



El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas | TEORÍA Y PRÁCTICA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011
Primera edición 2011

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 la Oficina de Publicaciones (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.

OIT
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2011
*El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas.
Teoría y práctica*

ISBN 978-92-2-324645-7 (web pdf)

Trabajo decente / Empleo / Pequeña empresa / Microempresa / Capacitación /
Seguridad social / Relaciones laborales / Chile

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 así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oitchile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oitchile.cl

Editado en Chile.

índice

| | |
|--|----|
| Prólogo | 3 |
| Introducción | 4 |
| Marco Teórico | 5 |
| | |
| Formalización | 10 |
| Capacitación | 13 |
| Seguridad social para trabajadores | 16 |
| Seguridad social para empleadores | 19 |
| Seguridad y salud ocupacional | 21 |
| Fiscalización e inspección del trabajo | 24 |
| Equidad de género | 27 |
| Generación de empleo para jóvenes | 29 |
| Derechos en caso de despido | 31 |
| Tiempo de trabajo | 33 |
| Relaciones laborales | 35 |
| Ingresos | 37 |
| | |
| Recomendaciones | 41 |
| | |
| Anexo 1: Metodología focus group | 44 |
| Anexo 2: Resultados de los focus group | 47 |
| Anexo 3: Resultados de las entrevistas | 50 |
| Anexo 4: Cuestionario | 57 |

prólogo

EL TRABAJO DECENTE RESUME LAS ASPIRACIONES de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. El trabajo decente es una aspiración universal de empleadores y trabajadores, en grandes y pequeñas empresas, tanto en la economía formal como informal.

En el diseño de políticas que pretenden promover el trabajo decente en Chile, es importante tener en cuenta que más de la mitad de la población económicamente activa trabaja en micro y pequeñas empresas; y que en éstas, los retos para mejorar la calidad del empleo no son los mismos que en las empresas de mayor tamaño. La informalidad, la baja productividad y la ausencia de sindicatos son algunos de los factores que obstaculizan el logro del trabajo decente en las empresas de menor tamaño. La deuda previsional, la relativamente alta tasa de accidentabilidad y los bajos ingresos en el sector, son señales claras del camino que queda por delante.

A la vez, Chile representa un ejemplo interesante en la región por el alcance y la calidad de políticas y programas que mejoran –directa o indirectamente– la calidad del empleo en las micro y pequeñas empresas. El énfasis de estas políticas ha estado en la simplificación de los trámites necesarios para que la empresa cumpla con las normas legales, fiscales y laborales. Por otro lado, se están implementando varias iniciativas para capacitar y acompañar a las empresas en el mejoramiento de las condiciones laborales. Existen programas que buscan mejorar conocimientos y habilidades de empresarios y trabajadores en las micro y pequeña empresas. A ellos se les facilitará la labor una vez que se apruebe el proyecto de ley de constitución de sociedades, con el cual, el trámite necesario para crear sociedades y acceder a financiamiento, será más expedito y menos costoso.

El trabajo decente es un concepto multidimensional, que incluye y vincula temas como la seguridad laboral, la capacitación y la previsión social. Para cada dimensión del trabajo decente, esta publicación describe brevemente cuáles han sido las políticas y programas más importantes de los últimos años. Sin pretender evaluar estas políticas, el documento también describe la situación en terreno: hasta qué punto los trabajadores en las micro y pequeñas empresas tienen un trabajo decente con respecto a las distintas dimensiones.

La OIT y SERCOTEC están convencidos de la fuerte relación que existe entre las condiciones de trabajo y la productividad. No es posible mejorar la productividad en las micro y pequeñas empresas sin mejorar las condiciones de trabajo, y viceversa. Por esta razón, creemos que es necesario integrar el tema del trabajo decente en los instrumentos de fomento y en el conjunto de programas destinados a mejorar la competitividad de las micro y pequeñas empresas chilenas. Esperamos que esta publicación contribuya al diseño de políticas e instrumentos que puedan generar un cambio real en la vida de los empleadores y trabajadores en la empresa de menor tamaño.

JOSÉ LUIS URIARTE
GERENTE GENERAL
SERCOTEC

GUILLERMO MIRANDA
DIRECTOR
OFICINA SUBREGIONAL DE LA OIT
PARA EL CONO SUR DE AMÉRICA LATINA

introducción

ESTE INFORME PRESENTA LOS RESULTADOS de un estudio sobre el empleo y el trabajo decente en las micro y pequeñas empresas (MIPES) chilenas. El trabajo fue realizado por la OIT y SERCOTEC con el objetivo de poder diseñar programas y políticas que mejoren el factor empleo en las MIPES. Durante el año 2010 el equipo de estudio entrevistó a 100 empresarios y organizó ocho discusiones grupales sobre el tema desde Arica y Parinacota hasta Magallanes.

La mayoría de los empresarios involucrados en el estudio son clientes o ex clientes de SERCOTEC. El 54% de los entrevistados y el 48% de los participantes en los talleres fueron mujeres. Según el nivel de ventas, el 55% de los entrevistados son dueños de microempresas y el 45% de pequeñas empresas. Los entrevistados representaron el sector del comercio y hotelería (30%), servicios personales y sociales (31%), agricultura y pesca (21%), industria (14%) y construcción y transporte (4%).

En general, estos empresarios no conocían el concepto "Trabajo Decente", pero luego de una breve conversación sobre sus dimensiones y posibilidades, quedó demostrado que ellos otorgan mucha importancia a los temas laborales, y que son conscientes del vínculo entre productividad y condiciones de trabajo. Esto indica que la gran mayoría de los empresarios se esfuerza por generar estabilidad, seguridad y satisfacción para sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, los resultados del estudio son alentadores para impulsar la calidad del empleo en las MIPES chilenas.

El estudio muestra también los avances logrados por el Gobierno en los últimos años para facilitar el trabajo decente en las MIPES chilenas. Los trámites para crear y formalizar las empresas se simplificaron; el sistema de cotizaciones sociales es relativamente sencillo y asequible y la inspección laboral enfatiza cada vez más la prevención y capacitación por sobre la penalización. Sin embargo, se observa cierta falta de coordinación y una rigidez administrativa a veces innecesaria entre las agencias que interactúan con el pequeño empresario.

Un elemento clave es la preocupación de los pequeños empresarios por no tener ingresos suficientemente estables para ofrecer puestos de trabajo con calidad similar a los ofrecidos por las empresas más grandes. Muchas empresas de menor tamaño (EMT) están en un círculo vicioso por no haber cumplido ciertas obligaciones con el sistema financiero y/o de previsión social, lo que les impide acceder a servicios públicos y privados dirigidos a ellas.

Se observa también que los pequeños empresarios no conocen a cabalidad sus obligaciones, ni sus derechos, ni la oferta pública de servicios empresariales y su operatoria. Con frecuencia se pierden en los trámites para acceder a algún servicio público. En general, no manejan la gran cantidad de leyes, regulaciones, instituciones y programas relevantes para ellos, y con todas las gestiones diarias de la empresa no les queda tiempo para consultar y asimilar la información que necesitan.

Parece necesario un esfuerzo coordinado entre los servicios públicos que más contacto tienen con la micro y pequeña empresa –principalmente SERCOTEC y los municipios– para informar, incentivar y guiar a los empresarios en los temas de empleo, trabajo decente y productividad laboral. Sobre la base de los resultados del estudio, se presentan recomendaciones para los diferentes actores en las últimas páginas de esta publicación.

marcoteórico

Trabajo decente en las MIPES

EL TRABAJO DECENTE RESUME las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y de trato para todas las mujeres y hombres.

El concepto de trabajo decente es multidimensional, dado que un trabajo no puede ser calificado como decente si, por ejemplo, los ingresos son buenos pero la situación de seguridad laboral es precaria. En este estudio, el concepto de trabajo decente fue operacionalizado a través de los siguientes componentes:

1. Formalización

Existen diversos grados de formalidad de las empresas, dado que un gran número de las empresas "formales" operan parcialmente en la informalidad, por ejemplo, en los ámbitos laborales y sanitarios. Para que los derechos de empleadores y trabajadores en las MIPES estén asegurados, es clave que las empresas hayan formalizado su constitución legal y los contratos de trabajo.

2. Capacitación

Se hace una distinción entre la capacitación empresarial, destinada a la gerencia de la empresa, y la capacitación laboral, cuyo objetivo es desarrollar en los trabajadores, habilidades y aptitudes que les permitan ejecutar actividades específicas de sus puestos de trabajo. La capacitación contribuye al aumento de la productividad de las empresas y a la empleabilidad de los trabajadores.

3. Seguridad social para trabajadores

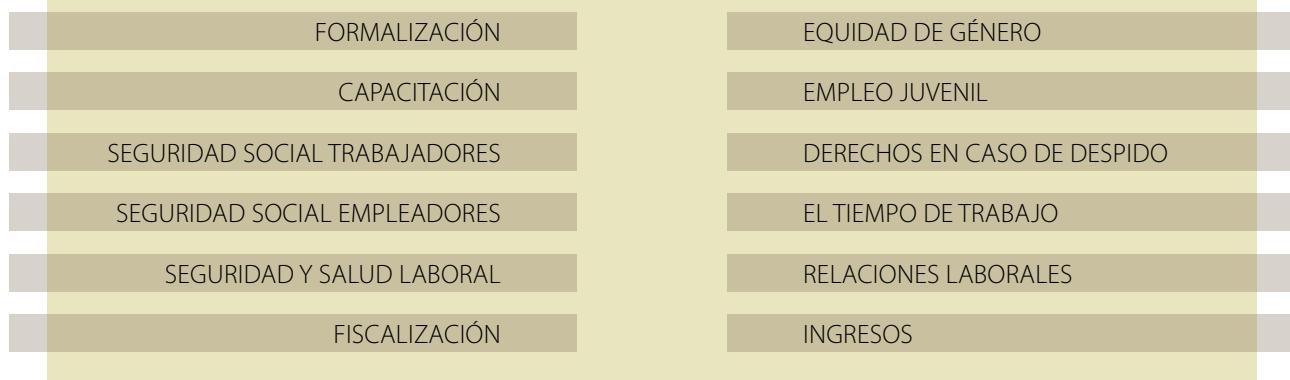
La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. El sector de las MIPES, responsable del 58% de la ocupación privada en Chile, juega un rol importante en la seguridad social a nivel nacional.

4. Seguridad social para empleadores

La extensión de la protección social a empresarios y trabajadores por cuenta propia es un tema relevante en el sector de las micro y pequeñas empresas. Los trabajadores independientes y los dueños de micro-empresas que operan en la informalidad se encuentran entre los grupos más vulnerables en términos de previsión social.



LOS COMPONENTES DEL TRABAJO DECENTE INCLUIDOS EN EL ESTUDIO



5. Seguridad y salud ocupacional

La seguridad ocupacional incluye todas aquellas actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo. La salud ocupacional busca proteger y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la productividad de la empresa.

6. Fiscalización e inspección del trabajo

La inspección del trabajo es clave para asegurar los derechos de trabajadores y empleadores, tanto en su función de asesorar a las empresas como en su rol de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

7. Equidad de género

La promoción de la equidad de género en las micro y pequeñas empresas incluye igual trato para hombres y mujeres en la evaluación, contratación, promoción y renumeración. Un tema de igual importancia son las acciones que facilitan que las responsabilidades profesionales y de familia sean compatibles tanto para hombres como para mujeres.

8. Generación de empleo para jóvenes

El empleo juvenil es un tema importante en Chile, dado que la tasa de desempleo juvenil equivale a tres veces la tasa de desempleo adulto. Las medidas para promover la generación de empleo para jóvenes no solamente forman parte de una política de empleo, sino también de una estrategia para fomentar la renovación y la innovación en las empresas.

9. Los derechos en caso de despido

Los derechos de los trabajadores en caso de despido por necesidad de la empresa implican montos que muchas veces van más allá de las reservas financieras que tienen las micro y pequeñas empresas. Los seguros de desempleo tienen la ventaja de facilitar el pago de estos costos a lo largo del tiempo. El contar con un sistema justo y accesible beneficia la productividad, la flexibilidad laboral y el bienestar de los ciudadanos.

10. El tiempo de trabajo

Para MIPes, especialmente en los sectores de turismo, restaurantes y transporte, es un desafío limitar las horas de trabajo dentro de lo permitido y garantizar que haya períodos adecuados de descanso y recuperación. Esta dimensión tiene directa relación con lo mencionado anteriormente en cuanto a trabajo y familia.

FACTORES QUE FACILITAN O DIFICULTAN EL TRABAJO DECENTE EN LAS MIPEs

**11. Relaciones laborales**

Las relaciones laborales definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores y son la base para lograr progreso hacia el trabajo decente en sus diferentes dimensiones. En las micro y pequeñas empresas, por razones de tamaño e informalidad, las relaciones laborales individuales son más comunes que las colectivas.

12. Ingresos

Datos de la OIT y otros, muestran una brecha de productividad importante, a nivel de América Latina, entre pequeñas y grandes empresas, lo que se traduce en niveles de ingresos mucho más bajos en las MIPEs. En este y otros temas, es necesario tomar en cuenta el alto grado de diversidad entre MIPEs formales e informales, urbanas y rurales y de diferentes sectores de actividad económica.

En la realidad chilena, el desafío de ofrecer trabajo decente es mayor para las micro y pequeñas empresas en comparación con las de mayor tamaño. Los bajos niveles de ganancias implican que muchas micro y pequeñas empresas no invierten en el desarrollo de los recursos humanos ni en la creación de buenas condiciones laborales. El alto nivel de competitividad que enfrentan estas empresas en el día a día, les lleva a tomar atajos en temas de seguridad ocupacional y protección social. El tamaño de la nómina tiene implicaciones directas sobre las posibilidades de ofrecer un buen balance entre trabajo y familia y sobre las posibilidades de los empleados de negociar colectivamente.

Existe una relación muy fuerte entre productividad y trabajo decente, ya que ambos factores se condicionan mutuamente. Los avances en la productividad, solamente se pueden sostener en el tiempo si van acompañados por avances en el desarrollo de los recursos humanos y en las condiciones de trabajo. A la vez, la productividad constituye un factor clave para garantizar el crecimiento económico y favorecer el aumento de la competitividad de las empresas, requisitos básicos para poder mejorar la calidad del empleo. Avances en la productividad son, por lo tanto, un requisito pero también un resultado de avances hacia el trabajo decente.



La fuerte relación entre el trabajo decente y la productividad, a veces lleva a pensar que el trabajo decente es un resultado automático de las políticas que pretenden mejorar la productividad de las micro y pequeñas empresas. Las experiencias muestran que no es tan simple. El gráfico 2 muestra los diferentes factores que facilitan o dificultan el trabajo decente en las micro y pequeñas empresas.

Dado que los factores que influyen en la realización del trabajo decente en las MIPes son múltiples, entre ellos la cultura de cumplimiento y el acceso a la información, es necesario que las políticas y programas de desarrollo del sector MIPE vayan acompañados por políticas y programas que fomenten la calidad del empleo en el sector. Estas políticas deberían tener énfasis en la formalización de las empresas y de las relaciones laborales en su interior, condición sine qua non para el logro del trabajo decente.

El nivel de trabajo decente en las MIPes chilenas es emblemático de un sector que tiene un pie en la modernidad y otro en la informalidad. A veces esta contradicción se observa incluso dentro de las empresas. En comparación con algunos países en la región, Chile tiene legislación, políticas y programas avanzados que fomentan el trabajo decente en sus distintas dimensiones. Un problema grave es que a la mitad de las micro y pequeñas empresas –las informales– esta legislación, estas políticas y estos programas no llegan. Otro problema es que, aunque hay buenas políticas y programas, necesitan mejorar a nivel de información e implementación.

Los avances en la productividad, solamente se pueden sostener en el tiempo si van acompañados por avances en el desarrollo de los recursos humanos y en las condiciones de trabajo.



Las dos estrategias prioritarias para promover el trabajo decente en las micro y pequeñas empresas deben ser 1) Incentivar la formalización, a través de mejoras en los beneficios y bajas en los costos de la formalización, y 2) Asegurar que la legislación, las políticas y los programas que promueven el trabajo decente se conozcan y se implementen a lo largo del país. La Ley de Microempresas Familiares y el programa Multas por Capacitación son ejemplos de muy buenas políticas que merecen todavía mayor esfuerzo en su implementación y coordinación.

El objetivo de promover la formalidad no quiere decir combatir las empresas informales, dado que éstas proveen ingresos a las familias más pobres del país. A pesar de que las empresas informales presentan competencia desleal y ofrecen condiciones de trabajo precarias, debe ser reconocido el papel que juegan en la reducción de la pobreza. Los empresarios y las empresarias en la economía informal, más que nadie, necesitan acompañamiento en los temas de formalización, productividad y trabajo decente.

- 1 : formalización
- 2 : capacitación
- 3 : seguridad social para trabajadores
- 4 : seguridad social para empleadores
- 5 : seguridad y salud ocupacional
- 6 : fiscalización e inspección del trabajo
- 7 : equidad de género
- 8 : generación de empleo para jóvenes
- 9 : derechos en caso de despido
- 10 : tiempo de trabajo
- 11 : relaciones laborales
- 12 : ingresos



El primer paso hacia el trabajo decente en las empresas de menor tamaño, especialmente en las microempresas, es su formalización. Las empresas formales tienden a generar relaciones laborales en las que están establecidos y reglamentados los derechos de los dueños y de los trabajadores. La OIT, en el marco de su programa de promoción de empresas sostenibles, recomienda la simplificación de los trámites y la creación de incentivos para que las empresas se formalicen, como primera fase de una estrategia de cumplimiento de la legislación laboral.

En Chile...

En los últimos años, los trámites para la constitución de la empresa se han simplificado, facilitando así la formalización de las relaciones laborales en las pequeñas empresas. La formalización de las pequeñas empresas se ha vuelto más sencilla con:

La Ley 19.749 de la Microempresa Familiar (2001)

La Ley MEF permite a los microempresarios que trabajan en su casa habitación, que tienen menos de cinco trabajadores que no son familiares, cuyo capital de negocio no excede las 1.000 UF y cuya actividad no es peligrosa, contaminante ni molesta, obtener la patente municipal con un trámite simplificado. Las microempresas familiares están a nombre de una o más personas naturales, son eximidas de las restricciones de la zonificación comercial o industrial y no necesitan permiso de construcción o recepción definitiva del inmueble en el que funciona la empresa.

La Ley 19.857 que permite la creación de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (2003)

Esta ley permite a empresarios establecer una empresa individual en la que su responsabilidad está limitada a los bienes comprendidos en la empresa. La Empresa Individual de Responsabilidad Limitada o EIRL, a diferencia de la Microempresa Familiar, cuenta con personalidad jurídica.

El Estatuto PYME (2010)

El estatuto PYME tiene como objetivo facilitar el desenvolvimiento de las EMT, mediante la adecuación y creación de regulaciones que rijan su iniciación, funcionamiento y término, en atención a su tamaño y grado de desarrollo. El estatuto facilita la creación de empresas a través de permisos provisoria, patentes provisoria y un trámite simplificado para los permisos sanitarios a microempresas.

gráfico 3

EMPRESAS FORMALES
E INFORMALES EN CHILE

Fuente: CASEN, Servicio de Impuestos Internos.

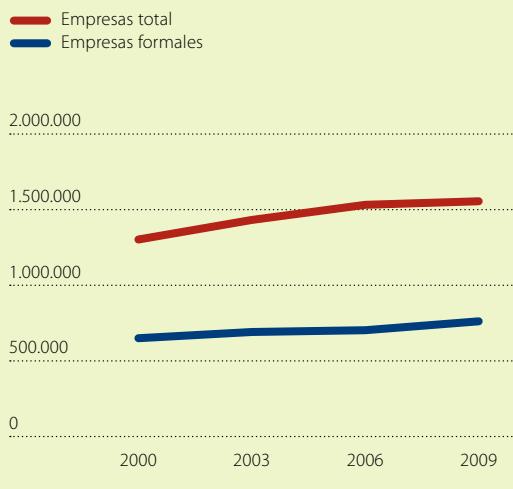
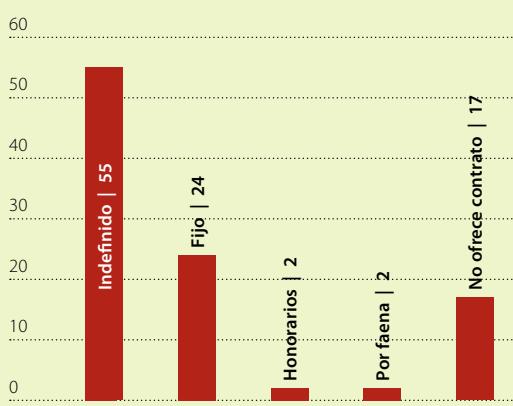


gráfico 4

TIPOS DE CONTRATOS MÁS USADOS
EN LAS MIPES

Porcentaje de las empresas visitadas



En la práctica...

El porcentaje de empresas informales sigue alrededor del 50% del total. El número total de empresas formales e informales según la CASEN 2009 era de 1.543.805 empresas ⁽¹⁾. A finales del año 2008 había 751.825 empresas formales con ventas mayores a cero ⁽²⁾.

El 55% de los empresarios entrevistados emplea a todos o parte de sus trabajadores sin mediar un contrato de trabajo. En la mayoría de estos casos se trató de familiares, de trabajo estacional o a tiempo parcial. De los 872 trabajadores (529 mujeres) trabajando en las empresas visitadas, 260 (130 mujeres), es decir un 30%, no tenían contrato.

Los trabajadores que no son familiares y que trabajan a tiempo completo sí suelen tener contrato. El gráfico 4 muestra que el 55% de las empresas visitadas ofrecen sobre todo contratos indefinidos a sus trabajadores, usando la modalidad del contrato fijo solamente para el período de prueba. El 24% de las empresas usa sobre todo el contrato a plazo fijo.

Las opiniones...

Los empresarios ven claras ventajas en la formalidad de las relaciones con sus colaboradores. Según ellos, el contrato de trabajo sirve para definir "las reglas del juego" y exigir responsabilidad; favorece el compromiso del personal y el aprovechamiento de sus aprendizajes, y permite planificar el desarrollo del capital humano de la empresa.



1. Incluyendo trabajadores por cuenta propia.
2. Servicio de Impuestos Internos.

Sin embargo, hay situaciones en las que surgen incentivos para mantener acuerdos laborales informales. Un buen ejemplo son las garzonas casadas que trabajan ocasionalmente en un restaurante, rubro en que tradicionalmente se paga al día y una porción relevante del ingreso proviene de las propinas. Suman-do factores como salario bajo e irregular, imposicio-nes legales consideradas "insignificantes" y burocracia asociada, empleador y trabajador tienden a evitar el contrato y buscan otro tipo de acuerdo. Si al ejemplo anterior se suma que la trabajadora recibe una pen-sión solidaria por cesantía de su cónyuge, entre otros motivos posibles, se completa un panorama de varia-dos desincentivos para formalizar la relación laboral. Lo anterior ocurre, en general, cuando empleador y trabajador no manejan cabalmente las posibilidades que ofrece la regulación vigente ante cada situación.

La formalidad de una empresa en los ámbitos tributario, sanitario y territorial es, en general, determi-nante para la formalidad del vínculo empresario-trabajar. Los empresarios reconocen que los trámites para formalizar una empresa se han simplificado nota-blemente, excepto en el aspecto sanitario. En general, todavía no conocen la Ley de Microempresas Familia-res lo suficiente como para apreciar sus ventajas.

Los empresarios reconocen que las colabora-ciones informales, sobre todo en las empresas familia-res, son distorsiones que dificultan ver los reales resul-tados económicos de sus negocios.

“El contrato de trabajo sirve para definir “las reglas del juego” y exigir responsabilidad; favorece el compromiso del personal y el aprovechamiento de sus aprendizajes”.



2 | capacitación

La capacitación empresarial y laboral es clave para al aumento de la productividad en las empresas de menor tamaño. Mientras que la capacitación empresarial tiene como objetivo mejorar la capacidad de gestión estratégica, comercial, financiera y operativa del empresario o del equipo directivo, la capacitación laboral busca fortalecer habilidades y aptitudes para un mejor desempeño de los colaboradores en sus puestos de trabajo. A través de mejoras en la accesibilidad, pertinencia, calidad y oportunidad de la formación a empresarios y trabajadores se incentiva la productividad y con ello la competitividad que se necesita para acelerar la creación de más y mejores empleos.

En Chile...

En Chile existe una amplia oferta pública y privada de capacitación tanto para los dueños de empresas como para los trabajadores dependientes. Existen cursos de capacitación específicamente diseñados para micro y pequeñas empresas, complementados por facilidades especiales para que tengan acceso a los programas de formación:

Varias instituciones públicas, entre ellas SERCOTEC, SENCE y FOSIS ofrecen cursos subsidiados de capacitación dirigidos a dueños y dueñas de microempresas. La oferta incluye cursos orientados a desarrollar competencias empresariales y talleres sobre temas específicos como la comercialización o la determinación del precio. Existen programas especiales para mujeres emprendedoras y empresarias.

A través del programa Becas MIPE, el SENCE ofrece cursos de capacitación dirigidos a trabajadores dependientes de micro y pequeñas empresas y a trabajadores independientes de baja calificación laboral. Uno de los objetivos del programa es impulsar una cultura de capacitación continua y posicionar el concepto de competencias laborales en las microempresas.

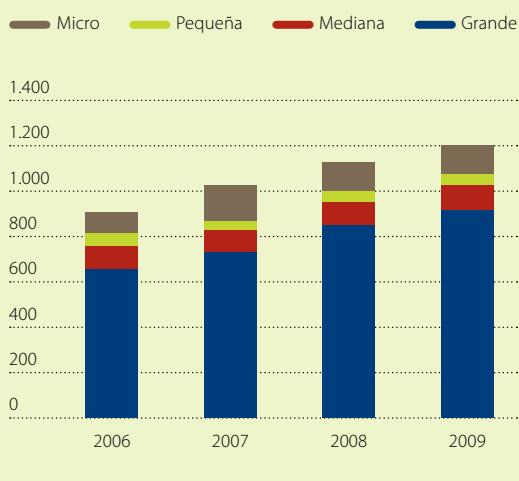
La franquicia tributaria de SENCE permite a las empresas deducir de sus impuestos la inversión que efectúan por concepto de capacitación de sus trabajadores hasta el 1% de la planilla anual de renumeraciones. Las empresas cuya planilla anual de remuneraciones imponibles es menor a 900 UTM (aproximadamente MM\$ 32 a diciembre 2010), pueden descontar más de 1% de la masa salarial como franquicia tributaria de capacitación.

2 | capacitación

gráfico 5

PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA FINANCIADA POR LA FRANQUICIA TRIBUTARIA

Por tamaño de empresa, en miles de personas.
Fuente: SENCE, 2010



En la práctica...

El 39% de los empresarios entrevistados conoce los instrumentos de SENCE y el 31% señaló haber usado alguna vez uno de los instrumentos.

En el año 2009 participaron en capacitaciones subsidiadas por la franquicia SENCE unos 177.000 empleados de micro y pequeñas empresas, es decir, uno de cada 21 ocupados de este sector. En este mismo año el 15% de los participantes en cursos financiados por la franquicia SENCE eran trabajadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas (ver gráfico 5).

Las opiniones...

Casi todos los empresarios entrevistados declaran que la capacitación del personal es muy importante (78%) o importante (17%) para la productividad de su empresa. Ellos coinciden en que la buena capacitación genera compromiso, bienestar e incentiva la superación personal de sus trabajadores; fortalece su capacidad individual y colectiva para innovar; ayuda a aumentar la productividad general de la empresa y se traduce en mejor calidad de sus productos y servicios.

La mayoría de los empresarios (91%) declaran que la capacitación recibida con apoyo público ha sido buena o excelente. Las experiencias positivas que reportan los empresarios en gestión de la capacitación reúnen uno o más de estos factores: iniciativa de empresarios para articular demanda colectiva; relatores competentes; métodos prácticos y participativos; enfoque y certificación de competencias laborales; comodidad en horarios e instalaciones y simplicidad en los aspectos administrativos.

2 | capacitación

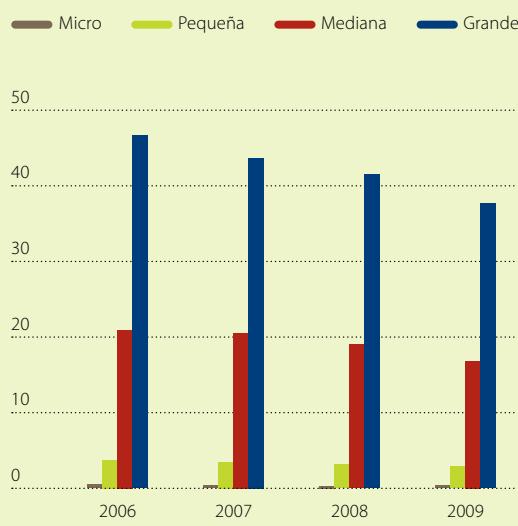
Las situaciones negativas detectadas tienen en relación con baja calidad de relatores; poca pertinencia de contenidos; operadores irresponsables y horarios incómodos. Muchos mencionaron la burocracia asociada al instrumento Franquicia Tributaria del SENCE, con casos en que los empresarios dicen no usarla para ahorrarse un "dolor de cabeza" porque les quita tiempo, pasan malos ratos y sienten que pierden productividad en vez de ganarla. También es mencionada la OMIL como un agente con dificultades para incidir en que la oferta capacitación sea pertinente a la demanda de las empresas locales y con la calidad requerida. Predomina entonces un enfoque de oferta que constituye un obstáculo al desarrollo de la economía y el empleo local.

Dos temas transversales en que los empresarios reportan falta de conocimientos y herramientas, tanto de ellos como de sus trabajadores, son calidad del empleo y derechos y deberes laborales.

“La buena capacitación es aquella en que el diseño se hace después de evaluar la demanda de la empresa; el horario y la distancia no interfieren con actividades críticas de la empresa ni con la vida familiar del trabajador, y la metodología de enseñanza-aprendizaje es estimulante y participativa”.

gráfico 6

PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE USA LA FRANQUICIA TRIBUTARIA POR TAMAÑO



Instrumentos internacionales propuestos por la OIT y las Naciones Unidas, y ratificados por sus países miembros, afirman que cada persona tiene derecho a la protección social. La Recomendación sobre la Seguridad de los Medios de Vida de la OIT (Recomendación N° 67) define que el seguro social debe ofrecer protección a los asalariados y a los trabajadores independientes, junto con sus dependientes, en todos aquellos casos en los que se ven impedidos de ganar su subsistencia. Estos casos incluyen enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, y desempleo.

Las micro y pequeñas empresas, a través de sus cotizaciones previsionales, constituyen una fuente importante de financiamiento del sistema de protección social. A la vez, debido a la informalidad y las bajas ganancias en las micro y pequeñas empresas, muchos de los trabajadores en el sector no tienen acceso o solamente tienen acceso parcial a la cobertura de los distintos esquemas de protección social.

En Chile...

Los costos sociales de cargo del empleador por conceptos de salud (7% del sueldo bruto), pensión (10% del sueldo bruto), seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (0,95%), seguro de cesantía (2,4%) y seguro de invalidez y sobrevivencia⁽³⁾ (1,87%) no son altos en comparación con otros países del OCDE. Las contribuciones patronales a la seguridad social son de 30% en Argentina⁽⁴⁾ y de 25% en Brasil⁽⁵⁾.

El pago de las cotizaciones se ha facilitado con la posibilidad de pagar en línea a través del sitio web Previred o a través de las cajas de compensación. En un solo sitio web el empleador hace las declaraciones y el pago de cotizaciones al Instituto de Previsión Social y a las administradoras de fondos de pensiones.

El Fondo de Educación Previsional fue constituido en el año 2008 para que los empresarios y trabajadores entiendan la importancia de la previsión social y conozcan sus obligaciones y derechos. Varias asociaciones gremiales, con financiamiento del fondo, proveen capacitación y asistencia a los micro y pequeños empresarios, sus trabajadores y aquellos que cotizan por cuenta propia.

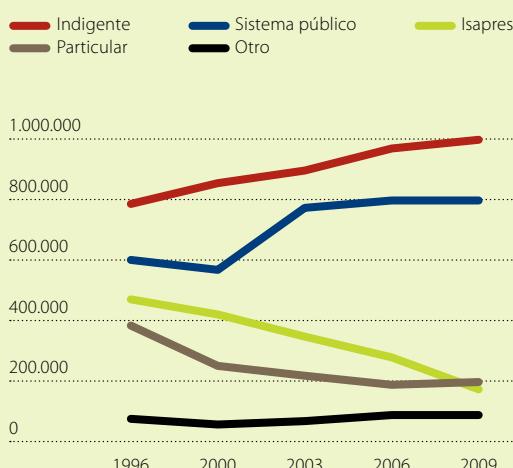


3. Sólo a partir de junio 2011 para las empresas con menos de 100 trabajadores.
4. Centro de Estudios EDESA, 2009.
5. Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos, 2008.

gráfico 7

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LOS SISTEMAS DE SALUD

Fuente: CASEN, 2000, 2003, 2006, 2009.



“El hecho que tenemos todos las cotizaciones al día es también un incentivo al compromiso y la disponibilidad de los trabajadores.”

En la práctica...

En el año 2010 la deuda previsional impaga a nivel nacional es de \$ 620 mil millones. El 97% de los empleadores con deuda previsional son micro y pequeñas empresas.

Los datos de la encuesta CASEN muestran que en 2009 el 45% de los ocupados en la microempresa accedía al sistema de salud público mediante el co-pago de la atención médica. El 36% de ellos recibía atención médica gratuita por su situación de indigenicia y el 9% cotizaba en alguna Isapre.

Las opiniones...

El 95% de los empresarios aprecian las ventajas de tener a su personal incorporado a los sistemas de previsión y protección social: garantizar seriedad en la relación laboral; trabajar con tranquilidad y prevenir conflictos; tener respaldo legal y económico ante accidentes y enfermedades, e incentivar el compromiso y la disponibilidad de los trabajadores. Esto último, sobre todo en empresas de menor tamaño, es un factor crítico para mantener la productividad.



En varios casos los empresarios señalan que sus trabajadores se resisten a integrarse al sistema de previsión social. Por ejemplo mujeres que, de estar contratadas, supuestamente perderían las pensiones solidarias por crianza de hijos y/o cesantía del jefe de familia. En ambientes rurales, con frecuencia los trabajadores no quieren aceptar contratos por el total de su sueldo, por la inminente pérdida de beneficios sociales. Situaciones como las mencionadas ayudan a generar relaciones laborales ambiguas en que, en la práctica, los trabajadores quedan desprotegidos y los empleadores operando al margen de la ley, lo que hace vulnerable a la empresa y pone en riesgo su competitividad.

Entre los caminos de solución los empresarios destacan la importancia de la capacitación en sistemas previsionales y derechos laborales. Apuntan a que la capacitación llegue a empresas formales e informales; a que dé más realce a los deberes de los trabajadores y a que las instituciones fiscalicen con un enfoque más educativo. También señalan que los intereses y multas sobre cotizaciones atrasadas son difíciles de pagar por lo inestable de sus ingresos.

Surgen propuestas como incorporar educación previsional en escuelas rurales y liceos; que las AFPs eduquen de manera especial a trabajadores con poca escolaridad, y que empresarios y trabajadores se capaciten juntos en derechos laborales y sistemas de previsión social.

“A veces los trabajadores no quieren aceptar contratos por el total de su sueldo, por miedo de perder algún beneficio social”.



La extensión de la protección social a empleadores y trabajadores por cuenta propia es un tema relevante en las agendas de reforma de los sistemas de seguridad social en la región. La OIT considera de alta prioridad el desarrollo de políticas e iniciativas que provean acceso a la seguridad social a los trabajadores independientes, incluso a los que operan en la informalidad.

En Chile...

Como parte de la reforma previsional se facilitó el acceso de los dueños de pequeñas empresas y trabajadores independientes a la previsión social:

Actualmente, los trabajadores independientes y dueños de empresas tienen la posibilidad de afiliación voluntaria al sistema de pensiones y al sistema de salud. A partir del año 2012 y gradualmente la afiliación de los trabajadores independientes será obligatoria.

Los dueños de las empresas y los trabajadores independientes pueden realizar ahorros previsionales voluntarios, incrementando así el saldo acumulado en su cuenta de capitalización. Estas formas de ahorro tienen importantes beneficios tributarios y la posibilidad de una bonificación del Estado.

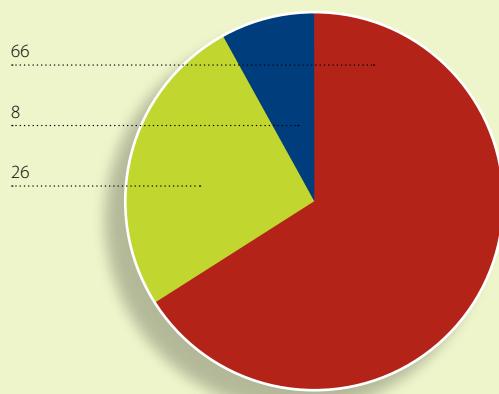
Los dueños de empresas y trabajadores independientes tienen acceso al Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales con una tasa de cotización similar a la que aplica a la afiliación de los trabajadores de su empresa.



gráfico 8

CONOCIMIENTO DE LOS EMPRESARIOS DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

- Nombra 1 o 2 instituciones
- Nombra 3 o más instituciones
- No nombra ninguna institución



“No veo muy bien la ventaja de afiliarse como empresario al Seguro contra Accidentes de Trabajo, seguramente los beneficios no son los mismos que para los trabajadores.”



En la práctica...

En la microempresa formal e informal, el 58% de los empresarios no es cotizante⁽⁶⁾. Dado que la edad promedio de los directivos en la microempresa formal y en la pequeña empresa es de 52 años, el no haber participado en planes de pensión va a tener repercusiones fuertes en un futuro próximo⁽⁷⁾. Los problemas de salud de los empresarios y su familia afectan gravemente a las micro empresas por falta de seguro médico.

Las opiniones...

Sólo un 26% de los empresarios entrevistados sabe nombrar al menos tres instituciones relevantes en el ámbito de la previsión social. El 8% no sabe nombrar ninguna institución operando en este ámbito.

La mayoría de los entrevistados no saben de la posibilidad de afiliarse al Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y algunos creen que los beneficios del seguro para los empresarios no son los mismos que los beneficios de los trabajadores.



6. Encuesta de Microemprendimiento 2009. Centro de Microdatos, U. de Chile, Observatorio de Empresas, Ministerio de Economía.

7. Encuesta Longitudinal de empresas, ELE 2009.

Según estimaciones de la OIT a nivel mundial unos 6.000 trabajadores mueren cada día a causa de enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo. Para mejorar la seguridad y salud laboral, la OIT recomienda a los gobiernos a) extender la cobertura de los requerimientos legales; b) reforzar las capacidades de la inspección y focalizar estas capacidades hacia la provisión de asistencia técnica en el área de seguridad y salud laboral; c) el uso de incentivos financieros, y d) la inclusión del tema en el sistema educacional para crear una cultura preventiva de seguridad y salud.

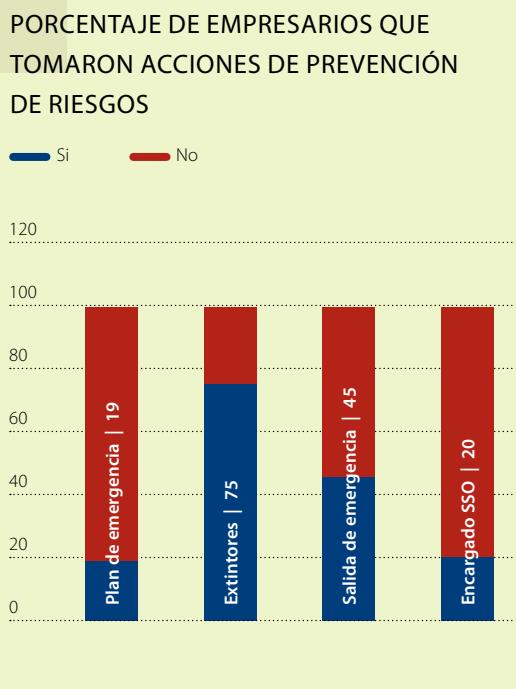
En Chile...

Las empresas chilenas con más de 25 trabajadores deben tener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), integrado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. El Comité Paritario es un organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Todas las empresas, independientemente de su giro o tamaño, deben tener un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Las mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) ayudan a las pequeñas empresas en el tema de seguridad laboral, no sólo otorgando beneficios en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales, sino también entregando asesorías, evaluaciones y capacitaciones en gestión de riesgos a sus afiliados, sin que las empresas paguen por estos servicios. Los empleadores, como parte de sus cotizaciones previsionales, pagan el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Programa de Acreditación de Mejoramiento y Fomento de la Gestión en Prevención de Riesgos Laborales denominado "MIPYME Activa" está orientado a las MIPYMEs que cotizan para el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. El proyecto asesora a las empresas en temas relacionados con la prevención de riesgos, condiciones medioambientales y salud ocupacional, de acuerdo a los estándares vigentes, proveyendo las herramientas necesarias para que las empresas logren acreditaciones y certificaciones en sus procesos.

gráfico 9



En la práctica...

Según ENCLA 2008⁽⁸⁾, el 60% de las microempresas y el 73% de las pequeñas empresas tienen Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

La tasa de accidentabilidad es inversamente proporcional al tamaño de la empresa. Las empresas con menos de 25 trabajadores exhiben tasas de 8,3% contra 5,1% del segmento de las empresas consideradas como grandes⁽⁹⁾.

El 20% de las empresas visitadas tiene un encargado de seguridad laboral, y generalmente se trata de un cargo implícito y lo ejerce el mismo dueño.

El 19% de los empresarios entrevistados tiene plan de evacuación, el 75% de las empresas visitadas cuenta con extintores y el 45% de éstas tiene al menos una salida de emergencia.

Sólo el 64% de los empresarios entrevistados recuerda y nombra a alguna de las instituciones de seguridad laboral.

El 16% de los empresarios dice haberse beneficiado de alguna asesoría del Instituto de Seguridad Laboral o de una mutual.

De los empresarios que pagan las cotizaciones previsionales, el 9% no está consciente de que éstas incluyen el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.



8. Sexta Encuesta Laboral, 2008
9. Ibid.

Las opiniones....

La mayoría de los empresarios (91%) declara que la seguridad y salud laboral es "muy importante" para la productividad de la empresa. Ellos coinciden en que el cuidado de la seguridad y salud favorece el bienestar y fidelidad de los trabajadores y permite disminuir el ausentismo. Señalan que ambos factores son determinantes en la productividad y costos de la micro y pequeña empresa, en proporción mucho mayor que en las más grandes. También mencionan que el cuidado de la seguridad y salud es importante para la calidad y para la imagen de la empresa, pudiendo ser determinante en su acceso a ciertos mercados, por ejemplo, para ser proveedor de una industria con certificación de seguridad y salud ocupacional.

"En algunos restaurantes las cocineras se alimentan desordenadamente durante toda la jornada, sin las pausas adecuadas; trabajan muchas horas de pie; realizan mucho trabajo manual y se mueven en superficies resbaladizas. Estos factores permanentes interactúan generando sobrepeso, problemas circulatorios en las piernas, inflamación de los tendones, atrofia muscular y riesgo de caídas."

"Pequeños cambios en las condiciones de trabajo pueden tener efectos significativos en el bienestar y productividad de mis trabajadores".

Mencionan desafíos pendientes como capacitarse, ellos y su personal, en primeros auxilios, e implementar planes preventivos en rubros donde los puestos de trabajo conllevan mayor riesgo de enfermedades laborales y/o accidentes. Algunos empresarios cuentan que intentaron implementar medidas preventivas, o compraron equipos para facilitar el trabajo y reducir el desgaste de sus trabajadores, pero se encontraron con resistencia a adoptar nuevas maneras de hacer las cosas. A esta dificultad se suma que, por lo general, en las empresas de menor tamaño "no queda tiempo ni hay plata para estas cosas". También señalan que cuando les falta un trabajador tienen serias dificultades para reemplazarlo, quedando en cierta forma "atrapados" en lo operativo, lo que les dificulta enfocarse en ser gerentes de sus empresas.

Los empresarios reclaman más apoyo para capacitarse y mejorar las condiciones de seguridad y salud para ellos y sus trabajadores. Existe la percepción de que no son relevantes para las instituciones de seguridad en comparación con las empresas grandes, y en varios casos acusan que sus solicitudes de visita y/o asesoría simplemente no fueron respondidas. También acusan que el valor de la cotización para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es proporcionalmente muy caro para ellos, porque al tener pocos empleados su tasa de siniestralidad se incrementa mucho, por ejemplo, con uno o dos accidentes.

Sin embargo, hay experiencias favorables en que los empresarios han sido atendidos colectivamente por las instituciones de seguridad, para ser capacitados en primeros auxilios y prevención de riesgos. Un empresario buscó asesoría en los bomberos de su localidad y señala que estos fueron buenos asesores en prevención de riesgos.

Según el convenio de la inspección de trabajo de la OIT (Convenio 81) este sistema debe de estar encargado de a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; b) facilitar información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, y c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

En Chile...

Con el nuevo enfoque de la fiscalización laboral de las empresas de menor tamaño, denominado "Gestión del Cumplimiento", la Dirección del Trabajo intenta elevar los estándares de cumplimiento de la legislación laboral. El énfasis está puesto en la prevención y la capacitación para que los pequeños empresarios conozcan y apliquen las normas laborales.

Todas las instituciones que fiscalizan empresas de menor tamaño (EMT) deben poner a disposición del público un documento detallado que informe los criterios utilizados por los fiscalizadores para determinar la infracción y el monto de la multa.

Las empresas tienen un plazo de advertencia de 5 días para corregir las infracciones laborales, durante el cual no se cursa la multa pertinente.

Las empresas de menor tamaño se benefician de una reducción de al menos 80%, cuando acreditan la corrección de la infracción dentro de los 15 días de detectada ésta por primera vez (50% para medianas y grandes empresas).

Las micro y pequeñas empresas pueden optar por sustituir la multa por una capacitación si la infracción es detectada por primera vez.

El rango de las multas para las micro y pequeñas empresas, de 1 a 10 UTM, es menor que el de las medianas y grandes empresas, que pueden recibir multas de hasta 40 y 60 UTM respectivamente.



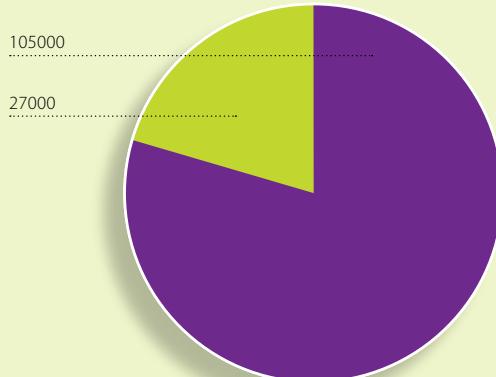
En la práctica....

De un total de 131.788 fiscalizaciones realizadas en el año 2006, el 79% comprende a micro y pequeñas empresas. El 32% (42.551) de las fiscalizaciones realizadas en el mismo año generó una multa. De éstas, 31.975 corresponden a micro y pequeñas empresas ⁽¹⁰⁾. Las normas más vulneradas por las empresas de menor tamaño son las que dicen relación con protección a los trabajadores, registro de asistencia, remuneraciones, contrato de trabajo, seguridad social, descanso y jornada de trabajo ⁽¹¹⁾.

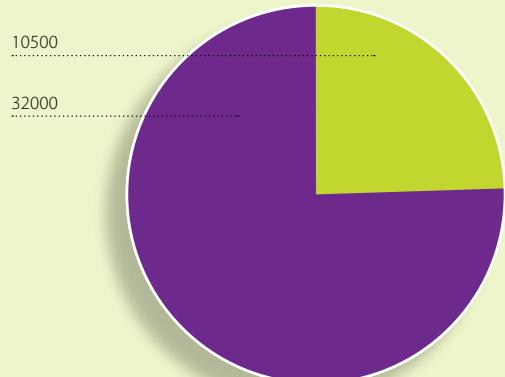
gráfico 10

FISCALIZACIONES Y MULTAS POR TAMAÑO DE EMPRESA 2006

— Fiscalizaciones medianas y grandes empresas
— Fiscalizaciones MIPEs



— Multas medianas y grandes empresas
— Multas MIPEs



10. Dirección Nacional del Trabajo, 2008.

11. Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios, 2005.

Las opiniones ...

Entre los empresarios hay una percepción bastante difundida de que el punto de partida de los fiscalizadores es "usted trata deliberadamente de eludir la ley". Reclaman que a las entidades de inspección y fiscalización les falta ejercer un rol más formativo y tener una actitud más amigable o menos inquisidora.

En algunos casos las normas laborales se contraponen, en cierta medida, a esquemas de trabajo que funcionan satisfactoriamente para empleadores y trabajadores en cuanto a horarios, jornadas y formalidad. Un ejemplo son algunos restaurantes de carretera, en que parte importante del personal es de jornada parcial y tiene un vínculo de varios años, o provisorio con rotación relativamente alta, compuesto principalmente de mujeres que viven en las cercanías, es decir rurales. Una empresaria contó que fue fiscalizada y obligada a ceñirse a la normativa vigente, pero que antes del año volvió su esquema original, que era más cómodo y satisfactorio para ella y sus trabajadoras.

Emerge la propuesta de diseñar un programa especial para educar a micro y pequeños empresarios en temas laborales y contractuales.

"Si les pagamos a los inspectores del trabajo el sueldo con nuestros impuestos, que por favor nos asesoren y capaciten en vez de castigarnos".



La discriminación laboral se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La OIT promueve la igualdad y la no-discriminación tanto como una cuestión de derechos y de justicia social, así como de eficacia y buen criterio económico. Las disparidades en cuanto a la remuneración de uno y otro género figuran entre los rasgos más persistentes de la discriminación laboral.

Según la Recomendación 189 de la OIT sobre "La creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas" los gobiernos deberían intensificar el apoyo al empresariado femenino, por medio de medidas especialmente concebidas para mujeres que son empresarias o aspiran a serlo. La estrategia recomendada para desarrollar el emprendimiento femenino debería incluir 1) La creación de un entorno propicio para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, 2) El fortalecimiento de capacidades institucionales para apoyar la iniciativa empresarial de la mujer, y 3) El desarrollo de instrumentos y servicios de apoyo para mujeres empresarias.

En Chile...

Existen en Chile varios programas de apoyo a la mujer emprendedora, implementados, entre otros, por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), la Fundación PRODEMU y SERCOTEC. Algunos de estos programas están destinados a mujeres jefas de hogar o mujeres en situación de pobreza para que mejoren sus escasos ingresos a través de un micro emprendimiento. Otros están orientados a mejorar las competencias empresariales de mujeres empresarias, con el objetivo de llenar la brecha que existe entre los ingresos de hombres y mujeres en el sector de la micro y pequeña empresa.

Según la Ley 20.348 de 2009, los trabajadores y las trabajadoras en las pequeñas empresas deben recibir igual remuneración para un mismo trabajo. Los empleadores deben cumplir el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

En la práctica...

En el año 2009 el porcentaje de micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres era de 37,4 y 19,6% respectivamente ⁽¹²⁾. Las microempresas lideradas por mujeres se concentran en los rubros que corresponden a extensiones del trabajo doméstico y gran parte de ellas opera en la vivienda. Las empresarias se sustentan más frecuentemente en la mano de obra familiar no remunerada en vez de contratación de asalariados. Poseen activos fijos de bajo valor y tienen niveles tecnológicos y de rentabilidad inferiores a los de los hombres.

El 97% de las empresas que emplean a hombres y mujeres declaran que pagan el mismo sueldo a ambos sexos para un mismo trabajo. Sin embargo, según la Sexta Encuesta Laboral (2008), a nivel país el 44,4% de las mujeres ganan menos de 2 sueldos mínimos, y para los hombres este porcentaje es de 34,7%.

El 5% de los empresarios entrevistados observa algún tipo de discriminación dentro de la empresa, ésta puede ser entre grupos étnicos, o en otros casos entre hombres y mujeres. En el 11% de las empresas visitadas trabaja una persona o más con alguna discapacidad, mientras que en el 24% de éstas trabaja una persona o más de origen o ascendencia indígena.

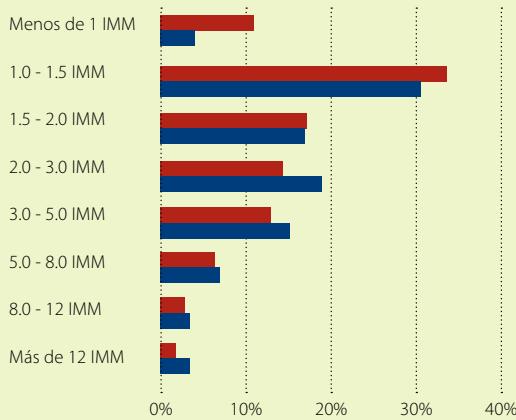
gráfico 11

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES POR TRAMOS DE REMUNERACIONES, SEGÚN SEXO

Fuente: ENCLA 2008.

Mujeres

Hombres



Las opiniones...

La gran mayoría de empresarios y empresarias piensa que hombres y mujeres merecen el mismo sueldo a cambio de un mismo trabajo, pero no conocen la Ley sobre la Igualdad de Remuneración.

Varios empresarios reportan que, sobre todo las mujeres trabajadoras, prefieren no formalizar la relación laboral con la empresa por temor de perder las pensiones solidarias por crianza de hijos y/o cesantía del jefe de familia. Este dato apunta a una necesidad de capacitar a las mujeres trabajadoras para que conozcan los beneficios de formalizar la relación laboral, como son por ejemplo el pre/postnatal y las asignaciones familiares.



12. Encuesta Longitudinal de Empresarial, Ministerio de Economía, 2009.

El mundo enfrenta una creciente crisis de empleo juvenil. Los datos más recientes de la OIT señalan que de las 191 millones de personas sin empleo en 2004, cerca de la mitad, es decir, 86 millones, tenían entre 15 y 24 años. En los últimos 12 años la tasa de desempleo juvenil en Chile triplica la tasa de desempleo adulto. Abordar el trabajo de los jóvenes exige la aplicación de un enfoque integrado en el que se combinen políticas macroeconómicas de apoyo y medidas específicas en relación con la demanda y la oferta de trabajo, así como con la cantidad y calidad del empleo.

En Chile...

Existen varios subsidios para promover la contratación de jóvenes:

El subsidio al empleo joven entrega un beneficio a los trabajadores dependientes entre 18 y 25 años y a sus empleadores, mejorando así el sueldo de los trabajadores y apoyando a las empresas que los contratan.

La bonificación a la contratación bajo la modalidad de Jóvenes Chile Solidario subsidia la contratación de jóvenes entre 18 y 29 años, aportando un 50% de un salario mínimo por un lapso entre 1 y 8 meses. Además, financia la capacitación laboral hasta \$370.000 por beneficiario.

El programa “Aprendices” del SENCE está destinado a jóvenes de entre 18 y 25 años para que mejoren su empleabilidad a través de la capacitación. Las empresas que opten por este sistema podrán obtener hasta el 50% de un sueldo mínimo por un período de máximo 12 meses. Además, financia la capacitación laboral hasta un monto de 10 UTM.

En la práctica...

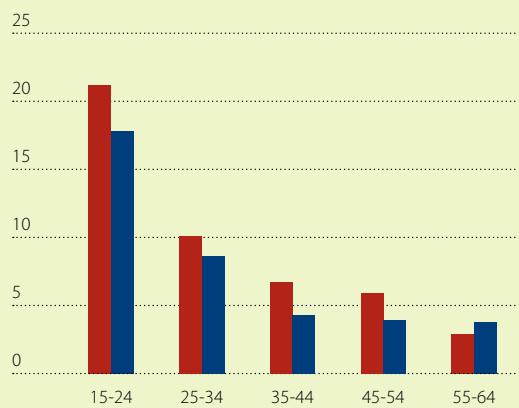
Hasta enero de 2010, el subsidio al empleo joven había beneficiado a más de 54.000 jóvenes y más de 2.200 empresas, mientras que el programa “Aprendices” benefició a 4.240 jóvenes a nivel nacional en el año 2010. El programa Jóvenes Chile Solidario tenía 900 beneficiarios en el año 2009.

gráfico 12

TASAS DE DESOCUPACIÓN POR GRUPOS
DE EDAD Y SEXO
OCTUBRE-DICIEMBRE 2008

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo.

■ Mujeres ■ Hombres



“Muchas veces a los jóvenes hay que enseñarles de cero, porque han sido mal preparados en sus liceos o bien su perfil no es pertinente a la necesidad de la empresa.”

Las opiniones...

Los empresarios en general valoran los instrumentos que incentivan la contratación de jóvenes, porque les permite incorporar mano de obra a bajo costo, menos “complicada” y con ganas de aprender y ganarse un cupo en el mercado laboral.

Sin embargo, ese no siempre es el caso. Los empresarios señalan que también llegan jóvenes desmotivados, y que a muchos hay que “enseñarles de cero”, porque han sido mal preparados en sus liceos o bien su perfil no es pertinente a la necesidad de la empresa. En esto último cobra relevancia la gestión que puedan hacer las OMIL para vincular la oferta local de empleo juvenil y la demanda de mano de obra subsidiada en las micro y pequeñas empresas.

En rubros estacionales, como los complejos turísticos y recreativos, la mano de obra suele constituirse para la temporada por jóvenes estudiantes. Los empresarios señalan que no es fácil este sistema de trabajo, ya que en la temporada siguiente no regresan los mismos jóvenes y tienen que enseñarle otra vez a los nuevos.

Surge la propuesta de generar incentivos para contratar “principiantes”, es decir jóvenes recién egresados de estudios técnicos o superiores.



El Convenio 158 de la OIT sobre el término de la relación laboral estipula que todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho a 1) una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicio y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; 2) prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones, o 3) una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

En Chile...

Los trabajadores despedidos tienen derecho a un mes de sueldo por año de trabajo y a un seguro de cesantía.

Según el artículo 163 del código del trabajo, los trabajadores que sean despedidos por necesidad de la empresa y que tengan contrato indefinido tendrán derecho a recibir las indemnizaciones según años de servicio, correspondiéndoles el pago de un mes de sueldo por año trabajado, con un máximo de 11 años.

A su vez, los trabajadores despedidos por necesidad de la empresa reciben durante 5 meses un seguro de cesantía, con la condición de que las cotizaciones se hayan pagado durante los últimos 12 meses.

En la práctica...

En el año 2008, el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad estimó que sólo el 6% de los trabajadores asalariados accede al beneficio legal vigente en caso de despido.

Ninguno de los empresarios entrevistados hace previsiones para poder pagar las indemnizaciones en caso de necesidad de despedido.

gráfico 13

EL SEGURO DE CESANTÍA: FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACIÓN Y BENEFICIOS



Las opiniones...

Los micro y pequeños empresarios evitan pagar indemnizaciones porque, según cuentan, los montos son desproporcionados en relación a los ingresos de sus empresas y simplemente exceden su capacidad. A veces llegan a un acuerdo con los trabajadores para que éstos renuncien. Otras veces incluso prefieren mantener la nómina para evitar gastos en el corto plazo, sin advertir que un despido negociado sería menos costoso en el mediano y largo plazo.

A veces los empresarios toman malas decisiones de contratación de personal y después se enfrentan, literalmente, a la decisión de "pagar el precio". Los procesos de evaluación y selección improvisados son frecuentes en la micro y pequeña empresa, no ayudan a elegir a colaboradores idóneos que aporten productividad, y pueden ser el primer paso para situaciones conflictivas, con altos costos para el empresario y malestar para el trabajador.

10 | tiempo de trabajo

El tema de las horas de trabajo es un asunto importante en las micro y pequeñas empresas a nivel mundial. Un desafío importante en este campo es limitar las horas de trabajo excesivas y garantizar que haya períodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

En Chile...

La jornada de trabajo y los feriados en la pequeña empresa son iguales que en la gran empresa.

Según el Código del Trabajo, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no debe exceder las 45 horas semanales. En ningún caso la jornada ordinaria podrá tener más de 10 horas por día. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Con un máximo de 2 horas diarias, las horas extraordinarias se pagarán con el recargo del 50% sobre el sueldo.

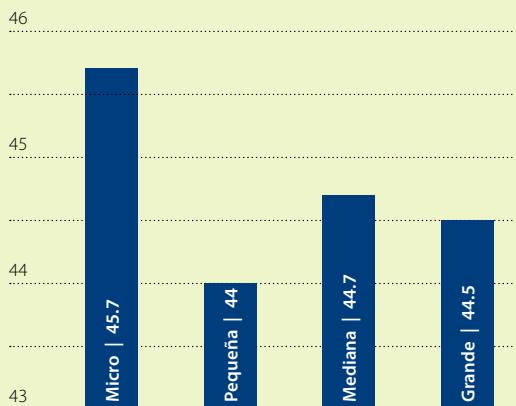
Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.



gráfico 14

PROMEDIO DE HORAS SEMANALES
DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN
TAMAÑO DE EMPRESA

Fuente: ENCLA 2008.



En la práctica...

La Encuesta Laboral 2008 muestra una jornada semanal de 45,7 horas promedio en la microempresa, y de 44 horas en la pequeña empresa, en comparación con una jornada de 44,8 horas en el conjunto de las empresas chilenas. Estas jornadas no incluyen las horas extras. La duración de la jornada de trabajo ha disminuido en los últimos 10 años. En el año 1999 el promedio de las horas trabajadas por semana en las microempresas era de 48 horas.

Muchas pequeñas empresas, sobre todo en el sector de hoteles y restaurantes, piden a los trabajadores que hagan horas extraordinarias sin que estos "acuerdos" estén formalizados. Los empresarios entrevistados mencionan múltiples situaciones en que la interpretación estricta de la ley perjudicaría a la empresa. Tal es el caso de los restaurantes, en que el ingreso y retirada de clientes no coincide precisamente con la jornada laboral pactada, o que reciben encargos para atender eventos especiales. En todos estos casos los trabajadores perciben alguna compensación y el empresario espera que los trabajadores no reporten lo que, según la ley, sería una infracción de sus derechos laborales.

Las opiniones...

Algunos empresarios comentaron que las regulaciones sobre la jornada de trabajo dificultan la competitividad de las pequeñas empresas, porque para la mayoría es difícil implementar sistemas de turnos.

11 | relaciones laborales

Las relaciones laborales son la forma en que empresarios y trabajadores interactúan en el contexto de la empresa. Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador, por lo que aquel se encuentra en situación de dependencia o subordinación a este último. Las relaciones laborales colectivas, por su parte, son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con la empresa. La negociación colectiva está considerada como un derecho fundamental básico, garantizado en los Convenios 98 y 154 de la OIT.

En Chile...

El derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa es una garantía constitucional en cualquier tamaño de empresa. La negociación colectiva puede ser desarrollada por sindicatos o por coaliciones transitorias de trabajadores. Los trabajadores de las micro y pequeñas empresas pueden constituir un sindicato si se presentan al menos ocho trabajadores.

En la práctica...

En 2008 solamente el 0,7% de las microempresas y el 2,9% de las pequeñas empresas tenía sindicato activo.

La proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años es de 2,7% para las microempresas y de 8,9% para las pequeñas empresas .

Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas se caracterizan, por un lado, por su similitud con las relaciones de parentesco que se dan dentro de una familia. Por otro lado, gran parte de los empleadores en el sector aplican un modelo de gestión autoritario y paternalista, sin mucho énfasis sobre la motivación y el compromiso de los trabajadores.

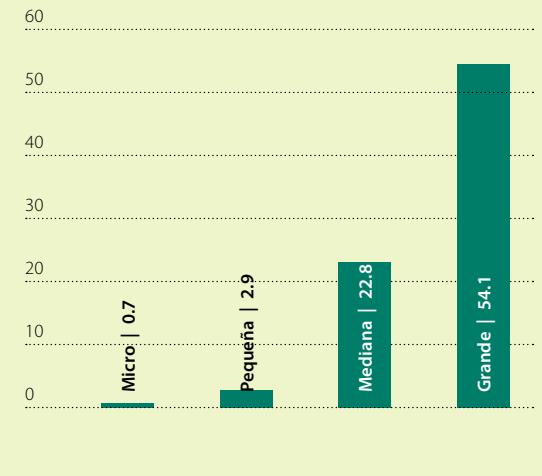
El 47% de los empresarios entrevistados afirma que organiza reuniones para conversar los temas laborales con sus trabajadores, en tanto que el 53% se inclina más por las conversaciones individuales.

11 | relaciones laborales

gráfico 15

PROPORCIÓN DE EMPRESAS CON SINDICATOS ACTIVOS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Fuente: ENCLA 2008.



“Deberíamos asegurarnos que las reuniones no sean reactivas, o solamente para apagar incendios, sino que sean parte de prácticas regulares de participación, evaluación y retroalimentación”.

Las opiniones...

Los empresarios opinan que el diálogo al interior de sus empresas es muy importante para evitar conflictos, los que generan desgaste y a la larga merman la productividad. También señalan que las conversaciones individuales con sus trabajadores demuestran preocupación por su bienestar personal y que ellos la valorizan.

Aconsejan que las reuniones no sean reactivas, o solamente “para apagar incendios”, sino que sean parte de prácticas regulares de participación, evaluación y retroalimentación. En esto cobra importancia el desarrollo de competencias comunicacionales, entre otras “habilidades blandas”, de empresarios y trabajadores. Un empresario recuerda positivamente una experiencia de capacitación en comunicación efectiva, gestionada a través del Instituto de Seguridad del Trabajo, porque notó que mejoraron las relaciones laborales en su empresa.

Reconocen que necesitan informarse mejor y capacitarse más en normas, leyes y estatutos laborales y en gestión y desarrollo de recursos humanos.

Surgen ideas como promover que los reglamentos internos sean específicos para cada empresa, no copias estandarizadas que en la práctica no sirven; y que el costo de su creación sea menor para el empresario.

La correlación positiva entre productividad laboral y tamaño de la empresa es evidente no solamente en América Latina, sino a nivel mundial. Baja productividad laboral se traduce en bajos ingresos tanto para empresarios como para trabajadores. Un incremento en los niveles de ingresos en la micro y pequeña empresa solamente se puede sostener en el tiempo con avances en la productividad y competitividad de las empresas a través de innovación, capacitación y mejor acceso al mercado.

En Chile...

Las ventas anuales promedio en la micro y pequeña empresa crecieron, en términos reales, 8,5% entre 2005 y 2008. Este crecimiento posibilita un alza de las renumeraciones, tanto de los dueños como de los trabajadores.

En la práctica...

El porcentaje de ocupados en la microempresa con ingresos de menos de un salario mínimo disminuyó de 20,5% en 2006 a 15,3% en 2009. En la pequeña empresa este mismo porcentaje disminuyó de 11,7 a 7,0% en el mismo período. El porcentaje de ocupados con ingresos de entre 2 y 3 salarios mínimos se incrementó en este periodo, tanto en la micro como en la pequeña empresa.



12 | ingresos

Cuadro 1: Distribución de los ocupados en la micro empresa según categoría y tramo de ingresos, año 2009

| Tramos de ingreso | POE ⁽¹⁾ | | TCP ⁽²⁾ | | Empleado dependiente | | Total | |
|-------------------|--------------------|-------|--------------------|-------|----------------------|-------|-----------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Menos de 1 SM | 2.320 | 2,1 | 189.364 | 15,8 | 131.235 | 12,1 | 322.919 | 15,3 |
| 1 y menos de 2 SM | 4.633 | 4,2 | 244.982 | 20,5 | 442.902 | 49,1 | 692.517 | 32,8 |
| 2 y menos de 3 SM | 8.474 | 7,7 | 227.370 | 19,0 | 140.761 | 18,7 | 376.605 | 17,9 |
| 3 y hasta 4 SM | 14.798 | 13,4 | 182.893 | 15,3 | 37.888 | 8,0 | 235.579 | 11,2 |
| 4 SM y más | 80.132 | 72,6 | 352.838 | 29,5 | 48.289 | 12,2 | 481.259 | 22,8 |
| Total | 110.357 | 100,0 | 1.197.447 | 100,0 | 801.075 | 100,0 | 2.108.879 | 100,0 |

Fuente: Casen, 2009

(1) Patrón o empleador

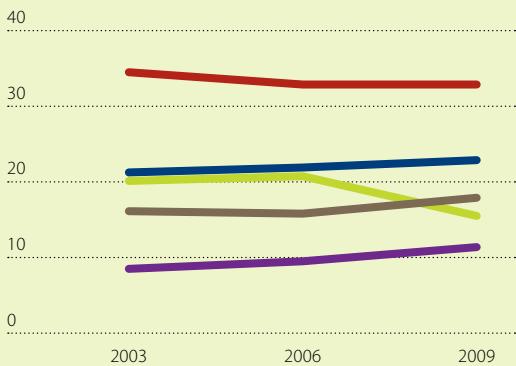
(2) Trabajador por cuenta propia

gráfico 16

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN LA MICRO EMPRESA, SEGÚN CATEGORÍA Y TRAMO DE INGRESOS

Porcentaje de los ocupados.

— Menos de 1 SM — Entre 1-2 SM — Entre 2-3 SM
— Entre 3-4 SM — Más de 4 SM



Mientras que los ingresos de los ocupados en la micro y pequeña empresa formal e informal, según tramos de ingreso, mejoraron en los últimos años, el nivel de pobreza en la microempresa empeoró. El porcentaje de ocupados indigentes se incrementó de 1,4% en 2006 a 1,6% en 2009. El número de pobres no indigentes aumentó de 6,2% en 2006 a 6,9% en 2009. Cabe destacar que el precio de la canasta básica usada para medir la línea de pobreza subió 36% entre 2006 y 2009, resultado principalmente del incremento en el precio internacional de los alimentos.

El 57% de las empresas visitadas usa sobre todo el salario fijo, mientras que el 36% usa una combinación de salarios fijos con bonos e incentivos y el 8% usa sobre todo el salario variable. Este dato es consistente con los resultados de la Sexta Encuesta Laboral, que muestra que el 32% de las microempresas y el 52% de las pequeñas empresas usan algún sistema de bonos, incentivos o premios por producción o productividad.

12 | ingresos

Cuadro 2: Distribución de los ocupados en la pequeña empresa según categoría y tramo de ingresos, año 2009

| Tramos de ingreso | POE ⁽¹⁾ | | Empleado dependiente | | Total | |
|-------------------|--------------------|-------|----------------------|-------|---------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Menos de 1 SM | 1.196 | 1,7 | 57.275 | 12,1 | 58.471 | 7,0 |
| 1 y menos de 2 SM | 2.487 | 1,7 | 386.267 | 49,1 | 388.754 | 46,8 |
| 2 y menos de 3 SM | 1.866 | 3,5 | 171.411 | 18,7 | 173.277 | 20,8 |
| 3 y hasta 4 SM | 3.778 | 3,5 | 66.151 | 8,0 | 69.929 | 8,4 |
| 4 SM y más | 30.473 | 89,7 | 110.548 | 12,2 | 141.021 | 17,0 |
| Total | 39.800 | 100,0 | 791.652 | 100,0 | 831.452 | 100,0 |

Fuente: Casen, 2009

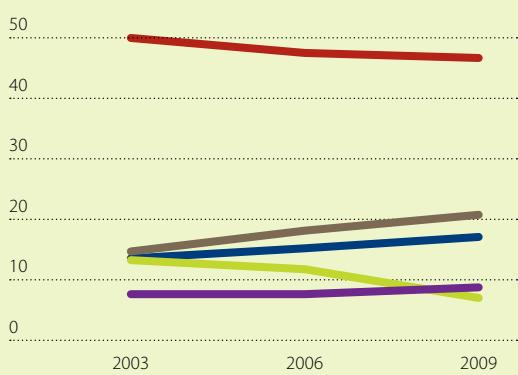
(1) Patrón o Empleador

gráfico 17

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN LA PEQUEÑA EMPRESA, SEGÚN CATEGORÍA Y TRAMO DE INGRESOS

Porcentaje de los ocupados.

— Menos de 1 SM — Entre 1-2 SM — Entre 2-3 SM
— Entre 3-4 SM — Más de 4 SM



Las opiniones...

En general, los empresarios valoran la aplicación de diversos tipos de incentivos sobre la producción, las ventas y la calidad del servicio. Señalan que estas medidas generan motivación individual y trabajo en equipo; ayudan a mantener el compromiso de los trabajadores aún en épocas de sobrecarga; facilitan el control de los procesos y, en definitiva, incentivan la productividad del trabajo.

{ “Para nosotros es difícil dimensionar racionalmente el aporte de un puesto de trabajo a la empresa y determinar el sistema y el monto de salario que efectivamente compensa ese aporte”.

12 | ingresos

gráfico 18

EVOLUCIÓN DE LA POBREZA EN LA MICROEMPRESA

— Pobre, no indigente
— Indigente

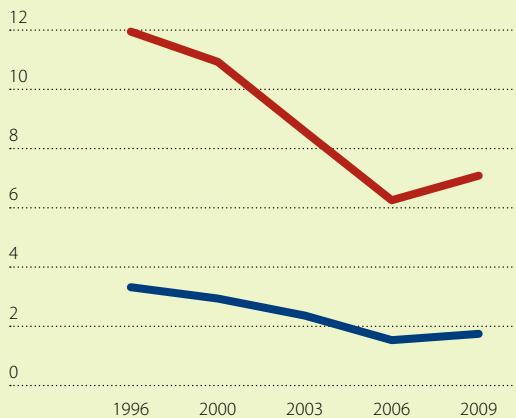
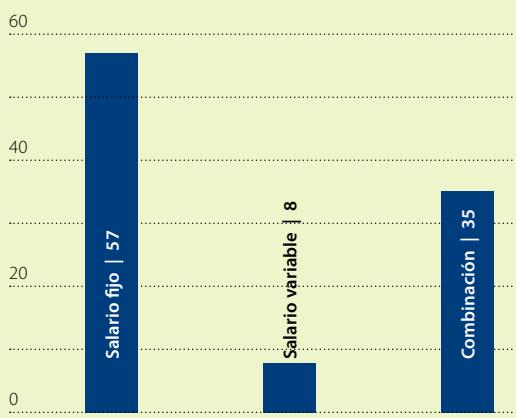


gráfico 19

PROPORCIÓN DE EMPRESAS VISITADAS QUE PAGAN SALARIOS FIJOS, VARIABLES O UNA COMBINACIÓN



Surgen experiencias satisfactorias para empresario y trabajador. En una fábrica de chocolates las operarias trabajaban al día por un salario fijo, y el empresario detectó que “sacaban la vuelta”. Decidió proponer, a una de sus empleadas de confianza, un esquema diferente: eliminar el salario diario y pagarle por unidad producida dentro del estándar de calidad y del horario de trabajo, sin revelarle el monto por unidad. El resultado: la producción de la operaria se triplicó respecto al promedio y el ingreso diario para ella fue un 150% superior, en la misma jornada. Este incentivo “experimental” permitió al empresario determinar la productividad que podía esperar de sus trabajadoras y definir un sistema de pago que las motivara, posibilitando un salto importante en la productividad e ingresos de la empresa y las trabajadoras. Además, motivó que todas las operarias cuidaran el proceso productivo y sus componentes.

Sin embargo, también hubo experiencias donde esquemas de incentivo mal diseñados y/o mal aplicados condujeron a desencuentros cuando cambiaron condiciones que el empresario no controlaba o no supo anticipar, y las expectativas de ingreso de los trabajadores se vieron frustradas repentinamente.

Lo anterior indica que los empresarios deben conocer y manejar diversas estrategias para diseñar, instalar y administrar esquemas de incentivo, evaluación y análisis del desempeño y la productividad.

recomendaciones

LAS RECOMENDACIONES PARA MEJORAR la calidad del empleo y la productividad laboral en las micro y pequeñas empresas son las siguientes:

Integrar los temas laborales en los servicios de desarrollo empresarial

Entre los años 1994-2002 SERCOTEC, con el apoyo técnico de la OIT, implementó el programa “Mayor Productividad y un Mejor Lugar de Trabajo”, un método de capacitación empresarial destinado a hacer más eficaces a las pequeñas empresas y mejorar la calidad de su vida laboral. Mediante pequeños grupos de trabajo y visitas a las empresas de los compañeros de grupo, la metodología facilitó el intercambio de experiencias y promovió el asesoramiento mutuo en ésta y otras temáticas. El programa fue exitoso y merece una re-introducción adaptada a las condiciones actuales, que se han caracterizado un poco mejor con este estudio basado en datos, percepciones y testimonios aportados por los empresarios.

Ajustar o rediseñar instrumentos de subsidio al capital

Programas como “Capital Semilla” para emprendedores y empresas tienen demanda anual de decenas de miles de usuarios, quienes deben formular proyectos de inversión para postular a fondos concursables. Dada su altísima demanda, es un buen nicho para motivar la reflexión e incorporar prácticas en pro del trabajo decente y la productividad laboral en las MIPes chilenas. Para motivar al empresario en este sentido, algunas estrategias complementarias, y no necesariamente excluyentes, pueden ser que el trabajo decente sea: 1) un componente obligatorio en la formulación del proyecto y la guía correspondiente, 2) un componente de inversión del proyecto, 3) un criterio de evaluación, y 3) un ámbito de la asesoría técnica provista a los ganadores de los concursos.

Publicar, difundir y socializar la información que necesitan los empresarios para iniciar y mejorar sus negocios a través de un manual para emprendedores que se actualice anualmente

En los últimos años el Ministerio de Economía, a través del sitio www.paraemprender.cl, mejoró mucho la disponibilidad de información para emprendedores y pequeños empresarios. También SERCOTEC y el Centro de Políticas Públicas publicaron la Guía Práctica para la Constitución de Empresas. Estas iniciativas deberían continuar y ser complementadas con esfuerzos de presentación simple y de difusión activa, para guiar a todo interesado en la constitución de una empresa y en la mejora continua de las prácticas empresariales y laborales.



Capacitación de asesores, consultores y funcionarios públicos en temas empresariales y laborales

Los funcionarios y consultores de los servicios públicos que interactúan con los pequeños empresarios –principalmente SERCOTEC y las municipalidades– no siempre están lo suficientemente capacitados y actualizados para poder informar, incentivar y guiar a los pequeños empresarios en temas de empleo, trabajo decente y productividad laboral. Se recomienda implementar programa(s) nacionales de entrenamiento con enfoque en estos temas.

Campañas y programas de difusión

Se recomienda la creación de alianzas entre agencias públicas y privadas para generar iniciativas de difusión y socialización sobre los temas de empleo, trabajo decente y productividad laboral para pequeños empresarios. En el año 2008 la OIT, Chile Emprende, MIPYME Activa y la Dirección del Trabajo implementaron el proyecto piloto “Generación de Trabajo Decente desde el Desarrollo Territorial”. El proyecto consiguió sensibilizar, construir compromisos y realizar cambios dentro de las empresas. Sobre la base de las lecciones aprendidas en el piloto, se debería organizar otro programa, complementado por una campaña de publicidad.

Perfeccionar los incentivos a la formalización

En Chile hay un conjunto de incentivos a la formalización de las empresas, que incluyen el acceso al mercado público, al crédito y a los servicios empresariales y de fomento productivo. En la actualidad, desafortunadamente, un gran porcentaje de las MIPES no se benefician de los incentivos, por no haber podido cumplir obligaciones financieras contraídas en el pasado. Para que las empresas realmente sean incentivadas a formalizarse, es necesario encontrar soluciones a sus deudas previsionales y crediticias que –sin perjudicar la cultura de crédito– les faciliten el acceso a los servicios públicos y privados que necesitan para desarrollarse y avanzar en productividad y calidad en las condiciones de trabajo.



Fechas comunes de entrada en vigor y libros blancos

Siguiendo el ejemplo de algunos países europeos, se recomienda que todas las regulaciones que tienen impacto sobre las empresas solamente puedan entrar en vigor en dos fechas cada año, por ejemplo el primero de abril y primero de octubre. Para que los empresarios tengan tiempo de prepararse para los cambios próximos, se publica cada 6 meses un libro blanco que explica las nuevas regulaciones. El sistema de fechas comunes y libros blancos facilita a empresarios y emprendedores adaptarse oportunamente a las regulaciones vigentes.

Para que las empresas realmente sean incentivadas a formalizarse, es necesario encontrar soluciones a sus deudas previsionales y crediticias que –sin perjudicar la cultura de crédito– les faciliten el acceso a los servicios públicos y privados.

anexo 1 : metodología focus group
anexo 2 : resultados de los focus group
anexo 3 : resultados de las entrevistas
anexo 4 : cuestionario



Anexo 1:

Metodología Focus Group

Durante los meses de mayo y junio se organizaron ocho discusiones grupales en Iquique, Antofagasta, Coquimbo, Santiago, Concepción, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas. En total participaron 54 empresarios. Cada focus group tenía una duración de un poco más de 3 horas con la siguiente agenda:

| Tiempos | Temas |
|------------|---|
| 10 minutos | Introducción a la actividad |
| 15 minutos | Nivelación de expectativas y presentación del programa de actividades de la jornada. |
| 20 minutos | Bloque N° 1: definición de trabajo decente. <i>Trabajo participativo para la interpretación del concepto "Trabajo Decente".</i> |
| 20 minutos | Bloque N° 2: Relación trabajo decente y productividad. <i>Trabajo participativo para identificar las condiciones laborales en las empresas de los participantes y la relación que hay entre trabajo decente y productividad laboral y empresarial (Anexo 1).</i> |
| 1 hora | Bloque N° 3: Factores condicionantes para el desarrollo de trabajo decente en las EMT. <i>Trabajo participativo para identificar los factores relevantes que favorecen u obstaculizan el desarrollo de las condiciones para el trabajo decente (Anexo 2).</i> |
| 1 hora | Bloque N° 4: Recomendaciones para incorporar trabajo decente en la Empresas de Menor Tamaño. <i>Trabajo participativo a través de juego de roles: 1. Identificar actores claves. 2. Recomendaciones</i> |
| 15 minutos | Cierre de la Jornada Síntesis de la Jornada Aprendizajes |
| 10 minutos | Despedida |

Bloque N° 1 Definición Trabajo Decente

Actividades

- Trabajo participativo para la interpretación del concepto "Trabajo Decente".
- Pregunta orientadora: ¿Qué entiende usted por la definición de Trabajo Decente?
- Presentación definición Trabajo Decente.

Objetivos

- Poder identificar el grado de conocimiento, entendimiento e interpretación de la definición de Trabajo Decente por parte de los participantes.
- Dar a conocer la definición de Trabajo Decente propuesta por la OIT.

Bloque N° 2

Relación trabajo decente y productividad

Actividades

- Trabajo grupal para identificar la importancia de los factores de Trabajo Decente en la productividad laboral y la productividad de la empresa, incluyendo su justificación.
- Llenar en función de la matriz 1.

Objetivos

- Determinar el grado de importancia que los participantes identifican respecto de los factores asociados a Trabajo Decente, respecto de la productividad de la empresa y de sus trabajadores.

Matriz 1: Relación Trabajo Decente y Productividad

| Temática | Impacto en la productividad de la empresa | | | ¿Por qué? |
|-------------------------------|---|-------|------|-----------|
| | Bajo | Medio | Alto | |
| Capacitación | | | | |
| Previsión Social | | | | |
| Condiciones de Trabajo | | | | |
| Seguridad y Salud ocupacional | | | | |
| Relaciones laborales | | | | |
| Tipos de contrato | | | | |
| Salarios/ingresos | | | | |
| Discriminación/género | | | | |

Bloque 3

Factores condicionantes

Actividades:

- Trabajo grupal para la identificación de los factores condicionantes que favorecen u obstaculizan el desarrollo del Trabajo Decente en las EMT.
- Llenar en función de la matriz 2.

Objetivos:

- El grupo de participantes identifica los factores condicionantes que favorecen u obstaculizan el desarrollo del Trabajo Decente en las EMT.

Matriz 2: Factores que favorecen y dificultan el desarrollo de la temática

| Temática | Factores que favorecen el desarrollo de la temática |
|-------------------------------|---|
| Capacitación | |
| Previsión Social | |
| Condiciones de Trabajo | |
| Seguridad y Salud ocupacional | |
| Relaciones laborales | |
| Tipos de contrato | |
| Salarios/ingresos | |
| Discriminación/género | |

| Temática | Factores que dificultan el desarrollo de la temática |
|-------------------------------|--|
| Capacitación | |
| Previsión Social | |
| Condiciones de Trabajo | |
| Seguridad y Salud ocupacional | |
| Relaciones laborales | |
| Tipos de contrato | |
| Salarios/ingresos | |
| Discriminación/género | |

Bloque 4

Recomendaciones

Actividades

- Trabajo participativo a través de juego de roles.
- Identificar actores claves.
- Recomendaciones para los actores claves.

Objetivos

- Que los participantes puedan identificar los actores claves para el desarrollo de las condiciones para el Trabajo Decente y que a partir de una proyección de ellos, puedan dar recomendaciones para mejorar esta condición.

Anexo 2:

Resultados de los focus group

Resultados matriz 1: Relación Trabajo Decente y Productividad

| Temática | Impacto en la productividad | | | Observación / Comentarios |
|-------------------------------|-----------------------------|-------|------|---|
| | Bajo | Medio | Alto | |
| Capacitación | | | X | Como herramienta para mejorar el servicio o bien producido. |
| Previsión Social | | | X | Protección del trabajador y su familia en el ámbito privado. Evita conflictos en la empresa y con la institucionalidad. Facilita compromiso y motivación del trabajador. |
| Condiciones de trabajo | | | X | Estabilidad básica que permite funcionar. Mejores condiciones de trabajo ayudan a producir más y mejor. Ambiente y cultura dan ganas de trabajar. |
| Seguridad y Salud ocupacional | | | X | Prevención de accidentes y riesgos laborales. La salud del trabajador es determinante para la eficiencia de la producción de la empresa. Disminuye ausentismo. |
| Relaciones laborales | | | X | Favorece entendimiento y resolución de conflicto. Un buen clima es clave para producir más y mejor. Favorece desarrollo de equipos de trabajo. |
| Tipos de Contrato | | X | | Fijos usado como modalidad de selección. Indefinido, favorece el compromiso del trabajador/a y del empresario/a. Si es claro y preciso despeja incertidumbres. |
| Salarios e Ingresos | | | X | Fijo, como piso que dé seguridad, más estímulo e incentivo (bonos) por cumplimiento de metas. Bonos por producción y metas favorecen el control, incentivan trabajo en equipo y por ende la productividad y calidad. |
| Discriminación de género | | X | X | No afectaría, en tanto no se utilice como variable de costo. Se señalan distintos comportamientos, como rigor y prolividad en la tarea, donde se distingue la mujer por sobre el hombre. La discriminación genera mal ambiente y afecta la productividad. |

Resultados de la matriz 2: Factores que favorecen y dificultan el desarrollo de la temática

| Temática | Factores que inciden en la Productividad laboral y Competitividad | |
|-------------------------------|--|---|
| | Facilitadores | Obstaculizadores |
| Capacitación | Disposición del personal y dueño. Área y dinamismo económico productivo. La capacitación no debería ser impuesta y debería ser pertinente. | Tiempo, agenda, financiamiento, temor a la rotación por adquisición nuevas habilidades y competencias. Excesiva burocracia en las agencias públicas. |
| Previsión Social | La normativa legal, y la formalidad de los sectores en que desarrollan los negocios. Beneficios de contar con una red de protección social o de bienestar. | Carga económica relevante para las MIPes. Tramitación engorrosa especialmente en caso de estudiantes y trabajadores de tiempo parcial. Liquidez o disponibilidad real de aprovisionamiento de Fondo de indemnización. |
| Condiciones de trabajo | Disponibilidad de recursos, servicios, proveedores. | Costos de acceso e inversión en bienes productivos. Cultura no proactiva de los trabajadores. Desconocimiento del tema. |
| Seguridad y Salud ocupacional | Exigencias de industria mandante, y creciente fiscalización de organismos vinculados. Disposición empresario/a. | Costos elevados de asesores (preventionistas de riesgos). Desconocimiento de las opciones e institucionalidad existente. |
| Relaciones laborales | Clima y proactividad, disposición a anticiparse y resolver problemas, propios y de otros. Escuchar y ser receptivo. Respeto por el trabajo y atribución del otro. | Liderazgos negativos, ausencia de instancias de intercambio y conversación interna sobre el trabajo. Nula acogida de necesidades del entorno del trabajo. |
| Tipos de Contrato | Legislación. Estructuración o modalidad del negocio, de cómo se genera los ingresos de la empresa. Reglas claras, conocimiento de la ley. | Indemnización por años de servicio. Malas prácticas laborales abusadoras. Desconocimiento legal. |
| Salarios e Ingresos | Pago oportuno en la cadena de la cual se participa. Respeto a las condiciones concordadas o estipuladas. Contar con una base que cubra las necesidades básicas. | Flujo de caja adverso, fuera de los rangos esperados, dificultad al acceso a apoyo financiero para imprevisto. Contratos de corto plazo: Mercado en crisis o débil. Desastres naturales. |
| Discriminación de género | Reconocimiento de habilidades y competencias asociadas al género, como fuerza física, para los hombres, prolijidad y detallismo en las mujeres (en tanto tipologías). Retribución equivalentes indistintamente del género. | Prejuicios latentes en la sociedad. Mayoría de edad y presencia de hijos desmotiva contratar porque mayor parte de protección social la paga el empleador. Discapacidades merman productividad y calidad en algunos rubros. |

Recomendaciones de los empresarios para generar trabajo decente

- Capacitar a empleados y empleadores juntos en derechos laborales y sistemas de previsión social.
- Capacitar más fuertemente a los empleadores en normas, leyes y estatutos.
- Implementar la práctica interna de la evaluación y retroalimentación entre empleados y empleadores.
- Favorecer que los reglamentos internos sean específicos para cada empresa y bajar el costo de su creación
- Que las leyes se apliquen de manera equitativa y también, que sean por tramo de empresa.
- Capacitar a empresarios en el desarrollo y la gestión de recursos humanos.
- Diseñar programas de capacitación que contengan un componente de tutoría y retroalimentación entre empresarios, en relación al trabajo decente.
- Que haya fiscalización formativa para que MIPes progresen y no que las perjudique en su funcionamiento.
- Generar incentivos y reconocimientos a la calidad del trabajo ofrecido en la MIPE.
- Obtener retroalimentación de trabajadores, clientes y proveedores sobre la calidad del trabajo en la MIPE.
- Promover técnicas y estrategias para implementar la participación de los trabajadores.
- Favorecer el derecho de adscribirse a mutuales de seguridad para los comerciantes y sus empleados.
- Instalar metodologías para hacer seguimiento de carrera de los trabajadores

Recomendaciones de los empresarios ante problemáticas indirectamente vinculadas al trabajo decente

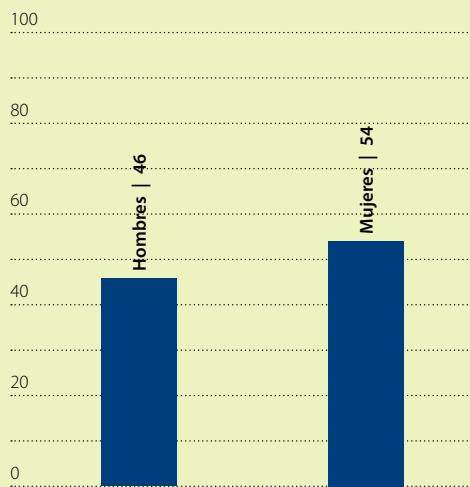
- Considerar las peticiones del sector comercio al estatuto PYME.
- Aclarar a nivel nacional y a todos los actores que MIPE es muy diferente de PYME. Incluso, Micro es muy diferente de Pequeña empresa.
- Instalar sistema de previsión social automática y continua para los comerciantes.
- Favorecer acceso a cajas de compensación a los comerciantes.
- Que el sueldo del cónyuge pueda considerarse como gasto y no como retiro.
- Favorecer el acceso a contabilidad simplificada y factura electrónica.
- Incentivar la contratación de principiantes.
- Enseñar a administrar capital de trabajo y flujo de caja con márgenes de seguridad de mínimo 3 meses.
- Enseñar a proyectar escenarios para la gestión y las decisiones empresariales.
- Realzar y fortalecer la relación entre empresario y contador.
- Que los organismos públicos cumplan con el pago de facturas oportunamente para que se cree empleo en las pequeñas empresas.

Anexo 3:

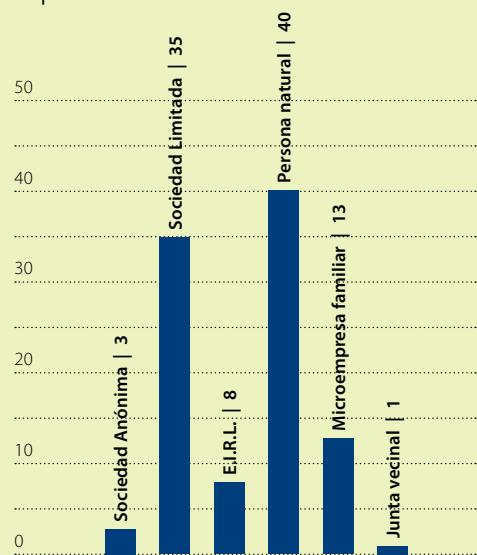
Resultados de las entrevistas

Datos básicos sobre los empresarios entrevistados

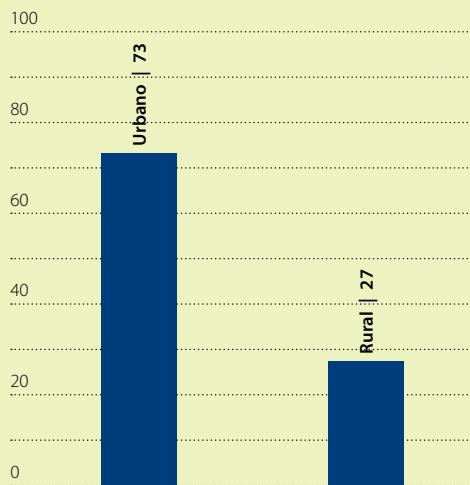
1 | SEXO DEL EMPRENDEDOR



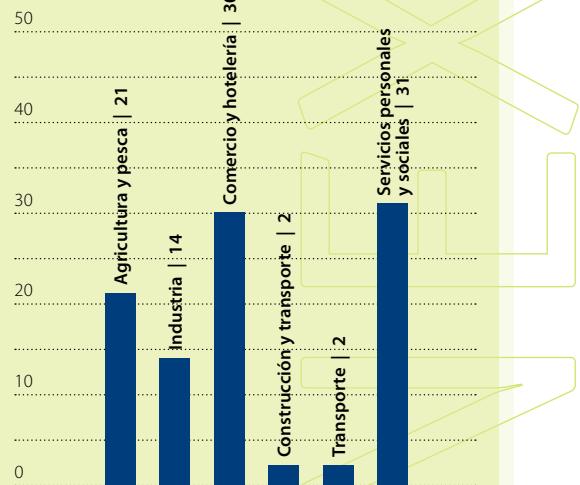
2 | FORMA LEGAL DE LA EMPRESA



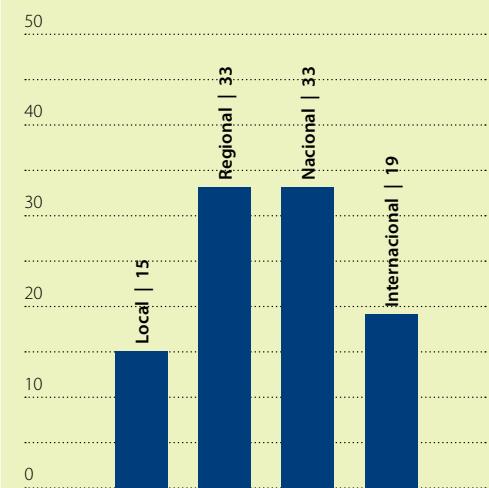
3 | EMPRESA URBANA O RURAL



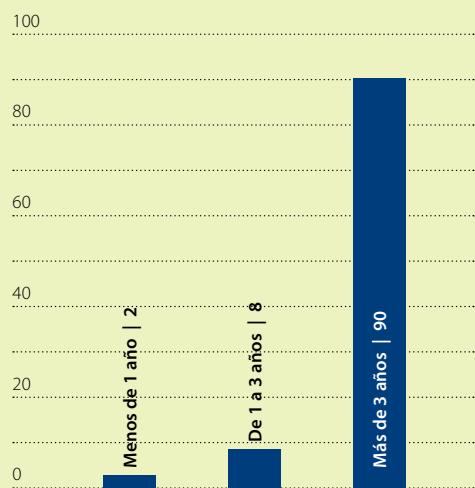
4 | SECTOR



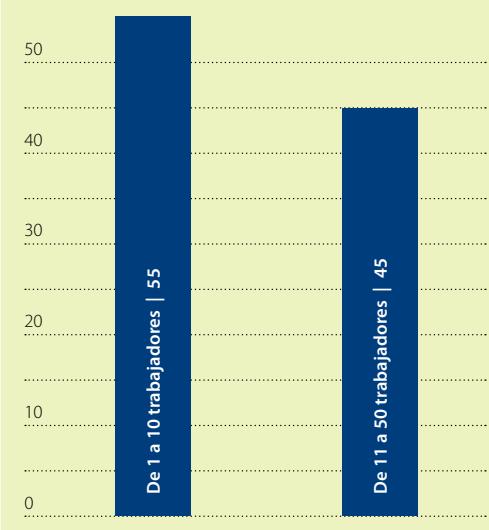
5 | MERCADO MÁS LARGO DE IMPORTANCIA PARA LA EMPRESA



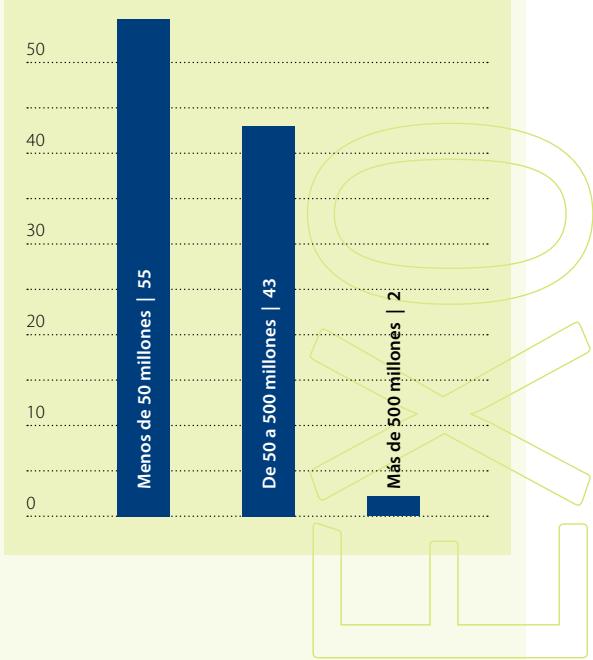
6 | ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA



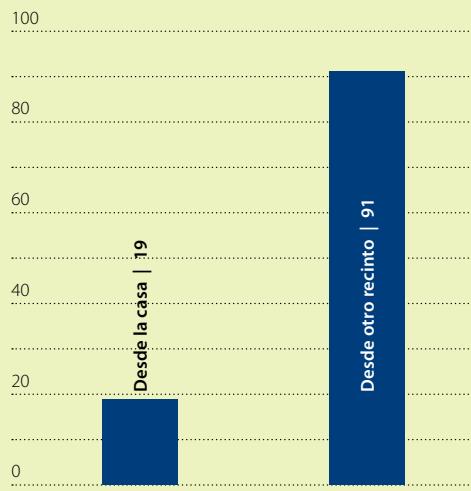
7 | NÚMERO DE TRABAJADORES



8 | VENTAS ANUALES EN MILLONES DE PESOS

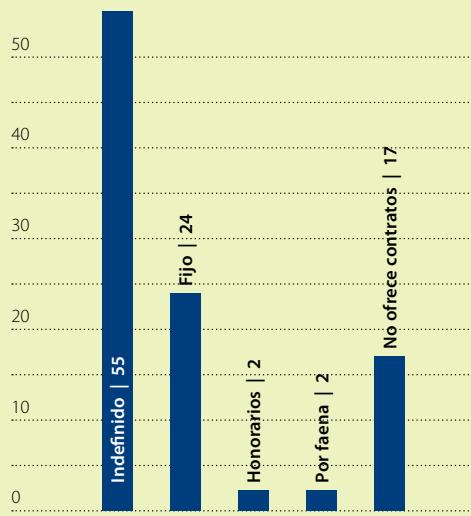


9 | ¿LA EMPRESA OPERA DESDE LA CASA DEL EMPRENDEDOR?

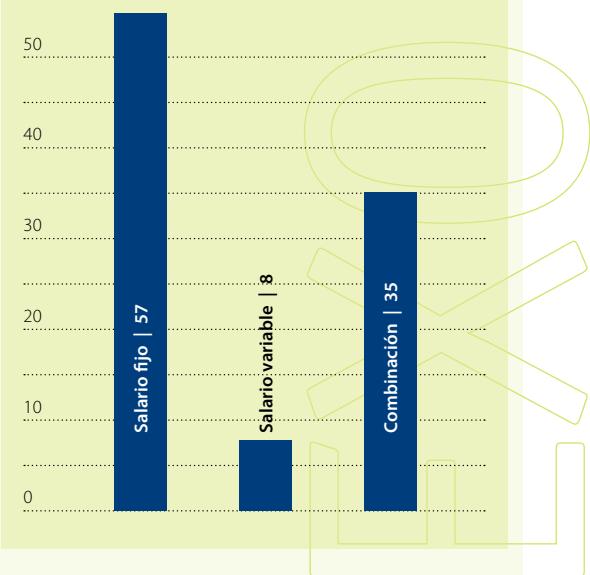


Contratación

10 | TIPOS DE CONTRATO USADOS EN LA EMPRESA

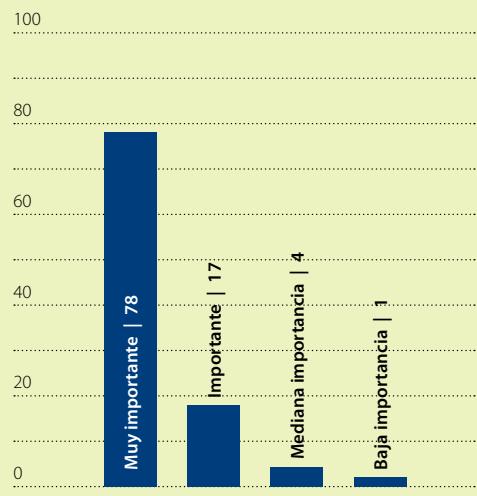


11 | TIPO DE SALARIO GENERALMENTE USADO EN LA EMPRESA

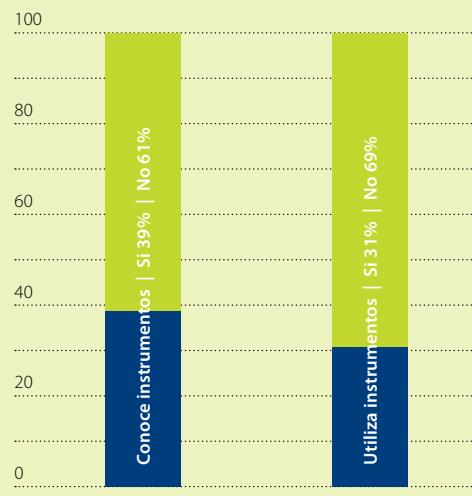


Capacitación y desarrollo de los recursos humanos

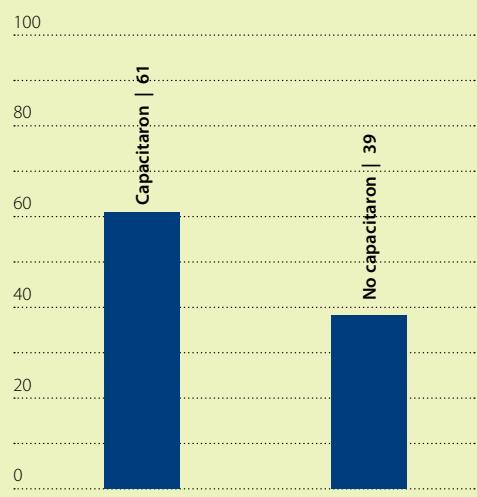
12 | IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS EMPRENDEDORES



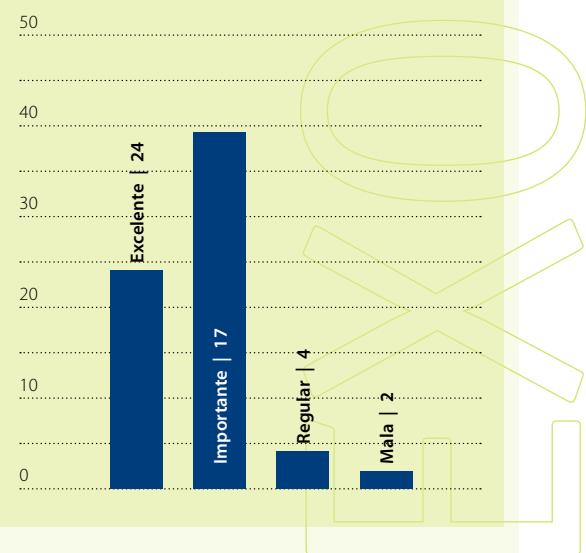
13 | CONOCIMIENTO Y USO DE LOS INSTRUMENTOS DE SENCE



14 | ¿LA EMPRESA CAPACITÓ A SUS DUEÑOS/EMPLEADOS EL AÑO PASADO?

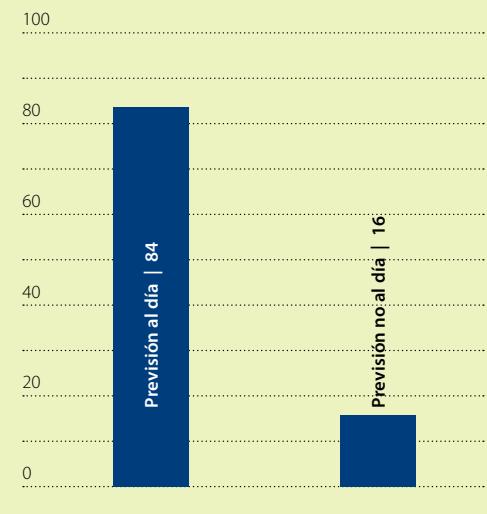


15 | EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA QUE SE HA BENEFICIADO LA EMPRESA



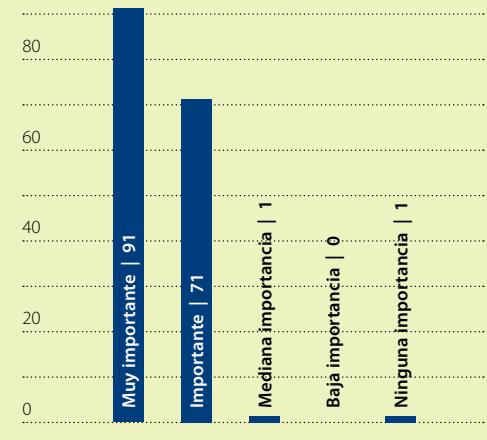
Seguridad social

16 | ¿LA EMPRESA TIENE SUS COTIZACIONES PREVISIONALES AL DÍA?

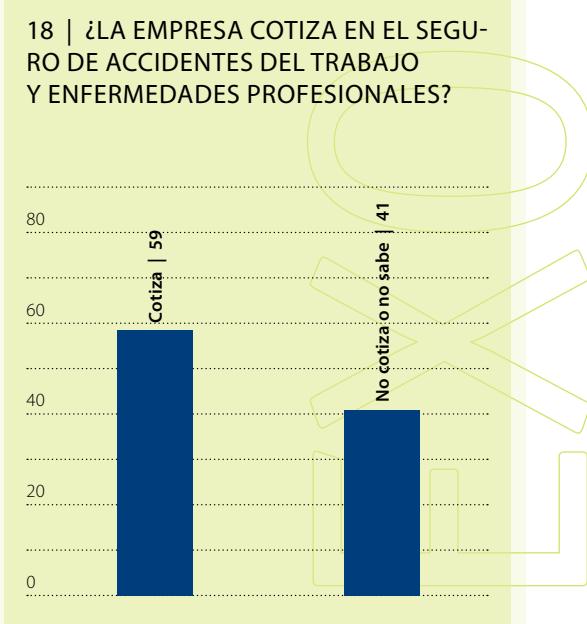


Seguridad y salud ocupacional

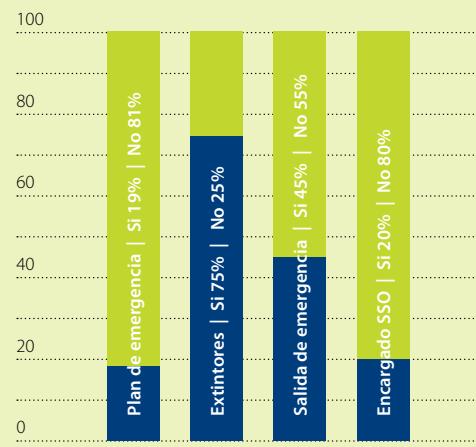
17 | IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL POR EL EMPRESARIO



18 | ¿LA EMPRESA COTIZA EN EL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES?

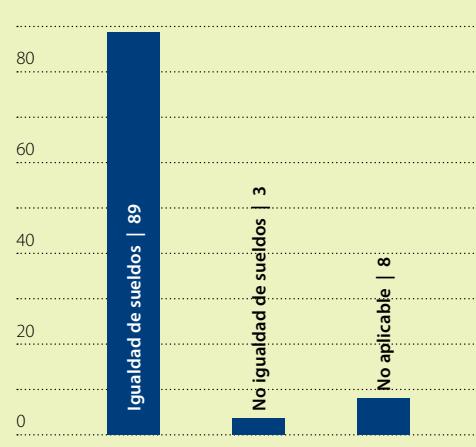


19 | ¿LA EMPRESA TIENE PLAN DE EMERGENCIA, EXTINTORES, SALIDA DE EMERGENCIA Y ENCARGADO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?

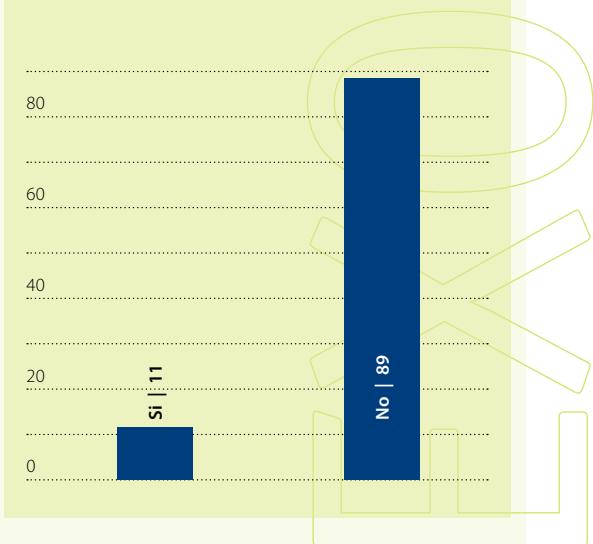


Igualdad y no-discriminación

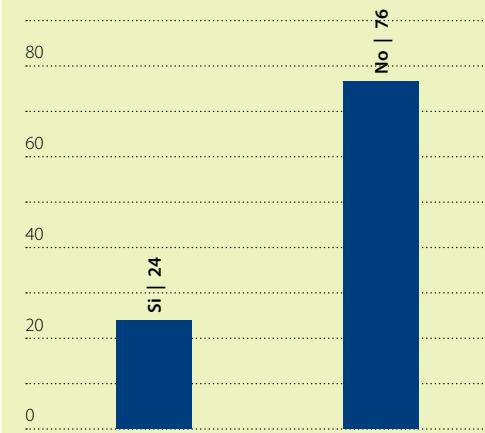
20 | ¿LA EMPRESA APLICA IGUALDAD DE SUELDOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES?



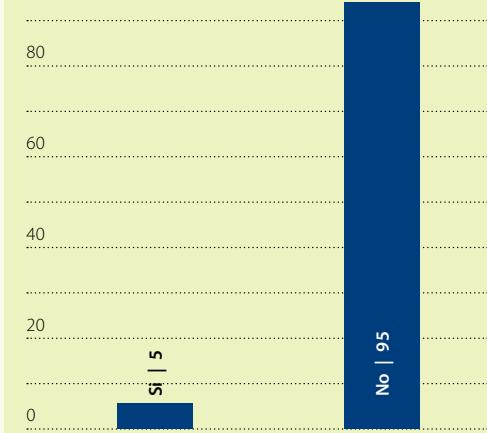
21 | ¿EN LA EMPRESA TRABAJAN PERSONAL CON ALGUNA DISCAPACIDAD?



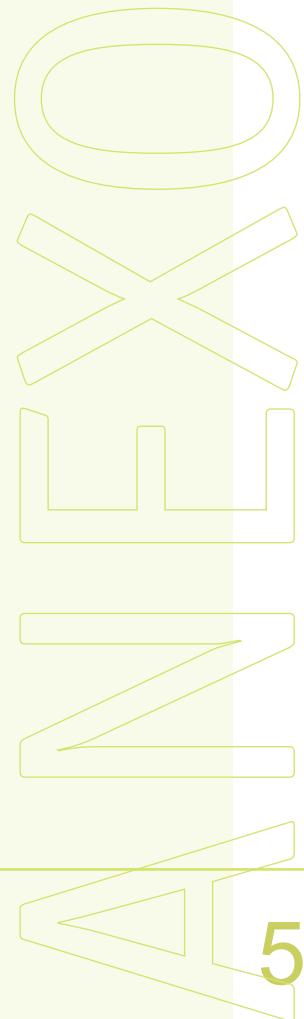
22 | ¿EN LA EMPRESA TRABAJAN PERSONAS INDÍGENAS?



23 | ¿EL EMPRESARIO OBSERVA DISCRIMINACIÓN DE ALGUNA FORMA EN LA EMPRESA?



24 | ¿EN LA EMPRESA SE ORGANIZAN REUNIONES ENTRE EMPLEADOR Y EMPLEADOS?



Anexo 4:

Cuestionario

IDENTIFICACION GENERAL

| | |
|-----------------------------------|--|
| Nombre del entrevistado(a) | |
| Rut | Edad |
| Dirección particular | |
| Comuna y provincia | Teléfono |
| Relación con la unidad productiva | <input type="checkbox"/> Dueño <input type="checkbox"/> Representante legal |
| E-mail | |

IDENTIFICACION UNIDAD PRODUCTIVA

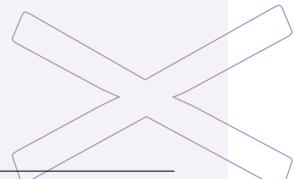
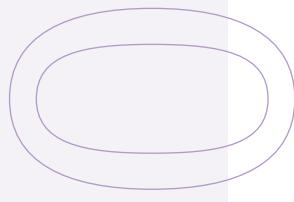
Nombre Empresa

Dirección

Tipo de producto o servicio

Sector económico

- agricultura y pesca
- minería
- industria
- electricidad, gas, agua
- construcción
- comercio y hotelería
- transporte
- servicios financieros
- servicios personales/sociales
- otro:



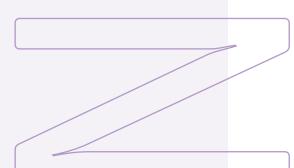
Razón social

- MEF
- EIRL
- S.A.
- otra, ¿Cuál?



Mercado de destino

- local
- regional
- nacional
- internacional



CONDICIONES LABORALES DE LA EMPRESA

Identificación de las condiciones

¿Cuánto tiempo lleva en esta actividad?

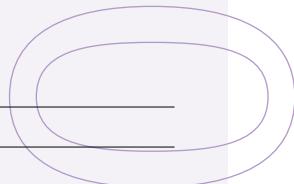
- menos de 1 año
- entre 1-3 años
- más de 3 años

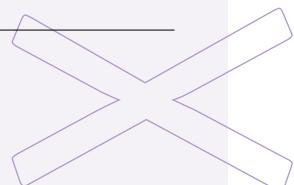
- Con contrato (Nº)
- Sin contrato (Nº)

- Con contrato (Nº)
- Sin contrato (Nº)

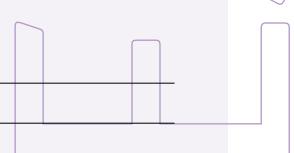
- No
- Sí
- Arriendo
- Préstamo
- Propia

Observación:

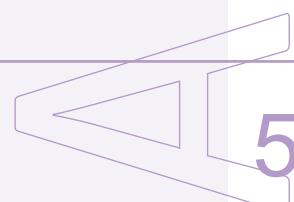




- Profesionales
- Técnicos
- Administrativos
- Otros



Respecto a las ventas, ¿cuáles son los meses más fuertes y bajos de venta?



Capacitación

¿Qué importancia le asigna usted a la capacitación para la productividad de su empresa?

- Muy importante
- Importante
- Mediana importancia
- Baja importancia
- Ninguna importancia

¿Conoce usted los organismos vinculados de este tema?

- No
- Sí

¿Cuáles?

¿Conoce los instrumentos del SENCE?

- No
- Sí

¿Cuáles?

¿Ha utilizado algunos?

- No
- Sí

¿Cuáles?

¿Su empresa ha recibido capacitación?

- No
- Sí

¿Quiénes?

¿Cuándo?

¿En qué temáticas?

¿Cuál es su evaluación de estas capacitaciones?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

¿Por qué?

¿Cuántos empleados se han capacitado en el último año?

Previsión Social

¿Cómo definiría usted previsión social?

¿Tiene a sus empleados al día en el pago de sus cotizaciones?

- Sí
- No

¿Cuál es la ventaja de contar con previsión social para sus empleados?

¿Cree que a ellos les importa?, ¿Por qué?

¿Conoce usted las instituciones encargadas de este tema?

No

Sí

¿Cuáles?

Trabajo Infantil

¿Trabajan menores de edad en su empresa?

No

Sí

¿Cuántos?

¿Para qué labores?

¿Conoce usted las autoridades encargadas de este tema?

No

Sí

¿Cuáles?

¿Tiene conocimiento de las regulaciones en función de este tema?

No

Sí

¿Cuáles?

Tipos de contratos

Los contratos de su empleadores son:

Contrato fijo

Contrato indefinido

Contrato a honorarios

Otros

¿Cuáles?

¿Indique cuáles son las ventajas y desventajas para usted y sus trabajadores de contar con contrato de trabajo?

¿Quién administra los contratos en su empresa?

Salarios/Ingresos

¿Cuál es la política de la empresa con respecto a este tema?

- Salario fijo
- Salario variable
- Salario mixto
- otros

¿Cuál?

¿Indique cuáles son las ventajas y desventajas para usted y sus trabajadores de este tipo de salarios?

¿Quién administra los salarios en su empresa?

Seguridad y Salud

¿Qué importancia le asigna usted a este tema para la productividad y condiciones laborales de su empresa?

- Muy importante
- Importante
- Mediana importancia
- Baja importancia
- Ninguna importancia

¿Conoce usted las instituciones encargadas de este tema?

- No
- Sí

¿Cuáles?

¿Trabaja con una mutualidad o ISL? ¿Cuál?

¿Cuándo fue la última visita que recibió de la mutualidad/ISL?

Ha recibido una vez una asesoría de la parte de la mutualidad o de ISL?

- No
- Sí

¿Cuándo fue la última vez que realizó un simulacro de emergencia?

¿Tiene plan de evacuación?

No

Sí

¿En qué lugar se encuentran los extintores?

¿En qué lugar se encuentran las salidas de emergencia?

¿Su rubro tiene asociado algún riesgo de enfermedad laboral?, ¿Cuál?

¿Qué hace para evitar este riesgo?

¿Tiene encargado de seguridad y salud en su empresa?

No

Sí

Quién?

Discriminación

¿Qué tipo de cargos ocupan las mujeres de su empresa? (sólo si respondió afirmativamente 3.1)

Directivo, dueño

Mando medio, jefatura

Técnico, administrativo

¿Ante funciones y cargos de igual responsabilidad, el sueldo es el mismo entre un hombre y una mujer?

Sí

No

¿En su empresa trabajan personas con alguna discapacidad? y ¿Qué cargo ocupan?

No

Sí

Directivo

Mando medio, jefatura

Técnico, administrativo

¿Qué condiciones dispone su empresa para ellos?

¿En su empresa trabajan personas de origen indígena? y ¿Qué cargo ocupan?

No

Sí

Directivo

Mando medio, jefatura

Técnico, administrativo

¿Siente que hay discriminación en su empresa?

Negociaciones empleador/trabajadores

¿Cuáles son los mecanismos que utiliza la empresa para relacionarse con los trabajadores y cómo discuten éstos su problemas y negocian?

Conversaciones informales uno a uno

A través de reuniones

Explique.

Efectos Terremoto

¿Su empresa se vio afectada por el terremoto?

No

Sí

¿Cómo?

¿Qué efectos tuvo para su gestión?

¿Qué acciones está desarrollando para mitigar los efectos del terremoto?

