	25 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1000	1001 y +	
Agricultura y Pesca	12.21	11.22	11.22	11.40	9.63	8.37	11.71	10.96
Minería	14.44	10.69	9.53	5.90	4.14	1.05	0.67	5.22
Industria Manufacturera	16.54	14.89	14.77	11.88	9.55	7.90	6.64	12.20
Electricidad, Gas y Agua	13.62	12.05	8.89	5.12	4.23	7.09	13.88	7.40
Construcción	34.22	25.88	19.52	14.95	10.51	9.82	7.92	15.91
Comercio	9.56	7.56	7.88	8.75	6.65	6.85	5.70	7.62
Transportes y Comunicaciones	14.19	13.45	13.23	10.86	8.73	5.96	4.79	10.96
Servicios Financieros	5.98	4.78	4.46	4.79	3.08	3.17	2.85	3.86
Serv. Comunales, Soc. y Pers.	6.83	6.03	5.45	5.28	5.82	5.65	4.91	5.45
Actividades no especificadas	12.77	3.01	5.44	2.15	5.85	-	-	5.95
Total	12.56	11.07	10.40	9.14	7.37	6.61	5.19	8.79

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

(1) No incluye accidentes de trayecto, ni accidentes de dirigentes sindicales

(2) No incluye reingresos

A partir de estos antecedentes, el primer elemento a tener presente, es que los puestos de trabajo en las empresas de menor tamaño tienen un alto riesgo asociado. Las tasas de accidentabilidad de estas empresas, son sensiblemente mayores que las tasas de las grandes empresas y superan el promedio total de cada sector de actividad económica.

El segundo elemento a considerar, es la notoria gran accidentabilidad que se produce en algunos de los sectores de actividad económica, destacando el sector construcción con tasas de 34.22% y de 25.88% para la micro y pequeña empresa, en su segmento menor, respectivamente. Se incluye también en el tramo de tasas altas, el sector Industria Manufacturera, Transporte y Minería, entre otros.

Las altas tasas de accidentabilidad de las pequeñas y micro empresas, está indicando la necesidad de enfatizar en el tema de la prevención de riesgo, definiendo y poniendo en marcha políticas y estrategias orientadas a superar la precaria situación que la salud ocupacional presenta en estos segmentos empresariales.

Una estrategia posible para abordar el problema, desde los organismos del trabajo, debiera contemplar al menos los siguientes tópicos.

En primer lugar, acciones de formación, con una metodología apropiada y que incorpore tanto a empresarios como a trabajadores. Sus contenidos y metodología deben tener como objetivo, modificar las conductas de ambos actores respecto del tema de la salud ocupacional y la prevención de riesgos, poniendo énfasis en la necesidad, importancia y beneficios de implementar en las empresas, medidas y mecanismos de prevención de riesgos.

En segundo lugar, evaluar el funcionamiento, eficacia y pertinencia de los instrumentos de prevención de riesgo en las micro y pequeñas empresas, y proponer e implementar las adecuaciones necesarias.

En tercer lugar, definir y poner en marcha un programa de asistencia técnica y capacitación para la constitución, operación y funcionamiento, de los mecanismos de prevención que la ley establece.

En cuarto lugar, diseñar estrategias de fiscalización, en coordinación con los programas de formación en cuanto a oportunidad y objetivos, tendiente a lograr un mayor y mejor cumplimiento de la normativa vigente.

Asimismo, diseñar nuevas estrategias para una incorporación efectiva de este tema en las empresas de menor tamaño. Al respecto, en el segmento de las empresas de menor tamaño, la seguridad y prevención de riesgos, podría ser enfrentado más eficientemente desde una perspectiva y estrategia sectorial, en la que se incorporen activamente como actores principales, en una alianza de carácter sectorial, los trabajadores organizados sectorialmente y la organización empresarial en su dimensión también sectorial.

Una estrategia participativa como la que se propone, integradora y sectorializada y por lo tanto, de mayor especialización y eficacia para enfrentar el tema de la seguridad y la prevención de riesgo en las empresas pequeñas, puede ser el mecanismo adecuado para superar el estado de desprotección y el alto riesgo de sufrir accidentes o de contraer enfermedades profesionales, en que se encuentran los trabajadores de este segmento empresarial. Garantizando de este modo, a una gran masa de trabajadores, puestos de trabajo seguros para su salud, con el consiguiente impacto positivo en las relaciones laborales y en la productividad de las empresas.

En otro orden de cosas, una revisión y ajuste del cálculo de las tasas de accidentabilidad a la realidad de la micro y pequeña empresa, con la finalidad de reducir su impacto en el costo final del seguro, sin duda contribuiría a una mayor y efectiva protección de los trabajadores, en la eventualidad de contraer una enfermedad profesional o sufrir un accidente del trabajo.

4.1 Breve Caracterización de la Micro Industria

La microempresa en Chile comprende una gran gama de actividades empresariales, que se desarrollan a través de una multiplicidad de sectores, entre los que destacan: servicios (excluyendo los servicios personales y del hogar), con una participación del 17.4% en el total de las microempresas formales, que según el SSI suman 432.431 unidades; comercio con el 47.7%; agricultura con el 14.4%; construcción con el 3.5%; transporte y almacenamiento con el 7.8%, y finalmente la industria manufacturera con el 6.0% de las unidades económicas del segmento microempresarial.

Asimismo, y desde el punto de vista del empleo, las micro empresas manufactureras concentran, estimativamente a nivel nacional, una fuerza laboral de aproximadamente unos 250.000 ocupados, representando el 12.0% del total de ocupados en la micro empresa y con un promedio de 7 ocupados por empresa manufacturera.

Las microempresas manufactureras, por lo general, se caracterizan por su precariedad, es decir, tienen una muy limitada capacidad para generar un nivel de rentas suficiente que permita financiar la incorporación de tecnología y modernizar la gestión para mejorar sus niveles de calidad y productividad, obstaculizando el desarrollo de la empresa y de su competitividad.

Por otra parte, el acceso a las oportunidades de capacitación que ofrece el mercado también son limitadas, lo cual no le permite al empresario mejorar su capacidad de gestión, desarrollar su disposición al riesgo y su capacidad para interpretar las señales del mercado, y adoptar estrategias adecuadas para competir.

Asimismo, las dificultades de acceso a la capacitación obtaculizan el desarrollo de la mano de obra, manteniendo un plantel de trabajadores insuficientemente calificado, lo que conspira contra cualquier esfuerzo por mejorar los bajos niveles de productividad y calidad, no obstante que la mano de obra presenta un promedio de escolaridad de 10 años, considerando los sectores textil, madera y muebles, metalmecánico y cuero, según datos del estudio de Mideplan, Inserción de Sectores de la Microempresa Urbana en los Mercados.

Número de Empresas que Capacitan Según Tamaño 1994-1997

Tamaño	1994	1995	1996	1997
Micro E.	952	847	1.495	2.162
Pequeña E.	2.504	2.645	3.308	3.426
Mediana E.	2.176	2.360	2.482	2.554
Gran E.	2.550	2.850	3.026	3.092
S/I	387	1.664	2.307	3.471
Total	8.569	10.366	12.618	14.705

Fuente: CORFO. Gerencia de Fomento, sobre información del SENCE. En SERCOTEC: Estadísticas Básicas de las Empresas en Chile.

Durante el año 1997 sólo el 0,5% de las microempresas del país accedieron a algún sistema de capacitación para sus trabajadores, a pesar de que el nivel de escolaridad que presentan los trabajadores de la microempresa en los sectores productivos, tales como textil, madera y mueble, metalmecánico y cuero, permitiría desarrollar con éxito programas de capacitación laboral, mejorando sustantivamente y en un relativo corto plazo, vía mejoramiento del desempeño de los trabajadores, la calidad y productividad de la microempresa.

Una gran vulnerabilidad caracteriza a las microempresas al moverse en mercados estrechos, muy localizados y para clientes habituales. Las frecuentes crisis impactan drásticamente en ellas por su dificultad para desplazarse hacia otros mercados, generando problemas de ventas, producción y empleo.

Al respecto y según el estudio de MIDEPLAN, Micro Empresa e Informalidad, un 57% de los microempresarios declara tener problemas con las ventas; un 38.9% indica disminución de la demanda; un 35% declara despido de trabajadores y un 24.6 % declara poca disponibilidad de recursos financieros.

La inestabilidad de los mercados y por lo tanto, del negocio, la limitada capacidad de gestión de los empresarios, la reducida disponibilidad de recursos financieros para crecer y sortear las crisis, parece ser la tónica generalizada en la microindustria, lo

que lógicamente impacta negativamente en el cumplimiento de la normativa laboral vigente y en las relaciones laborales.

4.2.- Caracterización de los Microempresarios.

Nivel de educación, sexo y edad de los microempresarios.

La modernización de las empresas y de las relaciones laborales pasa, en primer lugar, por una disposición favorable de los actores hacia el cambio, por una nueva forma de entender y relacionarse entre sí y con su entorno, por internalizar nuevos valores y conocimientos y desarrollar nuevas conductas y actitudes. En este proceso interactúan diversas variables que pueden facilitar o ser un obstáculo al cambio; nivel de educación de los actores, edad, antigüedad en la empresa, calificación profesional, relación contractual, nivel de ingreso, entre otras.

**Sexo, Edad y Educación del Microempresario
Según Rubro y Tamaño de la Empresa.**

Variable	Rubro			Tamaño de la Empresa		
	Textil	Muebles	Alimento	1 Pers	2 a 4	5 a 9
Sexo						
Mujeres	77 %	8 %	59 %	39 %	38 %	30 %
Hombres	23 %	92 %	41 %	61 %	62 %	79 %
EDAD						
- de 35	28 %	35 %	31 %	34 %	28 %	30 %
36 – 54	52 %	50 %	58 %	48 %	57 %	56 %
55 y más	20 %	15 %	11 %	18 %	15 %	21 %
EDUC.						
Primaria	18 %	21 %	40 %	23 %	22 %	25 %
Secundaria	41 %	63 %	48 %	51 %	44 %	53 %
Superior	41 %	16 %	12 %	26 %	34 %	22 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: MIDEPLAN. Microempresas e Informalidad, 1993 en Documentos Económicos s/n.

Los datos de la muestra estudiada indican que los hombres microempresarios superan en cuatro puntos porcentuales a las mujeres microempresarias; en efecto, y considerando los sectores textil y confecciones, madera y muebles y alimento, los hombres microempresarios representan un 52% de la muestra, contra un 48% de mujeres microempresarias.

No obstante, que los promedios globales señalados no reflejan una gran diferencia, por sectores se aprecian claras tendencias. En efecto, los hombres son claramente mayoritarios en el sector muebles y por el contrario las mujeres empresarias tienden a concentrarse en los sectores textil y confecciones y alimentos. Esto se debe, principalmente a las pautas culturales o a las especificaciones técnicas asociadas a las ocupaciones y que favorecen o desfavorecen el trabajo masculino o femenino.

En cuanto a la variable edad, el 52% de los microempresarios fluctúan entre los 36 y 54 años. La mayoría de ellos, el 83%, se ubica entre 35 y hasta 54 años. Sólo un 15.3% de ellos tiene 55 años y más.

En la muestra estudiada por Mideplan y en relación a la variable edad, se encontró que un porcentaje importante de empresarios son jóvenes, lo cual está indicando una tendencia de renovación de la fuerza empresarial del sector, posibilitando la implementación de planes y programas de desarrollo y de modernización de las empresas y facilitando el desarrollo de relaciones laborales modernas y equitativas, con un mayor contenido de cooperación entre trabajadores y empresarios.

Respecto de la educación del microempresario, un 26.3% de ellos tiene sólo educación básica y se agrupan mayoritariamente en el sector alimentos. Por el contrario, la mayoría de ellos, 50.6%, tiene educación secundaria o media y técnica y se concentran en el sector muebles. El 23,0% declara tener educación superior, y se ubican en mayor cantidad en el sector textil. Mayoritariamente los microempresarios de la muestra, el 73.6% tienen educación media y técnica o superior.

4.3.- Caracterización de los Trabajadores

Nivel de educación, edad y sexo.

El nivel de educación de los trabajadores de la microempresa es un factor de gran importancia, que debe ser considerado en el momento de definir y poner en marcha programas de capacitación de la mano de obra, máxime cuando los trabajadores de este segmento empresarial se caracterizan por bajos niveles de educación formal y de calificación, lo cual dificulta la puesta en marcha de programas de innovación tecnológica o estrategias de incremento de la productividad y de la calidad. Una mayor educación formal facilita o contribuye al éxito de los programas de capacitación para la calificación técnica de la mano de obra.

Ocupados en las Microempresas Según Nivel de Educación

Nivel de Educación	Tamaño de la Empresa		Total
	2 A 5 Ocupados	6 A 9 Ocupados	
Sin Educ. Formal	2,8 %	2,2 %	2,6 %
Básica Incompleta	13,8 %	13,3 %	13,7 %
Básica Completa	13,3 %	11,7 %	12,9 %
Med. Hum. Incompleta	17,9 %	16,6 %	17,7 %
Med. Tec. Prof. Incompleta	3,4 %	3,1 %	3,3 %
Med. Hum. Completa	19,1 %	19,8 %	19,3 %
Med. Tec. Prof. Completa	6,8 %	8,5 %	7,2 %
Tec. o Univ. Incompleta	5,2 %	6,9 %	5,6 %
Técnica Completa	4,6 %	6,5 %	5,1 %
Universitaria Completa	5,6 %	7,3 %	6,0 %
Sin Datos	7,6 %	4,1 %	6,7 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: MIDEPLAN. Encuesta CASEN 1998.

Si bien el 47,4% de los trabajadores de la microempresa industrial del país tienen educación media humanista o técnico profesional, prácticamente un 30% de ellos tienen sólo educación básica o no tienen educación formal.

En la relación tamaño de empresa y nivel de educación de los trabajadores, se manifiesta una cierta tendencia en el sentido de que a medida que crece el tamaño de la empresa, según número de trabajadores, mejora el nivel de educación de los trabajadores, disminuyendo la cantidad de estos con educación básica o ninguna educación y aumentando el número de trabajadores con educación media, técnico profesional y universitaria.

En efecto, las empresas que tienen entre 2 y 5 trabajadores, aproximadamente un tercio de ellos tiene sólo educación básica o no tiene educación formal, en cambio las empresas que tienen entre 6 y 9 trabajadores, un 27% de estos tienen educación básica y prácticamente el 50% de ellos tiene educación media y técnico profesional, contra el 47.0% en las empresas de 2 a 5 trabajadores.

Tanto la variable educación como edad, están señalando la potencial existencia en los trabajadores de la microempresa, de un conjunto de condiciones favorables, tales como: flexibilidad y disposición a los cambios, capacidad de adaptación, facilidad para internalizar nuevos conocimientos y desarrollar nuevas conductas, todas condiciones necesarias para mejorar los niveles de calificación y generar un impacto importante en la productividad y competitividad de las empresas y en consecuencia, en los niveles de ingreso de los trabajadores.

Ocupados en las Microempresas Según Edad.

Edad	Tamaño de Empresa		Total
	2 a 5 Ocupados	6 a 9 Ocupados	
15 a 29 Años	27,8 %	33,5 %	30,6 %
30 a 44 Años	38,2 %	41,8 %	40,0 %
45 a 59 Años	24,4 %	19,4 %	22,0 %
60 y más años	9,5 %	5,3 %	7,4 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1998.

El mayor porcentaje de trabajadores de la microempresa industrial, un 68.4% de ellos, se sitúa en los tramos de edad que van desde los 15 a los 44 años. La mayor concentración de trabajadores de las edades señaladas, están en las unidades que tienen entre 6 y 9 ocupados y representan el 75.3% de los ocupados en estas empresas.

El 23.2% de los trabajadores de la microempresa se sitúa en el tramo de edad que va desde los 45 a los 59 años. En las empresas que contratan de 6 a 9 trabajadores sólo el 19.4% se sitúa en el tramo de edad señalado.

Las unidades de mayor desarrollo entre las microempresas, es decir, con una mayor inversión en instalaciones y que contratan entre 6 y 9 trabajadores, son las que tienen un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes y con un nivel de educación más alto. Además, son las empresas de mayor antigüedad, con mayor grado de formalización y de un mayor nivel de ventas.

Ocupados en la Microempresa Según Sexo

Sexo	Tamaño de la Empresa		Total
	2 a 5 Trabajadores	6 a 9 Trabajadores	
Masculino	65,8 %	71,5 %	68,7 %
Femenino	34,2 %	28,5 %	31,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1998.

El tema de la composición de la fuerza de trabajo según sexo, ha ido cobrando cada vez más importancia dada la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo, con toda la implicancia que esto tiene para las políticas laborales, tanto en lo que se refiere a la capacitación y especialización de la fuerza de trabajo, como a las condiciones del medio ambiente de trabajo, a las exigencias de la maternidad y al cuidado infantil.

La mayor cantidad de mujeres trabajadoras tienden a concentrarse en las microempresas de menor tamaño, representando un 34.2% de los trabajadores y a nivel del total de las microempresas manufactureras representan el 25.4% de la fuerza laboral.

Al respecto, los datos entregados por la ENCLA 1998 establecen que el 16.7% de las microempresas industriales o manufactureras tienen una fuerza laboral mayoritariamente constituida por mujeres.

La incorporación creciente de la mujer a la fuerza de trabajo adscrita al segmento de la micro y pequeña empresa y la necesidad de resguardar sus derechos maternales, especialmente en lo que dice relación con el cuidado infantil, sugiere una adecuación de la norma a esta realidad, de manera de asegurar efectivamente, a las mujeres que se desempeñan en empresas de menos de 20 trabajadoras, la cautela de este derecho, a través de un sistema de salas cunas cuya base sea el sector económico o el territorio de la empresa (Comuna, barrio, etc.), y de carácter tripartito: empleadores organizados, trabajadores organizados y municipio.

Este es un tema que debe abordarse con urgencia, ya que según los antecedentes entregados por la misma ENCLA 1998, se estaría produciendo un alto incumplimiento de esta exigencia legal en el segmento de la pequeña empresa. Al respecto, el 40.1% de los trabajadores consultados, y el 30.9% de los empresarios entrevistados, indicaron que la empresa no cumple con la obligación de proporcionar sala cuna.

Nivel de Desarrollo de la Microempresa y Formalización

Nivel de Desarrollo	Cumplimiento De Regulaciones (Formalización)		
Antigüedad de la empresa	Paga Patente/ IVA	No Paga Patente/ IVA	TOTAL
1 a 2 Años	54,0 %	46,0 %	100,0 %
3 a 5 Años	50,0 %	50,0 %	100,0 %
6 Años y Más	66,0 %	34,0 %	100,0 %
Valor Instalaciones	Paga Patente / IVA	No Paga Patente/ IVA	
US\$ 25,0 a US\$ 225	22,0 %	78,0 %	100,0 %
US\$ 227,5 a US\$ 2.250	56,0 %	44,0 %	100,0 %
US\$ 2.275,0 a US\$ 100.000	94,0%	6,0 %	100,0 %
Ventas Mensuales	Paga Patente / IVA	No Paga Patente/ IVA	
US\$ 37,5 a US\$ 187,5	29,0 %	71,0 %	100,0 %
US\$ 190,0 a US\$ 700,0	54,0 %	46,0 %	100,0 %
US\$ 702,5 y Más	93,0 %	7,0 %	100,0 %

Fuente: Microempresas e Informalidad. Mideplan 1993 en Documentos Económicos s/n

Se puede apreciar que a medida que la empresa se consolida como tal, es decir, permanece en el tiempo, crece en tamaño, crecen sus ventas y por lo tanto, mejora su inserción en los mercados, la tendencia predominante es a una mayor formalización. En otras palabras, existe una relación positiva entre el éxito y consolidación del negocio con un mayor cumplimiento de las regulaciones impuestas por la ley.

La necesidad de acceder a los mercados, hacer negocios y competir, obliga a las empresas a una mayor formalización y por lo tanto, a abandonar la "clandestinidad". El propio juego del mercado estaría obligando a las empresas a cumplir ciertas regulaciones y exigencias, sin las cuales no podría competir. La pregunta que surge entonces es, hasta qué punto el cumplimiento de la normativa laboral es o debiera ser

una de las exigencias del mercado, o, dicho de otro modo: ¿el cumplimiento de la normativa laboral, sería también una de las reglas del juego, incluíbles del mercado?

Esto es muy importante de considerar en el momento de definir y poner en marcha políticas y programas de apoyo al sector, tanto en los ámbitos financiero, de la gestión, de la capacitación laboral y empresarial, como en el ámbito de las relaciones laborales, de su promoción y desarrollo y muy especialmente en lo que se refiere a programas de fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral.

4.4.- Composición de la Fuerza de Trabajo

La inestabilidad económica característica de las microempresas, consecuencia entre otras cosas, de mercados estrechos e inestables, definen en gran medida, sus estrategias de contratación de la mano de obra y la relación laboral.

En efecto, los familiares no remunerados, los socios, y el propio empresario, constituyen la fuerza de trabajo mayoritaria en las microempresas. Ante ellos, el empresario no se siente en la obligación de formalizar la relación laboral.

Categorías Ocupacionales en la Microempresa Según Rubro.

Fuerza de Trabajo	RUBRO		
	Textil y Vestuario	Madera y Muebles	Alimentos
Propietarios y Socios	62 %	53 %	56 %
Fam. no Remunerados	5 %	9 %	22 %
Asalariados	32 %	35 %	21 %
Otros	1 %	3 %	1 %
Total	100	100	100

Fuente: MIDEPLAN, Microempresas e Informalidad, 1993 en Documentos Económicos s/n

Las categorías ocupacionales de propietario, socio y familiar no remunerado, constituyen en conjunto, la fuerza de trabajo mayoritaria en la microempresa, sobre el 60%.

Aproximadamente un tercio de la fuerza de trabajo, el 29.3%, está constituida por los asalariados, en las empresas que contratan personal remunerado. Esta fuerza de trabajo asalariada se distribuye en los sectores considerados, de la siguiente forma: el 32% en el sector Textil, el 35% en el sector Madera y Muebles y el 21% en el sector Alimentos.

Se aprecia una marcada tendencia entre los microempresarios a emplear lo menos posible mano de obra asalariada, ocupando principalmente a socios y familiares no remunerados, conducta que en buena parte se explica por las inestabilidades e inseguridades del negocio.

La inestabilidad e inseguridad del negocio, no sólo parece condicionar las estrategias de contratación en la empresa, menor cantidad de trabajadores asalariados y mayor cantidad de familiares y socios, sino que también la modalidad de contratación de los trabajadores asalariados o no familiares, lo cual está indicando la necesidad de profundizar en los mecanismos flexibles de contratación de la mano de obra, especialmente en la micro y pequeña empresa, con la finalidad de resguardar los intereses de los trabajadores, al mismo tiempo que generar mayores oportunidades de empleo y dar un impulso al desarrollo y estabilidad de las empresas de menor tamaño.

MODOS DE CONTRATACIÓN POR RUBRO

MODALIDAD	RUBRO		
	Textil y Confección	Madera y Muebles	Alimentos
Por Hora	10 %	4 %	0 %
A Trato	59 %	21 %	12 %
Remuneración Mensual Fija	24 %	61 %	86 %
Otro	7 %	14 %	2 %
Total	100	100	100

Mideplan: Microempresas e Informalidad. 1993 en Documentos Económicos (s/n)

Porcentajes no despreciables de trabajadores de la microempresa, sobre todo en el sector Textil y Confecciones, (69 %), se encuentra contratado bajo la modalidad "por hora, y a trato". Estas modalidades emergentes de contratación en la microempresa y que responden a las inestabilidades del negocio y a la débil inserción de estas unidades empresariales en el mercado, representan para los trabajadores una gran inestabilidad e inseguridad de empleo y de ingresos, y para la empresa, un menor grado de compromiso con sus objetivos y metas, de un importante número de sus trabajadores.

Por otra parte, las formas de contratación por hora y a trato de una cantidad significativa de trabajadores, representa una dificultad objetiva para la empresa al momento de definir sus estrategias, políticas y programas de capacitación laboral. La cada vez más necesaria inversión en capacitación laboral supone, por una parte, permanencia y estabilidad de los trabajadores en la empresa y por la otra, un compromiso efectivo de estos con los proyectos de la empresa.

El impacto de estas formas de contratación en la productividad y en las relaciones laborales, debe ser considerado en los programas de desarrollo de las empresas de menor tamaño y en las políticas y estrategias que apuntan al desarrollo de la organización sindical, y a la capacitación de la mano de obra.

Al respecto y según la ENCLA 98, los micro y pequeños empresarios tienden a asignar la última prioridad a la inversión en recursos humanos y capacitación. Esta baja disposición de parte de los empresarios para invertir en sus recursos humanos y capacitación laboral, es muy probable que encuentre su explicación en la inestabilidad de la relación laboral, de un número importante de trabajadores de la empresa.

La constatación de una tendencia cada vez mayor a utilizar, en las empresas de menor tamaño, formas flexibles de contratación, y con la finalidad de mejor proteger a los trabajadores involucrados en estas nuevas modalidades de contratación, asegurándoles un salario justo, el acceso a los mecanismos de protección social, el derecho a un adecuado ambiente físico de trabajo y a constituir y participar en las organizaciones sindicales, es necesario profundizar en aquellos instrumentos legales que reglamentan las formas flexibles de contratación, tales como la contratación a trato y por hora.

Como asimismo, definir estrategias y modelos de capacitación laboral compatibles con la inestabilidad permanente que caracteriza a la relación laboral, de un número importante de miembros del plantel de trabajadores de la micro y pequeña empresa. Nuevas modalidades de financiamiento de la capacitación a trabajadores de las empresas de menor tamaño y una redefinición de las oportunidades y condiciones de su ejecución, parece ser necesario. Dicho de otro modo, un nuevo sistema de capacitación que tenga como únicos clientes a los trabajadores y que se estructure y funcione en una relación directa con ellos, a través de sus organizaciones, independientemente de las empresas en que estos se desempeñen, sería más eficiente.

4.5.- Inserción en los Mercados, Competitividad y Precariedad

La precariedad es una de las características de las microempresas, tanto es así que se suele definir a estas empresas como unidades de producción precarias y los más precisos indicadores de esta precaria condición, son sus bajos niveles de venta, los reducidos ingresos de los microempresarios y los también bajos salarios de sus trabajadores.

En efecto, las ventas mensuales de las microempresas varían según rubro y tamaño de éstas entre los US\$ 37 y los US\$ 700. En el tramo inferior de las ventas, es decir, desde US\$ 37 a US\$ 187,5, se encuentran las unidades de producción unipersonales o familiares, constituyendo los llamados negocios de subsistencia, sin proyección empresarial.

Ventas Promedio Mensual Por Rubro.

Ventas En US\$	Rubro		
	Textil	Muebles	Alimentos
37,5 a 187,5	41,0 %	13,0 %	29,0 %
190,0 a 362,5	14,0 %	38,0 %	29,0 %
365,0 a 700,0	17,0 %	19,0 %	18,0 %
702,5 y más	28,0 %	30,0 %	24,0 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: MIDEPLAN. Microempresas e Informalidad, 1993 en Documentos Económicos s/n

Aproximadamente un 45% de las empresas se sitúa entre los US\$ 365 y US\$ 702,5 y más de ventas mensuales, en promedio, con algunas variaciones según rubro. Estas empresas son también las de mayor tamaño según número de ocupados (6 a 9) y las que tienen mercados más estables y un mayor nivel de formalización.

Sobre el 50% de las unidades se sitúan en los tramos de ventas que van de los US\$ 37,5 a US\$ 362,3. En este tramo se sitúan las empresas que en su mayoría son unipersonales o de carácter familiar y que constituyen los llamados negocios de subsistencia, sin proyección empresarial y con escasísimas perspectivas de desarrollo.

Desde el punto de vista de las ventas, las empresas que se ubican en los tramos superiores son las menos precarias y tienen mayores posibilidades de proyectarse como negocios competitivos.

Promedio de Ingresos del Microempresario Según Rubro de la Empresa.

Ingreso Promed.	Rubro		
	Textil	Madera	Alimentos
< de 1 IMM	32,0 %	9,0 %	25,0 %
1 a < de 2 IMM	29,0 %	26,0 %	22,0 %
2 a < de 3 IMM	15,0 %	39,0 %	27,0 %
3 a < de 4 IMM	11,0 %	13,0 %	17,0 %
4 ó más IMM	13,0 %	13,0 %	9,0 %

Fuente: MIDEPLAN, Microempresas e Informalidad, 1993. En Documentos Económicos

Un 26% de los microempresarios de los rubros textil, madera y alimentos, tuvo en 1993 un ingreso promedio mensual de aproximadamente US\$ 300, es decir poco más de 3 IMM (ingreso mínimo). Un 22% de los microempresarios, reconocían ingresos mensuales inferiores a 1 IMM o US\$ 100. El 52% restante de los empresarios tuvo ingresos mensuales desde 1 IMM, a menos de 3 IMM o desde aproximadamente US\$ 96 a menos de US\$ 280.

En relación con el nivel de salarios en la microempresas, el 27.6% de ellas pagaban salarios iguales e inferiores al mínimo y en el 72.4 % se pagaban salarios superiores al mínimo.

La inestable y débil inserción de las microempresas en el mercado, mantiene y profundiza sus reducidos niveles de ventas, su precariedad y condición de subsistencia, la cual se refleja en los bajos ingresos del empresario y en los reducidos salarios de los trabajadores. Por último, la débil inserción de estas empresas en el mercado y su precaria situación, pone en duda su sustentabilidad.

Si bien las microempresas son numerosas, su impacto económico, su presencia en el mercado, es muy débil. Muchas empresas, pero precarias, significa malas condiciones económicas y desprotección para los miles de trabajadores que acceden a las oportunidades de trabajo que ellas ofrecen. Empresas precarias generan empleos precarios, es decir, inestables, con bajos salarios y de alto riesgo para la salud, contribuyendo a acentuar la condición de pobreza de un extenso sector de la población, ligado económica y laboralmente a la micro y pequeña empresa.

Una mayor y más estable inserción en los mercados es la única vía para superar la precariedad de las microempresas, lo cual sólo puede lograrse elevando significativamente sus niveles de productividad y calidad. Un esfuerzo conjunto entre empresarios, Estado y trabajadores, se presenta como el camino adecuado para lograr el objetivo de mejorar la productividad y superar así la precariedad, de muchas de estas empresas.

5.- *RELACIONES LABORALES Y MICROEMPRESA INDUSTRIAL*

El modo o la forma en que los principales actores de la empresa, trabajadores y empresarios, se relacionan entre sí, no parece ser totalmente independiente de la relación que la empresa tiene con el mercado y esto es especialmente válido en las pequeñas y microempresas. Microempresas con una mayor y más permanente inserción en los mercados y por lo tanto, con más altos niveles de ventas, muestran también una clara tendencia a cumplir en mayor medida con las regulaciones y exigencias legales en general y con la normativa laboral en particular.

No obstante, la creciente competitividad e inestabilidad de los mercados está exigiendo a todos los actores del proceso productivo, sin exclusión, un mayor compromiso con la empresa y sus objetivos. Esta nueva realidad, altamente competitiva y cambiante, que presiona constantemente a las empresas por una mayor productividad, reafirma la importancia de las relaciones laborales al interior de las unidades empresariales. Las empresas de menor tamaño no están excluidas de las actuales exigencias de competitividad y en ellas, más que en ningún otro tipo de empresa, el tema de las relaciones laborales, por ser intensivas en mano de obra, cobra gran importancia.

En este contexto, los actores del proceso productivo, trabajadores y empresarios, juegan un importante papel en el éxito o fracaso de la empresa, tanto por sus capacidades, conocimientos, habilidades, y experiencia, como por sus expectativas, sentimientos de satisfacción o insatisfacción, confianza, adhesión y compromiso. Dicho de otro modo, las empresas requieren de trabajadores calificados, pero también comprometidos con la empresa y sus objetivos. De empresarios con capacidad de gestión y atentos a las señales del mercado, pero también con un liderazgo de carácter participativo e integrador, que valora sus recursos humanos y retribuye su esfuerzo y compromiso.

De aquí entonces, la importancia de desarrollar relaciones laborales modernas, con contenidos de cooperación y acuerdo, apoyadas sobre la sólida base de la confianza entre trabajadores y empresario, y en una mayor integración de todos los actores del proceso productivo a la organización.

El cumplimiento de la normativa laboral constituye, en nuestro contexto laboral empresarial, la base de la generación de relaciones laborales de confianza, capaces

de contribuir al desarrollo y la competitividad de las empresas. En efecto, mayor o menor cumplimiento de la normativa laboral, contribuye a generar un clima laboral con mayor o menor contenido de conflicto y desencuentro, adverso o proclive a la cooperación y los acuerdos entre empresarios y trabajadores.

A partir de los antecedentes de las microempresas industriales de los sectores Textil y Confecciones, Madera y Muebles y Alimentos, se concluye que entre las normas laborales más infraccionadas, se encuentran las referidas a contrato de trabajo y previsión social. Al respecto, según los resultados arrojados por el estudio Microempresas e Informalidad, de MIDEPLAN, un porcentaje no despreciable, 32.4 % de un total aproximado de 18.163 empresas de los sectores ya señalados, no tiene contrato con sus trabajadores. Asimismo, un 30.2% del total de las empresas de los sectores señalados, no paga imposiciones a sus trabajadores.

Por otra parte, el 10% de las mismas empresas infracciona las normas sobre salario mínimo legal.

Incumplimiento de Normas Laborales por Rubro: Contrato, Imposiciones y Salario Mínimo.

Normas Laborales	RUBRO		
	Textil y Confección	Madera y Muebles	Alimentos
No tiene contrato	58 %	26 %	9 %
No pagan imposiciones	45 %	24 %	21 %
Remuneración < a 1 IMM	16 %	6 %	7 %

Fuente: MIDEPLAN. Microempresa e Informalidad. 1993. En Documentos Económicos.

El sector que aparece como el más infractor es el textil y confecciones, cuyas empresas en porcentajes preocupantes infringen las normas laborales en los aspectos de contrato, pago de imposiciones y salario mínimo. Llama la atención el muy alto porcentaje de empresas, el 58%, que no formaliza la relación laboral con sus trabajadores, y que no paga imposiciones, el 45% de ellas.

El alto incumplimiento del sector textil coincide con sus niveles de informalidad: aproximadamente el 50% de las empresas del sector no se han formalizado, su actividad productiva se desarrolla al interior de la vivienda del microempresario en el 67% de las microempresas, y enfrentan una creciente competencia externa.

En cuanto a la menor infraccionalidad o mayor cumplimiento de las empresas del sector alimentos, se explicaría por la relación positiva, que los antecedentes muestran entre tamaño de la empresa según número de trabajadores y cumplimiento de las normas laborales, medida por la existencia de contrato y por el pago de las imposiciones.

La relación entre tamaño de la empresa y cumplimiento de normas laborales se puede apreciar en el cuadro siguiente.

Seguridad Social y Contrato en las Empresas Según Tamaño

Relación Laboral	Tamaño de la Empresa				
	2 - 5 ocup	6 - 9 ocup	10 - 49 ocup	50 - 199 ocup	200 y + ocup
Sin Previsión	57,5 %	33,3 %	20,0 %	12,8 %	9,3 %
Sin Contrato	45,7 %	29,2 %	19,1 %	11,2 %	8,0 %

Fuente: MIDEPLAN. Encuesta CASEN 1998

Por lo general, en las empresas de menor tamaño, la tendencia es a incumplir en mayor medida las normas relativas a la seguridad social de los trabajadores. Esta situación no es del todo ajena a una realidad de precariedad económica que presentan dichas empresas.

Las empresas más pequeñas son las menos competitivas, por lo tanto, tienen mayores dificultades para incorporarse a los mercados y permanecer en ellos, su nivel de desarrollo relativo y sus ventas son menores e irregulares, y consecuentemente generan puestos de trabajo precarios, es decir, de bajos salarios y con altos niveles de desprotección para los trabajadores.

La tendencia en las microempresas manufactureras es a ocupar mayoritariamente mano de obra no asalariada, es decir familiares no remunerados, socios y el mismo empresario. En efecto, los trabajadores asalariados en las microempresas de los rubros textil y confecciones, madera y muebles y alimentos, constituyen apenas un tercio de los ocupados.

Esta situación de alguna manera está condicionando el incumplimiento de la normativa de contrato y previsión social.

Contrato y Seguridad Social Según Categoría Ocupacional

Contrato y Previsión	Categoría Ocupacional		
	Familiares no Remunerados	Empleador	Asalariados
Sin Contrato	100,0 %	100,0 %	38,1 %
Con Contrato y Copia	0,0 %	0,0 %	48,0 %
Contrato sin Copia	0,0 %	0,0 %	13,2 %
Sin Previsión	85,7 %	62,2 %	36,5 %
Con Previsión	14,3 %	37,8 %	63,4 %

Fuente: L. Hidalgo. El Empleo en la Pequeña Producción en el Gran Santiago.

Los elevados niveles de desprotección existentes en las microempresas no sólo están afectando a los ocupados bajo condición de asalariados, que en un 36.5% no cuentan con previsión, sino que esta desprotección se extiende a todos los segmentos de ocupados en las empresas, como son los familiares no remunerados, quienes están al margen de la previsión o seguridad social y de sus beneficios, en un porcentaje superior al 80% de ellos, y los propios empresarios, quienes carecen de algún tipo de previsión en un 62.2%.

Las estrategias más empleadas en las microempresas para resolver las necesidades de mano de obra y que apuntan a ocupar mayoritariamente a no asalariados, es decir, familiares no remunerados, socios y los mismos empresarios, no son del todo ajenas a la situación de precariedad económica de estas unidades productivas. Los niveles de

subsistencia en que se desempeña un gran número de estas micro empresas, especialmente las de tamaño más pequeño, constituye un obstáculo objetivo a la contratación de mano de obra asalariada.

Frente al grupo de ocupados constituido por no asalariados, familiares, socios y otros, el empresario parece no sentirse obligado a cumplir con las exigencias de la normativa laboral, especialmente en lo que dice relación con las formalidades del contrato escrito y con la urgencia y conveniencia de incorporar a estos ocupados e incluso, incorporarse él mismo, a algún sistema de seguridad social.

Una observación sectorial del tema de la seguridad social en las micro empresas es muy ilustrativo de los niveles de desprotección de los ocupados en este segmento empresarial.

Seguridad Social en la Microempresa por Rubro

Rubro	Sistema de Seguridad Social			
	A.F.P.	I.N.P.	Otro	Ninguno
Textil	43,5 %	5,2 %	3,2 %	48,1 %
Madera	47,1 %	0,0 %	7,8 %	45,1 %
Metálico	70,7 %	2,4 %	0,0 %	26,8 %
Cuero	17,9 %	0,0 %	0,0 %	82,1 %

Fuente: MIDEPLAN: Inserción de Sectores de la Microempresa Urbana en los Mercados. En Documentos Económicos N° 34. Enero 1995.

Sectorialmente, la desprotección de los trabajadores de la microempresa parece aún más profunda: sobre el 40% de estos estarían al margen de cualquier sistema de previsión social, excepto los trabajadores del sector metálico, en que alrededor del 70 % de ellos contaría con algún tipo de previsión social.

Nuevamente aquí se asocian los mayores o menores niveles de inserción de las empresas en los mercados, con la mayor o menor desprotección de los trabajadores. En efecto y según el estudio de MIDEPLAN, Inserción de Sectores de la

Microempresa Urbana en los Mercados, los sectores textil, madera y cuero, entre otros, son los que presentan una mayor dificultad para acceder a los mercados, tanto por la alta competencia de productos importados, como de productos de empresas nacionales, generalmente medianas y grandes empresas muy competitivas. La imperfecta inserción de las empresas de menor tamaño en los mercados impacta negativamente en las ventas y en consecuencia, en su desarrollo y en sus perspectivas como negocio, generando inestabilidad, bajos salarios y altos grados de desprotección laboral.

En este contexto, cualquier política que apunte a incrementar el empleo por la vía del subsidio a la contratación de la mano de obra y no enfaticé en el logro de una mayor competitividad de las empresas pequeñas, no está contribuyendo al desarrollo de las microempresas, ni a la creación de puestos de trabajo de calidad, ni al desarrollo de relaciones laborales equitativas y de cooperación.

Superar el empleo precario, es decir, inestable, de bajas rentas y de alto riesgo y por lo tanto, la condición de pobreza de los ocupados en las empresas de menor tamaño, requiere de la formulación y puesta en marcha de políticas y programas que apunten al desarrollo de la empresa, a través de la calificación de la mano de obra, de desarrollar la capacidad de gestión de los empresarios, de facilitar el acceso a los mercados a través de la creación de canales de comercialización, del desarrollo de productos, de mejorar el acceso al mercado de proveedores, promoviendo entre los empresarios la creación de poderes compradores sectoriales.

Los especialistas están de acuerdo en que la clave del éxito de un proyecto empresarial no está tanto en las bondades de éste, como en la capacidad de gestión o capacidad empresarial para conducir el proyecto y la empresa hacia el éxito, por lo tanto, el desarrollo de la capacidad de gestión, de emprender y de innovación, debe ser uno de los puntos centrales de los programas de apoyo al sector de la microempresa, altamente deficitaria en este aspecto.

En efecto, la ENCLA 98 aporta interesantes antecedentes en este sentido y son los propios empresarios quienes evalúan su capacidad de gestión. Los micro y pequeños empresarios se califican con notas de 4 a 5, es decir, calificación regular, en gestión de

mercado y gestión de recursos humanos, específicamente capacitación y desarrollo de recursos humanos. Una mejor autocalificación dentro del rango de regular, dice relación con aspectos de gestión tecnológica.

Si este es uno de los temas claves para el despegue de la micro y pequeña empresa, parece indiscutible y urgente la necesidad de invertir en más y mejores capacidades empresariales, contribuir a impulsar un sustantivo desarrollo de las habilidades y capacidades de gestión y un cambio en las actitudes de los empresarios, no tan solo hacia la tecnología y el mercado, sino que muy especialmente hacia sus trabajadores.

6.- INSTITUCIONALIDAD LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

La expresión máxima de la institucionalidad laboral a nivel de la empresa es el sindicato. 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 sino que también y muy especialmente de la empresa.

En efecto, la empresa moderna, por una necesidad de competitividad, a través de innovadores mecanismos de gestión busca incorporar a los actores de la relación laboral, a las distintas fases de sus procesos, tanto productivos como de gestión. De esta forma, la empresa obtiene la necesaria adhesión a sus proyectos y un mayor compromiso con los objetivos y metas organizacionales, cuestión indispensable para el desarrollo y éxito del negocio.

El nuevo contexto económico en que se desenvuelven hoy las empresas, dinámico, exigente y que presiona constantemente por una cada vez mayor eficiencia productiva, exige de la participación creativa y del compromiso de todos los agentes de la organización, trabajadores y empresarios, que participan en el proceso de producir un bien o servicio, de manera que el o los proyectos de la empresa, sean asumidos tanto colectivamente, como individualmente.

Las economías globalizadas, de gran dinamismo y competitividad, requieren de empresas de rápida adaptación y oportuna respuesta a las demandas del mercado. Estas empresas llamadas modernas, se caracterizan por un constante perfeccionamiento e innovación de su gestión, por un manejo más transparente de la información y con eficientes mecanismos de transmisión de esta al interior de la empresa, por un buen nivel de calificación de los trabajadores, mediante la definición, desarrollo e implementación de políticas, estrategias y programas de mejoramiento continuo del personal, por una necesaria y permanente innovación en los procesos productivos, por el logro de mejores condiciones de trabajo y un mayor bienestar de los trabajadores y por un diálogo permanente con los trabajadores y su organización.

En este contexto, una organización de los trabajadores con contenidos de acción que privilegien el acuerdo, la cooperación y las alianzas entre los actores de la relación laboral, por sobre el conflicto, constituye sin duda una fortaleza de la empresa moderna.

No obstante, los antecedentes acerca de las organizaciones sindicales, de que dispone la Dirección del Trabajo, señalan un deterioro progresivo de la sindicalización a partir del segundo año de la década de los 90. Las causas son diversas y van desde la disminución objetiva del tamaño de las empresas y la incorporación de nuevas modalidades de empleo o nuevas formas de relación laboral, tales como: subcontratación, externalización, suministro, 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.

Al respecto y según la Encuesta Laboral 1999 (ENCLA), de la Dirección del Trabajo, se señala que sólo el 19.2% de los dirigentes sindicales consultados indica como causas de la disminución de la afiliación sindical, las motivaciones y necesidades e intereses de los trabajadores y por el contrario, un porcentaje mucho mayor de dirigentes, el 66.6% de ellos, identifica la causa de la disminución de la afiliación en el reducido número de trabajadores de las empresas. Al respecto y frente a la misma pregunta, un 36.1% de los trabajadores de las empresas en que no existe sindicato, responden que esto se debe al poco personal que existe en la empresa.

Este antecedente aportado por la ENCLA, debe ser tomado en cuenta al momento de definir y poner en marcha políticas de promoción y extensión de la organización sindical a otros segmentos de empresas, en el objetivo de otorgar la oportunidad a un mayor número de trabajadores para que se organice sindicalmente.

La prácticamente inexistente organización sindical en los segmentos de la pequeña y microempresa, encontraría su explicación en buena medida en la afirmación de los propios trabajadores, de que una de las razones importantes que explican el deterioro de la sindicalización, tiene que ver con el reducido número de trabajadores por empresa. En efecto, para los trabajadores de la pequeña empresa en su intento de constituirse sindicalmente, el reducido número del plantel laboral de las empresas, constituye

ciertamente un obstáculo objetivo e insuperable. Por otra parte, y en un sentido similar, la segmentación de grandes empresas, como una necesidad de competitividad, en empresas de tamaño más reducido y de mayor capacidad de adaptación a los cambios y dinamisismos de los mercados y por lo tanto, de una mayor capacidad de respuesta, está también generando problemas a la organización de los trabajadores, en algunos casos obtaculizando su constitución y en otros, debilitando su capacidad de acción y de representación, por lo tanto, su eficacia organizacional.

Existencia de Sindicato Según Tamaño de Empresa

Sindicato	Tamaño de Empresa				TOTAL
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	
Hay Sindicato	4,2 %	9,7 %	38,4 %	56,8 %	27,3 %
No Hay Sind.	95,8 %	90,3 %	61,6 %	43,2 %	72,7 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: ENCLA 99. Empleadores.

A partir de los antecedentes de la ENCLA 99, se desprende que: en primer lugar, la organización sindical en la micro y pequeña empresa es prácticamente inexistente. Al respecto, 95.8% de las micro empresas y el 90.3% de las pequeñas empresas no tienen sindicato. En segundo lugar, la afirmación de los trabajadores que señala el reducido número de trabajadores como el impedimento para constituir sindicato, parece ser correcta.

En efecto, las micro y pequeñas empresas, además de contar con un plantel reducido de trabajadores, están lentamente incursionando en las modalidades flexibles de contratación de mano de obra, profundizando las dificultades de los trabajadores para constituirse en sindicato.

En tercer lugar, en cuanto a la mediana y gran empresa, según antecedentes de la misma ENCLA 99, un 61.6% y un 43.2% respectivamente, de ellas, no tiene sindicato, el número de trabajadores de la empresa parece constituirse también aquí en una de las dificultades importantes para formar sindicato. En efecto, la segmentación de las empresas grandes y medianas y la utilización de modalidades flexibles de contratación, sin duda impacta en el plantel estable de trabajadores de la empresa, reduciendo significativamente su tamaño, lo cual se traduce en una dificultad objetiva para constituir sindicatos.

La relevancia que han ido adquiriendo, las nuevas modalidades de contratación de mano de obra, en relación con la forma tradicional de contratar en las empresas, puede apreciarse en los datos entregados por la ENCLA 1998. En la microempresa un 14.4% de los trabajadores es contratado bajo las modalidades de plazo fijo, obra o faena, honorarios y otros. Por su parte, en la pequeña empresa un 17.4% es contratado bajo estas modalidades, en la mediana empresa un 22.5 % y en la gran empresa un 18. 5%.

En cuanto al suministro de trabajadores vía contratistas, la microempresa emplea un 0.5% de sus trabajadores por medio de esta modalidad, la pequeña empresa un 9.7%, la mediana empresa un 21.8% y la gran empresa un 68.0%. Por último y respecto de la subcontratación a otras empresas o a terceros, el 11.7% de las microempresas utiliza este mecanismo, el 15.9% de las pequeñas empresas, el 28.9% de las medianas y el 36.1% de las grandes empresas subcontratan.

Las microempresas estarían ocupando aproximadamente un 15% de sus trabajadores bajo la modalidad de trabajo flexible, en sus distintas expresiones, y en las pequeñas empresas una cantidad cercana al 27% de sus trabajadores son empleados bajo las distintas formas de trabajo flexible.

Sin duda que estas modalidades de trabajo flexible que se masifican cada vez más, están generando una masa de trabajadores no adscritos a la empresa, con un menor o ningún sentido de pertenencia ni compromiso con ella, y que no se incorporan a la organización sindical y que en muchas empresas, por su importancia numérica, se constituyen en un obstáculo objetivo para la constitución de sindicatos. Los trabajadores

estables o con contrato indefinido no logran el quórum exigido por la ley para formar sindicato.

Como parece quedar demostrado, el tamaño del colectivo de trabajadores estables de la empresa, el cual estaría experimentando una reducción importante, representa uno de los obstáculos a la constitución de sindicatos, principalmente en las pequeñas empresas, no obstante, otros factores no menos importante y que tienen su origen en una cierta cultura laboral o modo de ser de los trabajadores, representan también una dificultad para la constitución de sindicatos y para el desarrollo de la organización sindical. Los trabajadores con sus actitudes, motivaciones, temores, visiones, creencias, y carencias, desarrollan conductas y comportamientos de carácter individualistas, poco solidario, sin conciencia de grupo, centrado en aspiraciones y logros personales, se constituye en un serio impedimento a la formación de sindicatos y al desarrollo de la organización sindical.

Los antecedentes entregados por la ENCLA, ya citada, parecen apuntar en esta línea. En efecto las opiniones o respuestas con las cuales los trabajadores justifican la no formación o la inexistencia de sindicatos en la empresa, están reflejando su débil orientación de grupo y gremial. Un 22.2% de los trabajadores consultados, afirma que no se ha formado sindicato, porque no se necesita, un 17.7% explica esta situación por la falta de interés, el 7.0% responde que por la desorganización, el 6.4% por temor, el 3.1% lo atribuye a la falta de responsabilidad y el 1.8% porque prefiere el trato directo con la empresa.

En general, en las micro y pequeñas empresas, tanto, la institucionalidad laboral tradicional de carácter reivindicativo, vale decir el sindicato, como otros mecanismos de participación, sean estos constituidos sólo por trabajadores o por trabajadores y empresa, tales como, comités de cultura, comité de bienestar, comités de capacitación, grupos paritarios, círculos de calidad, son muy poco frecuentes.

Mecanismos de Participación Según Tamaño de Empresa

Mecanismos	Tamaño de Empresa			
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
Delegado	5,7 %	8,8 %	21,3 %	25,9 %
Comité Cultura	2,6 %	5,7 %	15,5 %	32,1 %
Comité Bienestar	5,7 %	10,7 %	29,8 %	43,2 %
Comité Capac.	4,2 %	7,4 %	19,4 %	34,6 %
Grupo Paritario	2,9 %	9,9 %	26,4 %	35,8 %
Otros	2,1 %	2,3 %	5,0 %	9,9 %
Ninguno	84,6 %	70,1 %	40,7 %	22,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: ENCLA 98.Trabajadores.

En efecto, el 84,6% de las microempresas y en el 70,1% de las pequeñas empresas, no existe ningún mecanismo de participación de los trabajadores, que los incorpore de algún modo existe ningún mecanismos de participación de los trabajadores, que los incorpore de algún modo al ámbito de la planificación del proceso productivo y de las decisiones, como forma de una efectiva incorporación a la empresa, en la búsqueda de un mayor compromiso con los objetivos y resultados de la gestión. Esta situación, estaría reflejando una forma muy tradicional, tanto de empresarios como de trabajadores, de entender y definir el proceso de gestión y las relaciones laborales al interior de las empresas.

Sin duda que este estilo de gestión de carácter tradicional, altamente excluyente, carente de todo contenido participativo e integrador, no contribuye a la generación de una conducta laboral que privilegie el compromiso con el desarrollo y competitividad de la empresa, con sus objetivos, metas y resultados

Si bien los empleadores, en un porcentaje cercano al 50% considera conveniente la participación de los trabajadores, sólo existe algún mecanismo de participación en

un muy reducido número de empresas, las cuales representan apenas el 15,5% de ellas. Dichas unidades empresariales mayoritariamente se ubican en el segmento de empresas de mayor tamaño, vale decir, medianas y grandes. ENCLA 98.

La teoría organizacional moderna reafirma la importancia fundamental de las personas en el desarrollo y consolidación de la organización. El éxito de las empresas, el desarrollo de su competitividad, su exitosa relación con el mercado, está inevitablemente ligada al mayor o menor grado de adhesión de sus miembros, a sus proyectos y objetivos, todo lo cual depende del desarrollo de estrategias de gestión integradoras y participativas y de una auténtica voluntad y conducta de participación del empresario y los trabajadores. A la luz de los antecedentes, la realidad de las empresas en Chile y especialmente de las pequeñas empresas, está aún muy lejos de esta moderna visión. Por una parte, las opiniones de los trabajadores, a través de las cuales pretenden explicar su débil orientación gremial y por lo tanto su escasa disposición a organizarse como trabajadores y constituirse en sindicato, y por la otra, la ausencia de estructuras de participación en las empresas y la presencia generalizada de estilos tradicionales y excluyentes de gestión, especialmente en el segmento de las pequeñas empresas, está señalando la carencia de una cultura de la participación, tanto entre los empresarios como entre los trabajadores.

En el mundo actual, no parece posible que el desarrollo y competitividad de las pequeñas empresas pueda lograrse sin un cambio en sus estilos de gestión, transitando, decididamente, hacia formas más participativas e integradoras, que aseguren el compromiso de los trabajadores con los proyectos y objetivos de desarrollo. En un contexto de economía de mercado altamente competitiva, los empresarios que se definan y se comprometan con el desarrollo de sus empresas, y de su capacidad para competir a largo plazo, necesariamente deberán superar el modelo tradicional y arcaico de relaciones laborales, basado fundamentalmente en la obediencia y condiciones mínimas de empleo, tales como: bajos salarios, puestos de trabajo inseguros, inestabilidad del empleo, y por el contrario, crear las condiciones para el surgimiento de relaciones de trabajo justas y participativas, que faciliten y contribuyan al desarrollo de la creatividad personal y estimulen a los trabajadores a un mayor aporte y compromiso, con la empresas y sus resultados.

Siendo la mayor o menor adhesión de los miembros de la organización a sus objetivos y proyectos, una condición o factor clave de su éxito o fracaso, es de todo punto de vista conveniente y necesario generar políticas y mecanismos que contribuyan al desarrollo de una cultura de la participación y la cooperación entre los principales actores de la relación laboral, trabajadores y empresarios.

Las exigencias de modernización no apuntan sólo a las empresas como entes productivos, sino que también al mundo laboral y muy especialmente al sindical. La organización sindical, instrumento legítimo de participación de los trabajadores y mecanismo principal de interlocución con el mundo empresarial, debe hacer un esfuerzo de innovación orientado, por una parte, a fortalecer su carácter democrático e integrador a través de la participación activa de todos sus miembros, y por la otra, legitimar y fortalecer contenidos de acción sindical que privilegien el diálogo, la cooperación y las alianzas entre sindicatos, y entre sindicatos y empresarios, por sobre el desacuerdo y el conflicto. El desarrollo de relaciones de confianza entre empresarios y trabajadores debiera ser un objetivo compartido por ambos actores de la relación laboral.

Una organización sindical moderna y proactiva requiere de un liderazgo sindical informado, calificado, propositivo, democrático, integrador y participativo, capacitado para conducir e incorporar a los trabajadores como actores e interlocutores válidos en el proceso constante de modernización.

Asimismo, en la búsqueda de relaciones laborales modernas, en un contexto empresarial de constante innovación y cambio, demanda del Estado, por una parte, el fortalecimiento de un accionar de carácter preventivo y formativo de los organismos del trabajo, que apoye técnicamente a las empresas para un efectivo cumplimiento de la norma, y por la otra, que contribuya decididamente al fomento y desarrollo de la organización sindical y al desarrollo de un nuevo liderazgo sindical propositivo y tecnificado, que enfatice en la formación y orientación técnica de los trabajadores y las organizaciones sindicales, que contribuya a desarrollar capacidades para una organización y acción sindical participativa e integradora, eficaz en la defensa de los intereses de los trabajadores, pero también orientada a las alianzas y cooperación y al desarrollo de relaciones de confianza entre los trabajadores y entre trabajadores y empresarios.

7.- LA MODERNIZACION EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

La modernización entendida como un proceso constante de innovación en la búsqueda de una permanente y mayor adaptación al entorno y una eficaz interacción con éste, se ha transformado en un objetivo deseado y necesario, invadiendo todos los campos del quehacer humano.

En el ámbito de la empresa, el proceso de modernización apunta al logro de niveles de productividad y calidad que le aseguren el acceso y permanencia en los mercados, o dicho de otro modo, que le aseguren a la empresa una permanente y dinámica adaptación a las exigencias de la demanda.

La modernización capaz de lograr una adaptación dinámica de la empresa a las exigencias y cambios del entorno y dar una respuesta eficaz y oportuna a las demandas del mercado, debe ser una modernización que apunte armónicamente a todos los ámbitos de la empresa, es decir, al ámbito tecnológico, al de los recursos humanos y al de la gestión.

A partir de los antecedentes de la ENCLA 99, respecto de la forma como los empresarios evalúan sus esfuerzos de inversión en los distintos ámbitos o áreas de sus empresas y la efectiva innovación en sus prácticas de gestión, tendremos una visión del estado actual del proceso de modernización en la micro y pequeña empresa.

Incorporación de Nueva Tecnología.

Los empresarios en general, de las distintas ramas de actividad, tamaño de empresa, región y condición de mercado, enfrentados a la necesidad de invertir en las distintas áreas de su empresa para mejor responder a las exigencias del mercado, han tendido a privilegiar las inversiones en tecnología, por sobre las inversiones en otras áreas, vale decir, capacitación, recursos humanos y ampliación de mercado.

Respecto de los micro y pequeños empresarios, si bien a partir del análisis de la autoevaluación de sus esfuerzos de inversión se concluye que su primer y mayor esfuerzo modernizador en sus empresas, apunta a la innovación en tecnología, este es bastante menor al que hacen las medianas y grandes empresas. Los micro y pequeños empresarios califican como regulares sus esfuerzos de inversión en esta área, en comparación con los medianos y grandes empresarios, que califican como buenos sus esfuerzos de inversión en tecnología.

La mantención de una tecnología insuficiente y obsoleta, además de contribuir a una baja productividad de las empresas, refleja sus reales dificultades o limitaciones financieras para enfrentar las necesarias inversiones en nuevas maquinarias y equipos.

Inversión en Capacitación

A partir de las calificaciones que los micro y pequeños empresarios se asignan en los esfuerzos de capacitación a sus trabajadores, comparados con las autoevaluaciones y efectivos esfuerzos realizados por las medianas y grandes empresas en esta área, podemos concluir que en este tema los esfuerzos de inversión de las micro y pequeñas empresas son francamente insuficientes. Al respecto, junto con una autocalificación de regular que los empresarios hacen a sus inversiones en este tema, sólo un 20.1% de las micro empresas y un 33.1% de las pequeñas empresas han invertido en capacitación a sus trabajadores.

En síntesis y en el supuesto de que una empresa moderna se caracteriza, entre otras cosas, por la relevancia que le asigna al tema de la capacitación de sus trabajadores, a partir del reconocimiento de su carácter contribuyente a la competitividad, las micro y pequeñas empresas tienen aún mucho camino que recorrer, puesto que siendo el segmento empresarial que más requiere de la capacitación de sus trabajadores por contar con la masa laboral menos calificada, es el que tradicionalmente menos capacita.

Una actitud poco proclive de los micro y pequeños empresarios hacia la capacitación de sus trabajadores, no es ajena a una serie de dificultades objetivas

tales como: el financiamiento, la ocasión y las nuevas y mejores oportunidades de empleo que se le presentan al trabajador calificado.

Un mayor acceso de los trabajadores de la pequeña empresa a las oportunidades de capacitación ofrecidas, requeriría de un nuevo sistema de capacitación, cuya característica principal sea la independencia de la empresa, tanto en su financiamiento como en su operación, con una relación directa con los trabajadores, o con una organización sindical sectorial en el caso de la micro y pequeña empresa, creada con estos fines. Esto permitiría, por una parte, liberar la postulación del trabajador a la capacitación, de su vínculo y relación contractual con una empresa determinada, y, por la otra, desvincular la jornada horaria de capacitación de la jornada laboral. El financiamiento del sistema sería exclusivamente estatal.

Inversión en Recursos Humanos

Los esfuerzos de inversión en recursos humanos en la micro y pequeña empresa y a partir de la calificación que se autoasignan los propios empresarios, ocupan el último lugar en sus prioridades de inversión, al igual que los esfuerzos en ampliación de mercados.

Las inversiones en mejores condiciones de trabajo, aún no son evaluadas por los micro y pequeños empresarios como necesarias para el mejor desempeño y bienestar de los trabajadores, reafirmando una concepción marcadamente tecnológica de la modernización de las empresas.

Gestión Innovativa

Entre las prácticas innovadoras de gestión que más debieran caracterizar a una empresa moderna, tienen especial relevancia las nuevas formas de organización del trabajo, como mecanismo para una mayor incorporación y participación de los trabajadores en la empresa, y las modalidades de consulta a los trabajadores en materias que apuntan a desarrollar y apoyar una mayor competitividad de la empresa.

La necesidad apremiante de las empresas de responder a la presión constante del mercado por una mayor productividad y calidad, pone en discusión la práctica tradicional de la innovación en los procesos productivos y en la tecnología, como única forma de mejorar los niveles de competitividad de la empresa. Las empresas modernas y competitivas no sólo están innovando en tecnología sino que también en las formas de organización del trabajo, incorporando aquellas que importen una mayor participación y compromiso de los trabajadores con el proceso productivo y sus resultados.

Al respecto, las micro y pequeñas empresas, que a menudo se caracterizan por su insuficiente tecnología y bajos niveles de productividad, todo lo cual no permite asegurar una sólida y estable inserción en los mercados, sólo un 24.2% de ellas, ha incorporado formas innovadoras de organización del trabajo, contra un 35.0% de las grandes empresas.

El aún pequeño porcentaje de micro y pequeñas empresas que están incursionando en nuevas formas de organización del trabajo, podría estar señalando el inicio de la incorporación de las empresas de menor tamaño a una dinámica de búsqueda de una mayor productividad, a través de la implementación de nuevos mecanismos que faciliten una mayor y efectiva incorporación de los trabajadores a la empresa.

En cuanto a la incorporación en las empresas del mecanismo de consulta a los trabajadores, las micro y pequeñas empresas, aunque en menor medida que las grandes empresas, están incursionando en estas prácticas innovadoras de gestión. No obstante, los antecedentes señalan que una mayor cantidad de empresas pequeñas, en comparación con las grandes empresas, ha incorporado la práctica de consultar a sus trabajadores en materias relacionadas con la calidad de los productos y en metas de rendimiento.

No obstante que a través de los antecedentes entregados por la ENCLA, se constata que la modalidad de consulta a los trabajadores no es una práctica significativa y generalizada en el universo empresarial, también se aprecia un mayor esfuerzo e interés por innovar en las técnicas tradicionales de gestión, incorporando el mecanismo de la consulta a los trabajadores, al menos en algunas materias específicas, tales como: higiene y seguridad, metas de rendimiento y calidad de los productos.

Si bien hasta ahora y en todo tamaño de empresa, el esfuerzo modernizador se ha centrado principalmente en la innovación tecnológica, procesos, maquinarias y equipos, parece conveniente y necesario incorporar con más fuerza nuevas temáticas en este proceso, la de los recursos humanos y de la gestión, en la búsqueda de una mayor “valoración” e incorporación del trabajador a la empresa y más aún, a generar un “ambiente empresa” participativo e innovador, que contribuya a un mayor desarrollo de la empresa, a mejores condiciones de trabajo y a una mayor competitividad. En las condiciones del entorno económico actual y futuro, el desarrollo de la empresa y su capacidad de competir a largo plazo, dependerán cada vez más del aporte y de la creatividad de todos sus actores, por lo tanto, una estructura de empresa que facilite y estimule la participación, la creatividad y la innovación constante entre todos sus miembros, estará en mejores condiciones para enfrentar exitosamente las exigencias de los mercados.

8.- REFLEXIONES Y PROPUESTAS

Una interacción empresa-mercado exitosa, está determinada por los niveles de productividad y calidad del ente empresarial. En efecto, la competitividad constituye la llave maestra de toda empresa para acceder y mantenerse en el mercado, la cual es el resultado de una interacción óptima entre los distintos factores de la producción. En este permanente y constante esfuerzo por alcanzar mayores niveles de eficiencia, el grupo humano y el carácter de sus interacciones es cada vez más determinante. En efecto, toda la teoría moderna de las organizaciones enfatiza acerca de este aspecto, y concluye que, el tipo, el carácter de la relación laboral, la forma en que empresario y trabajadores interactúan, la mayor o menor incorporación de los miembros a la organización, impactan significativamente en el desempeño de la organización.

En el contexto de la empresa, los contenidos predominantes de la relación entre trabajadores y empresarios, tiene un impacto importante en los resultados de la empresa, en el éxito o fracaso de sus proyectos. Al respecto un estudio realizado en 500 empresas norteamericanas reveló que el 95% de los empresarios o gerentes es totalmente racional, en sus actuaciones y decisiones, es decir, están principalmente orientados a resultados, son de gran pragmatismo, privilegiando las tareas y dejando de lado a las personas. Asimismo, el estudio concluyó que si se pretende lograr que estas empresas sean verdaderamente competitivas, con personal comprometido y motivado los líderes deberán modificar sus conductas, es decir, desarrollar también una genuina orientación hacia las personas, desplegando conductas que motiven al personal, conociendo y respondiendo a sus expectativas, incentivando una comunicación directa y transparente, generando espacios donde las personas puedan expresar sus opiniones, sentirse tomadas en cuenta y realmente incorporadas a la organización. Estas conductas son las que permitirán a las empresas competir en el largo plazo.

Relaciones laborales con contenidos de oposición y conflicto generan un ambiente empresa que se caracteriza por la desmotivación, la falta de compromiso, la tensión y el individualismo, todos elementos o factores que no contribuyen al éxito de los planes y proyectos empresariales.

Los antecedentes disponibles señalan que las pequeñas empresas con bajos niveles de competitividad muestran también bajos niveles de cumplimiento de la normativa laboral, lo cual, en cierto modo, constituye una flexibilización de hecho, precarizando el empleo, es decir, generando inestabilidad laboral, bajos salarios, desprotección respecto de la seguridad social, respecto de la salud laboral, jornadas extensas de trabajo, etc. Por el contrario, las empresas con un mayor nivel de competitividad muestran un mayor cumplimiento de la normativa laboral y por lo tanto disponen de empleos de mejor calidad.

Tanto la evidencia empírica como las aproximaciones teóricas, están señalando una interdependencia entre las variables competitividad y condiciones de trabajo o empleo de calidad. De aquí que las empresas modernas y exitosas promuevan una mayor adhesión de los trabajadores a la organización o a sus proyectos de empresa, a través del respeto a los derechos laborales y a través del ejercicio de técnicas modernas de gestión y organización, incorporando a los trabajadores al proceso decisional en ámbitos diversos de la empresa, tales como el de la producción, de la calidad, de la planificación, de la capacitación, de la seguridad, etc.

Esta y no otra debiera ser la estrategia de las pequeñas empresas, en la búsqueda de una necesaria mayor competitividad. Una flexibilización de normas laborales, que contribuyera a precarizar aún más el empleo, no conseguiría un mayor compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa y con el éxito y desarrollo de esta.

No obstante la clara incidencia de las condiciones de trabajo y del tipo de relaciones laborales en la competitividad de la empresa, una rígida e igualitaria aplicación de las normas que regulan las relaciones laborales a todo tamaño de empresa, no parece adecuada. En efecto, las pequeñas empresas con sus particulares dificultades de producción, productividad y mercado, que se traducen en inestabilidades frecuentes del negocio, requieren de ciertas flexibilidades, de modo que las normas laborales no impongan un costo imposible de sobrellevar y al mismo tiempo se protejan los derechos básicos de los trabajadores. El alto incumplimiento de las normas laborales en las pequeñas empresas y la incorporación creciente de nuevas modalidades de contratación, no regladas, constituyen de hecho una flexibilización que pone en riesgo los intereses de los trabajadores y genera una precarización creciente del empleo.

Las pequeñas empresas, especialmente pequeñas industrias, representan una gran capacidad instalada a través de todo el país. Muchas de ellas, en la medida que incorporen tecnología, innoven en su gestión, modernicen su cultura-empresa para lograr una mayor integración y compromiso de sus trabajadores, y califiquen adecuada y sistemáticamente su mano de obra, estarán sin duda en condiciones de llegar a ser o formar parte de un sector productivo moderno, potente y de gran dinamismo.

El objetivo nacional de lograr un desarrollo sustentable y con equidad, requiere, necesariamente, de un segmento importante de micros y pequeñas empresas, modernas, con alta productividad, orientadas al mercado tanto interno como externo. La economía nacional se sustenta en un universo empresarial heterogéneo: por una parte, grandes empresas intensivas en capital, exportadoras de recursos naturales con escaso valor agregado, con empleos mejor remunerados y de mejor calidad y, por otro lado, una gran masa de empresas de menor tamaño que presentan la situación opuesta. Un desarrollo equitativo y sustentable, supone superar o disminuir significativamente estas diferencias, a partir de un gran esfuerzo modernizador de un número importante de empresas de menor tamaño, especialmente aquellas que tienen posibilidades reales de mercado, con empresarios dispuestos a incorporarse a la globalización, a modernizar su cultura - empresa, estableciendo una nueva relación con sus trabajadores, innovando en sus estilos de gestión y desarrollando productividad y calidad, para mejor competir.

Por otra parte, las pequeñas empresas tienen un rol estratégico que jugar en la articulación de la economía nacional, por su significativa presencia regional y local. En efecto, las pequeñas empresas dan forma a un extenso tejido productivo nacional, que a través de adecuados encadenamientos productivos, entre sí y con las grandes empresas, pueden generar un desarrollo territorial equitativo y sustentable.

Un impulso significativo al desarrollo de las pequeñas empresas y al desarrollo regional, pasa por una alianza estratégica entre el Estado, los pequeños empresarios y los trabajadores. Mejorar la gestión, la productividad, la calidad, las relaciones laborales de las empresas de menor tamaño, requiere de un esfuerzo compartido, de un compromiso entre empresarios, trabajadores y agentes públicos, que se concrete en la implementación de instrumentos de administración conjunta, para la modernización y desarrollo de las empresas.

Las exigencias de calidad que imponen los mercados a las empresas, independientemente de su tamaño, obliga a avanzar en la capacitación de los trabajadores de la pequeña empresa. Una serie de factores que van desde lo financiero a lo cultural, pasando por el problema de oportunidad, han constituido un freno a la masiva capacitación laboral en las empresas de menor tamaño. Al respecto y según antecedentes del SENCE, en el año 1997 sólo 2.162 micro empresas y 3.426 pequeñas empresas capacitaron trabajadores. Un obstáculo importante a la capacitación de los trabajadores lo constituye la inseguridad del empresario respecto de aprovechar para su empresa los beneficios de dicha capacitación.

En consecuencia urge innovar en este aspecto, diseñando y operando para los trabajadores de la pequeña empresa, un sistema de capacitación autónomo o independiente de la empresa, que apunte a resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores, independientemente de las disponibilidades financieras de las empresas y de la voluntad de los empresarios. Una alianza estratégica entre el Estado, en este caso el SENCE, y la organización sindical, o una organización de los trabajadores que se estructure con esta finalidad, surge como una alternativa posible para dinamizar y masificar la capacitación de los trabajadores.

En la perspectiva de fortalecer la situación de mercado de la pequeña empresa, es necesario disponer de instancias de cooperación mutua Estado-empresarios para la exploración conjunta de nuevos mercados, especialmente externos, y crear mecanismos de información, con administración compartida, contribuyendo de paso al fortalecimiento de la organización gremial de la pequeña empresa, con la finalidad de poner a disposición de los pequeños empresarios, información de calidad y en forma oportuna, de demandas y oportunidades de negocio.

Un esfuerzo compartido de ambos actores, orientado en primer lugar a explorar las oportunidades de negocio para la pequeña empresa, a partir de las vocaciones productivas regionales y de los sectores emergentes, tales como el de la biotecnología y del tratamiento de los residuos industriales, hospitalarios, domiciliarios y de la construcción. Al respecto, podemos mencionar que según antecedentes de MIDEPLAN y CONAMA, se generan anualmente en regiones 3.337.200 toneladas de residuos domiciliarios; 2.516.800 toneladas de residuos industriales; 3.507.000 toneladas de

residuos de la construcción y 29.330 toneladas de residuos hospitalarios. La instalación en SERCOTEC de una línea de crédito especial para nuevos proyectos de inversión, preferentemente regionales, y un programa de asistencia técnica de apoyo a dichos proyectos, constituiría un efectivo apoyo al desarrollo empresarial y regional.

En segundo lugar, a la exploración de los mercados externos y de las oportunidades de negocio que ofrecen para empresas de menor tamaño, a través de: a) el diseño, puesta en marcha y administración compartida, con las organizaciones empresariales de pequeña empresa, de sistemas de información de mercado y de negocios, o b) el diseño y puesta en marcha de una instancia que explore mercados, realice contactos de negocio y disponga de información que facilite el acceso de las empresas pequeñas a los mercados, o c) confeccionar y poner a disposición de la organización gremial de la pequeña empresa, un rol de consultores en comercio exterior y un sistema de consultoría subsidiada, que provea de información de demandas externas y asesore a los empresarios en sus estrategias para acceder a los mercados externos.

La precariedad y gran inestabilidad de la inmensa mayoría de las pequeñas empresas, tiene como única y definitiva solución, una mayor productividad. No obstante, se hace necesario establecer un mecanismo de apoyo, de carácter transitorio, que en situaciones de crisis permita a las empresas pequeñas enfrentar sus obligaciones laborales.

Diversos mecanismos pueden implementarse con este objetivo, uno de ellos puede ser un fondo estatal subsidiado o seguro. Dicho fondo o seguro tendría como objetivo resguardar o asegurar los créditos laborales y previsionales de los trabajadores de empresas en situación de crisis. Este fondo pondría a disposición de las empresas los recursos suficientes y necesarios para financiar sueldos, salarios e imposiciones de sus trabajadores, en forma transitoria.

Dicho fondo deberá tener una amplia cobertura y estar disponible para todas las micro y pequeñas empresas, en estado o situación de crisis, que tengan por lo menos un año de funcionamiento, que cuenten con un informe técnico o diagnóstico de su situación financiera y de las perspectivas como empresa.

Relaciones laborales para la competitividad suponen un nuevo concepto de empresa, que ponga especial énfasis en las personas, en su mayor incorporación a la organización, en su realización personal, en la cooperación y en la solidaridad. Un nuevo concepto, el de empresa-persona, punto de encuentro entre empresario y trabajador, debe ser internalizado por los actores de la relación laboral, dando forma a una nueva estructura y a una nueva gestión, más participativa e integradora, capaz de lograr un compromiso de todos los actores con los objetivos y resultados de la empresa, en otras palabras con la competitividad. La persona no se agota en su relación con el mercado, su desarrollo y progreso como tal se logra en la relación e interacción solidaria y de cooperación con otros, en un entorno o medio en que es reconocida, aceptada, tomada en cuenta, escuchada e incorporada, estímulos que la sitúan en posición de retribuir con su aporte y creatividad a la organización, en este caso, a la empresa. Un empresario moderno, con visión de futuro, procurará una profunda humanización de las relaciones laborales en su empresa.

La flexibilización o adecuación de ciertas normas laborales y procedimientos, a una realidad de empresa, de gran inestabilidad e inseguridad, altamente vulnerable frente al mercado y sus variaciones, como es el caso de las pequeñas empresas, no parece del todo impropio, siempre y cuando no se genere una desprotección intolerable del trabajador y no se pierda de vista que la solución de fondo a los problemas de las empresas de menor tamaño, pasa por elevar sus niveles de competitividad. Un paso importante en el sentido de flexibilizar la norma, o de adecuarla a una compleja realidad como es la de las microempresas, se ha dado en las recientes reformas laborales, concretamente la reforma al Art. 477 del Código del Trabajo, que da la posibilidad al empresario, por una vez en el año, de sustituir la multa a la infracción por asistencia a cursos de capacitación, de la Dirección del Trabajo. Perfectamente este criterio podría hacerse extensivo también a las pequeñas empresas, en las mismas condiciones.

En la tarea de lograr una mayor adaptación o adecuación de la normativa laboral a la pequeña empresa, el mecanismo de las alianzas entre empresarios, Estado y trabajadores puede ser un instrumento especialmente útil para el aseguramiento de un mayor cumplimiento de la norma y protección a los trabajadores, en un contexto de flexibilización.

En efecto, una alianza de carácter territorial, que incorpore a trabajadores, empresarios, Municipio y Estado, este último representado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, puede contruirse con la finalidad de superar obstáculos o dificultades, a veces de carácter financiero o de administración, a fin de dar cumplimiento a la exigencia legal de disponer de sala cuna, en todas aquellas empresas que tengan 20 ó más mujeres en su plantel de trabajadores. A medida que un mayor número de mujeres se incorpora al mundo del trabajo, la necesidad de abordar y dar solución a este tema, adquiere más importancia y urgencia, más aun cuando antecedentes de la ENCLA 99 señalan que un porcentaje de empresas del 22 o más % no cumple con esta exigencia legal.

Diversas pueden ser las modalidades de esta alianza, desde el punto de vista de los compromisos a asumir por cada una de las partes. A modo de ejemplo, una forma posible, es la siguiente:

Municipalidad: Local, personal y comparte gastos de transporte.

Empresarios : Alimentos y equipamiento

Trabajadores : Transporte compartido con Municipalidad.

JUNJI : Administración.

La modalidad de la alianza, la forma en que se distribuyan y se asuman los compromisos, deberá ser discutido y definido por las partes involucradas, según sus intereses y posibilidades. Algunas condiciones mínimas deben cumplirse para constituir estas alianzas territoriales, con la finalidad no tan sólo de dar cumplimiento a una exigencia legal, la de disponer de sala cuna, sino que también, como una expresión del compromiso de los empresarios, de los Municipios y del Estado, con los trabajadores ante una de sus necesidades más vitales, como es el cuidado y protección de sus hijos, y como una forma de contribuir al surgimiento de una empresa a escala humana: la existencia de una organización de empresarios, que como interlocutor válido asuma los compromisos de sus miembros y los represente, (de paso, se estaría contribuyendo también y en una importante medida, al fortalecimiento de la organización gremial empresarial), la existencia de una organización representativa de todos los trabajadores, especialmente de las empresas de menor tamaño, las cuales presentan las mayores dificultades para cumplir con la norma legal señalada, cuya única finalidad sea

representar a los trabajadores y asumir los compromisos acordados con los integrantes de la alianza, y por último, la incorporación a la alianza de todas las empresas de la comuna, cualquiera sea la cantidad de mujeres que formen parte de su plantel de trabajadores.

El tema de la prevención de riesgos y salud ocupacional, cuestión central en la protección del trabajador, podría ser abordado desde el punto de vista sectorial. Una alianza de tipo sectorial puede ser un instrumento adecuado para abordar y dar solución, a nivel de las empresas de menor tamaño, al problema de la falta de prevención de riesgos y la desprotección en que se encuentra la salud ocupacional en la pequeña empresa. Es altamente conveniente una alianza entre la organización sectorial de los empresarios, la organización sindical de los trabajadores y el Estado, que defina normas sectoriales, instrumentos de prevención, estrategias de aplicación y supervisión del cumplimiento de normas y compromisos, como también programas de capacitación, teniendo en consideración el tamaño de las unidades empresariales, los problemas propios de su condición de pequeñas empresas y los altos índices de accidentabilidad e incumplimiento de la normativa, que presentan. Un Comité de Vigilancia sectorial, constituido por representantes de los trabajadores y de los empresarios del sector, que actúe de oficio y por denuncia y un Reglamento de Higiene y Seguridad, también sectorial, parecen ser más adecuados para asegurar en las empresas de menor tamaño, condiciones físicas y ambientales de trabajo, limpias y sin riesgos para la salud de los trabajadores. Eventuales conflictos entre el Comité de Vigilancia Sectorial y una empresa, serían resueltos a través de un tercero mediador, eventualmente la Dirección del Trabajo, asegurando así el cumplimiento de las normas vigentes.

En otro orden de cosas y en el interés de lograr una mayor adecuación de la norma laboral a las necesidades y particularidades de la pequeña empresa, la extensión de la organización sindical y de la negociación colectiva a todo tamaño de empresa puede contribuir significativamente a la flexibilización de normas en las empresas de menor tamaño. En efecto, las pequeñas empresas con trabajadores organizados sindicalmente y con plena operación de la negociación colectiva, podrían optar por el mecanismo de establecer de común acuerdo, entre empresario y trabajadores, a través del proceso de negociación, todo lo concerniente con la jornada de trabajo, vale decir, horas de trabajo, trabajo nocturno, jornadas extraordinarias, turnos, etc.

Sin duda que esto constituiría, por una parte, una alternativa cierta de avanzar en la flexibilización en el ámbito de las pequeñas empresas y por la otra, una oportunidad para fortalecer el mecanismo de la negociación colectiva, especialmente en las empresas de menor tamaño.

Las adecuaciones o flexibilizaciones de la normativa laboral propuestas, apuntan a un cambio cultural profundo en las relaciones entre empresarios y trabajadores, enfatizando en la necesidad de compatibilizar intereses, desarrollar confianzas, profundizar en la colaboración y en la cooperación y favorecer el acuerdo. No obstante, y como una forma de contribuir a fortalecer esta nueva cultura de la relación laboral, una instancia mediadora que interceda ante eventuales desacuerdos debe ser establecida.

El ejercicio de la función mediadora exige también un profundo cambio cultural en los organismos públicos del trabajo. Ejercer una función mediadora supone un esfuerzo por situarse en una perspectiva nueva, la perspectiva de la empresa, como única forma de contribuir al acuerdo y entendimiento de trabajadores y empresarios, y por ende al desarrollo de la empresa.

La realidad actual, el nuevo entorno económico en que se mueven el país y las empresas, requiere de organismos del trabajo que se planteen y actúen en el ámbito de las relaciones laborales con un enfoque menos reactivo y sancionador, privilegiando un accionar más bien propositivo y de anticipación, moderno, integrador, dinámico, de carácter sistémico y con un fuerte énfasis en el desarrollo de políticas y estrategias de carácter mediador. Con una gran capacidad para generar propuestas innovadoras en el ámbito de la normativa y también de los procedimientos. Con un profundo conocimiento, tanto de los trabajadores como de los empresarios, de su cultura, sus intereses, motivaciones y problemas, y también de la empresa, de su dinámica y del entorno económico en el que se desempeña, sometido a un profundo y creciente proceso de globalización, con el consecuente impacto en las empresas, en su relación con el mercado, en el empleo y en las relaciones de trabajo.

Junto con fortalecer la organización sindical y la negociación colectiva, especialmente en la pequeña empresa, es necesario desarrollar y promover nuevos instrumentos o mecanismos de participación y organización. Una instancia de encuentro y diálogo al interior de las empresas, reconocida y normada, que facilite el acuerdo entre empresarios y trabajadores, en los temas de la relación laboral y aquellos que se vinculan a ella, tales como condiciones de trabajo, capacitación, productividad y salarios, jornada, vacaciones, producción, procesos productivos, calidad, entre otros, contribuiría a un mayor entendimiento entre empresarios y trabajadores, a una relación laboral con mayores componentes de equidad y justicia y al desarrollo de la empresa.

El desarrollo de un ambiente empresa participativo e integrador y de una estructura que facilite la participación, la integración y mayor compromiso de los trabajadores con la empresa y sus objetivos, requiere de programas y de proyectos de capacitación, cuyo objetivo sea el desarrollo de actitudes y conductas de participación y diálogo en la empresa. Es esencial que tanto los empresarios, como todos los trabajadores de la pequeña empresa, se incorporen a dichos programas.

Una línea de capacitación para el desarrollo de actitudes y conductas para la participación y la colaboración, debiera ser de interés prioritario para el Fondo de Modernización de las Relaciones Laborales. CONUPIA, como organización de la pequeña empresa, SERCOTEC y la Dirección del Trabajo, pueden constituir una alianza estratégica con la finalidad de realizar programas y proyectos de capacitación, en el objetivo señalado.

En el ámbito de los procedimientos, especial importancia adquiere el tema de la fiscalización a pequeñas empresas. Las peculiares condiciones de funcionamiento de las empresas de menor tamaño sugieren un esfuerzo de innovación en este tema. En efecto, la precaria relación de las empresas de menor tamaño con el mercado y consecuentemente su inestable situación económica, el generalizado y amplio desconocimiento de la ley laboral entre muchos pequeños empresarios, impactan negativamente en el cumplimiento de la normativa, acentuando la precarización del empleo.

Contribuir a mejorar la calidad del empleo y de las relaciones laborales, desde los organismos públicos del Trabajo, requiere de un esfuerzo adicional para el logro de un mayor y mejor cumplimiento de la normativa vigente, a partir, entre otras cosas, de un diseño innovador de la fiscalización, que ponga el acento en contribuir al desarrollo de una cultura de cumplimiento efectivo y permanente de la norma, más que en la sanción, y que forme parte de una estrategia institucional con esta finalidad. Fiscalización de calidad para empleos y relaciones laborales de calidad.

Facilitar el cumplimiento de la normativa, como estrategia para el logro de relaciones laborales armónicas, de cooperación y acuerdo, debe ser el objetivo central y el sello que distingue a una fiscalización moderna, innovadora y de calidad.

Una fiscalización moderna y de calidad supone una especialización por sectores de actividad económica o por temas de la normativa, un énfasis importante en la detección de las causas de la infraccionalidad, un esfuerzo por concitar el acuerdo y compromiso de las partes, para construir a partir del análisis de las causas de las infracciones un verdadero plan estratégico para mejores relaciones laborales.

Este plan estratégico tendrá como componentes principales, la realización de un autodiagnóstico del estado de las relaciones laborales en la empresa, definición de compromisos con metas y plazos de cumplimiento, programas de capacitación en la normativa, programas de asistencia técnica y de información, capacitación para una cultura del acuerdo, la cooperación y el diálogo, por último el compromiso de los actores de recurrir y someterse a una instancia de mediación, como estrategia de prevención y solución de conflictos.

En síntesis, una fiscalización moderna y de calidad, más que un instrumento sancionador, debe ser una herramienta que contribuya y forme parte de una estrategia institucional para el desarrollo, especialmente en las pequeñas empresas, de una cultura de entendimiento, de participación, de cooperación y de diálogo permanente entre los actores de la relación laboral.

Los organismos del trabajo tienen hoy una oportunidad única para desarrollar, especialmente entre los empresarios y trabajadores de las pequeñas empresas,

capacidades, actitudes y voluntad suficiente para encontrarse y comunicarse, para desarrollar relaciones laborales modernas que contribuyan tanto a la equidad como al desarrollo de la empresa, sobre la base de la confianza mutua.

CUADERNOS DE INVESTIGACION



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS