



Organización
Internacional
del Trabajo

2

Panorama **TEMÁTICO** **Laboral**

Pequeñas empresas, grandes brechas

**Empleo y condiciones
de trabajo en las MYPE
de América Latina y el Caribe**

2

Panorama **TEMÁTICO**
Laboral

**Pequeñas empresas,
grandes brechas**

**Empleo y condiciones
de trabajo en las MYPE
de América Latina y el Caribe**



Organización
Internacional
del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015
Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe

Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015. 72 p.

Micro y pequeñas empresas, empleo, mercado de trabajo, crecimiento económico, productividad, condiciones de trabajo, empleo informal, estadísticas del trabajo, protección social, América Latina, Caribe.

ISSN: 2413-5178 (versión impresa)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_regional@oit.org.pe.

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns o www.oit.org.pe/publ [sitio web regional]

Impreso en el Perú

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

TÍTULOS DE ESTA SERIE

Panorama **TEMÁTICO**
Laboral

1

Transición a la Formalidad
en América Latina
y el Caribe

Panorama **TEMÁTICO**
Laboral

2

Pequeñas empresas,
grandes brechas

ÍNDICE

Prólogo	7
Introducción	9
Importancia de las MYPE en la economía: producto, empleo y productividad	12
Las MYPE son las mayores creadoras de empleo en la región	12
Las MYPE operan con niveles bajos de productividad	14
Características y dinámica de las MYPE	17
Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE	24
Alta concentración del empleo y menos empleo asalariado	24
Mayor especialización en el sector primario y en servicios de menor valor agregado	25
Dificultades para incorporar capital humano	27
Mayor participación de jóvenes y mayores dificultades para la inserción de las mujeres	29
Alta informalidad, empresarial y laboral	31
Brechas salariales y distribución del ingreso	35
Afiliación sindical y negociación colectiva	38
Cotizaciones y cobertura del sistema de salud	39
Conclusiones y recomendaciones de política	41
Estructura productiva y panorama laboral	41

Modelo de crecimiento	42
Empresas sostenibles: entorno, productividad, calidad del empleo y desigualdad	43
Recomendaciones de política	43
Bibliografía	49
Anexo	55
Anexo 1	55
Anexo 2	65

Prólogo

América Latina y el Caribe (ALC) es una región con una elevada presencia de micro y pequeñas empresas (MYPE) y muy baja presencia de empresas de tamaño mediano.

Los últimos datos disponibles indican que en la región hay unas 11 millones de unidades económicas que contaban con al menos un trabajador además del empleador, una vasta mayoría de las cuales son MYPE, alrededor de 10 millones, y solo un millón son empresas medianas y grandes.

Las MYPE generan 47% del empleo, es decir, ofrecen puestos de trabajo a unos 127 millones de personas en América Latina y el Caribe.

Por otra parte, hay alrededor de 76 millones de trabajadores por cuenta propia, que representan 28% del empleo.

Juntos, trabajadores de MYPE y trabajadores por cuenta propia representan alrededor de las tres cuartas partes del empleo. Otro 5% corresponde al trabajo doméstico.

Y solo un 19% del empleo se genera en las empresas medianas y grandes.

Este predominio de MYPE y de trabajadores por cuenta propia en la estructura productiva de América Latina y el Caribe, y la falta de empresas medianas, es un freno al crecimiento de la productividad y de los empleos de calidad.

Es por esta estructura por tamaño de las unidades económicas que 80% de la fuerza laboral trabaja en sectores por debajo del promedio de productividad de la región y sólo 20% de la fuerza laboral trabaja en sectores sobre el promedio de productividad, lo cual se traduce de manera directa en desigualdades en los mercados de trabajo.

El predominio de MYPE y trabajadores por cuenta propia también está asociado a brechas de trabajo decente y de respeto a los derechos laborales que son persistentes en esta región.

Los empleos en sectores de alta productividad son muy reducidos y los empleos en sectores de baja productividad –con salarios más bajos, peores condiciones laborales y menor acceso a protección social– corresponden a una proporción mayoritaria de la fuerza laboral. Esto afecta el funcionamiento de las economías en conjunto, limita la articulación productiva y refuerza la desigualdad en los ingresos.

Por lo tanto, para alcanzar un desarrollo sostenible e inclusivo en la región es imperativo que las políticas de mercado de trabajo y de

desarrollo productivo vayan de la mano: las primeras para reducir las brechas de trabajo decente en el sector de MYPE, las segundas para promover un ecosistema empresarial que elimine barreras al crecimiento de un segmento de empresas medianas, y ambas para reducir la informalidad y promover la formalización.

Esperamos a partir de la información que contiene este informe contribuir a la elaboración de mejores políticas, tanto de mercado laboral como de desarrollo productivo, en línea con las Conclusiones de la Comisión sobre las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo, adoptadas durante la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015.

Quisiera reconocer y agradecer a Elizabeth Tinoco, mi predecesora en la Dirección Regional, por su visión al decidir este tema tan relevante para esta edición del Panorama Laboral Temático.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Director de la OIT para América Latina y el Caribe

Septiembre, 2015

Introducción¹

América Latina y el Caribe registró en los últimos quince años el período de mayor crecimiento económico desde la década de 1960, con importantes mejoras en la distribución del ingreso. La región, sin embargo, continúa presentando los mayores niveles de desigualdad del mundo. Durante este periodo de crecimiento económico se redujeron de manera considerable las tasas de desocupación en la región y se dinamizaron algunos indicadores asociados con la calidad del empleo, tales como el incremento de la cobertura de la protección social o una moderada reducción de la informalidad. No obstante, persisten importantes brechas que se reflejan en el hecho de que más de 130 millones de trabajadores aún son informales.

Durante las últimas dos décadas la productividad de la región se ha mantenido a niveles que son cerca de la mitad de la productividad de los países líderes, y lo que es más grave, esta brecha de productividad en vez de reducirse se ha ensanchado (OIT 2014a). Según diversas estimaciones, incluso durante el periodo de alto crecimiento económico de la región la productividad creció a menor velocidad que la del resto del mundo y el nivel de producto por trabajador del promedio mundial superó al de la región.

Como se verá en este documento, una de las características de la estructura productiva de América Latina y el Caribe es el predominio de las unidades económicas unipersonales (trabajadores por cuenta propia) y de micronegocios, y la ausencia de un estrato significativo de empresas medianas. Esta característica estructural es de hecho una de los factores causales más importantes de la brecha de productividad de los países de la región con los países desarrollados. El predominio de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE), y la falta de un sector importante de empresas medianas, refleja obstáculos para el crecimiento de las empresas y la concomitante ausencia de reasignación de recursos productivos y fuerza de trabajo de actividades de baja productividad a otras de mayor productividad. En otras palabras, existe poca transformación de las estructuras productivas lo cual es esencial para un crecimiento sostenido e inclusivo. Esto se manifiesta

1 La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe agradece las contribuciones de Carlo Ferraro y Sofía Rojo en la elaboración de este informe y al equipo del Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT (SIALC/Panamá) que procesó la información estadística. También agradece los valiosos comentarios de Linda Deelen, Mario Berrios, Phillippe Vanhuynegem, Álvaro Ramírez, David Glejberman, Julio Gamero, Florencio Gudiño, Claudia Ruiz y Juan Chacaltana.

en los mercados de trabajo con importantes brechas de productividad, desigualdad, empleo y condiciones de trabajo.

El volumen y calidad de empleo que generan las micro y pequeñas empresas (MYPE) es importante porque, por un lado, este es el sector que más empleos crea en todos los países y, por otro lado, porque las condiciones del empleo en las MYPE exhiben brechas de enorme magnitud respecto de las empresas de mayor tamaño. La alta concentración de empleos de baja calidad en empresas y sectores de baja productividad limita la generación de trabajo decente e ingresos laborales suficientes para sacar a las personas de la informalidad, la pobreza o reducir las desigualdades en los mercados de trabajo en la región. Es decir, se trata de una característica que afecta y define el funcionamiento de toda la economía.

Existen en América Latina y el Caribe numerosas iniciativas de desarrollo de las MYPE, tanto desde el punto de vista económico como institucional. Un aspecto notable, sin embargo, es que la mejora en la calidad del empleo en este grupo de empresas, y las políticas para lograr que una proporción significativa de ellas crezcan hacia empresas de tamaño mediano, no suele formar parte de las agendas de política productiva de la región. Muchas veces, el aspecto laboral es percibido únicamente como un costo para las empresas de menor tamaño y no como una fuente de ventajas competitivas y un requisito necesario para mejorar su productividad. Esto ocurre a pesar de que las condiciones de trabajo adecuadas constituyen un factor importante para mejorar la productividad, más allá de su importancia en términos de equidad y de inclusión de derechos. Además, la mejora en el capital humano (nivel educativo, formación profesional, modelos de gestión y condiciones de trabajo) es una estrategia central para incrementar la productividad de las empresas más pequeñas, particularmente porque, por lo general, son inversiones menos costosas y suelen producir resultados rápidos.

En este sentido, resulta de fundamental importancia lograr una mayor complementariedad entre las agendas de política productiva y laboral, así como fortalecer las instituciones tanto de políticas de desarrollo productivo (PDPs) como del mercado laboral, sobre todo en su capacidad de llegar a las MYPE a fin de lograr una mayor inclusión productiva y social.

Durante la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 2015, la Comisión sobre las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo, reconoció que las micro, pequeñas y medianas empresas son vitales para conseguir el trabajo decente y productivo y la prosperidad. La Comisión reafirma el papel

central de los gobiernos e interlocutores sociales en la promoción de las pequeñas y medianas empresas. Se reconoce el papel central del gobierno en: a) crear y mejorar un entorno propicio para promover pequeñas y medianas empresas sostenibles y un trabajo decente b) asegurar el cumplimiento de las normas laborales y ambientales y servicios públicos fácilmente accesibles y eficaces c) formular, financiar, aplicar, vigilar y evaluar políticas y programas dirigidos a dichas empresas d) reunir y difundir datos sobre los aspectos cualitativos y cuantitativos del desarrollo y empleo e) actuar como compradores responsables de bienes y servicios f) promover el diálogo social y participar en dicho diálogo y g) esforzarse por asegurar que los trabajadores de dichas empresas puedan ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo².

De igual manera, el informe da pistas a las organizaciones de empleadores y trabajadores para mejorar la situación productiva y las condiciones de trabajo. La Comisión reafirmó el papel importante de las organizaciones representativas para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a superar sus limitaciones. De hecho, los interlocutores sociales deberían aumentar la representación de las pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores en sus organizaciones, mejorar el diálogo social y prestar asistencia a sus miembros en la negociación colectiva. Las organizaciones de empleadores y trabajadores deberían también fortalecer los servicios para dichas empresas y sus trabajadores, incluyendo información sobre los derechos laborales, las leyes y reglamentos, la protección social y la asistencia jurídica, así como la formación, en particular la empresarial, la orientación sobre cómo acceder a servicios públicos y privados de apoyo empresarial, los vínculos con los recursos de investigación y consultoría, el establecimiento de contactos entre empresas y el asesoramiento sobre prácticas responsables en el lugar de trabajo.

En este documento se analizan, con datos recientes, las principales características productivas, de empleo y de condiciones de trabajo de las MYPE. Dada la ausencia de encuestas de empresas comparables en los diferentes países de América Latina y el Caribe, este análisis se basa, principalmente, en el procesamiento de datos de encuestas de hogares a partir de las respuestas de jefes de hogar en relación con las características de sus lugares de trabajo. El análisis se concentra en el año 2013 para 18 países y, en la medida de lo posible, se compara con el año 2003.

2 OIT (2015a). El informe de la Comisión sobre las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo hace referencia a las microempresas, pequeñas y medianas empresas (p. 2).

Importancia de las MYPE en la economía: producto, empleo y productividad

Si bien desde una perspectiva conceptual las micro y pequeñas empresas son definidas como el extremo inferior de la distribución de empresas de cada economía, desde una perspectiva operativa no resultan tan claros cuáles son los límites que separan a este grupo de empresas del resto de los agentes económicos³. Con fines puramente analíticos, en este documento se clasifica los tamaños de empresa en función al número de trabajadores⁴.

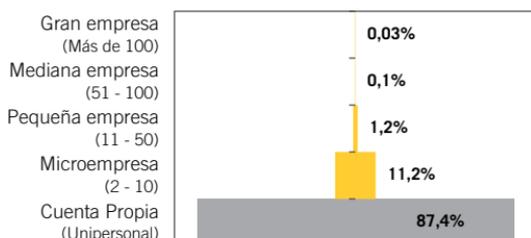
Las MYPE son las mayores creadoras de empleo en la región

En base a esta clasificación y utilizando como variable proxy del total de empresas al número de personas que declaran tener algún negocio, se estima que en América Latina y el Caribe existían en 2013 unas 11 millones de unidades económicas que contaban con al menos un trabajador (además del empleador). De éstas, la mayoría son micro y pequeñas empresas (alrededor de 10 millones) y cerca de un millón eran medianas y grandes empresas (gráfico 1, Panel inferior).

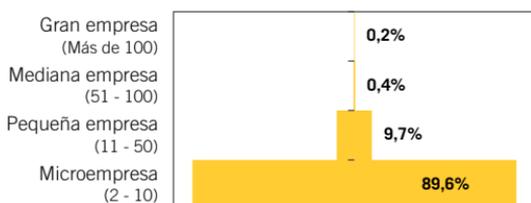
-
- 3 El tamaño de la empresa usualmente se define con distintos criterios (número de trabajadores ocupados en la empresa, monto de ventas, valor de los activos u otros) y con límites diferentes entre países. En muchos casos, las definiciones implican elegibilidad para políticas públicas pero esto dificulta la comparabilidad internacional (CEPAL 2012 y Ferraro 2011). Existen algunos indicadores armonizados a nivel internacional, basados principalmente en encuestas de hogares, con definiciones estadísticas usualmente asociadas a la ocupación, aunque con criterios que varían de acuerdo a las necesidades de cada estudio (BID 2010).
 - 4 Se consideraron los siguientes criterios para definir los estratos de tamaño de empresas: cuenta propia o unipersonal, microempresa (2 a 10 ocupados), pequeñas (11 a 50), medianas (51 a 100) y grandes 101 y más ocupados (esta última categoría incluye al sector público). Se analizaron 18 países: Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela. Los cuadros y gráficos del texto incluyen a los trabajadores en empresas de tamaño desconocido.

Gráfico 1. América Latina: Personas que declaran tener negocio y trabajadores por cuenta propia 2013 (porcentajes)

a. Personas con negocio y trabajadores por cuenta propia



b. Personas con negocio



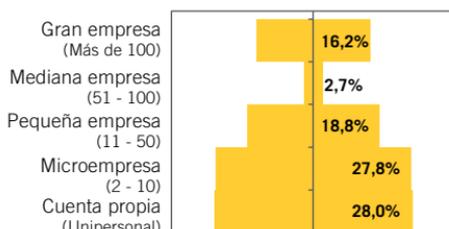
Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

También existen unos 76 millones de trabajadores por cuenta propia a quienes, por lo general, no se les considera empresarios, aunque una parte de los mismos podrían considerarse unidades económicas o negocios unipersonales.

Las características descritas en el gráfico anterior se repiten tanto en países de ingreso medio como países de menor tamaño y nivel de desarrollo. Esto confirma hallazgos de diversos estudios previos que destacan que América Latina y el Caribe es una región caracterizada por la fuerte presencia de empresas muy pequeñas.

Esta estructura en las unidades económicas permite entender la estructura del empleo por tamaño de empresa. Los trabajadores por cuenta propia explican el 28% del empleo, las micro y pequeñas empresas explican el 47% del empleo y la mediana y gran empresa explica el 19% del empleo (gráfico 2).

Gráfico 2. América Latina: Estructura del empleo por tamaño de empresa 2013 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Se ha omitido el trabajo doméstico en el gráfico (5% del total del empleo). Ver nota a pie de página 4.

Cabe señalar que entre las unidades económicas consideradas en este estudio existen grandes diferencias en sus características como unidades empresariales que van desde negocios de subsistencia con poca interacción en el intercambio de mercado, hasta empresas orientadas a mercados externos y demandas de gran volumen y requerimientos sofisticados de sus mercados.

Las MYPE operan con niveles bajos de productividad

La existencia de un sector como las MYPE –de gran magnitud en términos de unidades económicas y de generación de empleo– es una manifestación de la elevada heterogeneidad productiva existente en la región, que se manifiesta tanto a nivel intersectorial (entre ramas de actividad⁵) como a nivel intrasectorial (entre estratos empresariales). Ambas dimensiones reflejan el hecho de que la fuerza de trabajo en la región no ha transitado de sectores de baja productividad hacia sectores con mayor productividad. Desafortunadamente, lo contrario parece ser el caso en muchos países. No ha ocurrido una transformación que reasigne recursos en forma más productiva y eficiente. Los ajustes sectoriales que se han observado han sido más una respuesta a ciclos de crecimiento y mayor demanda global que una consecuen-

5 En el análisis de la heterogeneidad intersectorial destaca que si bien la productividad laboral del sector agropecuario está convergiendo lentamente hacia la productividad del sector industrial, la diferencia entre los dos sectores sigue siendo amplia. Con una trayectoria diferente, la productividad promedio del sector de los servicios ha ido disminuyendo en relación con la productividad de la industria. El desempeño del sector servicios es de suma importancia para la productividad agregada de América Latina y el Caribe debido a su elevado volumen.

cia de un esfuerzo de políticas de desarrollo productivo que faciliten dicha transformación. En dicho contexto, las empresas, nuevas o existentes, han respondido a condiciones de crecimiento y mayor demanda pero sin haber transformado sus características productivas y de productividad (Berrios 2013, 2015a y 2015b).

En este marco, un hecho estilizado muy destacado en la literatura especializada es que las MYPE operan con reducidos niveles de productividad relativa⁶. Stumpo (2013) y Ferraro (2011), utilizando umbrales de tamaño de empresa basados en definiciones nacionales, estiman que las micro, pequeñas y medianas empresas contribuyen con aproximadamente un 30% del producto regional y con el 10% de todas las exportaciones⁷. Infante (2011a) utilizando definiciones homogenizadas encuentra que el estrato de baja productividad (hasta 5 trabajadores), explica el 14% del producto y el estrato medio (6 a 199 trabajadores) el 25% del producto regional en 2009. Según esta misma fuente, las empresas del sector de baja productividad presentaban niveles de productividad equivalentes al 6% del nivel de las empresas grandes, mientras que el sector intermedio presentaba niveles de productividad equivalentes al 22% de la productividad de las grandes.

Algunos estudios destacan que estas brechas de productividad no sólo resultan elevadas en comparación con otras regiones y países sino que lo son también en relación con las características que presentaba la estructura productiva de América Latina y el Caribe hace 50 años (Infante 2011b). Es decir, que la brecha de productividad no se ha reducido sino que se ha ampliado en el tiempo y la persistencia de este rasgo es una forma de expresión manifiesta de la heterogeneidad estructural que caracteriza a la región.

Evidentemente, cada una de estas estimaciones tiene implícita una estructura del empleo que no necesariamente coincide con las estimaciones de este reporte. Sin embargo, esta información es interesante porque permite aproximarnos a las brechas de productividad existentes. El gráfico 3 permite apreciar la estructura productiva heterogénea de la región considerando estos estratos empresariales. Se observa que el 80% de la fuerza laboral trabaja en sectores de productividad

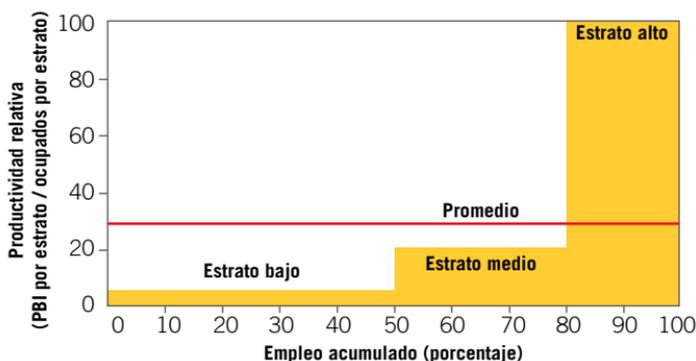
6 Banco Mundial (2012a).

7 La región destina solo un cuarto de su producto interno bruto al mercado internacional, con un perfil de especialización muy concentrado en sectores primarios de gran escala. En esta baja proporción influye el 10% entre las MIPYME (micro, pequeñas y medianas empresas). Según OCDE (2005) en los Estados Unidos; las PYME fueron responsables de casi un tercio de las exportaciones en 2001.

por debajo del promedio de productividad de la región y sólo el 20% de la fuerza laboral trabaja en sectores sobre el promedio.

La elevada concentración de empleo en el segmento de empresas más pequeñas y menos productivas se traduce de manera directa en desigualdades o brechas en los mercados de trabajo. Los empleos en sectores de alta productividad son muy reducidos y los empleos en sectores de baja productividad –con salarios más bajos, peores condiciones laborales y menor acceso a protección– corresponden a una proporción mayoritaria de la fuerza laboral (gráfico 3)⁸.

Gráfico 3. América Latina: Productividad relativa al estrato alto y participación en el empleo según estrato productivo 2009 (porcentajes)



Nota: Estrato bajo: 1-5 trabajadores, trabajo doméstico y trabajo no remunerado. Estrato medio: 6 a 199 trabajadores. Estrato alto: 200 trabajadores a más.

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones de Infante (2011a).

La relativa escasez de empresas con niveles de empleo y producto intermedios describe una configuración del “medio vacío” o “*missing middle*” que tiene consecuencias sobre la productividad agregada de la región, lo cual limita seriamente las posibilidades de una mayor articulación productiva y laboral. Cabe notar que en ciertos países, existe evidencia reciente que apunta a una fuerte expansión de las unidades de micro negocios y a una cierta disminución de empresas pequeñas formales, dando como resultado una mayor polarización entre los dos sectores, por un lado micronegocios y, por otro lado, grandes empresas con una gran capacidad de generar valor agregado⁹.

8 OIT (2014a), CEPAL (2010) y CEPAL (2012).

9 (Berrios 2013, 2015a y 2015b).

La magnitud y persistencia de la heterogeneidad estructural incide negativamente tanto en la capacidad de crecimiento económico como en el desempeño de las economías, así como en las condiciones de trabajo en las MYPE. Esta estructura productiva con alto predominio de firmas muy pequeñas y escasez relativa de empresas de tamaño mediano, puede explicarse por diversos factores. Algunos son estructurales, como la pequeña dimensión de los mercados internos –el tamaño de los agentes económicos tiende a mostrar proporcionalidad al tamaño de los mercados– y la especialización sectorial –economías especializadas en actividades con menores requerimientos de escala tienden a presentar una mayor presencia de empresas pequeñas– (Bartelsman et al 2004). Otros factores son del entorno económico, regulatorio, institucional o de desarrollo inadecuado con obstáculos que dificultan el tránsito hacia trayectorias empresariales de mayores escalas y modelos de gestión de más complejidad (OCDE y CEPAL 2012, BID 2010). Existen también limitaciones en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. En muchos países prevalecen sostenidamente proyectos y programas –de capacitación o de financiamiento– sin intervenciones complementarias como servicios de asistencia técnica y seguimiento en las propias instalaciones de las empresas; factores claves para fortalecer el tránsito hacia las trayectorias empresariales ascendentes.

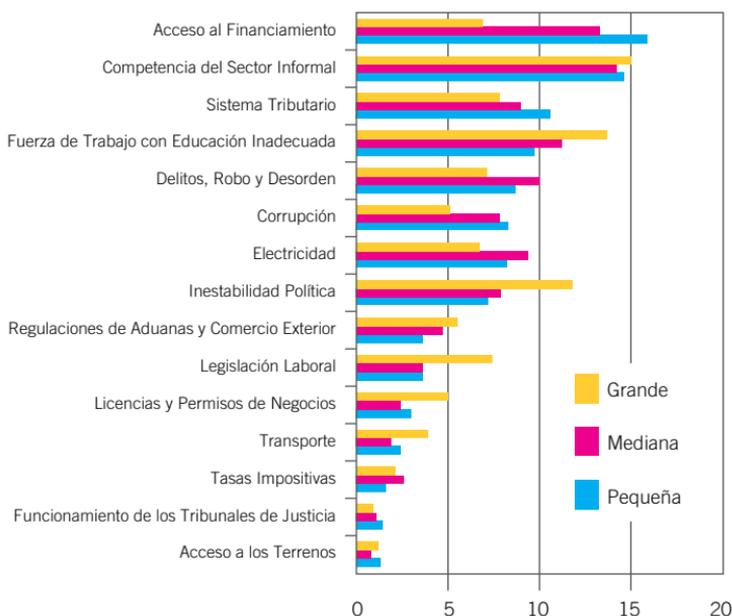
Una consecuencia negativa de una estructura de este tipo es que, al estar la mano de obra concentrada en sectores de baja productividad, esto limita el desarrollo de la demanda de calificaciones o de innovación en la mayor parte de la fuerza de trabajo. Además, redundante en bajos ingresos. Genera, por tanto, un consumo reducido y, finalmente, pocos incentivos para crear empresas. A nivel macroeconómico, dicho contexto tiende a mantener un equilibrio subóptimo de bajos ingresos de los salarios, bajo nivel de rentabilidad de las MYPE y bajos niveles de ahorro que no ofrecen suficientes recursos domésticos para financiar una mayor inversión. Un círculo vicioso de esta naturaleza podría, al menos en parte, explicar el lento crecimiento de la productividad agregada en la región.

Características y dinámica de las MYPE

Las MYPE constituyen, efectivamente, un sector de gran magnitud pero en su interior conviven situaciones sumamente heterogéneas. Incluye desde agentes muy precarios a empresarios dinámicos que expresan la renovación y el cambio en la producción y la economía. A pesar de ello, la literatura especializada ha logrado identificar algunas características generales notables que vale la pena reseñar.

Una fuente de información se basa en encuestas a empresas del Banco Mundial (2012b) sobre los principales obstáculos que enfrentan las empresas. Esta información se encuentra desagregada por tamaño de empresa a partir de 5 trabajadores. En el gráfico 4 se ordenan estos obstáculos según el ranking de respuestas de las empresas más pequeñas (5 a 19 trabajadores). Destaca que los cinco obstáculos más frecuentemente señalados por las pequeñas empresas son: acceso al financiamiento, competencia del sector informal, sistema tributario, fuerza de trabajo con educación inadecuada, y delitos, robo y desorden. En general, muchos de los obstáculos identificados se relacionan a un entorno poco propicio para el desarrollo de empresas. En la mayoría de los casos, el orden de prioridad es similar para todos los tamaños de empresas, pero en temas como acceso al financiamiento, la diferencia es más notoria.

Gráfico 4. América Latina y el Caribe: Principal obstáculo para el desarrollo empresarial 2010 (porcentajes)

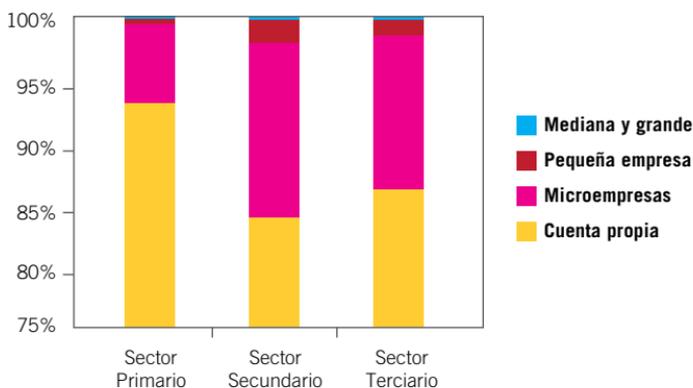


Notas: Pequeña empresa (5 a 19 trabajadores), Mediana empresa (20-99) y Empresa grande (100 a más trabajadores). Solo se incluyen empresas formales del sector manufacturas.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Banco Mundial (2012b).

En adición, la literatura especializada en MYPE ha identificado otros factores también relevantes. Entre estos destaca, por ejemplo, la falta de densidad del tejido productivo, que se manifiesta en relaciones intersectoriales incompletas en materia de articulación de la producción intermedia. Casi en su totalidad, los micronegocios y pequeñas empresas se concentran en mercados locales con niveles básicos de organización y sólo indirectamente se puede hablar de vínculos con empresas grandes y sofisticadas y mercados externos. Por sectores, en el primario se observan los niveles más elevados de trabajo por cuenta propia en tanto que en el secundario se observa la mayor proporción de micro y pequeñas empresas en comparación con el resto de sectores (gráfico 5).

Gráfico 5. América Latina: Personas que declaran tener negocio y trabajadores por cuenta propia según rama de actividad 2013 (porcentajes)



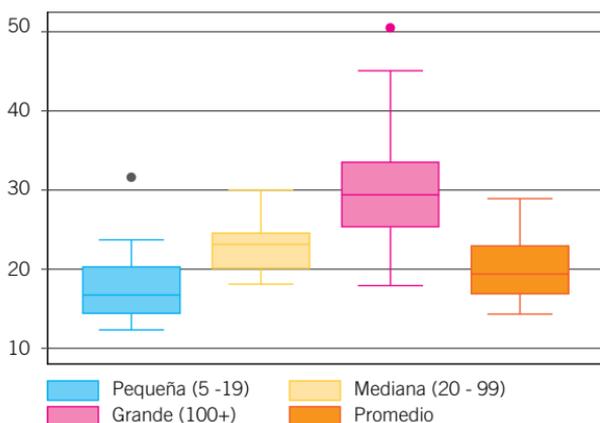
Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

En la práctica, gran parte de las MYPE de la región se insertan en áreas de producción de bienes tradicionales y poco intensivos en conocimientos donde compiten por precios con la producción a gran escala y/o con grandes casas comerciales. Este perfil de especialización resulta sumamente limitante para transitar un sendero de crecimiento basado en la generación de empleo de calidad, por el énfasis en reducción de costos que esto implica (Reinert 1994). Así, las posibilidades de ganar productividad, crecer en forma genuina y aportar empleos de calidad a la sociedad dependen del tipo de vinculaciones que logren establecer con el resto de los agentes de la economía (Altenburg y Eckhardt 2006). En ese sentido, es necesario mejorar los enfoques

y herramientas para el análisis y diseño de servicios, políticas y regulaciones en las que se desarrolla la cadena de valor. Otra de las características más destacadas en varios estudios es que las MYPE exhiben altas tasas de natalidad pero también de mortalidad.

Es decir, las tasas de creación de nuevas firmas tienden a ser elevadas pero, al mismo tiempo, las compañías creadas presentan dificultades para sobrevivir sobre todo en los primeros años, en comparación con otras regiones. Existe poca evidencia empírica comparable a nivel regional sobre antigüedad de las empresas, sobre todo en los estratos de empresas de menor tamaño. Datos de encuestas a empresas del Banco Mundial revelan que, efectivamente, las empresas más grandes presentan más años de antigüedad. Mientras que las empresas pequeñas (entre 5 y 19 trabajadores) tienen una antigüedad promedio de menos de 20 años, las empresas medianas (20 a 99 trabajadores) presentan una antigüedad promedio de 25 años y las empresas grandes (100 a más trabajadores) tienen una antigüedad de aproximadamente 30 años (gráfico 6).

Gráfico 6. América Latina y el Caribe: Antigüedad de la empresa 2010 (años)



Notas: Pequeña empresa (5 a 19 trabajadores), Mediana empresa (20-99) y Empresa grande (100 a más trabajadores). Solo se incluyen empresas formales del sector manufacturas.

Fuente: Elaboración propia en base a Banco Mundial (2012b).

Algunos estudios de países muestran que en Argentina y Brasil las tasas de creación y de destrucción de firmas rondan el 12% y el 8% respectivamente y destacan la existencia de grupos de empresas jóvenes de muy rápido crecimiento en el empleo (IBGE 2008, Kantis

y Federico 2014)¹⁰. En Jamaica, la Agencia Estatal de Estadísticas (STATIN 2013) estima que se abren 6.000 negocios por año. Sin embargo, la tasa de fracaso es de aproximadamente el 50% después de 3 a 5 años. Algunas investigaciones indican que sólo un pequeño número de MYPE llega a expandirse y trascender fuera de este grupo¹¹. En este caso, el reporte del Global Entrepreneurship Monitor (2012) indica que 64% de los cierres de negocios se da por pérdidas y dificultades financieras.

Los patrones que presenta la demografía de empresas en la región indican la existencia de entornos que facilitan la incorporación de nuevos agentes pero no su consolidación (OCDE y CEPAL 2012). Esto lleva a que la población de empresas de la región presente tasas de rotación más elevadas que en los países desarrollados, que se trasladan a mayores niveles de movilidad laboral: en la medida en que se crean y destruyen firmas se crean, se crea y destruye empleo. El mejor empleo tiende a concentrarse en las empresas consolidadas¹².

La expansión del tamaño de las empresas en actividad es la fuente principal de creación de puestos de trabajo mientras que los procesos de nacimiento y cierre de empresas suelen ser una fuente secundaria de generación de empleo. Considerando que la tasa de crecimiento neto de empresas en la región, en un año expansivo, puede ser de 2%, y que estas nuevas firmas crean –en promedio– alrededor de 4 puestos de trabajo durante el año en que se constituyen, se concluye que el aporte a la generación de empleo que representan los nacimientos de firmas es de magnitud considerable¹³. Además, cabe

-
- 10 La tasa de creación (o apertura) de empresas se refiere al ratio entre nuevas empresas en un año y el stock de empresas existente. La tasa de destrucción (o cierre) de empresas se refiere al número de empresas que dejaron de funcionar en un año determinado sobre el stock de empresas existente.
- 11 En el caso de Jamaica, las tasas de fracaso son más altas que en las de otros países mencionados debido a restricciones en el sistema financiero (el procesamiento de créditos resulta complejo, especialmente para MYPE). Otras razones por las cuales pocas microempresas logran crecer en el país se debe la crisis económica que ha experimentado el país en la última década y al deterioro del dólar jamaicano que generó la caída del poder de compra para consumidores domésticos.
- 12 Un tema importante a investigar es la fuerte variación que se observa en la entrada de nuevas empresas (tasa de creación). La entrada de nuevas empresas probablemente capta mejor el nivel de la capacidad empresarial y el dinamismo de una economía que los datos sobre la proporción de la creación de empleo o el trabajo sostenido por las pequeñas empresas. De hecho, la densidad de entrada de nuevas empresas muestra una mayor covariación con el nivel de ingreso de los países (OIT 2015b).
- 13 Véase al respecto los Informes de Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas MTEYSS (2003, 2013).

mencionar que el aporte del nacimiento de empresas a la creación de puestos de trabajo no se agota en el momento en que las firmas se crean. Por el contrario, las firmas jóvenes que se consolidan tienden a tener tasas de crecimiento elevadas, generando una mayor cantidad de puestos de trabajo. OIT (2015b) destaca que pocas microempresas nuevas crecen por encima de 10 empleados pero hacen una gran contribución a la creación de puestos de trabajo. Por el contrario, los empresarios de subsistencia por lo general no crecen, sino que proporcionan empleo e ingresos para el propietario de la microempresa y miembros de su hogar en vez de generar nuevos puestos de trabajo.

Una brecha notoria ocurre en relación a la educación: entre los trabajadores por cuenta propia el porcentaje con educación terciaria o superior llega solo al 13%, mientras que en el caso de los empleadores de empresas medianas y grandes, llega al 66%. Entre empleadores de microempresas, este indicador llega al 30% y en las pequeñas empresas a 55% (cuadro 1). La literatura especializada ha enfatizado el hecho que muchas MYPE están limitadas por la falta de habilidades de sus gestores para conducir procesos de desarrollo, de incorporación de tecnologías, de innovación o de apertura hacia nuevos sectores o mercados, lo que en definitiva implica una barrera para el incremento de la productividad. Estas diferencias muestran una fuerte asimetría entre las competencias empresariales de empresas de distintos tamaños, y son otra dimensión de la heterogeneidad que presenta la estructura productiva en la región. El bajo nivel de educación formal de empleadores es una expresión de las dificultades que tienen las MYPE para acceder al capital humano necesario para mejorar su productividad. A esto se suma la falta de servicios de desarrollo empresarial (SDE) accesibles y de calidad, adecuados a este tipo de empresarios, donde la inversión en capacitación y asistencia técnica es baja.

El cuadro 1 muestra otras características de los empleadores. Las MYPE son conducidas mayoritariamente por hombres. En general, la participación de las mujeres entre los empleadores es decreciente en relación con el tamaño de empresa. En efecto, las mujeres representan el 26% de los microempresarios, el 23% de los empleadores de las pequeñas empresas y solamente el 15% en el caso de los empleadores de grandes empresas. A pesar de ello, entre 2003 y 2013, siguiendo la tendencia de una mayor incorporación de la mujer a la ocupación, también aumentó su participación en el conjunto de empleadores: alrededor de 2% en una década. El mayor aumento de la participación de mujeres se produjo en las pequeñas empresas donde pasan de re-

presentar el 17% al 23% (Cuadro A3 del anexo). La menor participación de las mujeres empresarias y trabajadoras en las MYPE –respecto del segmento que incluye a las grandes empresas y al sector público– indica una mayor falta de oportunidades para ellas entre las empresas más pequeñas (ver siguiente sección).

Cuadro 1. América Latina: Número y características de las personas que declaran tener un negocio y trabajadores por cuenta propia 2013 (porcentajes)

	Total Empleadores y Cuenta propia	Cuenta Propia	Empleador de microempresa	Empleador de pequeña empresa	Empleador de mediana y gran empresa
Nivel Educativo					
Sin nivel y primario	53,9	57,1	33,8	14,2	6,2
Secundario	30,9	30,2	36,1	30,7	27,8
Superior	15,2	12,7	30,1	55,2	66,0
Sexo					
Hombres	63,1	61,4	74,5	77,0	85,3
Mujeres	36,9	38,6	25,5	23,0	14,7
Edad					
Joven	7,8	8,5	3,2	1,5	0,9
Adulto	92,2	91,5	96,8	98,5	99,1

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

Destaca también que el 92% de quienes declaran tener un negocio son adultos (mayores a 25 años de edad). Este porcentaje también aumenta con el tamaño del negocio, llegando al 99% en el caso de empresas medianas y grandes. Esto es consistente con la literatura sobre empleo juvenil, que indica que los jóvenes usualmente empiezan sus trayectorias laborales como asalariados. La opción del trabajo por cuenta propia o el negocio propio, aparece más tarde, y crece en incidencia luego de la juventud.

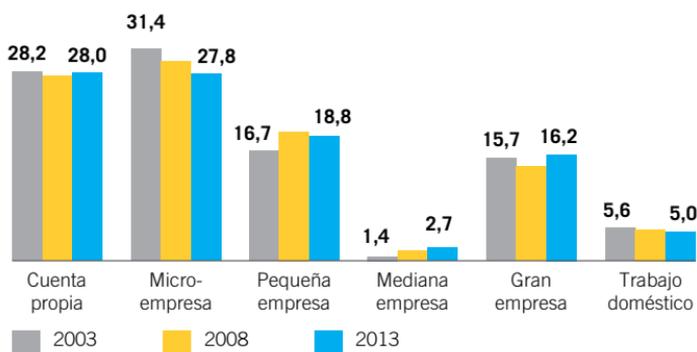
Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE

El concepto de empresas de menor tamaño oculta realidades muy heterogéneas no sólo en cuanto a características como unidades económicas sino también en cuanto al empleo que generan. En esta sección se analizan las principales características del empleo generado en las MYPE¹⁴.

Alta concentración del empleo y menos empleo asalariado

Como se ha mencionado, gran parte de la población de América Latina y El Caribe trabaja en unidades muy pequeñas. Esta realidad no se ha modificado significativamente en la última década (gráfico 7). El empleo por cuenta propia permanece en alrededor del 28% del total. En el caso del empleo en la microempresa, se ha producido un ligero descenso de 31% a 28%, compensado por un crecimiento del empleo en la pequeña empresa del 17% al 19%. Hay un leve incremento en el empleo en la mediana empresa. En la gran empresa, el porcentaje de empleo creció ligeramente. Y hay un notable vacío de empleo en empresas medianas.

Gráfico 7. América Latina: Estructura del empleo por tamaño de empresa 2003, 2008 y 2013 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

14 Las condiciones de trabajo involucran temas como seguridad y salud en el trabajo, número de horas de trabajo, vacaciones, presencia de trabajo infantil, igualdad, tipos de contrato, seguridad social, salarios, negociación colectiva, sindicalización, etc. Siendo todas ellas importantes, en esta sección analizamos aquellas disponibles de manera comparable en las encuestas de hogares de la región.

Es importante destacar que el empleo asalariado es mayoritario en la región. Sin embargo, es menor en las microempresas donde el porcentaje de asalariados llega al 71%, en tanto que en los otros casos supera el 97%. En 2013 se producen cambios de moderada magnitud respecto de la década anterior (cuadro 2). Se observa un incremento del empleo asalariado en general, lo cual es atribuible al empleo asalariado en la microempresa y una reducción de los trabajadores familiares auxiliares, que prácticamente sólo existen en las microempresas. Esto debe ser ponderado por el hecho que el sector de las microempresas como un todo redujo su participación en el empleo respecto de 2003. Hay que recordar, también, que parte importante de los logros laborales de la década pasada se debieron al incremento relativo del empleo asalariado, asociado al ciclo económico favorable que vivió la región y a políticas públicas específicas en varios países.

Cuadro 2. América Latina: Estructura del empleo por categorías ocupacionales y tamaño de empresa 2003 y 2013 (porcentajes)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
2003						
Cuenta Propia	28,2	100,0				
Empleador	4,4		12,6	2,3	0,9	0,1
Asalariado	60,0		64,4	96,8	98,6	99,8
TF. Auxiliar	7,1		22,3	0,3	0,3	0,1
Otros	0,3		0,7	0,6	0,1	0,1
2013						
Cuenta Propia	28,0	100,0				
Empleador	4,0		12,9	2,1	0,7	0,1
Asalariado	63,5		71,2	97,4	99,1	99,8
TF. Auxiliar	4,4		15,8	0,2	0,1	0,1
Otros	0,1		0,1	0,3	0,1	0,0

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Cada columna suma 100%. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

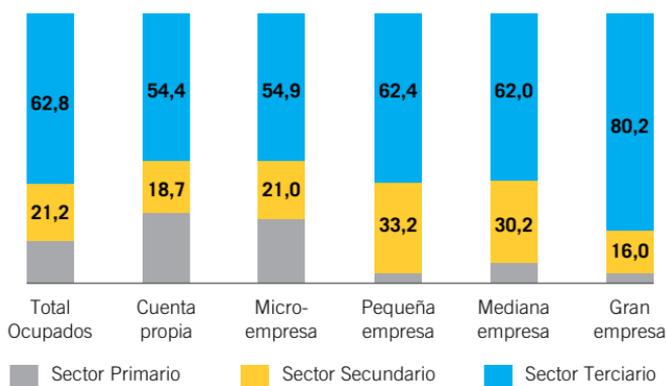
Mayor especialización en el sector primario y en servicios de menor valor agregado

Tal como se observa en el gráfico 8, el trabajo por cuenta propia y el empleo en las microempresas se encuentran sobrerrepresentados

en el sector primario (donde predomina la agricultura). Alrededor del 25% del empleo en ambas categorías se concentra en este sector (10 puntos porcentuales más que el total de ocupados). Estas cifras reflejan la preponderancia que tienen sobre el empleo las actividades primarias con baja intensidad de capital que concentran una parte importante del trabajo familiar no remunerado. Por otra parte, el empleo de las pequeñas y medianas empresas se encuentra relativamente especializado en el sector secundario (con más del 30% del empleo), mientras que la ocupación en las grandes empresas y el sector público en el sector terciario (80% del total).

Algunos estudios destacan que la especialización sectorial es un aspecto que caracteriza a las MYPE y a su empleo. Si bien este tipo de agentes se encuentran en la mayoría de los sectores de la economía, tienden a especializarse en determinadas actividades, de acuerdo con factores como los requerimientos mínimos de escala, capacidades, complejidad y otras barreras a la entrada (Caves 1998 y Burachik 2002)¹⁵.

Gráfico 8. América Latina: Estructura del empleo por tamaño de empresa y sector de actividad 2013 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

15 Si se agrupan las actividades económicas en regímenes de movilidad laboral alta (comercio minorista, la construcción, el agro, los servicios con bajos requerimientos de capital humano), intermedia y baja, principalmente la industria manufacturera con requerimientos de escala, servicios complejos (Davis et al 2006, Castillo et al 2012), en efecto, el empleo de las empresas de menor tamaño se encuentra concentrado en los segmentos de mayor movilidad laboral.

Una mirada sectorial más desagregada revela que el empleo de las microempresas presenta una elevada concentración en el comercio minorista y en algunos servicios de bajo valor agregado. Por su parte, el empleo de las pequeñas empresas también muestra una concentración importante en el comercio minorista y en actividades manufactureras de bajo contenido tecnológico. En algunos países, la construcción también reúne una parte sustantiva del empleo en las MYPE. En cambio, en las empresas medianas la industria es el sector con el mayor porcentaje de ocupados en varios países, aunque el comercio mantiene un peso relativo relevante. En las grandes empresas, la manufactura y algunos servicios de mayor valor agregado (telecomunicaciones e intermediación financiera) reúnen la mayoría del empleo (OCDE y CEPAL 2012, Ferraro 2011).

Dificultades para incorporar capital humano

En los últimos tiempos, muchos gobiernos de América Latina y el Caribe han realizado importantes esfuerzos en materia educativa, que se han traducido en mejoras en el acceso y la cobertura, en especial en el aumento progresivo del número de años de escolaridad de la población económicamente activa. En el período 2003 - 2013 se observa un incremento de 9 puntos porcentuales en la participación de los ocupados con nivel secundario. El grupo de ocupados con nivel terciario también se ha incrementado (en 4,6 puntos) pasando de representar el 18% a explicar el 22% del empleo. A pesar de estos avances, aún persiste un atraso considerable en términos del acceso, cobertura y número de años de escolaridad que acumula la población, así como en la calidad de la educación.

El nivel educativo de la fuerza de trabajo difiere nítidamente por tamaño de empresa (cuadro 3). En efecto, hacia el año 2013 el 57% de los trabajadores por cuenta propia y el 43% del empleo en las microempresas presentaban niveles educativos sólo hasta primaria; cifra que se reduce al 13% en las empresas grandes. En cambio, la participación del empleo con educación terciaria es mayor en las empresas más grandes (llegando al 50%) pero representando solo el 15% en las microempresas. Respecto del año 2003, la principal diferencia es una mayor proporción de trabajadores con educación secundaria y superior en todas las categorías de tamaño de empresa, pero las brechas por tamaño de empresa permanecen.

Cuadro 3. América Latina: Nivel educativo de los trabajadores por tamaño de empresa 2003 y 2013 (porcentajes)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
2003						
Sin nivel y primario	52,2	68,8	56,8	39,6	28,3	20,9
Secundario	29,7	21,5	30,7	38,9	36,6	34,2
Superior	18,1	9,7	12,5	21,5	35,2	44,9
2013						
Sin nivel y primario	39,1	57,1	42,9	27,2	19,0	12,7
Secundario	38,2	30,2	41,8	45,3	43,9	37,2
Superior	22,7	12,7	15,2	27,5	37,1	50,1

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

Esto contrasta con el hecho de que alrededor del 37% de las MYPE de la región considera la brecha de habilidades como uno de los obstáculos principales a su actividad habitual¹⁶. Aquí también hay una suerte de círculo vicioso. Por un lado, la baja productividad, ingresos y condiciones de trabajo en que operan las MYPE desalientan las inversiones en capital humano y/o atraen mano de obra de menor calificación. Por otro lado, la falta de calificación genera y redundante en menor productividad, ingresos y condiciones de trabajo. Las empresas medianas y grandes están en mejor posición para ofrecer mejores salarios e incentivos a los trabajadores, junto con posibilidades de promoción y movilidad interna, reputación asociada a la empresa e incluso mayores oportunidades de formación dentro de la propia empresa, entre otras ventajas. Esta situación se torna aún más compleja si se toma en cuenta que los canales de transmisión de conocimiento entre empresas también presentan limitaciones

16 Banco Mundial (2012b).

en presencia de una estructura productiva poco articulada, como la existente en la región¹⁷.

En la región, estos retos han sido enfrentados mediante programas que buscan favorecer las necesidades del sector productivo y de las MYPE. Sin embargo, es necesario contar con acciones públicas decididas que fortalezcan las instituciones y políticas para mejorar la articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, para favorecer itinerarios formativos que combinen el aula con el puesto de trabajo, incorporar nuevas competencias y capacidades a los currículos formativos, desarrollar esquemas de acreditación de competencias y capacidades adquiridas, mantener flexibilidad y adaptabilidad en la oferta educativa y establecer marcos institucionales para promover la cooperación entre las pymes (OCDE y CEPAL 2012). Los sistemas de educación técnica y formación profesional son claves, pero el acceso a estos sistemas es más difícil para las empresas más pequeñas, ya que por lo general están diseñados en función de las demandas de las empresas formales, insertas en la institucionalidad, quedando sin respuesta otros segmentos de empresas (OIT 2008).

Mayor participación de jóvenes y mayores dificultades para la inserción de las mujeres

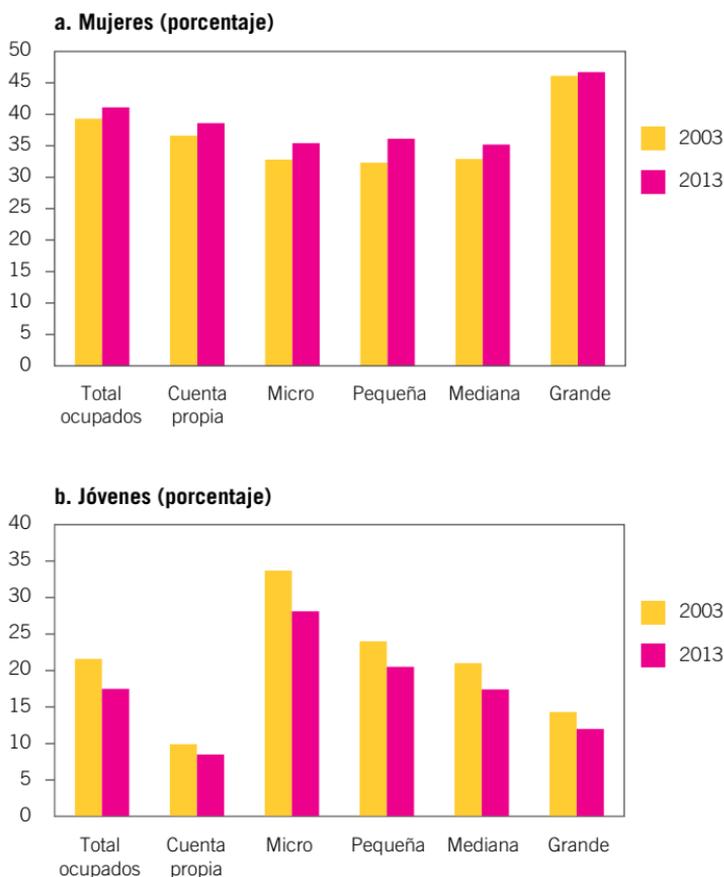
En general, la región muestra avances en la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, en lo que se refiere al incremento en sus tasas de participación y de ocupación. Sin embargo, su situación laboral aún presenta importantes brechas con relación a la situación de los hombres. Aunque las mujeres se han incorporado al trabajo, su tasa de participación es 30% inferior a la de los hombres (OIT 2014c), mostrando las dificultades de cerrar las brechas de empleo por género. Además las mujeres enfrentan tasas de desocupación más altas, menores salarios y mayor informalidad (OIT 2014c).

En 2013 las mujeres representaron el 41% del total de la ocupación, cifra que se incrementó respecto de 2003 (39%). Este crecimiento en

17 La literatura sobre los canales de difusión del conocimiento entre empresas de distinto tamaño señala tres vías principales: i) la imitación de buenas prácticas productivas y de gestión, ii) la movilidad laboral y iii) el desarrollo de cadenas de proveedores (Dahl 2002, Lundmark y Power 2004). No obstante, asimetrías en las condiciones laborales que resultan más marcadas en la economía en su totalidad reducen notablemente las posibilidades de que ocurran estos efectos desde el sector moderno al resto. Un estudio en Costa Rica muestra que la difusión de conocimientos se da principalmente al interior del sector moderno, desde las firmas grandes hacia las pequeñas con las que mantienen vínculos (Monge-González 2009).

la participación se dio en mayor medida en las MYPE, donde enfrentan peores condiciones laborales. En general, las cifras por tamaño de empresa para 2013 muestran una menor participación de las mujeres respecto de los varones en todos los estratos. La brecha es particularmente elevada en las microempresas (donde representan el 35% del empleo), en las pequeñas empresas (36%) y en las medianas empresas (35%). Sólo en la gran empresa las mujeres tienen una participación en el empleo mayor que el promedio (gráfico 9).

Gráfico 9. América Latina: Participación de jóvenes y mujeres en el empleo por tamaño de empresa 2003 y 2013 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

En el caso de los jóvenes entre 15 a 24 años de edad, el patrón de empleo por tamaño de empresa es más notorio. En el periodo 2003-2013 se observa una caída en la participación en la ocupación (del 22% a 18%). Diversos estudios han asociado esta tendencia con mayores tasas de permanencia en el sistema educativo (OIT 2014c; CEPAL y OIT 2013). Sin embargo, se observa también una notoria participación mayor de jóvenes en las microempresas, que va descendiendo conforme aumenta el tamaño de la firma. Las microempresas se convierten para muchos jóvenes en la puerta de entrada al mercado de trabajo. Esto permite afirmar que muchas de las características del empleo juvenil, como la inestabilidad y la elevada informalidad, corresponden en realidad con el perfil de los puestos de trabajo que generan las microempresas.

En general, el 67% de la inserción laboral de los menores de 25 años que habitan la región se da en micro y pequeñas empresas (42% de los adultos). Cabe mencionar que una forma de inserción laboral frecuente para los jóvenes es el trabajo familiar no remunerado que se da en las microempresas. Esta ocupación se da tanto por la situación de bajos ingresos que enfrentan algunas familias como porque para ciertos segmentos permite adquirir conocimientos y habilidades que facilitan el acceso a un empleo y posterior generación de ingresos laborales (OIT 2008a).

Por otro lado, la baja participación del empleo juvenil entre los trabajadores independientes es atribuible a que los jóvenes aún se encuentran en una etapa formativa (OIT 2008a). En ese sentido, el trabajo por cuenta propia o el emprendimiento es una opción que aparece después de la juventud con mayor incidencia.

Diversos estudios de la OIT han enfatizado la necesidad de velar por un buen inicio para los jóvenes cualquiera sea la modalidad de inserción, sobre todo porque se ha demostrado que los primeros empleos tienen efectos notables sobre las trayectorias laborales y personales futuras (OIT, 2007; 2010 y 2014d). Al respecto, un estudio reciente de Dema et al (2015) encuentra que un buen primer empleo mejora de manera significativa las condiciones de trabajo de los jóvenes en empleos futuros.

Alta informalidad, empresarial y laboral

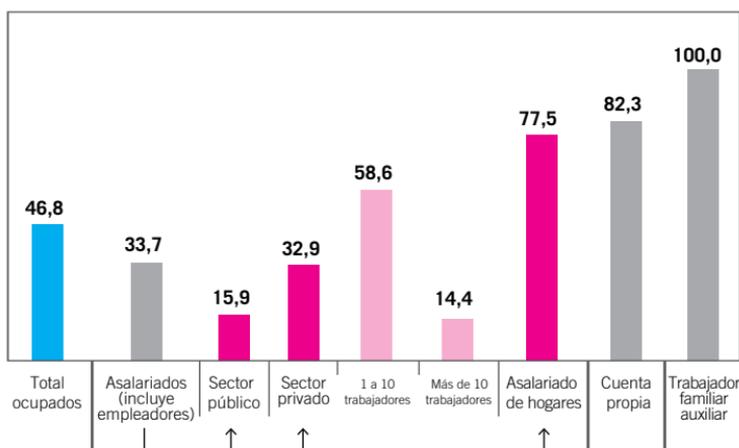
En el sector de las MYPE, los menores niveles de productividad se traducen en condiciones laborales menos favorables para sus trabajadores y esto se traduce en niveles de informalidad mayores. Ello

implica, también, mayores dificultades para acceder a los sistemas de protección social contributivos, como el sistema de salud.

Algunos datos permiten dimensionar la importancia de la informalidad en las empresas de menor tamaño. Por un lado, casi el 60% del empleo en empresas de hasta 10 personas en América Latina es informal, de acuerdo a datos de la OIT para el año 2013¹⁸. Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia y las empresas de hasta 10 personas explican casi el 70% de todo el empleo informal de la región. Por su parte, el 78% de asalariados de hogares (trabajadores domésticos) son informales.

La informalidad es un fenómeno multidimensional en el cual intervienen diversos factores económicos, estructurales, institucionales y políticos, tal como se manifiesta en las Conferencias Internacionales del Trabajo de los años 2014 y 2015. Existe informalidad empresarial (del negocio) e informalidad laboral (del trabajador) y no siempre la formalidad empresarial conlleva necesariamente a la formalidad laboral o viceversa.

Gráfico 10. América Latina: Tasa de empleo informal no agrícola por tamaño de empresa 2013 (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a OIT (2014a).

18 Es importante notar que existen diferentes grados de informalidad en las empresas, en la medida que existen diferentes modalidades de formalidad: tributaria, en los registros, en la propiedad, etc.

Un estudio de OIT (2014a) destaca cuatro aspectos que inciden fuertemente en el nivel de formalización de las unidades productivas, especialmente en las MYPE. En primer lugar, la baja productividad de este tipo de empresas no les permite enfrentar los costos de la formalidad. En segundo lugar, la complejidad de procedimientos para el registro junto con una regulación inadecuada para las características de las micro y pequeñas empresas dificultan la formalización. Tercero, existe la percepción de escasos beneficios de la formalidad. Por último, la reducida fiscalización y la escasa sanción social no contribuyen a la formalización.

En la región se han generado distintos tipos de políticas para incentivar la formalización de las empresas, las cuales se articulan en torno a cuatro ejes, según OIT (2014b) y Deelen (2015). Primero, la simplificación administrativa que permite hacer menos engorrosos los procesos para la creación de empresas, con trámites más cortos y de menor costo. En este sentido, surgen algunas estrategias como: 1) ventanillas únicas, 2) reforma de los permisos y licencias, 3) plazos administrativos límites y silencio administrativo positivo, 4) reducción o eliminación del capital mínimo pagado, 5) nuevas formas jurídicas para microempresas, 6) simplificación de procesos administrativos, 7) digitalización de procesos administrativos, y 8) mayor información y difusión.

En segundo lugar, se encuentran los incentivos tributarios como: 1) regímenes tributarios especiales que otorgan un tratamiento diferenciado para los pequeños contribuyentes, 2) simplificaciones en los regímenes generales en materia de contabilidad, declaración y pago de impuestos, 3) información y asistencia tributaria, y 4) reducción de la evasión. En algunos países, la existencia de incentivos se ha asociado a posibles desincentivos para crecer y pasar a una categoría de empresa de mayor tamaño que pierde dichas prerrogativa (Deelen 2015).

Recuadro 1. Formalización empresarial y formalización laboral. El caso peruano

Un tema poco explorado hasta ahora es la relación entre el proceso de formalización empresarial y su vinculación con la formalización laboral. Esto depende naturalmente de cada país. Aquí analizamos solo el caso de Perú, donde el procedimiento tiene varias etapas.

- ▶ Un primer paso para la formalización empresarial es inscribirse ante la autoridad tributaria (la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, SUNAT) para obtener un Registro Único de Contribuyentes (RUC). Del total de MYPE (personas que declaran tener negocios) casi un 30% tiene este registro.
- ▶ No basta tener RUC para poder operar. Se requiere obtener una licencia de funcionamiento otorgada por las municipalidades (gobiernos territoriales). Una encuesta aplicada a negocios con RUC (Encuesta de Micro y Pequeña Empresa - EMYPE 2013), reveló que del total de MYPE registradas, un 69,2% tiene licencia de funcionamiento municipal.
- ▶ Ahora bien, tener RUC y licencia de funcionamiento, garantiza que la empresa está registrada (formalidad empresarial) pero no necesariamente sus trabajadores (formalidad laboral). Para que esto ocurra la empresa debe registrar a sus trabajadores en planilla (la obligación es a partir de 3 trabajadores o más). La encuesta indica que sólo un 56,8% de los que tienen RUC tienen registro de planilla.

Estos datos muestran que formalidad empresarial no equivale necesariamente a formalidad laboral.

Fuente: Encuesta de Micro y Pequeña Empresa - EMYPE. Disponible en www.inei.gob.pe/bases-de-datos

En tercer lugar, está el acceso a la seguridad social que se relaciona con la escasa capacidad contributiva de los establecimientos y de la irregularidad de sus ingresos. Una acción usual en las microempresas informales es la reducción de costos por medio del recorte de las cotizaciones a la seguridad social, y a veces incorporando a trabajadores familiares no remunerados. En este caso, lo que se puede hacer es evidenciar algunas características de los regímenes generales de seguridad social que pueden ser más o menos favorables a la formalización del empleo en estas entidades. Las principales son: 1) la progresividad

en las cotizaciones, 2) la existencia de subsidios a las cotizaciones, 3) la existencia de un componente básico financiado con impuestos, y 4) la reducción de los costos de administración del sistema de la seguridad social.

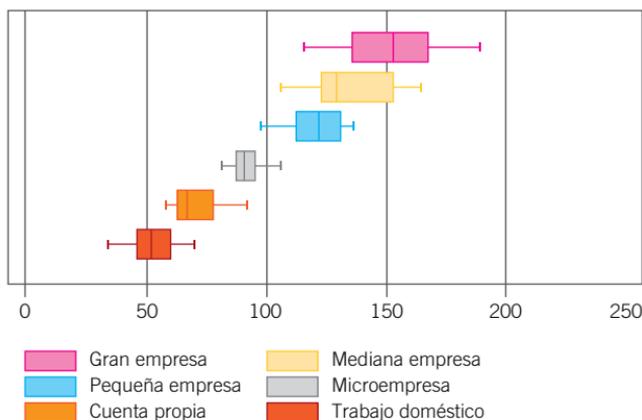
Por último, la fiscalización de empresas pequeñas busca complementar los cambios legislativos para promover la formalización de las MYPE con esfuerzos de difusión y capacitación. Para esto, es necesario formar a los funcionarios de los entes administrativos que interactúan con los empresarios para que transmitan la información correcta, ofrezcan un servicio eficiente y procesen los trámites de acuerdo con la normativa. Además, se requiere ampliar los programas de capacitación y difusión para empresarios y trabajadores para que tengan presente la información relevante sobre sus derechos y obligaciones.

El informe sobre transición de la economía informal a la economía formal (presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014 y 2015) destaca que en los casos que se han adoptado enfoques integrados, los resultados en cuanto a formalización han sido más robustos. Un enfoque integrado debería priorizar aspectos como el crecimiento económico sostenido con empleo de calidad, la mejora en el entorno normativo, el fortalecimiento de la institucionalidad, la promoción del diálogo social, la organización y representación de los trabajadores, el fomento de la igualdad y la lucha contra la discriminación –ya sea por género o migrantes–, el apoyo a la iniciativa empresarial, el desarrollo de competencias profesionales, la financiación, la ampliación de la protección social y el desarrollo económico local.

Brechas salariales y distribución del ingreso

La desigualdad en los ingresos laborales –que refleja diferenciales en los niveles de escolarización y otros factores– está fuertemente asociada a los distintos tamaños de empresa, como lo muestra el Gráfico 11. El ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia y el de los ocupados en microempresas está un 30% y un 10% respectivamente por debajo de la media de la economía según datos de 2013. Asimismo, en relación con los ingresos laborales de la gran empresa, el ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia es de 47%, 62% en la microempresa y 82% en la pequeña empresa (gráfico 11).

Gráfico 11. América Latina: Ratio de ingresos de los trabajadores de cada categoría respecto del ingreso promedio 2013 (porcentajes)



Notas: ratio de ingreso medio mensual de cada tamaño de empresa o categoría / ingreso medio mensual del total de ocupados (100 = ingreso mensual del total de ocupados).

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

Además, los ingresos en los estratos de tamaño de empresas más pequeños presentan una dispersión muy acotada en torno a niveles medios muy bajos. Por su parte, los ingresos laborales de los ocupados en las empresas pequeñas, medianas y grandes superan al promedio de sus respectivas economías, en un 24%, 23% y 54%, respectivamente, y la dispersión también es mayor.

Los salarios dependen en buena medida del nivel y evolución de la productividad. Las notorias brechas entre los salarios pagados en cada estrato aumentan a medida que se avanza en la diferenciación productiva. Es decir, el disímil nivel y crecimiento de las productividades explica, en gran medida, el hecho de que el incremento de las remuneraciones de los trabajadores del estrato moderno supere ampliamente al del resto. A esto se suma la permanencia de un porcentaje importante de ocupados en el estrato más bajo. Esto sugiere que la desigual distribución del ingreso en la región está fuertemente arraigada en esta heterogeneidad sectorial y por tamaño de empresa de las productividades.

Estimaciones para 2013 de la distribución de los trabajadores por quintiles de ingresos laborales muestran que alrededor del 22% de

los trabajadores por cuenta propia y el 16% de los ocupados de las microempresas se encuentran entre el 20% de hogares con ingresos más bajos. Por su parte, entre las empresas grandes, sólo el 3% de los ocupados se sitúa en el grupo de hogares de menores ingresos. Entre los años 2003 y 2013 se observan escasos cambios en esta distribución, como evidencia de su condición estructural (cuadro 4).

Cuadro 4. América Latina: Estructura del empleo por tamaño de empresa y quintil de ingreso 2003 y 2013 (porcentajes)

	Total ocupados	Cuenta propia	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran Empresa
2003						
Quintil I	15,7	23,7	19,3	5,6	2,7	3,4
Quintil II	19,9	22,2	22,7	15,2	13,0	10,3
Quintil III	20,4	19,9	20,8	20,1	21,3	18,2
Quintil IV	22,5	19,1	20,5	27,5	29,4	28,3
Quintil V	21,5	15,1	16,7	31,5	33,6	39,8
2013						
Quintil I	14,0	22,4	16,1	6,6	4,0	2,7
Quintil II	20,0	22,9	22,9	16,8	11,8	9,3
Quintil III	20,3	19,6	21,4	19,7	21,4	18,0
Quintil IV	23,4	19,2	22,0	27,2	28,9	29,7
Quintil V	22,3	15,9	17,7	29,6	33,9	40,4

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

Un punto muy importante de notar, es que instituciones laborales como el salario mínimo –que tiende a disminuir las brechas salariales– tienen mayores limitaciones en su cumplimiento en el sector de las empresas de menor tamaño. Además de los aspectos institucionales relacionados con el control, el cumplimiento del salario mínimo en la región también depende de la distancia entre éste y el salario promedio de la economía. En aquellos sectores donde el salario mínimo resulta excesivamente alto, los niveles de incumplimiento tienden a aumentar (Marinakís 2014). Es decir, los ocupados en las empresas de menor tamaño en la región están menos protegidos por el salario

mínimo respecto de los trabajadores en empresas más grandes. Esto ocurre por una serie de razones: (i) el empleo asalariado es menos frecuente en los segmentos más pequeños, (ii) entre las empresas con productividad laboral más baja es más probable que el salario mínimo resulte difícil de cumplir, (iii) el control del Estado es menor, la inspección tiene una menor presencia en los ámbitos rurales y entre los negocios más pequeños; y (iv) la representación sindical es casi inexistente en las microempresas.

Afiliación sindical y negociación colectiva

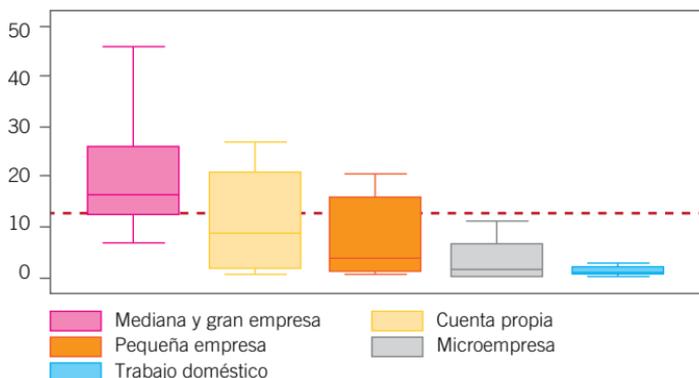
Las relaciones laborales y la negociación colectiva desempeñan un papel importante en la mejora de la seguridad del empleo y las condiciones de trabajo. Por este motivo, la OIT recomienda que se aliente a las MYPE y a sus trabajadores para que estén debidamente representados en cumplimiento del principio de la libertad sindical y de asociación. Sin embargo, las relaciones laborales continúan siendo frágiles en las MYPE. En particular, las tasas de afiliación sindical son bajas.

La reducida representación sindical en las empresas más pequeñas limita las posibilidades de participación en negociaciones para mejorar sus condiciones de trabajo o la defensa de sus derechos que quedan reducidas a las intervenciones del Estado o a gestiones individuales desde una posición de mayor vulnerabilidad.

La importancia de la sindicalización (medida como los trabajadores sindicalizados sobre el total de ocupados) presenta diferencias importantes entre los países de la región, dependiendo de las legislaciones nacionales y de las diferentes modalidades de contratación, como la terciarización e intermediación laboral que pueden dificultar la organización de los trabajadores.

Según estimaciones realizadas para nueve países de la región en el año 2013, se observan, en promedio, tasas de sindicalización crecientes con el tamaño de empresas, representando menos del 16% en el caso de las pequeñas, medianas y grandes empresas. Por su parte, la afiliación es muy baja en las microempresas, con apenas un 5% (gráfico 12).

Gráfico 12. América Latina: porcentaje de trabajadores sindicalizados 2013 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 9 países. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

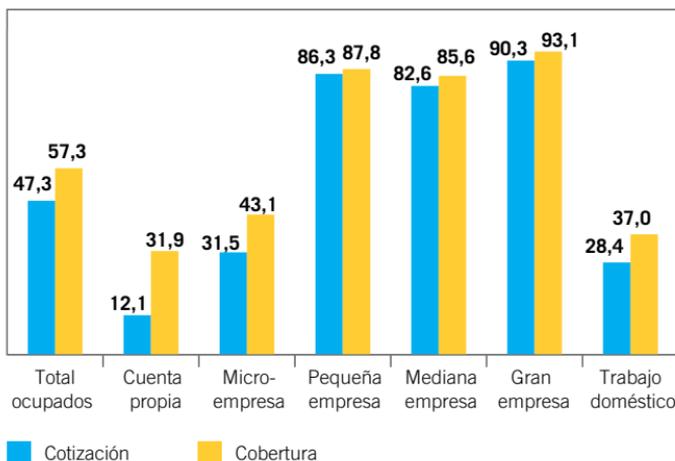
Cotizaciones y cobertura del sistema de salud

Según datos de 2013, el 47% de los trabajadores en la región cotizan a algún sistema de protección en salud aunque el 57% cuenta con algún tipo de cobertura, como consecuencia de regímenes no contributivos (gráfico 13). Estos valores promedio ocultan fuertes diferencias entre los trabajadores según tamaños de empresa.

En el caso del indicador de cotización, solo el 12% de los trabajadores por cuenta propia cotiza frente a un 31% de los trabajadores de microempresa. Entre los trabajadores de la gran empresa, este indicador supera el 90%.

En el caso del indicador de cobertura ocurre algo similar, si bien en niveles más altos debido a la existencia de regímenes no contributivos. Así, el grupo más vulnerable es el de los trabajadores por cuenta propia, pues solo el 32% tiene cobertura de salud. Los ocupados de las microempresas presentan una situación similar, ya que solo el 43% cuenta con esta cobertura. Por su parte, los segmentos de empresas pequeñas, medianas y grandes presentan un panorama diferente, con tasas de cobertura sensiblemente más elevadas, aunque con diferencias: en las pequeñas y las medianas empresas alrededor del 86% de los trabajadores recibe los beneficios del sistema de salud, mientras que en el grupo de las grandes empresas la cobertura alcanza al 93%.

Gráfico 13. América Latina: cotización y cobertura a la seguridad social en salud 2013 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4 y notas del Cuadro A4 del Anexo 1.

La baja cobertura de los sistemas de salud en la región es un reflejo de los elevados niveles de informalidad laboral, lo que a la vez se relaciona con la predominancia de empleo por cuenta propia y en microempresas que se ha documentado en este informe. En la medida en que las personas resultan excluidas del empleo formal, también quedan excluidas de las instituciones del sistema de protección social como es el caso del sistema de salud.

La elevada vulnerabilidad que presentan los ocupados de las empresas más pequeñas pone de manifiesto la necesidad de avanzar por medio del diálogo social hacia sistemas de protección social más inclusivos.

Conclusiones y recomendaciones de política

El análisis presentado hasta aquí destaca la importancia crítica de las MYPE en América Latina y el Caribe, tanto para el desarrollo de los mercados de trabajo y el crecimiento del empleo como en su transformación productiva e incremento de la productividad, es decir, para un desarrollo económico y socialmente más inclusivo.

Estructura productiva y panorama laboral

Resulta claro que en América Latina y el Caribe predominan unidades productivas muy pequeñas, de baja productividad y que concentran una elevada proporción del empleo. Las MYPE exhiben escasos encadenamientos con empresas de mayor tamaño y esto limita su adopción de tecnologías y su crecimiento.

En el plano laboral esto se refleja en brechas importantes de trabajo decente y condiciones de trabajo con respecto a las empresas más grandes: de calidad del empleo, de ingresos, de productividad, educativas, de cobertura de la seguridad social, de grado de sindicalización y de informalidad. Los datos incluidos en este informe ilustran la magnitud de las brechas en todas estas dimensiones, por ejemplo:

- ▶ La brecha de productividad es muy grande, al punto que el diferencial entre productividades de pequeñas y grandes empresas puede llegar a ser de hasta 16 veces.
- ▶ El porcentaje de trabajadores familiares auxiliares (sin remuneración) es de 16% en las microempresas y menor al 1% en empresas de mayor tamaño.
- ▶ El ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia está entre un 52% y un 47% de los ingresos laborales en las medianas y grandes empresas. Para los ocupados en microempresas este rango varía entre un 68% y un 62%.
- ▶ La proporción de trabajadores con educación superior es de solo 15% en las microempresas, 28% en las pequeñas empresas, 37% en las medianas y 51% en las grandes.
- ▶ La cotización a los seguros de salud es de solo 12% para trabajadores por cuenta propia y 32% para trabajadores de microempresa, mientras que supera el 80% en empresas de mayor tamaño.

- ▶ La cobertura de salud es mayor que la cotización en todos los tamaños de empresa pero las brechas siguen siendo importantes: 32% para cuenta propia y 43% para microempresa y más de 85% para empresas de mayor tamaño.
- ▶ Si bien la participación de trabajadores en organizaciones o sindicatos es reducida en todos los tamaños de empresa, es mucho más baja en las microempresas, lo que afecta la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

En particular, el predominio de MYPE y de trabajadores por cuenta propia es un factor importante de la alta informalidad que caracteriza a ALC, pues concentran tres de cada cuatro empleos informales de la región.

Para superar esta situación se requieren políticas públicas que combinen Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs) para transformar, diversificar y articular mejor la estructura productiva, reposicionar hacia actividades de mayor productividad e intensivas en conocimientos, y así generar más y mejores empleos, con políticas laborales, educativas y de formación que mejoren la calidad del empleo y el respeto a los derechos laborales¹⁹.

Las agendas productiva y laboral deben estar coordinadas y no separadas como es frecuente. La experiencia internacional muestra que estas políticas se refuerzan mutuamente y deben ir de la mano.

Modelo de crecimiento

Por otro lado, es claro que en ALC el crecimiento por sí sólo no ha sido suficiente para modificar las brechas de productividad y de condiciones de trabajo, así como de informalidad entre empresas de diferente tamaño. Esto es recurrente a lo largo de la historia y también se aplica al reciente episodio de crecimiento alto en la región, que ha llegado a su fin para una mayoría de países.

El tipo de especialización productiva que predomina en la región, altamente dependiente de los productos básicos y con insuficiente diversificación productiva y complejidad económica, genera actividades con bajo contenido tecnológico, bajos encadenamientos, y gran heterogeneidad en el perfil de productividades entre actividades y regiones.

19 Ver, por ejemplo, Salazar-Xirinachs et al (2014) y Salazar-Xirinachs (2015).

El predominio de micro y pequeñas empresas no solo significa grandes brechas de trabajo decente y en la calidad del empleo, sino que es un freno para un crecimiento económica y socialmente inclusivo.

Empresas sostenibles: entorno, productividad, calidad del empleo y desigualdad

Destaca también que existe una estrecha vinculación entre cuatro elementos: un entorno poco propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, la elevada heterogeneidad productiva, las peores condiciones laborales en las MYPE y la desigualdad.

Según las encuestas de empresas, los principales obstáculos para el desarrollo de las MYPE son: el acceso al financiamiento, la competencia del sector informal, los sistemas tributarios, una fuerza de trabajo con educación inadecuada y los delitos, el robo y el desorden. Estos y otros factores del entorno afectan negativamente el desarrollo empresarial, en general, y el de las MYPE en particular. Un entorno poco propicio para el desarrollo de las empresas está detrás de las enormes brechas de productividad observadas, así como de las brechas en materia de empleo productivo y de calidad.

Además, como han mostrado diversos estudios, la desigualdad de ingresos está arraigada en una estructura productiva con alta heterogeneidad estructural, es decir, las desigualdades se basan en el patrón muy heterogéneo de crecimiento y productividad que combina unos cuantos sectores de alta productividad y salarios altos con una gran mayoría de sectores y actividades de baja productividad y salarios o ingresos bajos.

Un entorno más propicio eliminaría estos y otros obstáculos para el crecimiento de las MYPE y ayudaría a engrosar el segmento de empresas de tamaño mediano, lo cual es un cambio estructural que ALC necesita para elevar su productividad, crear más y mejores empleos y reducir la desigualdad.

De aquí la importancia de desarrollar, con participación de los actores sociales, un entorno propicio para las empresas sostenibles, en línea con las Conclusiones Tripartitas de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 2007 y las Conclusiones sobre las Pequeñas y Medianas Empresas y la Creación de Empleo Decente y Productivo de la CIT 2015.

Recomendaciones de política

Los objetivos de diversificar la economía y generar más y mejores empleos no se pueden lograr sin políticas de apoyo a las MYPE. Pero este

apoyo debe ser una mezcla de Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs), de mercado de trabajo, y de educación y entrenamiento con elementos como los siguientes y otros señalados en las Conclusiones sobre Pequeñas y Medianas Empresas y la Creación de Empleo (CIT 2015):

- ▶ Remover las reglamentaciones demasiado complejas
- ▶ Aumentar el acceso al financiamiento
- ▶ Apoyar la formalización y el crecimiento hacia mayores escalas y tamaños de empresa.
- ▶ Iniciativas para el surgimiento de nuevas empresas y para asistir a las empresas jóvenes en el fortalecimiento en sus etapas iniciales de desarrollo, cuando hay mayor mortalidad.
- ▶ Establecer conglomerados (*clusters*), redes, conexiones a plataformas tecnológicas; y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local
- ▶ Abordar los déficit de trabajo decente y de productividad, con medidas tales como:
 - ▶ Apoyo para instalar modelos de gestión más modernos en los que los trabajadores y la gerencia trabajen conjuntamente con el fin de instalar procesos de innovación, mejora continua, capacitación por competencias y medición de avances.
 - ▶ Fortalecimiento del papel de los trabajadores en los procesos de innovación y mejora continua en las empresas de menor tamaño.
 - ▶ Fortalecimiento de los sistemas de capacitación por competencias.
 - ▶ Fortalecimiento de la inspección laboral para el cumplimiento de los derechos laborales.

Ahora bien, prácticamente todos los países de la región tienen programas o políticas de apoyo a las MYPE. Sin embargo, la forma en que estos operan sugiere que hay oportunidades de mejora tanto en su diseño como en su ejecución.

Los programas existentes abarcan un amplio espectro de intervenciones: capacitación, asistencia técnica, financiamiento orientado a la modernización tecnológica y a la innovación, y también al fomento de la asociatividad y los conglomerados productivos, incubadoras y aceleradoras de empresas, mentorías y otros. Los programas más frecuentes en los diversos países se orientan a que las MYPE sean más productivas y más competitivas. Con frecuencia se hace énfasis en

aquellas MYPE con mayor potencial de crecimiento y posibilidad de inserción en mercados internacionales.

Sin embargo, por lo general estas políticas de apoyo a las MYPE apuntan a una multiplicidad de objetivos que, en algunos casos, es diversa y no siempre coherente con las estrategias de desarrollo del país, además, los recursos dedicados al fomento de este tipo de firmas son bajos (SELA, 2015). Esta multiplicidad de objetivos y falta de priorización dificulta los esfuerzos restando efectividad a las intervenciones. El análisis de un colectivo tan vasto y diverso sin establecer ejes prioritarios ni explicitar los propósitos de la política de apoyo conduce a la implementación de programas que, por su amplitud y ambigüedad, posiblemente tengan frutos poco mensurables, por lo menos en plazos cortos, y con un aprovechamiento parcial por parte de los beneficiarios.

En no pocos casos, estas iniciativas han ignorado el hecho de que las MYPE conforman un conjunto heterogéneo, no sólo en tamaño sino fundamentalmente en antigüedad, sector, capacidad de crecimiento, rol de la tecnología, entre otros factores. En otros casos, son casi inexistentes los análisis de las causas subyacentes que condicionan la cantidad y la calidad de empleo en los sistemas de mercado y en las cadenas de valor.

Es cierto que también se observan algunos avances importantes. En algunos países se han producido avances en el diseño de instrumentos específicos introduciendo algunas distinciones que permiten focalizar mejor dentro del universo de las políticas de fomento a las empresas de menor tamaño. Por ejemplo, algunos países consideran las distintas etapas del ciclo de vida de la empresa para implementar políticas específicas (emprendedores que quieren iniciar un negocio; empresas con antigüedad menor a dos años y empresas con una vida mayor a los dos años, en Brasil); otros distinguen tipologías de empresas que reflejan distintas etapas del desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas o MYPE (por ejemplo, los nuevos emprendimientos, las gacelas y las empresas tractoras en México). Esto permite mejorar la asignación de recursos y la elegibilidad de estos diferentes tipos de empresas a los programas de apoyo. Pero, por lo general, los instrumentos de apoyo tienen impacto aún no comprobado debido a la falta de un seguimiento y medición rigurosa de resultados.

Uno de los espacios donde se pueden lograr los mayores avances está en la complementariedad de las Políticas de Desarrollo Productivo y las políticas laborales y de recursos humanos.

Esto implica colocar lo laboral como aspecto central en la agenda de desarrollo de las MYPE. En otras palabras, para mejorar la productividad de las MYPE es necesario también mejorar la calidad del empleo. Para esto, es necesario ir más allá de la simple identificación de productividad con el concepto de eficiencia (producir más con menos) y destacar la necesidad no sólo de producir más sino también de producir mejor. Existen herramientas para orientar a las empresas en este proceso, tales como el Programa SCORE de la OIT (Recuadro 2).

Recuadro 2. El Programa SCORE de la OIT

La OIT ha convertido la productividad de las empresas de menor tamaño en un área prioritaria de trabajo, poniendo especial énfasis en la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de las firmas. Las mejoras en las condiciones de trabajo y en las capacidades, constituyen una fuente de productividad. Numerosas pequeñas y medianas empresas de la región todavía perciben las condiciones laborales más como un costo que como una ventaja.

Una de las iniciativas de la OIT en esta dirección es el programa SCORE (*Sustaining Competitive and Responsible Enterprises*) que brinda apoyo a las pequeñas y medianas empresas para favorecer su crecimiento y la creación de empleos de calidad, a través del aumento de su competitividad, la mejora de la calidad, la productividad y las buenas prácticas en el lugar de trabajo. La base del programa es promover un cambio de estilo gerencial y la cooperación para generar mejores relaciones laborales y fomentar la comunicación entre administradores y operarios en el lugar de trabajo.

En las experiencias implementadas se ha podido observar una mejora en el clima laboral, reducción de la accidentalidad, una producción más limpia y un incremento de la productividad de las empresas. Con el apoyo de socios locales y en estrecha coordinación con el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el programa ofrece sesiones de formación para empleados y gerentes, seguidas de visitas de asistencia técnica a las empresas e instancias de orientación encaminadas a cubrir las necesidades específicas de cada firma. Aunque la OIT enfoca su intervención en las pequeñas y medianas empresas, ciertas grandes empresas también están acudiendo a la metodología a través de la red de proveedores privados de servicios SCORE creada en los países.

La metodología de SCORE ha sido aplicada en la región andina en más de 90 empresas, beneficiando a miles de trabajadores indirecta o directamente con las mejoras logradas (cuadro A2 del anexo). Con esto, la OIT contribuye con una herramienta práctica a incrementar el trabajo decente al mismo tiempo que se aumenta la productividad.

Fuente: <http://www.ilo.org/empent/Projects/score>

Producir mejor implica involucrar el concepto y la cultura de la calidad como dimensión fundamental de la producción y la productividad. En tal sentido, es preciso mejorar la calidad del nivel educativo, de la formación profesional, de la gestión de recursos humanos y de las condiciones de trabajo, así como la eficiencia en el proceso productivo con la introducción de innovaciones en el lugar de trabajo.

Programas como SCORE demuestran que es posible mejorar a la vez el rendimiento empresarial y las condiciones de trabajo mediante el fortalecimiento de sistemas de gestión empresarial relacionados con la cooperación en el lugar de trabajo, calidad, recursos humanos, producción más limpia y seguridad y salud en el trabajo.

Los avances que se pueden lograr por la vía del fortalecimiento de los sistemas de gestión y de relaciones laborales dentro de las empresas deben ser complementados mediante sistemas de inspección y administración del trabajo eficaces y efectivos. Ambos son elementos esenciales de un régimen de políticas y de gobernanza que promueva relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las MYPE y promueva el cumplimiento de las normas laborales.

Además, la complementariedad entre Políticas de Desarrollo Productivo y políticas laborales no debe verse solo en el ámbito de las unidades productivas, sino en los ámbitos sectoriales, de cadenas de valor y a nivel de la economía en su conjunto. Existe creciente reconocimiento de que las empresas grandes y líderes deben asumir responsabilidad no solo por la calidad de sus productos y procesos de producción en sus propias plantas y en las de sus proveedores, sino también por la gestión de las dimensiones laboral y social, así como ambientales, en sus cadenas de suministro. Este es un tema fundamental que será analizado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2016.

Finalmente, entre las nuevas tendencias en las políticas de apoyo a las MYPE se ha comenzado a intensificar en los últimos años una mayor sensibilización sobre la sostenibilidad ambiental apuntando a una ecologización de las actividades de las empresas ayudándolas a ganar mercados de productos o servicios ecológicos.

Bibliografía

Altenburg, Tilman y Eckhardt, Ute (2006). *Productivity Enhancement and Equitable Development: Challenges for SME Development*. Viena: United Nations Industrial Development Organization (UNIDO).

Bartelsman, Eric; Haltiwanger, John y Scarpetta, Stefano (2004). *Microeconomic evidence of creative destruction in industrial and developing countries*. Policy Research Working Papers.

Banco Mundial (2012a). *Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: Empleo*. Washington DC: Banco Mundial.

Banco Mundial (2012b). *Enterprise Surveys*. Disponible en: www.enterprisesurveys.org

Berrios, Mario (2015a). *Evaluación de los entornos de negocios de Nicaragua* (en proceso de publicación).

Berrios, Mario (2015b). *Evaluación de los entornos de negocios de Jalisco* (en proceso de publicación).

Berrios, Mario (2013). *Evaluación del entorno para empresas sostenibles: Honduras 2013*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

BID - Banco Interamericano de Desarrollo (2010). *La era de la productividad: cómo transformar las economías desde sus cimientos*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Burachik, Gustavo. (2002). "Supervivencia de nuevas empresas industriales: una reseña de la literatura". *Desarrollo económico*, Vol. 42, N° 165 (Abril – Junio 2002): 85-116.

Castillo, Victoria; Rojo, Sofía y Schleser, Diego (2012). "La movilidad laboral en la Argentina: implicancias para el diseño de las políticas anti cíclicas". *Revista de Trabajo*, Año 8, N° 10. Buenos Aires.

Caves, Richard (1998). "Industrial organization and new findings on the turnover and mobility of firms". *Journal of Economic Literature*, Vol. 36, N° 4: 1947-1982.

CEPAL y OIT (2013). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Desafíos e innovaciones de la formación profesional*. Boletín CEPAL/OIT N° 9, Octubre de 2013. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2012). Panorama social de América Latina. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2010). La hora de la igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Dahl, Michael (2002). "Embedded knowledge flows through labor mobility in regional clusters in Denmark". Paper presentado en "DRUID Summer Conference on Industrial Dynamics of the New and Old Economy". Copenhagen/Elsinore.

Davis, Steven; Faberman, Jason y Haltinwanger, John. (2006) "The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links". Journal of Economic Perspectives, Vol. 20, N° 3: 3-26.

Deelen, Linda (2015) Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. Santiago de Chile: Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los países del Cono Sur.

Dema, Guillermo; Díaz, Juan José y Chacaltana, Juan (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina? Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Ferraro, Carlo (2011). Apoyando a las pymes: Políticas de fomento en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Ferraro, Carlo y Rojo, Sofía (2015). Mipymes: Brechas de productividad y brechas de calidad del empleo". Documento de consultoría elaborado para la Organización Internacional del Trabajo. Mimeo.

Goldstein, Evelin y Kulfas, Matías. (2011) Alcances y limitaciones de las políticas de apoyo a las pymes en América Latina. Debates para un nuevo marco conceptual. En: Ferraro, Carlo (compilador). Apoyando a las pymes: políticas de fomento en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2008). Demografia das Empresas 2008. Serie de Estudos e Pesquisas N° 14. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Infante, Ricardo (2011a). "América Latina en el "umbral del desarrollo. Un ejercicio de convergencia productiva". Documento de trabajo N° 14. Proyecto sobre desarrollo inclusivo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Infante, Ricardo (2011b). El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Kantis, Hugo y Federico, Juan (2014). Dinámica empresarial y emprendimientos dinámicos: ¿Contribuyen al empleo y la productividad?: El caso argentino. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Lundmark, Mats y D. Power, Dominic (2004). "Working through knowledge pools: labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas, and industrial clusters". *Urban Studies*, Vol. 41, N° 5/6: 1025-1044.

Marinakís, Andrés (2014). Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales. Santiago de Chile: Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los países del Cono Sur.

MTEYSS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2013). Dinámica de empleo y rotación de empresas. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEYSS).

MTEYSS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2003). Dinámica de empleo y rotación de empresas. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEYSS).

Monge-González, Ricardo (2009). "Multinational knowledge spillovers through labor mobility and vertical integration in Costa Rica". Documento presentado en la 35ma Conferencia Anual "Reshaping the Boundaries of the Firm in an Era of Global Interdependence". Valencia.

OCDE y CEPAL (2012). Perspectivas económicas de América Latina 2013. Políticas de pymes para el cambio estructural. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2005). SME and Entrepreneurship Outlook 2005. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2015a). Cuarto punto del orden del día: Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo. Informes de la Comisión sobre las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo: resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia. Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, Ginebra, junio de 2015. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2015b). Informe IV. Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo. Cuarto punto en la orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo 104ª Reunión. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2015c). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Recomendación 204 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, Ginebra, junio de 2015. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2014a) Panorama Laboral Temático. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2014b). Notas sobre políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas. Serie de Notas FORLAC. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2014c). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2014. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2014d). Trabajo decente y juventud en América Latina 2013. Políticas para la acción. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2014e). Empresas sostenibles: creación de más y mejores empleos. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2010). Trabajo decente y juventud en América Latina 2010. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2008a). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2008. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2008b). Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles. Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2007). Trabajo decente y juventud en América Latina 2007. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Reinert, Erik (1994). "Catching-up from behind: a Third World view perspective on First World history". En: Fagerberg, Jan; Verspagen, Bart y von Tunzelmann, Nick (Editores). *The dynamics of technology, trade and growth*. Aldershot: Edward Elgar.

Salazar-Xirinachs, José Manuel (2015). Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) para el crecimiento inclusivo y más y mejores empleos. 21 Conferencia de Bradford sobre el Desarrollo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/statement/wcms_382961.pdf

Salazar-Xirinachs, José Manuel; Nübler, Irmgard y Kozul-Wright, Richard (2014). *Transforming economies. Making industrial policy work for growth, jobs and development*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe – SELA (2015). *Políticas públicas de apoyo a las MYPYMES en América Latina y el Caribe*. Caracas: Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA).

Stumpo, Giovanni. (2013) *Micreoempresas y pymes en América Latina*. División de desarrollo productivo y empresarial. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Mimeo.

Anexo

Anexo 1

Cuadro A1. Ejemplos de definiciones de tamaño adoptadas por los países (6 países)

		Micro	Pequeña	Mediana
Argentina ¹	Máximo de ventas anuales por sector	US\$ 148 mil - 600 mil	US\$ 1 millón - 3,5 millones	US\$ 6 millones - 28 millones
Brasil ²	SEBRAE (trabajadores)	1 a 19 (industria y construcción)/1 a 9 (comercio y servicios)	20 a 99 (industria y construcción)/10 a 49 (comercio y servicios)	-
	Estatuto Pyme (facturación anual)	US\$ 150 mil	US\$ 1,5 millones	-
Chile ³	Estatuto Pyme (ventas) 10 a 49	US\$ 110 mil 50 a 199	US\$ 1,1 millones	US\$ 4,5 millones
Colombia ⁴	11 a 50 US\$ 1,4 millones	51 a 200 US\$ 8,9 millones		
México ⁵	11 a 30 (comercio)/11 a 50 (industria y serv.) US\$ 8 millones	Hasta 100 (comercio y servicios)/Hasta 250 (industria) US\$ 20 millones		
El Salvador ⁶	11 a 50 US\$ 1 millón	51 a 100 US\$ 7 millones		

Fuente: Elaboración propia en base a Goldstein y Kulfas (2011).

Notas:

1 Los rangos de ventas se establecen por sectores, siendo el más bajo para agro (y comercio) y el tope más alto para industria y minería.

2 No hay una clasificación unificada. Además de las presentadas, existen las del *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* (IBGE) y del *Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social* (BNDES).

3 Según el estatuto PYME se utiliza la clasificación por ventas, con excepción de aquellas normas que indiquen lo contrario.

4 Deben cumplirse ambos criterios en forma conjunta.

5 Se establece un tope máximo combinado = (trabajadores) x 10% + (ventas anuales) x 90%.

6 Deben cumplirse ambos criterios en forma conjunta.

Cuadro A2. Algunos resultados del Programa SCORE de la OIT en Países Andinos

País	Descripción	Algunos resultados
Colombia	<p>Con el apoyo de socios locales, SCORE ha trabajado desde el 2010 con el sector floricultor, conexiones, seguridad y vigilancia privada. Durante la Fase I, se logró un impacto positivo en la mejora de las relaciones laborales y en la productividad de 35 pymes. Posteriormente se aplicó el Módulo 1 de SCORE en 20 empresas proveedoras del sector minero (carbón, gas y sal).</p>	<p>Algunos logros reportados por empresas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 61% de las pymes adoptaron la práctica de reuniones diarias entre operarios y gerentes, con una mejora importante tanto en la confianza como en la comunicación para fomentar la colaboración. › El 54% de las empresas reportaron ahorros en costos de producción. › 43% de las pymes adoptaron políticas de calidad. › El 24% de las organizaciones reportaron una reducción de las quejas debido a las mejoras en el clima laboral. › El 18% de las empresas reportaron una reducción en el uso de material. › Disminución en los desechos producidos del 14%.
Perú	<p>El piloto del programa SCORE en Perú se orientó a empresas del sector agroexportador con el financiamiento del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá y de la OIT. Se implementó el Módulo 1 en 12 empresas y el Módulo 5 en 8 empresas. Directa o indirectamente la aplicación piloto benefició aproximadamente 4.540 trabajadores con las mejoras logradas.</p>	<p>Los resultados a nivel de las 12 empresas en los primeros 3 meses de implementación son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Reducción de costos entre USD 400 y USD 11.000 › Reducción de ausentismo laboral hasta en 20% › Reducción de accidentes hasta en 20% › Incremento de la producción hasta en 43% › Disminución de la rotación de personal (en promedio 45%) › Aprovechamiento de espacios físicos no utilizados en las áreas de mantenimiento (entre 5-30%) <p>Algunos ejemplos del piloto SCORE en el Perú</p> <p>La cooperación en el lugar de trabajo entre los gerentes y trabajadores ha mejorado. Por ejemplo, una idea de mejoramiento empresarial de un trabajador ayudó a innovar el proceso de pelado de patatas en una empresa, lo cual tuvo un impacto directo en la producción de la línea de trabajo, la calidad del producto y la reducción de accidentes e incidentes de trabajo.</p> <p>La implementación de un sistema de sugerencias y las reuniones diarias entre los trabajadores de una línea productiva contribuyeron a incrementar en 40% la producción.</p> <p>La idea de mejoramiento empresarial por parte de las trabajadoras ayudó a mejorar el diseño de la indumentaria de trabajo en la cosecha de espárragos, contribuyendo al confort laboral y el uso de los equipos de protección personal.</p> <p>En las empresas se ha fortalecido los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la capacitación en la identificación de peligros y evaluación de riesgos por parte de los trabajadores, lo cual contribuye a la mejora de la productividad evitando incidentes y accidentes de trabajo.</p> <p>El clima laboral y el trabajo en equipo en las empresas han mejorado. Por ejemplo, la política de "puertas abiertas" se ha vuelto una buena práctica en las áreas donde se implementó SCORE.</p>
Bolivia	<p>En Bolivia la implementación del Programa SCORE ha sido el motor impulsor del diálogo entre los tres principales actores del mundo del trabajo: La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, La Central Obrera Boliviana y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. La mesa tripartita conformada por estos actores se ha encargado desde entonces de planificar y monitorear el programa. Hasta el momento SCORES se ha implementado en 18 empresas.</p>	<p>Resultados reportados por algunas empresas participantes en la primera fase de implementación del Programa en Bolivia:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Reducción de ausentismo laboral hasta un 22% › Reducción de accidentes hasta en 44% › Disminución de la rotación del personal en promedio en 44% › Reducción de defectos hasta en un 33%.

Cuadro A3. América Latina: Características de empleadores y trabajadores por cuenta propia según tamaño de empresa y sexo. 2003, 2008 y 2013 (porcentajes)

	Total Empleadores y Cuenta propia	Cuenta Propia	Empleador de microempresa	Empleador de pequeña empresa	Empleador de mediana y gran empresa
Por sexo					
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	65,5	63,4	78,2	82,8	88,1
Mujeres	34,5	36,6	21,8	17,2	11,9
2008	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	63,3	61,1	75,7	79,3	85,7
Mujeres	36,7	38,9	24,3	20,7	14,3
2013	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	63,1	61,4	74,5	77,0	85,3
Mujeres	36,9	38,6	25,5	23,0	14,7
Por edad					
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Joven	9,2	9,9	4,5	2,6	0,5
Adulto	90,8	90,1	95,5	97,4	99,5
2008	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Joven	8,5	9,4	3,4	1,8	0,4
Adulto	91,5	90,6	96,6	98,2	99,6
2013	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(continúa...)

	Total Empleadores y Cuenta propia	Cuenta Propia	Empleador de microempresa	Empleador de pequeña empresa	Empleador de mediana y gran empresa
Joven	7,8	8,5	3,2	1,5	0,9
Adulto	92,2	91,5	96,8	98,5	99,1
Por nivel educativo					
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin nivel y primario	65,2	68,8	43,8	20,9	20,6
Secundario	22,5	21,5	29,4	29,5	23,7
Superior	12,3	9,7	26,9	49,6	55,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2008	58,6	62,3	38,2	16,1	9,1
Sin nivel y primario	28,2	27,2	34,7	30,0	18,3
Secundario	13,2	10,5	27,1	54,0	72,6
Superior	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013	53,9	57,1	33,8	14,2	6,2
Sin nivel y primario	30,9	30,2	36,1	30,7	27,8
Secundario	15,2	12,7	30,1	55,2	66,0
Superior	Por sector de actividad				
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	28,8	30,5	18,9	11,9	18,0
Primario	19,6	18,8	23,2	36,0	35,3
Secundario	51,6	50,7	57,9	52,1	46,7
Terciario					

(continúa...)

	Total Empleadores y Cuenta propia	Cuenta Propia	Empleador de microempresa	Empleador de pequeña empresa	Empleador de mediana y gran empresa
2008					
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Primario	26,5	28,2	16,6	10,1	11,3
Secundario	20,1	19,2	24,7	33,8	26,3
Terciario	53,4	52,6	58,8	56,1	62,4
2013					
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Primario	25,2	26,8	14,4	8,8	11,4
Secundario	19,6	18,7	24,7	30,5	28,1
Terciario	55,2	54,4	61,0	60,7	60,5

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

Nota: (*) Los datos del año 2003 no son estrictamente comparables con los años posteriores al no contar con información disponible de Colombia y Nicaragua.

Cuadro A4. América Latina: Características del empleo según tamaño de empresa y sexo. 2003, 2008 y 2013 (porcentajes)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Trabajo Doméstico
Estructura del empleo							
2003*	100,0	28,2	31,4	16,7	1,4	15,7	5,6
2008	100,0	27,6	29,6	19,6	2,2	14,5	5,3
2013	100,0	28,0	27,8	18,8	2,7	16,2	5,0
Sexo							
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	60,7	63,4	67,2	67,7	67,1	53,9	6,8
Mujeres	39,3	36,6	32,8	32,3	32,9	46,1	93,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2008	59,5	61,1	65,3	66,0	64,9	53,1	6,2
Hombres	40,5	38,9	34,7	34,0	35,1	46,9	93,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013	58,9	61,4	64,6	63,9	64,8	53,3	6,9
Hombres	41,1	38,6	35,4	36,1	35,2	46,7	93,1
Mujeres	19,5	9,4	30,2	22,7	19,8	12,6	17,8
Edad							
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Joven	21,6	9,9	33,7	24,0	21,0	14,3	24,8
Adulto	78,4	90,1	66,3	76,0	79,0	85,7	75,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2008	19,5	9,4	30,2	22,7	19,8	12,6	17,8

(continúa...)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Trabajo Doméstico
2013	Adulto	80,5	90,6	69,8	77,3	80,2	82,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Joven	17,5	8,5	28,1	20,5	17,4	12,9
	Adulto	82,5	91,5	71,9	79,5	82,6	87,1
Nivel educativo							
2003*	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin nivel y primario	52,2	68,8	56,8	39,6	28,3	20,9
	Secundario	29,7	21,5	30,7	38,9	36,6	34,2
	Superior	18,1	9,7	12,5	21,5	35,2	44,9
2008	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin nivel y primario	44,7	62,3	49,3	30,7	23,6	15,9
	Secundario	35,8	27,2	37,6	44,9	42,2	37,7
	Superior	19,5	10,5	13,1	24,5	34,1	46,4
2013	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin nivel y primario	39,1	57,1	42,9	27,2	19,0	12,7
	Secundario	38,2	30,2	41,8	45,3	43,9	37,2
	Superior	22,7	12,7	15,2	27,5	37,1	50,1
Categoría ocupacional							
2003*	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(continúa...)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Trabajo Doméstico
Cuenta Propia	28,2	100,0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Empleador	4,4	n.a.	12,6	2,3	0,9	0,1	n.a.
Asalariado	60,0	n.a.	64,4	96,8	98,6	99,8	100,0
TFNR	7,1	n.a.	22,3	0,3	0,3	0,1	n.a.
Otros	0,3	n.a.	0,7	0,6	0,1	0,1	n.a.
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cuenta Propia	27,6	100,0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Empleador	4,6	n.a.	14,0	2,2	0,5	0,0	n.a.
Asalariado	62,1	n.a.	67,2	97,3	99,3	99,8	100,0
TFNR	5,6	n.a.	18,7	0,2	0,2	0,1	n.a.
Otros	0,1	n.a.	0,1	0,3	0,0	0,0	n.a.
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cuenta Propia	28,0	100,0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Empleador	4,0	n.a.	12,9	2,1	0,7	0,1	n.a.
Asalariado	63,5	n.a.	71,2	97,4	99,1	99,8	100,0
TFNR	4,4	n.a.	15,8	0,2	0,1	0,1	n.a.
Otros	0,1	n.a.	0,1	0,3	0,1	0,0	n.a.
Sector de actividad							
2003*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(continúa...)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Trabajo Doméstico	
2008	Primario	19,8	30,5	31,1	5,3	8,4	2,6	n.a.
	Secundario	21,2	18,8	20,1	37,0	37,3	15,6	n.a.
	Terciario	59,0	50,7	48,8	57,6	54,3	81,8	100,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Primario	17,5	28,2	27,5	4,8	6,9	3,0	n.a.
	Secundario	22,0	19,2	21,1	35,6	34,6	16,0	n.a.
2013	Terciario	60,4	52,6	51,4	59,6	58,5	81,0	100,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Primario	16,0	26,8	24,2	4,4	7,8	3,8	n.a.
	Secundario	21,2	18,7	21,0	33,2	30,2	16,0	n.a.
	Terciario	62,8	54,4	54,9	62,4	62,0	80,2	100,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Quintil de ingreso								
2003*	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	I	15,7	23,7	19,3	5,6	2,7	3,4	18,8
	II	19,9	22,2	22,7	15,2	13,0	10,3	28,5
	III	20,4	19,9	20,8	20,1	21,3	18,2	25,1
	IV	22,5	19,1	20,5	27,5	29,4	28,3	19,6
2008	V	21,5	15,1	16,7	31,5	33,6	39,8	8,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	I	15,7	23,7	19,0	6,9	5,6	3,0	21,2

(continúa...)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Trabajo Doméstico
II	19,8	22,2	22,3	16,3	14,1	9,8	28,0
III	20,5	20,3	20,9	20,5	20,5	17,8	23,9
IV	22,5	19,0	20,5	26,7	27,4	28,6	19,5
V	21,5	14,8	17,2	29,6	32,4	40,7	7,3
2013	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
I	14,0	22,4	16,1	6,6	4,0	2,7	18,8
II	20,0	22,9	22,9	16,8	11,8	9,3	27,4
III	20,3	19,6	21,4	19,7	21,4	18,0	23,9
IV	23,4	19,2	22,0	27,2	28,9	29,7	20,9
V	22,3	15,9	17,7	29,6	33,9	40,4	9,0
Corización a seguro de salud							
2003*	Total	8,1	24,4	81,1	77,9	83,0	21,5
2008	Total	9,7	27,3	83,6	80,0	87,7	22,3
2013	Total	12,1	31,5	86,3	82,6	90,3	28,4
Cobertura de seguro de salud							
2003*	Total	9,1	25,1	81,2	78,2	83,4	21,8
2008	Total	24,1	35,8	84,8	83,2	90,5	29,1
2013	Total	31,9	43,1	87,8	85,6	93,1	37,0

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

Nota: (*) Los datos del año 2003 no son estrictamente comparables con los años posteriores al no contar con información disponible de Colombia y Nicaragua.
N.A. = No aplica.

Anexo 2

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas Provisionales

104.ª reunión, Ginebra, junio de 2015

11-1



Cuarto punto del orden del día: Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo

Informes de la Comisión sobre las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo: resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia

La presente *Acta Provisional* contiene el texto de la resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión sobre las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se ha publicado en el sitio web de la Conferencia en *Actas Provisionales 11-2* y se somete para su adopción por la Conferencia a reserva de la introducción de correcciones, que los miembros de la Comisión podrán presentar hasta el 31 de junio de 2015 a las 13 horas.

Resolución propuesta relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 104.ª reunión (2015),

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe IV, *Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo*,

1. Adopta las conclusiones siguientes, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la preparación de las futuras propuestas de programa y presupuesto, y que las lleve a la práctica, en la medida de lo posible, cuando aplique el Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017.

Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo

Contribución de las pequeñas y medianas empresas a la creación de empleo decente y productivo

1. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas son vitales para conseguir el trabajo decente y productivo y la prosperidad. En términos generales, representan las dos terceras partes de todo el empleo y generan también la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo. Contribuyen, junto con otras empresas, al crecimiento económico, impulsan la innovación y la diversificación económica y proporcionan medios de subsistencia.
2. La promoción de las pequeñas y medianas empresas (PYME) es un medio para crear más empleo productivo y trabajo decente para todos. Las PYME sostenibles crean puestos de trabajo productivos e ingresos, reducen la pobreza y las desigualdades, y subsanan los déficits de trabajo decente. La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), el Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) siguen proporcionando orientación para las acciones destinadas a la promoción de las PYME.
3. Las PYME se diferencian por tamaño, sector, economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocio, crecimiento y antigüedad de la empresa y por país. La diversidad de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas plantea un desafío para la formulación de políticas. No existen políticas aplicables a todas las PYME.
4. Los Estados Miembros deberían definir las PYME en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales. Esas definiciones suelen basarse en el número de empleados, el volumen de negocio anual o el valor de los activos de la empresa.
5. Se dispone de datos empíricos fiables sobre el número de puestos de trabajo creados por las PYME, en particular en las empresas formales. Los datos sobre la calidad del empleo, la productividad y la sostenibilidad en esas empresas son insuficientes e inadecuados.

Identificación y superación de las limitaciones que afrontan las PYME y sus trabajadores

6. Las limitaciones que afrontan las PYME varían considerablemente y deberían analizarse en sus contextos nacionales específicos y diferenciarse en función de las características de la empresa. Reconociendo que un entorno propicio es vital para que las PYME puedan crecer y reducir los déficits de trabajo decente, los Estados Miembros deberían reunir y actualizar periódicamente información sobre las PYME desglosada en función de las características de la empresa a fin de establecer la base para formular políticas fundamentadas en datos empíricos en esta esfera.

-
7. Cuando se dispone de datos, éstos indican que los déficits de trabajo decente son en general más importantes en las PYME que en las empresas de mayor tamaño. Sin embargo, es preciso disponer de más información sobre la amplitud y el alcance de estos déficits. Se han hecho progresos notables en la definición operativa de la calidad del empleo. Si bien el Consejo de Administración de la OIT aún no ha llegado a un acuerdo sobre los indicadores de trabajo decente de la OIT, éstos proporcionan un marco de referencia útil para la evaluación, que los Estados Miembros podrían utilizar con objeto de generar información específica sobre las PYME. Los trabajadores de esas empresas en algunos contextos quedan total o parcialmente excluidos de la legislación laboral, en particular de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La legislación de apoyo debería asegurar la cobertura y la protección apropiadas a todas las categorías de trabajadores y unidades económicas.
8. La existencia de un entorno propicio es particularmente importante para superar las limitaciones que afrontan las PYME y sus trabajadores y para la creación de empleo decente y productivo. Un entorno propicio es fundamental para la formación de nuevas empresas y su sostenibilidad. La metodología de la OIT destinada a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles (EESE) es una herramienta prometedora que puede utilizarse con objeto de trazar hojas de ruta para las reformas, sobre la base del diálogo social, incluidas medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores y la sostenibilidad de las PYME. Un entorno propicio para las empresas sostenibles permite al mismo tiempo mejorar las perspectivas económicas de las PYME, superar los déficits de trabajo decente para los trabajadores y asegurar que las actividades económicas sean ambientalmente sostenibles.
9. Las medidas concretas para mejorar el entorno propicio deberían ajustarse a las Conclusiones sobre la promoción de las empresas sostenibles, de 2007, sin limitarse a ellas, y deberían incluir las siguientes:
- a) simplificar las reglamentaciones demasiado complejas, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizando al mismo tiempo la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores. Las nuevas normas y reglamentaciones deberían formularse teniendo en cuenta sus posibles efectos en las PYME y el bienestar de sus trabajadores, antes de su introducción;
 - b) aumentar el acceso de las PYME a la financiación con medidas como las garantías de préstamo, las subvenciones a las empresas incipientes, la facilitación de la financiación colectiva o la financiación de grupos, instituciones financieras para sectores específicos, y la mejora de los conocimientos financieros o de la inclusión financiera, como parte de las políticas de formalización de las microempresas y las pequeñas empresas;
 - c) establecer conglomerados, redes, conexiones a plataformas tecnológicas, y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local, para hacer frente a la falta de escala y de alcance de las PYME. Las cooperativas y mutualidades pueden ser vías eficaces para ampliar la escala y alcanzar una mejor posición en los mercados finales y de proveedores, así como para movilizar los ahorros y mejorar la cobertura de la seguridad social. Debería prestarse especial atención al establecimiento de un entorno propicio para las cooperativas, en particular en las zonas rurales;
 - d) abordar los déficits de trabajo decente en las PYME, como las limitaciones para ejercer los derechos fundamentales de los trabajadores y lograr mejores condiciones de trabajo. Es preciso adoptar medidas claras a fin de superar esos déficits;

-
- e) la inversión pública en infraestructuras, educación y formación, así como en tecnología, elementos de los que dependen las PYME. La manera más eficaz de lograr mejoras consiste en integrar políticas específicas de apoyo a las PYME en los planes nacionales de desarrollo y en las políticas genéricas. Esto incluye una atención especial a la modernización de los sistemas de educación y formación técnica y profesional (EFTP), al aprendizaje continuo, así como a programas de aprendizaje de calidad en colaboración con los interlocutores sociales para responder a las necesidades en materia de competencias de las PYME y ofrecer la oportunidad de vincular la formación profesional y la capacitación empresarial. Para los pequeños comerciantes, un acceso simplificado a ámbitos públicos de comercio y la disponibilidad de zonas aptas para negocios respaldan una competencia equitativa;
 - f) apoyar la formalización de las PYME con arreglo a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
10. Las PYME figuran entre las principales proveedoras de empleo, pero tienen niveles mucho menores de productividad. La realización de actividades con mayor valor añadido y el incremento de la productividad total de los factores, con unas buenas relaciones en el lugar de trabajo para mejorar la calidad del producto, así como el uso eficiente de los recursos y la energía, pueden ayudar a superar esta limitación.
11. Los marcos de seguridad y salud en el trabajo (SST) deberían adaptarse para establecer una cultura de salud y seguridad preventiva a fin de hacer frente a la incidencia desproporcionada de accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo en las PYME. Esto no sólo previene las tragedias humanas sino que también es muy eficaz en función de los costos, y mejora la productividad. Para ello es necesario un marco jurídico adecuado y una capacidad de aplicación apropiada, instrumentos de evaluación fácilmente accesibles y orientaciones adaptadas a cada caso, así como una proyección efectiva a las PYME y sus empleados, para colmar las brechas de información.

¿Qué funciona? Políticas eficaces de apoyo a las PYME para crear empleo productivo y trabajo decente

12. Unas políticas bien concebidas sobre las PYME, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, pueden servir para crear más y mejores puestos de trabajo y contribuir a un crecimiento económico sostenible. Deberían estar de conformidad con políticas macroeconómicas sólidas, estrategias encaminadas a mejorar la aplicación y el cumplimiento, políticas sobre la educación y las competencias, y la promoción del diálogo social, la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social.
13. Las políticas y las acciones deberían tener en cuenta las características específicas de las empresas, las características de los destinatarios concretos y las circunstancias nacionales. Las futuras acciones deberían centrarse en el apoyo en forma integrada, ya que ha quedado demostrado que son más eficaces que los programas individuales y deberían incorporar el seguimiento de la calidad del empleo y la sostenibilidad de las empresas. El diálogo social es imprescindible para respaldar las políticas eficaces de apoyo a las PYME.
14. Las políticas de apoyo a las PYME deben ser coherentes y basarse en datos empíricos. Se requiere prestar atención a la evaluación de la eficiencia y la eficacia en función de los costos de las acciones en apoyo de las PYME.

Funciones de los gobiernos y los interlocutores sociales en la promoción de empleo productivo y trabajo decente en las PYME

15. La Comisión reafirma las funciones de los gobiernos y los interlocutores sociales en la promoción de las PYME para contribuir al empleo productivo y al trabajo decente, como se dispone en la Recomendación núm. 189 y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de 2007.
16. La función del Gobierno es:
 - a) crear y mejorar un entorno propicio para promover PYME sostenibles y trabajo decente, como se subraya en los puntos 8 y 9;
 - b) asegurar el cumplimiento de las normas laborales y ambientales y servicios públicos fácilmente accesibles y eficaces, junto a instituciones sólidas;
 - c) formular, financiar, aplicar, vigilar y evaluar las políticas y los programas dirigidos específicamente a las PYME o facilitar su financiación, y fortalecer las políticas genéricas que tengan importancia concreta para superar las limitaciones que afrontan las PYME y sus trabajadores;
 - d) reunir y difundir datos sobre los aspectos cualitativos y cuantitativos del desarrollo y del empleo de las PYME, prestando atención especial a las cuestiones de género al considerar los salarios, las horas de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y personal, la seguridad y salud en el trabajo (SST), la protección social, el diálogo social, la representación sindical y la negociación colectiva;
 - e) actuar como compradores responsables de bienes y servicios de las PYME;
 - f) promover y facilitar el diálogo social y participar en éste;
 - g) esforzarse por asegurar que los trabajadores de las PYME puedan ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo; aplicar las normas laborales mediante sistemas de inspección y administración del trabajo eficaces y efectivos; promover un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME; establecer marcos jurídicos para la gobernanza de programas de aprendizaje de calidad, orientados por el *Entendimiento común del B-20 y el L-20 sobre los elementos clave de unos aprendizajes y pasantías de calidad*, que correspondan a las necesidades de las empresas y los intereses de los aprendices, garanticen una educación y formación técnica y profesional de alta calidad y actualizada e incluyan acuerdos contractuales para los aprendices.
17. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un papel importante al ayudar a las PYME y sus trabajadores a superar las limitaciones. Deberían aumentar la representación de las PYME y sus trabajadores en ambos tipos de organización, mejorar el diálogo social y prestar asistencia a sus miembros en la negociación colectiva. Los interlocutores sociales deberían fortalecer los servicios que sean beneficiosos para sus miembros en las PYME. Esos servicios incluyen herramientas e información sobre los derechos laborales, las leyes y reglamentos, la protección social y la asistencia jurídica, así como la formación, en particular la empresarial, la orientación sobre cómo acceder a servicios públicos y privados de apoyo empresarial, los vínculos con los recursos de investigación y consultoría, el establecimiento de contactos entre empresas y el asesoramiento sobre prácticas responsables en el lugar de trabajo. Pueden también proporcionar servicios mediante instituciones, como las cooperativas y las mutualidades, y

ayudar a la creación de cooperativas de productores y trabajadores. Por último, deberían colaborar con los gobiernos para evaluar y mejorar el entorno propicio.

Labor futura de la OIT en relación con el empleo productivo y el trabajo decente en las PYME

18. La OIT debería ayudar a los Estados Miembros a formular y aplicar políticas de apoyo a las PYME que creen empleo productivo y trabajo decente. La OIT debería prestar debida consideración a las necesidades concretas de las PYME y sus trabajadores en la formulación de sus políticas y orientaciones. La OIT debería integrar sistemáticamente medidas encaminadas a fomentar un entorno propicio para las empresas sostenibles y los derechos en el trabajo, incluida la SST, en las políticas de apoyo a las PYME y promover una inspección del trabajo eficaz, la calidad del trabajo y mecanismos de protección social, en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
19. La OIT debería formular orientaciones en materia de políticas que tuvieran en cuenta la situación específica de las regiones y los sectores.
20. La OIT debería mantener su cartera de acciones actual y consolidar los resultados alcanzados en los planos mundial y nacional, con la participación plena de los interlocutores sociales. Las acciones de la OIT deben ser estratégicas, mensurables y generar análisis y datos rigurosos que orienten a los gobiernos y a los interlocutores sociales en materia de políticas de apoyo a las PYME. La OIT debería prestar atención especial a los aspectos siguientes:
 - a) debería ampliar y mejorar las medidas que combinen el desarrollo empresarial, los derechos en el trabajo y los servicios financieros. Las acciones deberían adaptarse a determinados grupos destinatarios, como empresarias, jóvenes y empresas de alto crecimiento, y mejorar las competencias de gestión y la provisión de servicios financieros;
 - b) el programa EESE debería revisarse con la participación plena de los interlocutores sociales con miras a ampliarlo. Esa ampliación podría incluir:
 - i) la creación de vínculos más fuertes para trabajar con las políticas sobre empleo y calidad del trabajo de la OIT y los Programas Nacionales de Trabajo Decente;
 - ii) la superación del nivel de las evaluaciones para incluir el apoyo a los mandantes y el desarrollo de su capacidad con objeto de determinar, aplicar y vigilar las reformas encaminadas a mejorar el entorno empresarial de las PYME y las condiciones de empleo de los trabajadores, y
 - iii) la ampliación del enfoque EESE para apoyar la formalización de las empresas;
 - c) la OIT debería ampliar su labor relativa a programas probados que tienen por objeto facilitar la transición a la formalización de las PYME informales. La OIT debería recopilar conocimientos más sólidos sobre enfoques que promuevan la formalización de las PYME y el cumplimiento de la legislación laboral y social;
 - d) en relación con el aumento de la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME, la OIT debería elaborar modelos destinados a ampliar sus acciones, como la herramienta PEQR, que puedan integrarse en políticas y programas nacionales basados en el diálogo social y fundados en evaluaciones sólidas del impacto. La OIT debería fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para vigilar, evaluar y contribuir a esas acciones;

-
- e) la labor de la OIT en relación con la cadena de valor y el desarrollo sectorial tiene gran potencial de impacto y debería ampliarse, mejorándose el acceso de las PYME a los mercados, analizando y contribuyendo a mejorar las condiciones de trabajo en determinados sectores, en colaboración con las asociaciones empresariales, los sindicatos y las cooperativas, según proceda. La OIT debería realizar investigaciones sobre las buenas prácticas de compras de bienes y servicios de las grandes empresas en las cadenas de suministro, y aplicar estrategias sobre las PYME que faciliten y apoyen mejor la labor de esas empresas para obtener valor añadido a fin de fundamentar la discusión sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016;
- f) la labor de la OIT sobre las empresas cooperativas debería ampliarse con objeto de elaborar modelos de acción destinados a apoyar a las empresas y los sindicatos en la prestación de servicios financieros y empresariales que puedan ampliarse y reproducirse. La OIT debería proseguir y aumentar su asistencia técnica sobre la reforma normativa y legislativa de las cooperativas, como se indica en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
21. A fin de determinar qué funciona en el desarrollo de las PYME debería asignarse más importancia a la reunión de datos, la formulación de políticas basadas en datos empíricos, la vigilancia, la evaluación y la medición rigurosas del impacto, en particular respecto de la sostenibilidad de las empresas, la mejora de las condiciones de trabajo y del espíritu empresarial de la mujer, de los jóvenes y de grupos vulnerables. La labor de la OIT sobre las estadísticas relativas a las cooperativas debería agilizarse. La OIT también debería seguir ampliando su labor sobre la sostenibilidad ambiental de las PYME y una transición equitativa hacia una economía con bajas emisiones de carbono para esas empresas y sus trabajadores. Además, la OIT debería facilitar estudios basados en datos empíricos sobre el impacto del diálogo social y los sistemas de negociación colectiva en las condiciones de trabajo de las PYME e información y consultas con los trabajadores de estas empresas.
22. La OIT debería seguir reforzando su labor de formación sobre tecnología y de facilitación de transferencia de tecnología, de conformidad con su mandato, en colaboración con otros asociados, y ampliar su labor de EFTP para el desarrollo de las PYME y de sus trabajadores.
23. La OIT debería ampliar su colaboración y sus alianzas en la esfera del desarrollo de las PYME con organizaciones e instituciones internacionales y regionales, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Especialmente, la OIT debería intensificar su cooperación con otras organizaciones, en particular para colmar la importante brecha de conocimientos en relación con la calidad de los empleos en las PYME, así como la productividad y sostenibilidad de esas empresas, sin limitarse a ello.
24. En noviembre de 2015 debería presentarse al Consejo de Administración un plan de acción que incluyera los objetivos, plazos y requisitos en materia de recursos, integrado en el Programa y Presupuesto aprobado y sus resultados.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
Resolución propuesta relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo	1
Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo	2

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección www.ilo.org.



Organización
Internacional
del Trabajo

