

PEQUEÑA EMPRESA ¿ UN ACTOR RELEVANTE DE LA NUEVA ECONOMÍA ?

INTRODUCCIÓN

Los analistas de la pequeña empresa coinciden en señalar que este segmento empresarial es una reserva de productividad. En efecto, ésta representa una verdadera malla productiva que se extiende por todas las regiones, constituyendo el núcleo empresarial más importante desde el punto de vista de su volumen y del empleo que genera, alrededor de 500.000 establecimientos de micro y pequeña empresa y 3.849.451 ocupados. No obstante, su posicionamiento en el mercado es débil, representando sólo el 4.56% de las ventas totales, lo cual explica su precariedad económica, pone en riesgo su existencia y hace peligrar sus posibilidades de desarrollo y crecimiento. Por otra parte, esta misma debilidad empuja el empleo hacia formas precarias y dificulta las condiciones de vida de los ocupados y sus familias. Es decir, lo que ocurre con la micro y pequeña empresa, afecta a la gran mayoría de los trabajadores del país.

Su reducida participación en los mercados, está señalando un problema de competitividad, cuya superación pasa por un esfuerzo serio de modernización, por el desarrollo de una capacidad de constante adaptación a los cambios y exigencias del mercado. Estas exigencias no son sólo productivas, sino también y de manera muy relevante están referidas a la fuerza laboral, por ello, un desarrollo que no considere la construcción de relaciones laborales nuevas, como parte constitutiva del proceso de modernización, está condenado al fracaso.

Los parámetros de eficiencia que caracterizan a las economías globalizadas, están impactando con la misma fuerza y persistencia, tanto a las grandes empresas como a las de menor tamaño. La condición para acceder a los mercados y mantenerse en ellos, es lograr un alto nivel de competitividad, producto de una constante innovación para una permanente adecuación a los cambios del mercado. Mayor productividad, mejor calidad y oportunidad en la respuesta a las demandas, constituyen la clave de una interacción empresa-mercado exitosa. En suma, un esfuerzo de adecuación constante en el cual juegan un papel importante tanto las tecnologías contemporáneas como las exigencias de renovar las habilidades de la fuerza laboral y no menos, los estilos de gestión empresarial, tanto en las estrategias para acceder a los mercados como para desarrollar los recursos humanos. En síntesis, una nueva forma de hacer empresa.

Una empresa moderna en su afán permanente de adecuación a los requerimientos de los mercados, debería orientar sus esfuerzos de innovación más allá de lo meramente tecnológico, desarrollando una gestión participativa e integradora cuyo objetivo es la incorporación decidida de los trabajadores a la empresa, comprometiéndolos con sus objetivos y resultados, poniendo en práctica nuevas políticas de recursos humanos que contribuyan a través de innovadoras estrategias de capacitación, al desarrollo constante de las capacidades y habilidades del personal, generando condiciones de trabajo seguras y saludables; respetando el libre desarrollo y expresión de la institucionalidad de los trabajadores; contribuyendo al desarrollo de relaciones laborales con contenidos de cooperación y acuerdo e impulsando el diálogo permanente entre trabajadores y empresarios, sobre la base de la confianza. Ante estos desafíos cabría preguntarse cuál es la situación por la que atraviesan las empresas de menor tamaño, cuáles son sus fortalezas y sus debilidades. Primero, porque constituyen una realidad económica de gran importancia social por su efecto en el empleo; segundo, porque son un recurso productivo que podría ser innovador si contara con el apoyo necesario y tercero, porque una estructura productiva diversificada, con agentes económicos complementarios, podría paliar en parte el efecto concentrador y monopólico de un polo competitivo, pero reducido, de grandes empresas frente otro rezagado que involucra a la mayoría.

I. ALGUNOS ELEMENTOS DE DIAGNOSTICO SOBRE LAS EMPRESAS PEQUEÑAS

Empleo y tamaño de empresa: una relación inversamente proporcional

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

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

Si se mira desde el punto de vista de las regiones (excluida la Región Metropolitana) el empleo regional total, asciende a la suma de 2.946.800. De estos el 78% es aportado por la micro y pequeña empresa, es decir 2.327.700 empleos. Por el contrario, las empresas de mayor tamaño, en conjunto (mediana y gran empresa), sólo aportan el 16.8% del empleo regional total.

La pequeña empresa, si bien es una oportunidad de ocupación para la gran mayoría de los trabajadores del país, por lo general, los empleos que ofrece, se caracterizan por su precariedad: bajos salarios, inestabilidad, riesgos para la salud asociados con los puestos de trabajo, sin previsión social y en la mayoría de los casos informal, lo que mantiene la condición de precariedad, económica y social, de sus trabajadores. La meta de cara al futuro debería ser miles de empresas, pero competitivas, miles de puestos de trabajo, pero de calidad.

Desde el punto de vista de la dinámica de formación de nuevas empresas se observa que no obstante, que el segmento de las empresas de menor tamaño es el más numeroso y concentra la mayor cantidad de empleo, ha crecido menos. En efecto, las grandes empresas son el segmento que muestra la más alta tasa de crecimiento en el período 1994-1997, el cual fue del 5.8%, contra el 2.2% de la micro empresa y el 3.0% de la pequeña empresa.

Sectores económicos: las pequeñas empresas a la búsqueda de nuevos nichos de mercado

Las empresas de menor tamaño, se distribuyen en todos los sectores de la actividad económica, aprovechando las oportunidades de negocio, que se presentan en cada uno de ellos y concentrándose preferentemente en los sectores del comercio, transporte y agricultura, lo cual es coherente con la tendencia de agrupación sectorial del universo de las empresas. Sin embargo, un no despreciable número de empresas de menor tamaño e incluso, de medianas empresas, se ha ido concentrando en el sector de los servicios con una alta participación en algunos de ellos como por ejemplo: Servicios Técnicos y Profesionales, Servicios Personales y del Hogar, Electricidad, Gas y Agua, entre otros, lo cual está indicando una mayor concentración, principalmente, de este segmento empresarial en los sectores no transables de la economía lo que abre un área importante de oportunidades, porque no son sectores que hayan estado en la base de sustentación del modelo de desarrollo imperante. En efecto, el 69.8% de las empresas se ubican en los sectores del comercio y los servicios. De éstas, el 0.7% son grandes empresas, el 16.3% pequeñas y medianas y el 83.0% micro empresas. Las empresas de mayor tamaño tienden a concentrarse en el sector manufacturero.

Empresas pequeñas y regiones: una oportunidad de desarrollo

En el ámbito regional, el tejido empresarial muestra un alto componente de empresas de menor tamaño, especialmente entre las regiones cuarta y décima, lo cual, probablemente está ligado a los niveles de competitividad y a las menores oportunidades de empleo, que ofrecen los mercados regionales, generando en cambio, oportunidades para el desarrollo de la iniciativa y capacidad de emprender, como una alternativa de generación de ingresos. Esto representa una gran capacidad instalada a través de todo el país y de todos los sectores de actividad económica, lo cual, en el contexto de la descentralización, constituye una fortaleza y una oportunidad de desarrollo para las regiones.

La gran concentración de micro y pequeña empresa en regiones, es un dato que debe estar presente al momento de definir políticas de desarrollo regional, las cuales necesariamente debieran tener un fuerte componente de desarrollo de pequeña empresa. La modernización y la creación de nuevas y competitivas unidades empresariales, principalmente en torno de las vocaciones productivas regionales, importaría un impulso significativo al desarrollo regional, muy especialmente en las zonas más deprimidas económicamente.

Explorar las potencialidades de desarrollo de cada región y las oportunidades de negocio para las pequeñas empresas, desarrollar capacidad empresarial, apoyar e incentivar la formulación de proyectos empresariales, crear efectivos mecanismos de apoyo financiero tales como capital de riesgo, e instrumentos de apoyo técnico e incentivos para aquellos pequeños empresarios o nuevos emprendedores, que quieran invertir, principalmente, en las regiones más deprimidas económicamente o de menor desarrollo empresarial como es el caso de las regiones extremas, son mecanismos que apuntan directamente al desarrollo empresarial y regional. Asimismo, es conveniente y necesario invertir en la prospección conjunta, pequeños empresarios y Estado, de las oportunidades de negocio que ofrecen los mercados externos y que pueden ser aprovechadas por la pequeña empresa.

II. CALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES

La normativa laboral, constituye en su observación y cumplimiento, el punto de partida para el desarrollo creciente de relaciones laborales de calidad, con altos contenidos de acuerdo y cooperación.

Toda organización y muy especialmente la empresa, requiere de un acuerdo mínimo de funcionamiento entre todos sus miembros, basado principalmente en el respeto a los derechos de cada uno y en adecuadas formas de organización y gestión que estimulen la creatividad, la participación y el compromiso de todos.

Es altamente probable que en una empresa, donde la normativa laboral es infringida permanentemente con el resultado de una creciente desprotección de los trabajadores, no será posible construir relaciones laborales de calidad y consecuentemente, la eficiencia de la empresa se verá amenazada.

Los antecedentes recogidos por la fiscalización programada, efectuada por la Dirección del Trabajo durante el año 1999 y que se focalizó en el segmento de empresas de menor tamaño, señalan que los sectores fiscalizados con una mayor cantidad de empresarios infractores son: construcción y electricidad 100.0%, minería 97.4%, industria con un 78.5%, servicios financieros con un 77.4%, transporte con un 77.1% y comercio con un 69.5 % de los empresarios fiscalizados infractores.

Los aspectos más infraccionados de la normativa laboral, según datos de la misma fiscalización son: registro de asistencia con un 21.4%, descanso semanal con un 9.4%, horas extras con el 8.5%, remuneraciones 8.1%, ausencia de contrato 4.3%, declaración de cotizaciones previsionales con el 3.5%.

Tanto las fiscalizaciones como las denuncias por infracción, presentadas en las inspecciones del trabajo desde 1991 a 1999, están indicando la persistencia de infracción de determinados conceptos como: remuneraciones, imposiciones, registro de asistencia y horas extras lo que reflejaría una cierta infraccionalidad "dura", en las empresas de menor tamaño. A esto hay que agregar, que los antecedentes señalan un incremento de las denuncias en el período 1995-1999.

El incremento de las denuncias y la efectiva infracción, según resultados de las fiscalizaciones programadas, está señalando, por una parte, la existencia de un nivel preocupante de incumplimiento y en consecuencia de desprotección laboral en las empresas de menor tamaño, y por la otra, este nivel de infraccionalidad es un indicador de la presencia y desarrollo de relaciones laborales con contenidos importantes de desacuerdo y conflicto entre trabajadores y empresarios de la pequeña empresa.

Por otra parte, el estudio de MIDEPLAN Microempresas e Informalidad, está señalando que el 32.4% promedio de un total de 18.163 empresas de los sectores textil y confecciones, madera y muebles y alimentos, no tiene contrato a sus trabajadores, y un 30.2% de éstas no paga imposiciones. Llama la atención, que en el sector textil, el 58% de las empresas no formaliza la relación laboral y un 45% de ellas, no paga imposiciones.

El alto incumplimiento que muestra el sector textil, coincide también con su alto nivel de informalidad y precariedad, al efecto aproximadamente el 50% de éstas no se han formalizado, el 67% de ellas realizan su actividad productiva al interior de la vivienda del microempresario y enfrentan una creciente competencia externa.

La situación de mayor precariedad asociada al menor tamaño de las empresas, está a la base del mayor incumplimiento normativa y de la mayor desprotección de los trabajadores. Al respecto los datos de la Encuesta CASEN 1998 señalan que las pequeñas empresas que tienen entre 2 y 5 trabajadores, un 57.5% del total de ellos no tiene previsión y un 45.7% del total de los trabajadores no tiene contrato. Estas cifras disminuyen a un 33.3% y 29.2% respectivamente en las empresas tienen entre 6 y 9 trabajadores y a 20.0% y 19.1% respectivamente en las empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores.

Las empresas más pequeñas son las menos competitivas, por lo tanto tienen mayores dificultades para incorporarse a los mercados. Su nivel de desarrollo y sus ventas son menores e irregulares y en consecuencia generan empleo precario, es decir, de bajos salarios, inestables y con alta desprotección.

Una observación sectorial del tema de la seguridad social, en las micro empresas, es muy ilustrativo de los niveles de desprotección de los trabajadores. Según el estudio de MIDEPLAN: Inserción de los Sectores de la microempresa urbana en los mercados, el 48.1% de los trabajadores de las empresas del sector textil, el 45.1% de los trabajadores del sector madera, el 26.8% del sector metálico y el 82.1% del sector cuero, no está adscrito a ningún sistema de seguridad social.

Nuevamente aquí, se asocian los mayores o menores niveles de inserción de las empresas en los mercados, con la mayor o menor desprotección de los trabajadores. En efecto y según el estudio ya señalado, las empresas de los sectores textil, madera y cuero, son los que presentan una mayor dificultad para acceder a los mercados, tanto por la alta competencia de los productos importado como de productos nacionales de empresas medianas y grandes.

Comentario aparte merece la accidentalidad laboral y el acceso al sistema de protección a la salud laboral. Los datos de la Superintendencia de Seguridad Social, señalan que en 1998 de un promedio de 75.037 empresas afiliadas al Sistema Mutual, el 87% de ellas son micro y pequeñas empresa, lo que representa al 12.7% del total de empresas de ese segmento. Por otra parte y a partir de la cantidad de empresas de menor tamaño afiliadas a las mutualidades y al INP, se estima que unos 800.000 trabajadores de micro y pequeña empresa estarían protegidos por el seguro, ante la eventualidad de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, cifra que representa apenas el 20.7 % del total de

trabajadores de este segmento empresarial.

Además, las pequeñas y micro empresas muestran las más altas tasas de accidentes. Al respecto, la tasa promedio de la micro empresa de 12.56 y de la pequeña empresa de 11.07, superan en tres y cuatro puntos la tasa promedio total de 8.7 sin señalar la gran accidentalidad, que se presenta en algunos sectores de actividad económica, como el sector construcción, con una tasa del 34.22 y 25.88 respectivamente para la micro y pequeña empresa. Destacan también con tasa altas de accidentalidad en pequeña empresa, los sectores de la industria manufacturera, transporte y minería.

Las empresas de menor tamaño por su carácter de intensivas en mano de obra, deben necesariamente construir relaciones laborales de calidad para insertarse a buen nivel en el mundo empresarial y productivo.

III. LOS DESAFÍOS PENDIENTES Y LA MODERNIZACIÓN

Un nuevo impulso al crecimiento, que viene experimentando desde hace algunos años la economía nacional, requiere de la incorporación de nuevos actores. La gran empresa, pilar fundamental y motor del crecimiento económico hasta hoy, no parece estar en condiciones de enfrentar con éxito, por sí sola, los nuevos desafíos del desarrollo. La alta tasa de desempleo, que está experimentando desde hace algún tiempo el país y la lenta recuperación de la economía nacional, están señalando, de alguna manera, la necesidad de que otros actores empresariales se incorporen plenamente al proceso de producir, generar riqueza y empleos de calidad y de esta manera contribuir a sostener el nivel de crecimiento económico que el país necesita. Es oportuno entonces generar, las condiciones para que la pequeña empresa, con una gran capacidad instalada, generadora de empleo, con una estructura de gran flexibilidad y capacidad de adaptación, se incorpore a los mercados, capture las oportunidades de negocio que éste ofrece y haga su aporte al desarrollo, no tan sólo económico, sino que también, social y político.

La incorporación de la pequeña empresa como agente activo y dinamizador del desarrollo, traerá como consecuencia, por una parte, el extender los beneficios del desarrollo a una inmensa masa de trabajadores que transitará de empleos inseguros y precarios a empleos de calidad, es decir, estables y bien remunerados y por la otra, una mayor y efectiva democratización del país, a través de una redistribución más equitativa del poder en la sociedad. Nuevos actores sociales se incorporan a las instancias de participación de la sociedad y a los procesos de decisión.

Sin embargo, la incorporación plena del segmento de empresas de menor tamaño al proceso productivo y al proceso de desarrollo, como actor relevante, supone un esfuerzo serio de modernización, capaz de generar una dinámica de innovación que apunte a una mayor productividad y calidad, en las pequeñas empresas.

Alcanzar mayores niveles de competitividad en las empresas de menor tamaño, supone de éstas, la decisión de enfrentar una serie de desafíos de modernización, en sus distintos ámbitos: **tecnológico**, renovación de equipos, incorporación de nuevos procesos productivos; **gestión**, desarrollar capacidad de gestión en los empresarios, visión de futuro, capacidad para conectarse a los mercados e interpretar sus señales; **incorporación de nuevos estilos de gestión** basados en la confianza y el diálogo, implementación de mecanismos de participación y de reconocimiento; **recursos humanos**, desarrollar e implementar una política de desarrollo de los recursos humanos, a través de mecanismos de capacitación permanente, de una gestión de personal moderna, integradora, participativa y consensuada, basada en el diálogo y la confianza; del desarrollo de **mejores condiciones de trabajo** y de la generación de mecanismos de incentivos y reconocimiento, generar alianzas estratégicas entre empresarios y trabajadores; facilitar el desarrollo de la **institucionalidad laboral**, reconocerla como interlocutor válido, incorporándola a los planes, programas y procesos de desarrollo.

La modernización entendida como un proceso constante de innovación para una permanente adaptación al entorno y una mejor interacción con éste, se ha transformado en un objetivo deseado y necesario, invadiendo todos los campos del quehacer humano. En el ámbito de la empresa, el proceso de modernización apunta al logro de niveles de productividad y calidad necesarios para acceder y permanecer en los mercados y al desarrollo de una capacidad de permanente adaptación a las exigencias de la demanda, lo cual, supone la incorporación armónica al proceso de modernización, de todos y cada uno de los ámbitos de la empresa: el tecnológico, el de los recursos humanos, el de la gestión y el laboral o sindical.

Institucionalidad laboral

La expresión máxima de la institucionalidad laboral, es el sindicato. En el contexto de una concepción moderna de empresa, integradora y participativa y de relaciones laborales también modernas con contenidos de acuerdo y cooperación, la existencia y desarrollo de la organización sindical, es considerada una real fortaleza no sólo de los trabajadores, sino también y muy especialmente de la empresa.

En una empresa moderna se tiende a privilegiar una mayor integración de los trabajadores a la empresa, a través de

su incorporación al proceso de decisiones, especialmente en el ámbito de la producción, de las condiciones de trabajo y de la organización del trabajo, de la formación y capacitación y del bienestar de los trabajadores como una forma de lograr el compromiso, de todos sus miembros, con los objetivos y metas de la empresa.

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

No obstante, los antecedentes acerca de las organizaciones sindicales, de que dispone la Dirección del Trabajo, señalan un deterioro progresivo de la sindicalización a partir del segundo año de la década de los 90. Las causas son diversas y van desde la disminución del plantel estable de trabajadores y la incorporación de nuevas modalidades de empleo o nuevas formas de relación laboral: subcontratación, externalización, suministro, trabajo a domicilio, trabajo a tiempo parcial, entre otras, hasta motivaciones, necesidades y percepciones diversas de los trabajadores respecto del sindicato y sus personales intereses y formas de relacionarse con la empresa.

Según la Encuesta Laboral 1999 (ENCLA), de la Dirección del Trabajo, el 19,2 % de los dirigentes sindicales consultados indica como causas de la disminución de la afiliación sindical las motivaciones, necesidades e intereses de los trabajadores y el 66,6 % de ellos, identifica como causa, el reducido número de trabajadores de las empresas. En relación con el mismo tema, un 36,1 % de los trabajadores de las empresas en que no existe sindicato, responden que esto se debe al poco personal que hay en la empresa.

Este antecedente, debe ser tomado en cuenta al momento de definir y poner en marcha políticas de promoción y extensión de la organización sindical a otros segmentos de empresas, pequeña empresa, por ejemplo. En efecto, los trabajadores de la pequeña empresa, encuentran en el reducido tamaño del plantel laboral de las empresas, un obstáculo objetivo para constituirse en sindicato. Asimismo, la segmentación de grandes empresas, por una necesidad de competitividad, en empresas de tamaño más reducido, de mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios del mercado, está también generando problemas a la organización de los trabajadores, en algunos casos obtaculizando su constitución y en otros, debilitando su capacidad de acción y de representación, poniendo en tela de juicio su eficacia organizacional.

EXISTENCIA DE SINDICATO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

SINDICATO	TAMAÑO DE EMPRESA				
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran. Emp.	TOTAL
Hay Sindicato	4,2 %	9,7 %	38,4 %	56,8 %	17,0 %
No hay Sindicato	95,8 %	90,3 %	61,6 %	43,2 %	83,0 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: ENCLA 99. Empleadores.

La organización sindical en la micro y pequeña empresa es prácticamente inexistente, el 95,8 % de las micro empresas y el 90,3 % de las pequeñas empresas no tienen sindicato, lo que estaría confirmando la opinión de los trabajadores, en el sentido de que una de las dificultades para organizarse sindicalmente en la pequeña empresa, es el reducido plantel estable de trabajadores, el que tiende a reducirse aún más, por la tendencia a incorporar modalidades flexibles de contratación de mano de obra. Por otra parte, y en cuanto a la mediana y gran empresa, un 61,6% y un 43,2 % respectivamente, tampoco tiene sindicato.

Una de las causas que explicaría esta situación, podría estar en la incorporación de modalidades flexibles de contratación, junto con los procesos de externalización y subcontratación. En efecto, la importancia que han ido

adquiriendo, las nuevas modalidades de contratación de mano de obra, en relación con la forma tradicional de contratar en las empresas, puede apreciarse en los datos entregados por la ENCLA 1998. En la microempresa un 14,4% de los trabajadores es contratado bajo las modalidades de plazo fijo, obra o faena, honorarios y otros; en la pequeña empresa un 17,4 % es contratado bajo estas modalidades; en la mediana empresa un 22,5 % y en la gran empresa un 18, 5%. En cuanto al suministro de trabajadores vía contratistas, la microempresa emplea un 0,5% de sus trabajadores por medio de esta modalidad, la pequeña empresa un 9,7 %; la mediana empresa un 21,8 % y la gran empresa un 68,0%. Por último y respecto de la subcontratación a otras empresas o a terceros, el 11,7% de las microempresas utiliza este mecanismo; el 15,9% de las pequeñas empresas; el 28,9% de las medianas y el 36,1% de las grandes empresas subcontrata. Las microempresas estarían ocupando aproximadamente un 15 % de sus trabajadores, bajo la modalidad de trabajo flexible, en sus distintas expresiones. Por su parte, en las pequeñas empresas una cantidad cercana al 27% de sus trabajadores, son empleados bajo las distintas formas de trabajo flexible.

La modalidad de trabajo flexible, en sus diferentes formas, está dando origen a una masa de trabajadores flotantes, no adscritos a la empresa, con un menor o ningún sentido de pertenencia ni compromiso con ella y que no se incorporan a la organización sindical.

En general, en la micro y pequeña empresa, tanto el sindicato como otros mecanismos de participación, sean estos constituidos sólo por trabajadores o por trabajadores y empresa tales como, comité de cultura, comité de bienestar, comité de capacitación, grupos paritarios, círculos de calidad, son muy poco frecuentes. En el 84,6% de las microempresas y en el 70,1% de las pequeñas empresas, no existe ningún mecanismo de participación que incorpore a los trabajadores, de algún modo, a los procesos de decisiones ya sea en el ámbito productivo como laboral, como expresión de una estrategia para una mayor integración y compromiso con la empresa y sus objetivos.

Una forma muy tradicional, tanto de empresarios como de trabajadores, de entender la gestión y las relaciones laborales, distingue a las empresas de menor tamaño. El carácter altamente excluyente de su gestión, carente de todo contenido participativo e integrador, constituye un obstáculo más al desarrollo de la empresa.

Si bien los empleadores, en un porcentaje cercano al 50% considera conveniente la participación de los trabajadores, sólo existe algún mecanismo de participación en un muy reducido número de empresas, las cuales representan apenas el 15,5% de ellas y que corresponde mayoritariamente, a unidades empresariales que se ubican en el segmento de las empresas de mayor tamaño, vale decir, medianas y grandes empresas. (ENCLA 98).

MECANISMOS DE PARTICIPACION SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

MECANISMOS	TAMAÑO DE EMPRESA			
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
Delegado	5,7 %	8,8 %	21,3 %	25,9 %
Comité Cultura	2,6 %	5,7 %	15,5 %	32,1 %
Comité Bienestar	5,7 %	10,7 %	29,8 %	43,2 %
Comité Capacitación	4,2 %	7,4 %	19,4 %	34,6 %
Grupo Paritario	2,9 %	9,9 %	26,4 %	35,8 %
Otros	2,1 %	2,3 %	5,0 %	9,9 %
Ninguno	84,6 %	70,1 %	40,7 %	22,2 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: ENCLA 98.Trabajadores.

El tamaño reducido del plantel de trabajadores estables, es un obstáculo para la constitución de sindicatos en las

micro y pequeñas empresas, pero este no es el único. Al respecto, las opiniones con que los trabajadores justifican o explican la no existencia de sindicato, la ausencia de estructuras de participación en las empresas y la presencia generalizada de estilos excluyentes y no participativos de gestión, especialmente en el segmento de micro y pequeña empresa, está señalando la carencia de una cultura de la participación, tanto entre los empresarios como entre los trabajadores.

En efecto, un 22,2% de los trabajadores consultados acerca de las razones por las que no se ha formado sindicato en la empresa, responde, porque no se necesita; el 17,7% aduce que no hay interés; el 7,0% responde que por la desorganización; el 6,4% por temor; el 3,1% lo atribuye a la falta de responsabilidad y el 1,8% prefiere el trato directo con la empresa.

La escasa cultura de participación e integración, que a la luz de los antecedentes parece caracterizar a las empresas, nos obliga a preguntarnos acerca de si el desarrollo y competitividad de ésta, puede continuar sosteniéndose sobre relaciones de trabajo excluyentes, basadas en la obediencia y en condiciones muchas veces precarias: bajos salarios, puestos de trabajo inseguros, inestabilidad del empleo. Un nuevo impulso a la productividad y a la competitividad, requiere de nuevas relaciones laborales, justas y equitativas y de un ambiente empresa participativo e integrador.

Innovación tecnológica

La innovación tecnológica ha constituido la forma predominante en que los empresarios de las distintas ramas de actividad, tamaño de empresa, región y condición de mercado, han enfrentado la modernización. En efecto, ante la necesidad de adecuación a las exigencias del mercado, la reacción empresarial ha sido la inversión en tecnología, postergando a un segundo plano las inversiones en otras áreas de la empresa, tales como: capacitación, recursos humanos y ampliación de mercado.

Si bien, los micro y pequeños empresarios también tienen una visión marcadamente tecnológica de la modernización, sus reales esfuerzos por innovar en este ámbito es bastante menor al que hacen las medianas y grandes empresas, autoevaluándose como regular. A diferencia de los medianos y grandes empresarios, que califican como buenos sus esfuerzos de inversión en tecnología.

Los menores esfuerzos que los pequeños empresarios hacen en innovación tecnológica, contribuyen, por una parte, a mantener una tecnología insuficiente y atrasada y, por la otra, está señalando sus dificultades o limitaciones para invertir en nueva tecnología, postergando la necesaria renovación de equipos e innovación en los procesos productivos para una mayor competitividad y más sólida inserción en los mercados.

Inversión en capacitación

Las inversiones de las micro y pequeñas empresas, en esta área y en comparación con las medianas y grandes empresas, son francamente insuficientes. Al respecto, junto con una autocalificación de regular que estos empresarios hacen a sus inversiones en este tema, sólo un 20,1 % de las micro empresas y un 33,1% de las pequeñas empresas han invertido en capacitación a sus trabajadores.

En síntesis y en el entendido de que una empresa moderna le asigna una importancia fundamental al tema de la capacitación de sus trabajadores, a partir del reconocimiento de su carácter altamente contribuyente a la competitividad, las micro y pequeñas empresas tienen aún mucho camino que recorrer, puesto que, siendo el segmento empresarial que más requiere de la capacitación de sus trabajadores, ya que dispone de la masa laboral menos calificada, es el que tradicionalmente, menos capacita y esto tiene que ver con aspectos de financiamiento, de oportunidad y con el eventual tránsito de sus trabajadores ya calificados, hacia las empresas de mayor tamaño.

Un mayor acceso de los trabajadores de la pequeña empresa a las oportunidades de capacitación ofrecidas, requeriría de un nuevo sistema de capacitación, independiente de la empresa, tanto en su financiamiento como en su operación, y con una relación directa con los trabajadores. Esto permitiría, por una parte, el libre acceso del trabajador a la capacitación, independientemente de su vínculo con una empresa determinada, y por la otra, desvincularía la jornada de capacitación de la jornada laboral. El financiamiento del sistema sería sólo estatal, puesto que la capacitación dejaría de ser un subsidio a la empresa, para transformarse en un subsidio al trabajador. La compatibilización entre oferta y demanda, se solucionaría a través de sondeos permanentes, a trabajadores y empresarios. La definición de la oferta, debiera dar origen a una alianza estratégica entre el SENCE, los trabajadores y la organización gremial de los pequeños empresarios. De paso se estaría contribuyendo, en forma concreta, a una cultura de la participación.

Inversión en Recursos Humanos

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

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

Gestión Innovativa

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

La presión constante del mercado por una mayor eficiencia, pone en discusión la práctica tradicional de la sólo innovación en los procesos productivos, maquinarias y equipos, como única forma de mejorar los niveles de desempeño de la empresa. Por el contrario, hoy es necesario también, innovar en la organización del trabajo y en la gestión de los recursos humanos.

Las micro y pequeñas empresas, que a menudo se caracterizan por su bajos niveles de productividad y por una débil inserción en el mercado, estas en un muy reducido porcentaje, sólo el 24,2% promedio, ha incorporado formas innovadoras de organización del trabajo, contra un 35.0% promedio de las grandes empresas. No obstante, los aún incipientes esfuerzos de las empresas de menor tamaño por incorporar nuevas formas de organización del trabajo, tales como: calidad total, trabajo en equipo, planificación estratégica, entre otras, está señalando el inicio de una nueva estrategia de gestión, participativa e integradora, para una mayor eficiencia.

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

Si bien hasta ahora y en todo tamaño de empresa, el esfuerzo modernizador, se ha focalizado principalmente en la innovación tecnológica, es decir, procesos, maquinarias y equipos; una segunda fase del proceso de modernización, debiera poner énfasis en el desarrollo y perfeccionamiento de los recursos humanos y en la innovación en las prácticas de gestión, apuntando a una mayor valoración e incorporación del trabajador a la empresa y más aún, a generar un "ambiente empresa" participativo e innovador, que contribuya a su mayor desarrollo y a mejores condiciones de trabajo.

El desarrollo de la empresa, en un contexto de economía globalizada, dependerá, cada vez más, del compromiso y aporte de todos sus miembros, por lo tanto, una empresa que facilite y estimule la participación, la creatividad y al innovación constante, estará en mejores condiciones para enfrentar exitosamente las exigencias de los mercados.

COMENTARIOS FINALES

Chile, como todos los países, cuenta hoy día con una extensa red empresarial, de carácter multisectorial, constituida por empresas de diversos tamaños y presente en todas las regiones del país. Una verdadera malla o tejido empresarial, ha ido surgiendo en el tiempo de forma espontánea, no planificada, por la libre iniciativa de las personas, que han sabido utilizar las oportunidades que el mercado les ofrece como alternativa de realización personal y económica.

El carácter heterogéneo e inorgánico que presenta el tejido empresarial y, especialmente, el tejido pequeño empresarial, la carencia tanto de relaciones de encadenamientos productivos como de complementación, entre empresas de distintos tamaños, que faciliten el acceso a la tecnología, a la información, a la capacitación y al mercado, se explica en parte, por esta suerte de dinámica espontánea, que ha ido dando origen y forma a este gran segmento de pequeñas empresas.

El extenso tejido empresarial, sobre 500.000 empresas, está constituido por empresas de distinto tamaño, destacando las micro y pequeñas empresas, que representan el 97 % de los establecimientos.

Ahora bien, el camino hacia la modernización pasa por un replantearse los distintos ámbitos de la empresa, vale decir, el ámbito de la gestión, del personal, de la producción y de las relaciones externas. En efecto, la gestión para el mejor desempeño, la eficiencia y la productividad y las experiencias innovadores en este ámbito, realizadas por las empresas más modernas y competitivas, apuntan a una mayor incorporación de los trabajadores a los procesos decisionales, generando instancias de participación, capacitando, motivando e incentivando el desarrollo de la creatividad, de la iniciativa, de la capacidad de propuesta y de un mayor compromiso con la empresa y sus objetivos.

En cuanto al ámbito del personal, la modernización profundiza en una revalorización de los actores, transitando de una concepción de recurso humano, el cual enfatiza en el carácter meramente utilitario de todo factor de la producción, a un concepto de trabajador-persona, poniendo énfasis en su desarrollo. En este contexto, la empresa moderna debe tener una genuina preocupación por la calidad del empleo que ofrece, es decir, empleos estables, salarios justos, adecuadas condiciones de trabajo; un constante interés por el desarrollo de competencias, a través de la capacitación y el adiestramiento profesional y técnico; la implementación de políticas y mecanismos de estímulo y reconocimiento, de comunicación y diálogo permanente, con los distintos estamentos de la empresa, y generando los espacios de libertad necesarios para el desarrollo de la institucionalidad laboral.

En el ámbito de la producción, la modernización enfatiza en el desarrollo de un ambiente empresa de constante innovación y cambio. Consecuencia de su estrecha y vital relación con un medio esencialmente cambiante y dinámico como lo es el mercado, la empresa moderna

incorpora a su quehacer, una dinámica de innovación incesante: desarrollo de nuevos productos, incorporación de nueva tecnología, aplicación de nuevos procesos de producción y una respuesta cada vez más oportuna a la demanda.

Respecto del ámbito de las relaciones externas, la modernización apunta a una mayor interacción e integración con el entorno de mercado y al desarrollo de las alianzas estratégicas. Esto último, es de especial importancia para las pequeñas empresas, ya que, muchas de sus debilidades y problemas, son la consecuencia de ser pequeñas, puesto que no constituyen en sí mismas una señal potente de mercado. Su dispersión y atomización, constituye una dificultad objetiva para la incorporación de políticas de fomento y desarrollo.

En relación con el tema de la organización de los trabajadores, especialmente en el segmento de la pequeña empresa, además de superar algunas exigencias de tipo legal que obstaculizan el desarrollo sindical, es necesario generar las condiciones para el desarrollo de una cultura de la participación, en los actores de la relación laboral, trabajadores y empresarios. Esto significa, por una parte, avanzar en la definición y concreción de una nueva estructura sindical, democrática e integradora, que se sustente en la participación activa de todos sus miembros y cuyos contenidos de acción privilegien el diálogo, la cooperación y las alianzas entre sindicatos y entre sindicatos y empresarios por sobre el desacuerdo y el conflicto como asimismo, desarrollar un liderazgo sindical informado, calificado, propositivo, democrático, integrador y participativo, capacitado para conducir e incorporar a los trabajadores como actores e interlocutores válidos, en el proceso constante de modernización y por la otra, generar instancias de encuentro y diálogo entre trabajadores y empresarios y promover el desarrollo de relaciones de confianza entre los actores de la relación laboral.

En la búsqueda de relaciones laborales modernas, en un contexto empresarial de constante innovación y cambio, parece más coherente apuntar a un accionar más formativo, que apoye técnicamente para un efectivo cumplimiento de la norma y contribuya a desarrollar la capacidad de los actores, especialmente de los trabajadores y de sus organizaciones, para interactuar en un entorno laboral y de empresa, con mayores espacios de libertad. Esto es coherente con la mayor flexibilidad normativa que se pretende incorporar a las relaciones entre empresarios y trabajadores a partir de modificaciones a la norma laboral.

En este contexto, el desarrollo y fortalecimiento de la organización sindical y de la capacidad de negociación de los trabajadores, constituye una cuestión central, especialmente en un entorno laboral donde sólo alrededor del 15 % de los trabajadores está sindicalizado y aproximadamente sólo el 9.0 % de estos, negocia colectivamente. Dicho de otro modo, si lo que se pretende es avanzar hacia mayores espacios de libertad en las relaciones entre empresarios y trabajadores, a fin de que estos libremente negocien o acuerden los términos de dicha relación, es absolutamente necesario buscar un equilibrio entre ambos actores, fortaleciendo la organización sindical y desarrollando la capacidad de negociación de los trabajadores.

Por último, la fuerte concentración de pequeñas empresas en el ámbito regional, está señalando la presencia allí, de una importante capacidad instalada con un gran potencial de desarrollo. Las economías regionales en su gran mayoría son economías de pequeña empresa, por lo tanto, un impulso importante a su reactivación y desarrollo, necesariamente debe venir de este segmento empresarial, a partir de claras y potentes políticas públicas que apunten, por una parte, a la modernización de las empresas, y por la otra, al fomento y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales, contribuyendo así a la creación de riqueza y al desarrollo de la capacidad empresarial. Sostener un desarrollo creciente, requiere de más e innovadores empresarios.

Una alianza estratégica entre empresarios, trabajadores y Estado, con la finalidad de explorar las oportunidades para la pequeña empresa en los mercados externos, las oportunidades de inversión en torno a las vocaciones productivas regionales y en los sectores emergentes, tales como el de los residuos y el de la biotecnología, contribuiría significativamente al desarrollo de las pequeñas empresas y de las economías regionales.

Finalmente convendría reiterar que la constitución de un actor empresarial que represente los problemas, necesidades y especificidades de las empresas pequeñas, pasa por la incorporación decidida de este actor a las instancias de Diálogo Social que están implementándose en el país. No pocas veces, este actor ha reclamado y con razón, que no tiene el protagonismo que su importancia social y económica amerita. La inclusión en las mesas de diálogo y el reconocimiento a su especificidad deberían estimular la búsqueda de políticas de apoyo y fomento que alejadas del paternalismo, activen la reserva productiva y humana que este sector representa.

NUMERO DE EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO 1994-1997

TAMAÑO	1994	1995	1996	1997
MICRO EMPRESA	404.599	408.375	423.319	432.431
PEQUEÑA EMPRESA	71.984	75.570	77.798	78.805
MEDIANA EMPRESA	9.649	10.260	10.721	10.870
GRAN EMPRESA	4.054	4.388	4.670	4.814
PEQUEÑA + MICRO	476.583	483.941	501.117	511.236
TOTAL	490.286	498.589	516.508	526.920

Fuente: CORFO. Sobre la base de información del S.I.I. En SERCOTEC, Antecedentes del Sector de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del País. Gerencia de Planificación.

Las empresas de menor tamaño, vale decir micro y pequeñas empresas, representan el 97% de los establecimientos del país. Por el contrario, las medianas y grandes empresas representan sólo el 3.0 % de las unidades empresariales. Por otra parte, los antecedentes del período considerado (1994-1997), están señalando un mayor crecimiento del segmento de las grandes empresas, en comparación con el segmento de las micro empresas. En efecto, los datos indican que las grandes empresas incrementan su participación en el total de las empresas del país, de un 0.83 % a un 0.91 %, en cambio las micro empresas experimentan un decrecimiento, de un 82.52 % a un 82.07 %.

EMPRESAS POR TAMAÑO Y REGIÓN

1997

REGION	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	GRAN EMPRESA	TOTAL
I	14.776	1.760	287	67	16.890
II	12.650	2.205	359	103	15.317
III	7.619	1.035	175	33	8.902
IV	17.647	2.243	366	70	20.326
V	43.528	6.996	1.140	245	51.909
VI	23.864	3.378	550	91	27.883
VII	35.250	3.759	613	116	39.738
VIII	48.672	7.056	1.149	254	57.131
IX	24.723	3.335	543	90	28.691

X	31.447	4.768	777	197	37.189
XI	3.256	417	69	15	3.757
XII	5.014	999	163	28	6.204
RM	150.001	38.868	6.330	3.500	198.699
S/I	13.984	256	39	5	14.284
TOTAL	432.431	76.819	12.856	4.814	526.920

Fuente: CORFO, Sobre la base de antecedentes del SII. En SERCOTEC. Antecedentes del Sector de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del País. Gerencia de Planificación.

Los datos está señalando que el 85,4 % de las empresas del ámbito regional, son micro

empresas, dando forma, definitivamente, al tejido empresarial de las regiones. Asimismo, los datos indican que estas empresas se concentran mayoritariamente entre la cuarta y décima región. Por su parte, las pequeñas empresas representan el 12.4 % de las empresas regionales. Ambos segmentos representan el 97.8 % de las empresas de regiones.

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR TAMAÑO Y SECTOR ECONÓMICO

Total Nacional

SECTOR	MICRO E	PEQUEÑA+ MED. E..	GRAN E.	TOTAL
Agropecuario	54.174	8.672	121	62.967
Agrícola, Caza	1.444	479	18	1.941
Silvicultura	2.380	965	41	3.386
Pesca	1.223	427	74	1.724
Minas, Cant, Petróleo	966	476	97	1.539
Alim,Bebidas,Tabaco	4.455	2.679	313	7.447
Textil, Cuero	6.033	2.290	158	8.481
Madera, Papel	7.675	2.363	174	10.212
Químicos,Caucho Metales	5.668	2.903	442	9.013
Máquinas, Instrumentos	2.136	1.185	118	3.439
Otras Manufacturas	638	157	6	801
Elect; Gas;Agua	530	116	72	718
Construcción	15.407	6.618	587	22.612
Comercio	179.320	32.462	1.765	213.547

Restoranes y Similares	22.355	3.480	62	25.897
Transporte	33.727	7.956	234	41.917
Serv; Financieros	7.329	2.956	166	10.451
Serv; Técnicos y Prof	21.954	6.654	230	28.838
Serv; Estatales, Soc; Instit.	4.830	978	49	5.857
Serv; de Diversión	3.640	651	26	4.317
Serv; Personales y del Hogar	33.407	3.626	41	37.074
Otras Actividades	18.347	1.435	15	19.797
S/I	4.793	147	5	4.945
TOTAL	32.431	89.675	4.814	526.920

Fuente:CORFO, sobre antecedentes del SII, en SERCOTEC: Estadísticas Básicas de las Empresas en Chile. Gerencia de Planificación.

El 66.7 % de las micro empresas y el 68,8 % de las pequeñas y medianas empresas se concentran en los sectores del comercio, el transporte, la construcción y servicios, capturando para si, las oportunidades de negocio que allí se presentan, en cambio sólo el 6.0 % de las microempresas y el 12.0 % de las pequeñas empresas, se ubica en el sector de la manufactura. Por el contrario, la gran empresa concentra un 25.0 % de sus unidades en la manufactura.

CANTIDAD DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA Y POR REGION.

(1996)

Región	Micro E.	Pequeña E.	Mediana E	Gran Emp	S/I	TOTAL
I	53.000	45.100	14.300	10.500	7.300	130.200
II	60.700	60.900	7.500	4.300	12.500	145.900
III	30.900	25.600	9.000	12.600	4.000	82.100
IV	79.700	62.100	26.400	12.900	10.000	191.100
V	205.100	194.400	60.700	42.100	24.400	526.700
VI	101.400	94.500	30.800	19.500	8.500	254.700
VII	130.300	130.700	34.900	15.400	5.500	316.800
VIII	236.500	194.200	74.500	59.300	33.600	598.000

IX	165.500	78.800	15.100	6.400	7.300	273.100
X	172.000	131.100	21.500	5.600	4.800	335.000
XI	15.400	11.800	2.400	2.000	600	32.200
XII	25.400	22.600	6.300	5.200	1.600	61.100
RM	748.500	782.100	349.400	309.500	73.800	2.263.300
TOTAL	2.024.300	1.833.900	652.800	505.300	193.900	5.210.200

Fuente: Departamento de Información Social de MIDEPLAN.

El empleo regional en un porcentaje ampliamente significativo, 78.9%, es generado por las micro y pequeñas empresas, representando alrededor del 63.0 % del empleo país. Por el contrario, la gran empresa aporta sólo el 6.6% del empleo en el ámbito regional.

OCUPADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA Y RAMA DE ACTIVIDAD

(en porcentaje)

RAMA DE ACTIVIDAD	MICRO EMP.	PEQ. EMP.	MED. EMP.	GRAN EMP
No bien especificado	0.7	0.8	0.8	0.8
Agricultura, Caza, silvicultura y pesca.	16.9	17.7	12.8	5.8
Explotación de Minas y canteras	0.4	0.8	1.8	4.7
Industria manufacturera	10.3	16.4	18.4	16.2
Electricidad, gas y agua	0.2	0.7	1.0	2.1
Construcción	7.1	10.4	12.2	5.3
Comercio	23.9	16.2	13.1	14.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7.5	7.2	7.8	8.0
Establecimientos financieros.	5.0	7.3	7.4	10.2
Servicios comunales, sociales y personales	28.0	24.5	24.9	32.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Dpto de Información Social de MIDEPLAN. Encuesta CASEN 1998.

Los datos están señalando que el empleo en el segmento de la micro y pequeña empresa, tiende a concentrarse con mayor fuerza en los sectores del comercio, con un 23.9 % y 16.2 % respectivamente y en el sector de los servicios comunales, sociales y personales, con un 28.0 % y 24.5 % respectivamente. Importante es también el empleo de microempresa asociado a los sectores de la industria y agricultura, caza, silvicultura y pesca, con un 10.3 % y un 16.9 % respectivamente.

El horizonte de las pequeñas y microempresas

Valeria Solís Tapia

Innovar, reconvertir, capacitar, asociarse y asumir que la actual plataforma de la economía es la globalización, son las palabras claves para concretar la modernización del mundo de la pequeña y microempresa. Algunos actores las vienen asimilando hace algún tiempo y otros aún no. En el sector todavía pesan las actuales condiciones: sobreendeudamiento, tecnología atrasada, poca capacidad de gestión, incertidumbre.

Para Germán Dastres, presidente de Conupia el diagnóstico es básico "cuál es el factor que determina el destino de los países: la producción, porque ¿qué sacas con que Chile venda bosques, cobre o salmones? ¿Si eso en la masa no repercute!. Mirado desde fuera Chile es una maravilla, una deuda externa baja, inflación controlada, pero todo macroeconómicamente, pero nuestro sector se desenvuelve en la microeconomía. Entonces, requerimos capacitación en recursos humanos, porque nuestra gente en productividad es muy mala; hay obsolescencia tecnológica, todavía hay máquinas en el sector de imprentas, textiles, que son verdaderas piezas de museo, es bonito que trabajen, pero no son productivas; los canales de distribución están monopolizados, esto es muy grave; es bonito para los que están en las grandes tiendas, pero si tú no metes tus productos ahí, donde los vas a vender ¿en el persa?. Además, las tasas de interés bancarias son muy caras para las pymes y en Chile, da lo mismo si pido un crédito para comprarme una máquina, hacer una ampliación o como capital de trabajo y ¡eso no puede ser!. En Europa, uno dice necesito hacer una ampliación, eso tiene un costo y un plazo diferente a otras necesidades, es lo más lógico".

Por otro lado, Rafael Cumsille, presidente de la Confederación de la pequeña y microempresa (Conapyme) y presidente de la Confederación del Comercio Detallista plantea otro factor muy importante a considerar al momento de pensar en la modernización del sector "evidentemente, uno de los grandes temas es la reconversión"

Para él, es necesario abrirse a nuevas áreas de producción, lo cual iría de la mano con la necesidad de estar permanentemente informado "durante años –dice- he analizado este problema y algunos han tenido gran éxito, porque eligieron el rubro adecuado, porque hicieron un mínimo estudio de mercado, también por su capacidad, por sus estudios, todo esto influye. Luego, a los que mejor les ha ido son aquellos que entienden lo de la asociatividad, la gente que pertenece a las Cámaras de Comercio afiliadas a nuestra Confederación Nacional, porque ellos tienen seminarios permanentemente, es gente que está siempre actualizada, pero hay pymes que no abandonan nunca sus actividades, están amarrados y creen que es perder tiempo asistir un par de horas donde le van a informar, error tremendo, porque si hay un producto de primera necesidad, eso se llama la información. Si creo que sé todo y que no necesito aprender nada estoy mal; en la actualidad, lo que sabía ayer, hoy ya está atrasado y eso es un problema, por eso, evidentemente esas personas que se transformaron de dependiente a independiente les cambió el mundo, porque es mucho más fácil y cómodo depender de otro"

Dastres agrega "la idea es enseñar a que trabajen, pero que generen ingresos".

Asimismo, Roberto Fantuzzi, presidente de la Asociación de exportadores de manufactura –Asexma- hace hincapié en la necesidad de una economía sana integralmente "y aquí, se ha descuidado la función de las pymes. La reactivación ya va a llegar, pero si tú eres cesante igual necesitas comer todos los días, entonces tenemos que curar hoy esa enfermedad. Eso depende de políticas gubernamentales, que es como el doctor. Una vez resuelto, hay que dejar a las empresas sanas, que sean competitivas, que adquieran tecnología, pero todos esos esfuerzos tienen que ser mancomunados con una política de Estado, claro que no se trata de que el Estado vaya a intervenir en las empresas, sino que tiene que tener una visión de mediano y largo plazo, saber que "allá" es donde queremos ir, queremos más conocimiento, mayor valor agregado y el sector privado tiene que hacer su rol".

En este sentido, cabe recordar, las palabras del Ministro del Trabajo Ricardo Solari en la publicación anterior (temas laborales n °15), donde destaca la necesidad de que las pymes no sean el vagón de cola de los procesos de innovación del país, sino por el contrario, que al igual que en otros países del mundo encabezen el proceso de la economía nacional, a través de nuevas propuestas, de innovación en el sector.

"Hay que tomar medidas y eso lo tiene que hacer el Estado –dice Germán Dastres- para eso lo elegimos, pusimos fe y energía en nuestros gobernantes, pero no como un papá, lo que queremos es que exista una alianza estratégica entre los públicos y los privados. Por ejemplo, Prochile, hace una muy buena labor, los públicos salen con los privados al exterior y ¿quién se beneficia? Todo el país. Si partiéramos haciendo alianza por comuna, por región,

saldríamos adelante. El mismo Presidente de la República dijo el otro día, "nosotros estamos por la libre competencia, pero no podemos ser ingenuos", pero yo pensé que eso significaba que el Gobierno iba a tomar medidas. Los Norteamericanos, por ejemplo, subsidian de una u otra forma, no necesariamente implica pasar plata, puede ser de otras maneras".

Para Rafael Cumsille, en el Estado se ha logrado cambios notables "las entidades del Estado hoy día, francamente, se están actualizando bastante y diría que están ejerciendo un liderazgo en el apoyo, situación que años atrás estos organismos como Sernatur, actuaban por inercia, ahora hay convenios, iniciativas. Por ejemplo, la Confederación del Comercio Detallista logró un cambio a fines del gobierno de Frei, donde se consideró al sector como productivo pudiendo obtener importantes beneficios y, en la actualidad, el presidente Lagos lo ha reafirmado".

En efecto, el Gobierno no se ha quedado de brazos cruzados y por ejemplo, ha suscrito un convenio con Alemania sobre el fomento de la pequeña y mediana industria, promulgado con fecha 16 de marzo del 2000 y cuyo objetivo "*consiste en poner a la pequeña y mediana industria y a sus organismos de autoayuda (asociaciones) en condiciones de aprovechar la oferta de servicios desarrollada para incrementar la competitividad de las empresas del área*". En efecto, uno de los aportes del gobierno de la República Federal de Alemania es poner a disposición a un experto en exportaciones, un experto en pequeñas industria, asumir gastos para un fondo para medidas de estudios y promoción y estar dispuesto a perfeccionar a nivel nacional e internacional a expertos contrapartes chilenos en los ámbitos de fomento de la exportación y desarrollo empresarial. A su vez, Chile pondrá a disposición personas (de Asexma y Conupia) para la ejecución de proyectos, entre otras cosas.

"A ningún microempresario le van a poner una medallita..."

"Nosotros empleamos al 80% de los trabajadores y tenemos una incidencia mínima en el PIB (producto interno bruto), mientras que el otro sector no le da más allá del 9% del empleo directo a los trabajadores; ellos tienen la economía del país en sus manos. Y eso hay que cambiarlo, pero para eso se requiere una voluntad política y de alianza", afirma el presidente de Conupia.

En efecto, desde el punto de vista del empleo más del 82% de ocupados se concentra en la microempresa, el 15% en la pequeña empresa y sólo un 2% y 1% en la mediana y gran empresa, respectivamente, pero estas cifras no son proporcionales en cuanto al pago previsional, mientras la microempresa tiene a 45,7% de sus trabajadores sin previsión, en la gran empresa es sólo un 8% (sobre la base de información del S.I.I.) Asimismo, de acuerdo con información proporcionada por la ENCLA 1999 de la Dirección del Trabajo, la manera en que se enfrentó la crisis pasada fue o sobreendeudándose como lo hicieron las pymes o despidiendo gente como lo hicieron las grandes empresas.

La explicación de haber desechado la alternativa del despido es, según el presidente de Conupia, debido al estilo de trabajo de las pymes, serían más sentimentales "la mayoría -dice- proviene del mundo del trabajo, además la mayoría trabaja con familiares, también hay trabajadores que llevan 20 años en la empresa, entonces, nadie va a echar a esa gente y además, como dijeron que esto en un par de meses se iba a reactivar y todavía no se reactiva, entonces al cabo de un año, el pyme está reventado; se hizo una cosa social muy buena, pero a ningún microempresario le van a poner una medallita por no haber despedido a los trabajadores y en ese sentido, los que mejor se han portado son los mismos trabajadores, que están conscientes de que su patrón no ha tenido cómo pagar cotizaciones por un par de meses, pero saben que después eso se va recuperar, pero ¿Qué era lo sano? Se debió haber despedido a algunos trabajadores. La gran empresa superó la crisis despidiendo gente y las pymes con deudas, pero eso es fatal; viéndolo ahora uno se da cuenta que fue un suicidio, un gran error, pero gracias a ese error no quedó la crema social en este país".

Rafael Cumsille coincide en el factor de familiaridad dentro de las pymes "El trato con el personal frente a las grandes empresas, es muy distinto, debido a que en la gran empresa es muy impersonal. En cambio, en una pyme, es una relación como de la familia y muchas veces, son hasta parientes, entonces difícilmente se despide a un trabajador. Por esta razón, creo que las autoridades deberían mirar con distinto criterio la situación de unos y otros".

Para Roberto Fantuzzi, los motivos son menos heroicos "lo más claro es que no fue un hecho de voluntad de los microempresarios, sino de haberse aplicado la ley Bustos (que impide el despido de trabajadores mientras existan deudas en las cotizaciones previsionales), en muchas empresas no podían despedir trabajadores" y agrega "1999 fue un año muy difícil para la pequeña empresa, porque se produjo un alza en la tasa de interés real, hubo un aumento del pasivo y, al mismo tiempo, hubo una disminución de las ventas, es el peor de los mundos y ¿qué trajo como consecuencia? Que el empresario echó mano al dinero de los trabajadores".

Rafael Cumsille resuelve: "se podrían buscar nuevos sistemas de negociación para solucionar el problema de las deudas previsionales, que el Banco del Estado dé un crédito específico para este tipo de problema, pero amarrado al pago de las cotizaciones. Entonces quedan todos los trabajadores con sus cotizaciones al día y el empresario sin esta

mochila, es evidente que vendrá la reactivación, que yo creo que de todas maneras se producirá el 2001".

Para Fantuzzi, el Gobierno podría enviar una ley aplicable por una sola vez para que se reprogramen las deudas sociales a cinco años plazo, con uno de gracia.

¿Quién sobrevivirá después de la crisis?

"Hoy hay microempresas que son muy fuertes, porque partieron muy bien organizadas, con personas de cierta experiencia intelectual, con rigor universitario, pero el prototipo de mis colegas e incluso en mi caso, es que nos hemos hecho como a mano: éramos dependientes, después quedamos cesantes y ahí nos preguntamos: ¿seguimos trabajando o tenemos un espíritu emprendedor y nos independizamos? Entonces, nos independizamos, comenzamos trabajando en una pieza, después nos agrandamos; partimos con una pequeña máquina, con un capital miserable, después va creciendo la demanda, la demanda te va haciendo crecer, crecer y ahí vas pagando tus deudas, pero cuando se corta la demanda y te das cuenta que tienes 20 trabajadores y escuchas a los economistas que dicen que la crisis va a durar un par de meses, decides esperar y aguantar (pero la crisis continúa), entonces empiezas a sobreendeudarte" sintetiza Germán Dastres, el actual escenario de las pequeñas y microempresas.

En efecto, el sector está pasando una de las peores crisis financieras, y como decía uno de los entrevistados, mientras todo anda bien nadie se da cuenta de la fragilidad de la microempresa, porque la demanda de productos los hace subsistir e incluso, crecer.

Roberto Fantuzzi es radical, para él lo que se vive en el sector es nada menos que un cáncer con tres cabezas: "En la última década, las grandes empresas abortaron 100 mil empleos y la pequeña empresa absorbió 1 millón de empleos, pero el problema es que la pyme está enferma de un cáncer de tres cabezas: el endeudamiento con la banca, el endeudamiento con las leyes sociales y el endeudamiento de los tributos, sino extirpas eso, el enfermo no se va a mejorar. Veo gravísima la situación, en el sentido de que se insiste en el diagnóstico de que es la inversión la que va a resolver el problema de los cesantes. Veo que la inversión es abortiva, porque si vas a comprar una máquina echas trabajadores. Sé también que es efectivo que si hago una gran inversión como construir edificios, se emplean trabajadores, pero estos son temporeros, porque se acaba esa construcción y se acaba el trabajo. Lo que pasa es que los grandes generadores de empleo han sido siempre las pymes".

Asimismo, Cumsille indica que lo que atraviesan las pequeñas y microempresas en la actualidad se debe también a otros factores como "la gran competencia derivada de la interrelación de grandes cadenas de nivel internacional y nacional. También, debido al sistema de política de escala en la comercialización, donde las mipymes, que son como 700 mil en Chile y que actúan individualmente, están en desventaja evidente frente a grandes empresas que no constituyen más de un 3% ó 4%. Punto dos, el acceso al crédito es mucho más complicado, especialmente para las mipymes, a pesar de que felizmente el Fogape, el fondo de garantías al pequeño empresario, que es una ley que funciona desde hace 20 años y que era desconocida entre el sector por la falta de información adecuada, ya está operando con el Banco del Estado y otros bancos que se han ido interiorizando a partir la crisis, porque eso ha destapado la necesidad de actuar".

En este sentido, Fantuzzi enfatiza que "en cuanto a la banca, hay que reprogramar a través de una deuda subordinada; lo del tributo ya se hizo, pero con sólo esto último, no va resultar, porque las mipymes siguen con fiebre alta y este cáncer va a crecer de nuevo, porque como existe el otro endeudamiento la gente no va a tener ni para pagar el impuesto de ahora ni el atrasado".

Por otro lado, Roberto Fantuzzi agrega un elemento justo de considerar en este siglo XXI, "en las pymes existe una mortandad muy alta antes del tercer año, justamente, porque la mayor parte del trabajador que se hace empresario, no sabe gestionar; por eso ahora las empresas no se dividen en pequeñas, medianas ni grandes, sino en: *no saben que no saben*, que es una gran masa; *saben que no saben* y *saben que saben*, que son las menos".

Nota: Este artículo se realizó sobre la base de entrevistas directas de la autora a los señores Rafael Cumsille, Germán Dastres y Roberto Fantuzzi, a quienes se les agradece su cooperación.