



Organización
Internacional
del Trabajo

► Guía de la Recomendación 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998



**Guía de la Recomendación 189
Creación de empleos en las pequeñas y
medianas empresas, 1998**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

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

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

ISBN 9789220361450 (impreso)
9789220361467 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Guide to Recommendation 189: Job creation in small and medium sized enterprises Recommendation*, ISBN 9789220361412 (impreso) 9789220361429 (web pdf); francés: *Guide sur la Recommandation 189: La création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises*, ISBN 9789220361436 (impreso) 9789220361443 (web pdf).

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 OIT 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 OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

Prefacio	v
Introducción	1
Antecedentes de la Recomendación núm. 189	1
En 1998, la CIT adoptó la Recomendación núm. 189	1
Desde la adopción de la Recomendación núm. 189	2
Contexto.	4
Las PYME desempeñan un papel importante en la creación de empleo	4
Los efectos de la COVID-19 en las PYME	5
La Recomendación núm. 189	9
Desafíos comunes que afrontan las pequeñas y medianas empresas	9
El contenido de la Recomendación núm. 189	11
Preámbulo:	11
Parte I: Definición, objeto y ámbito de aplicación	13
Parte II: Marco político y jurídico	17
Part III: Development of an enterprise culture.	24
Parte IV: Establecimiento de una infraestructura de servicios eficaz.	26
Parte V: Funciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	31
Parte VI: Cooperación internacional	34

► Prefacio

El 17 de junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra adoptó la Recomendación núm. 189 relativa a las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas. La Recomendación es la única norma internacional del trabajo actualizada para mandantes de la OIT que procura presentar la mayor variedad de medidas posibles para promover el crecimiento del empleo en las pequeñas y medianas empresas. En 2001, se publicó la primera Guía de la Recomendación núm. 189, con el objetivo de entenderla mejor.

La presente guía actualizada responde a un pedido presentado al Consejo de Administración de la OIT en octubre de 2019, que adoptó –entre otras– recomendaciones relativas a la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (núm. 189) y pidió a “la Oficina que comience a elaborar herramientas y a compilar buenas prácticas en relación con los servicios públicos de empleo e inicie sus actividades de orientación en materia de creación de empleo y trabajo decente en las pequeñas y medianas empresas (pymes) y de creación de un entorno propicio a las pymes sostenibles, inclusive mediante consultas con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores”.

La OIT apoya a los Estados Miembros en la formulación, aplicación y supervisión de cambios que contribuyen a un entorno propicio, incluida una línea de producto específica para la formalización empresarial.

En respuesta a este pedido, la presente guía intenta aplicar la Recomendación al proporcionar elementos clave que se han de tener en cuenta en su aplicación y brindar ejemplos de buenas prácticas y de las estrategias, herramientas y respuestas más recientes desarrolladas por la Oficina para la promoción de PYME.

En el contexto de la pandemia de COVID-19 y la crisis económica asociada a ella, la presente guía es especialmente pertinente en la actualidad, dado que integra las tendencias recientes en las PYME y los desafíos planteados por estas nuevas dificultades.

Se espera que la guía sirva para aprender de las diferentes regiones del mundo y ayude a los Estados Miembros a coordinar medidas para crear un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.

Agradecimientos

La presente guía fue elaborada por Soary Ratsima Rasendra, funcionaria de la OIT en la sede, en consulta con especialistas del Departamento de Empresas de la OIT en el terreno, entre ellos: Rodrigue Raoul Zuchuon, Jose Manuel Medina, Jens Dyring Christensen, Kelvin Sergeant, Charles Bodwell, Daniela Zampini, John Blied, Alvaro Ramirez Bocantes y Michael Watt. Recibimos los aportes valiosos de Séverine Deboos, Michael Elkin, Judith Van Dorn y Virginia Rose Losada. Quisiéramos agradecer además a Christian Hess, Claire La Hovary, Mohammed Mwamadzingo, Jose-Luis Viveros Anorve y Roberto Villamil, de ACTRAV y ACTEMP.

La presente guía fue elaborada con la orientación general de Radic Dragan y Vic Van Vuuren.

► Introducción

La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) es la única norma internacional del trabajo que ofrece orientaciones sobre las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (PYME). La Recomendación destaca los vínculos entre la creación de empleos de calidad en las PYME y las políticas de empleo, el desarrollo de los recursos humanos, las cooperativas y el cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Reconoce la contribución de las PYME a la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, la creación de posibilidades de realizar actividades remuneradas, la inclusión de los grupos desfavorecidos y la importancia de la formación y el desarrollo de los recursos humanos.

La promoción de las PYME por parte de la OIT contribuye a crear empleo productivo y trabajo decente para todas las personas y puede desempeñar un papel fundamental en la contribución económica y el bienestar social en todo el mundo. Dos de cada tres empleos en el mundo son creados por PYME. En muchas economías en desarrollo, más del 50% de la creación de empleo total en el sector privado puede atribuirse a empresas con menos de cien empleados. En las economías desarrolladas, las PYME generan el 55 por ciento del PIB (OIT, 2019). Las PYME también representan a la gran mayoría de las unidades económicas, con más del 90 por ciento de la población empresarial. En resumen, las PYME son una fuerza económica y social fundamental para el empleo, el crecimiento y los niveles de ingresos en todo el mundo (OIT, 2019).

La Recomendación núm. 189 se centra en promover la creación de empleo en las PYME en este contexto. El propósito de esta guía es familiarizar

a los lectores con su contenido, a fin de explorar elementos clave que han de tenerse en cuenta al implementarla y para compartir ejemplos de buenas prácticas.

Antecedentes de la Recomendación núm. 189

La OIT ha reiterado en varias ocasiones la importancia de las PYME como motores de crecimiento y desarrollo económicos y ha destacado la necesidad de establecer un marco jurídico que se adapte a sus necesidades¹.

En 1964, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

El Convenio núm. 122 exige a los Estados que formulen y lleven a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, que incluya a las PYME como un objetivo clave en este sentido². En este marco, un entorno favorable para las empresas y el apoyo a las PYME son una prioridad estratégica.

Más tarde, en 1986, la discusión general de la CIT sobre la promoción de las PYME en 1986 confirmó la importancia de estas empresas como uno de los vehículos para el progreso social y la creación del empleo, así como la contribución de la OIT a la promoción de las PYME y el desarrollo empresarial.

En 1998, la CIT adoptó la Recomendación núm. 189

La adopción por la Conferencia de la Recomendación núm. 189 es un reconocimiento

1 OIT, Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo (99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2010, Ginebra, Informe III (Parte 1B)), párr. 385.

2 OIT, Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles (103.ª reunión de la CIT, 2014, Ginebra, Informe VI, discusión recurrente, páginas 61-64).

explícito de la importancia de las PYME como fuente de empleo, que brinda un marco específico para asegurar que las PYME, así como también las microempresas, creen empleos en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Los mandantes han destacado la importancia de promover el desarrollo de PYME, dado que desempeñan un papel fundamental en la reducción de la pobreza a través de la creación de empleos.

Desde la adopción de la Recomendación núm. 189

La promoción de las pequeñas y medianas empresas (PYME) es un medio para crear más empleo productivo y trabajo decente para todos. Las PYME sostenibles crean puestos de trabajo productivos e ingresos, reducen la pobreza y la desigualdad, y subsanan los déficits de trabajo decente. La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) debería entenderse como parte de un corpus de normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT³. Además, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo reiteró en 2019 la contribución de las PYME, entre ellas las microempresas, al desarrollo económico y social; y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 8.3) se reconoce la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y la oficialización y el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas.

En 2007, la discusión general de la CIT relativa a la promoción de empresas sostenibles concluyó en la necesidad de aplicar la Recomendación en la promoción de empresas sostenibles. Además, en 2015, la discusión general de la CIT sobre PYME y la creación de empleo productivo reafirmó la validez de las cuestiones y estrategias señaladas en la Recomendación núm. 189, que continúan

orientando las intervenciones para la promoción de PYME.

Una serie de normas internacionales del trabajo también hacen referencia directa o indirecta al empleo y el papel de las PYME. Ellas incluyen:

- ▶ El Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- ▶ La Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- ▶ La Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- ▶ La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y
- ▶ La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

En cuanto al contenido, la Recomendación núm. 189 establece un marco específico para asegurar que las pequeñas y medianas empresas, así como también las microempresas, creen empleo en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Amplía las orientaciones originales acerca de la creación de empleo teniendo en cuenta:

- ▶ La necesidad de promover una cultura empresarial y la adopción de medidas que alivien la carga de iniciar una empresa
- ▶ La necesidad de mejorar el acceso al crédito y de otros incentivos para facilitar la creación de PYME

3 Las principales normas internacionales del trabajo vinculadas con la Recomendación núm. 189 son: la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). El Programa Global de Empleo (2003), las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas en la 96.ª reunión de la CIT (2007), y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) brindan orientaciones adicionales para intervenciones sobre la promoción de PYME.

- ▶ La condición de consulta con interlocutores sociales y otras partes interesadas que operan en el sector de las PYME para facilitar la adopción de políticas y medidas que fomenten el crecimiento económico y la creación de empleo.

Estas condiciones que están interconectadas y se refuerzan mutuamente señalan que “el entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores, cuya importancia relativa puede variar en diferentes etapas del desarrollo y en contextos culturales y socioeconómicos distintos. Ahora bien, hay algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales”⁴.

4 Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 96.ª reunión de la CIT (2007).

► Contexto

Las PYME desempeñan un papel importante en la creación de empleo

Hay más de 2.3 mil millones de personas que trabajan en PYME o son trabajadores por cuenta propia. Las pequeñas unidades económicas tomadas en conjunto representan el 70 por ciento del empleo total, por lo que son las mayores impulsoras del empleo⁵. En países de altos ingresos, el 58 por ciento del empleo total tiene lugar en pequeñas unidades económicas, mientras que los países de bajos y medianos ingresos la proporción es mucho más elevada. En países con los niveles de ingresos más bajos, casi la totalidad del empleo es en pequeñas unidades económicas. Un promedio del 62 por ciento del empleo ocurre en la economía informal, mientras que las condiciones de trabajo tienden a ser difíciles (falta de seguridad social, salarios bajos, condiciones de seguridad y salud en el trabajo deficientes y relaciones laborales más débiles).⁶ Las tendencias en los últimos decenios, la globalización, la tecnología, el cambio climático

y demográfico han modificado el mercado de trabajo. Además, la pandemia mundial de Covid-19 tuvo enormes consecuencias en el entorno empresarial y, según el Global Entrepreneurship Monitor (2021-2022),⁷ el porcentaje de adultos de 18 a 64 años que participan activamente en iniciar o administrar un nuevo negocio generalmente ha disminuido en comparación con los niveles anteriores a la pandemia y depende directamente de los paquetes de apoyo ofrecidos por los gobiernos. De las 47 economías, la tasa porcentual más alta en términos de proporción de adultos que inician o dirigen un nuevo negocio se encuentra en la República Dominicana, donde más de dos de cada cinco adultos lo están realizando. La tasa más baja se encuentra en Polonia, donde solo un adulto de cada 50 lo hacen. En contraste, el nivel de propiedad de negocios establecidos muestra menos variaciones y los rangos son bastante similares entre los países de ingresos altos, medios y bajos. Además, muchos de los países que tienen tasas más altas en términos de nuevos negocios tienen relativamente pocas empresas establecidas, lo que puede explicarse posiblemente por la baja

► Cuadro 0. Porcentaje de empleo por tamaño de empresa y los trabajadores independientes

En el mundo:

- Los trabajadores independientes (1 persona) representan el 32,8 por ciento del empleo total
- Las microempresas (2 a 9 empleados) representan el 23,1 por ciento del empleo total
- Las pequeñas empresas (de 10 a 49 empleados) representan el 14,3 por ciento del empleo total
- Las medianas y grandes empresas (de 50 o más empleados) representan el 29,8 por ciento del empleo total

En general, las pequeñas unidades económicas tomadas en conjunto representan el 70 por ciento del empleo total en una muestra de 99 países estudiados. En los 99 países de la muestra, el 62 por ciento del empleo total se encuentra en el sector informal.

Fuente: *Small Matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*, ILO, 2019.

5 ILO (2019) *Small Matters*. Datos recopilados de 99 países.

6 *Ibid.*

7 *Global Entrepreneurship Monitor* mide la Actividad Emprendedora Total en etapa inicial (TEA): el porcentaje de adultos de 18 a 64 años que participan activamente en el inicio o la gestión de un nuevo negocio. Se basa en dos encuestas, la Encuesta de Población Adulta GEM 2021 y la Encuesta Nacional de Expertos, aplicadas a 47 países de todo el mundo.

tasa de sobrevivencia de nuevas empresas hasta la madurez. Ello indica la importancia de políticas focalizadas en el apoyo a negocios para comenzar y crecer. De hecho, las PYMEs representan la gran mayoría de las unidades económicas con más del 90 por ciento de la población empresarial y son la fuerza económica y social central para el empleo, el crecimiento y los niveles de ingresos en todo el mundo (OIT, 2019).

Los efectos de la COVID-19 en las PYME

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y las medidas necesarias de confinamiento han creado uno de los entornos más difíciles para las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) en la historia moderna y han perturbado gran parte de las cadenas de suministro existentes. El impacto en la oferta y la demanda durante la pandemia ha tenido efectos económicos graves en el sector privado, especialmente para las PYME. Esta situación está provocando una pérdida considerable de ingresos y tasas elevadas de desempleo. La OIT estima⁸ que el número total de desempleados aumente en comparación con su nivel anterior a la pandemia (2019) de 186 a 203 millones en 2023.

Los desafíos que afrontan las empresas como consecuencia de la interrupción o la severa restricción de sus actividades han variado considerablemente entre sectores, pero el denominador común es que las pequeñas y medianas empresas han sido las más afectadas y, debido a que poseen reservas limitadas, son las más vulnerables y las menos resilientes. Si bien aún no se sabe exactamente cuántas empresas han desaparecido, ya que ello dependerá en gran medida de cuánto duren las restricciones, los resultados de la encuesta indican que el 70 por ciento de las PYME informaron graves dificultades financieras, es decir, un 50 por ciento más que las empresas más grandes.

También ocurre que las empresas que no están directamente sujetas a restricciones experimentan los efectos colaterales de las medidas impuestas

en otros lugares. Por ejemplo, los fabricantes de prendas de vestir de algunos países han dejado de recibir pedidos de compradores que operan al otro lado del mundo. Como consecuencia de ello, la OIT estima que el descenso de la demanda de productos manufacturados ha repercutido negativamente en 96 millones de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro.

Además, la pérdida drástica de ingresos de las empresas de gran tamaño afectó de inmediato a las PYME y al funcionamiento de estas empresas. La disminución de la capacidad del gasto y el consumo de las personas y la renuencia de los bancos a brindar préstamos ha comprometido la liquidez de las PYME.

Además, algo que es más evidente, la pandemia ha acelerado cambios en la estructura y la organización del trabajo que ya estaban ocurriendo debido a la globalización, la digitalización y otras innovaciones tecnológicas, que han dado lugar a modalidades de trabajo alternativas nuevas y emergentes. Se ha invertido y experimentado ampliamente en el trabajo a distancia y muchas personas han adoptado formas totalmente nuevas de desempeñar su trabajo. Sin embargo, esta situación no ha sido una tendencia general o uniforme. Debido a las características de algunos trabajos, por ejemplo la gran mayoría de las pequeñas unidades económicas que trabajan en la economía informal, algunas personas simplemente no pudieron acogerse a esas posibilidades. Su única opción es la resiliencia en las formas de trabajo existentes. Por razones análogas, algunas empresas y sectores —sobre todo las tecnologías de la información y la comunicación y los servicios financieros— han crecido y prosperado durante la pandemia, mientras que otros han tenido que luchar por su supervivencia.

En septiembre de 2020, la OIT estimó que la caída de las horas de trabajo ya había supuesto una pérdida de 495 millones de empleos a tiempo completo a nivel mundial. Cientos de millones de empresas en los sectores más afectados se enfrentan actualmente a altos riesgos de interrupciones graves. Más de la mitad de ellas se encuentran en los sectores de la industria, el

8 OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Tendencias 2022*.

comercio minorista, el turismo y el transporte (OIT, 2020).

Por ejemplo, en el sector del transporte por carretera, del cual las PYME representan el 80 por ciento, muchas empresas corren riesgo de quiebra. Se puede observar una situación similar en el sector de los viajes y el turismo, del cual las PYME también representan el 80 por ciento. El Consejo Mundial de Viajes y Turismo estima que a finales de 2020 se habían perdido alrededor de 191 millones de empleos en el sector. La crisis de la COVID-19 ha amenazado la supervivencia de las empresas, los empleos y los ingresos de los trabajadores, incluidos los trabajadores independientes, lo que aumenta el riesgo de que caigan en la pobreza y exacerba las dificultades existentes de acceso al empleo y el trabajo decente.

A medida que las empresas de menor productividad y los trabajadores de bajos salarios fueron desproporcionadamente afectados por la pandemia, en 2021, el crecimiento de la productividad mundial se ha desacelerado significativamente, con un crecimiento negativo en los países de ingresos bajos y medios. Como resultado, la brecha de productividad entre las economías en desarrollo y las avanzadas ha aumentado. En 2020, el trabajador promedio en un país de altos ingresos produjo 17.5 veces más por hora que el trabajador promedio en los países de bajos ingresos. Esta brecha ha aumentado a 18 en 2021, la mayor diferencia desde 2005.⁹

Además, pueden observarse limitaciones en el alcance de estas medidas dentro de los países y entre ellos. Ante la creciente diversificación de las modalidades de trabajo, la incertidumbre acerca de la situación laboral o la desconexión entre las reglas institucionales y la realidad que viven los trabajadores crean el riesgo de que muchas personas no puedan beneficiarse de las medidas de apoyo. Los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores independientes y los trabajadores de plataformas son un buen ejemplo evidente, pero también los trabajadores de la economía informal,

donde es muy difícil prestar asistencia a los que la necesitan.

Si bien la naturaleza y el alcance de los efectos de la pandemia varían de una región a otra y de un país a otro, así como de un sector económico a otro, el acceso al pleno empleo, productivo y libremente elegido y al trabajo decente es esencial para todos los trabajadores. El apoyo a los empleadores para retener mano de obra calificada y capacitada es esencial para que los empleadores garanticen el funcionamiento óptimo de sus empresas, mientras que la promoción del desarrollo profesional empoderaría a individuos vulnerables para planificar sus medios de subsistencia, ser emprendedores y crear empresas sostenibles.

Durante su 109.^a reunión de junio de 2021, la CIT instó a sus Estados Miembros a que se comprometieran a situar el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, las necesidades de las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia, y el apoyo a las empresas sostenibles, el empleo y los ingresos en el núcleo de estrategias con una perspectiva de género, destinadas a construir mejor para el futuro después de la crisis y adaptadas a situaciones específicas, teniendo plenamente en cuenta las circunstancias y las prioridades nacionales, entre otras cosas trabajando para lograr:

- ▶ Políticas que apoyen la continuidad de la actividad empresarial y un entorno favorable para la innovación, el crecimiento de la productividad y las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, reconociendo el importante papel de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente;
- ▶ Políticas que ofrezcan incentivos a los empleadores para que mantengan a los trabajadores en el empleo a pesar del descenso de la actividad empresarial debido a la crisis, por ejemplo mediante el trabajo compartido, semanas de trabajo más cortas, subsidios salariales

9 Monitor de la OIT: Covid-19 y el mundo del trabajo. Octava edición (octubre de 2021)

10 Llamamiento mundial a la acción, 2021, documento disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_803429.pdf

selectivos, medidas temporales para mantener el empleo y la continuidad de los ingresos;	iii. la introducción de medidas adecuadas de control y de preparación para emergencias;
▶ Políticas para fomentar cadenas de suministro más resilientes que contribuyan:	iv. medidas para prevenir la aparición de nuevos brotes epidémicos u otros riesgos profesionales, y
i. i.al trabajo decente;	v. el cumplimiento de las medidas de salud y otras disposiciones reglamentarias relacionadas con la COVID-19;
ii. a la sostenibilidad de las empresas en toda la cadena de suministro, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;	vi. reconociendo que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente;
iii. a la sostenibilidad ambiental; y	▶ implementar, mediante políticas públicas y en las prácticas empresariales, un programa transformador para lograr la igualdad de género que permita:
iv. a la protección y el respeto de los derechos humanos, en consonancia con los tres pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT, apoyándose en el comercio y la inversión internacionales sostenibles;	i. asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas sobre la base de la transparencia salarial;
Políticas de protección de todos los trabajadores, en particular:	ii. ampliar las políticas que prevén licencias remuneradas por cuidados adecuadas y promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares;
▶ proporcionar a todos los trabajadores una protección adecuada, reforzando el respeto de las normas internacionales del trabajo y promoviendo su ratificación, su aplicación y el control de su cumplimiento, con especial atención a los ámbitos en los que se han detectado profundas brechas a raíz de la crisis. Esto incluye el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; límites máximos al tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta en particular los desafíos que plantea la pandemia de COVID-19;	iii. promover políticas de creación de empleo y de aprendizaje permanente destinadas a subsanar la brecha de género en materia de competencias;
▶ reforzar las medidas de seguridad y salud en el trabajo mediante la cooperación con las instituciones públicas, las empresas privadas, los empleadores, los trabajadores y sus representantes con respecto a:	iv. invertir en la educación, la salud, el trabajo social y la economía del cuidado, entre otros sectores, remediar la escasez de personal y mejorar las condiciones de trabajo;
i. la provisión de orientaciones prácticas y específicas;	v. eliminar los obstáculos legales y de otra índole que impiden el ingreso y el progreso en la educación, la formación, el empleo y la carrera profesional, entre otras cosas luchando contra los estereotipos de género, y
ii. el apoyo en relación con la gestión de los riesgos;	vi. adoptar medidas de prevención y de protección contra la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo;
	Políticas que promuevan el diálogo social, en particular:

- ▶ para facilitar la consecución de los resultados establecidos en este llamamiento mundial a la acción, entre otras cosas mediante consultas de los Gobiernos con los interlocutores sociales acerca de la elaboración y aplicación de planes nacionales de recuperación que aborden la necesidad de mantener la continuidad de las actividades empresariales e invertir en sectores y ámbitos prioritarios, tanto públicos como privados, a fin de propiciar una recuperación generadora de empleo;
- ▶ reforzar la capacidad de las administraciones públicas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que participen en dicho diálogo como medio para formular y aplicar estrategias, políticas y programas de recuperación a nivel regional, nacional, sectorial y local.

▶ La Recomendación núm. 189

Desafíos comunes que afrontan las pequeñas y medianas empresas

El Estado de derecho es el pilar de la creación de un entorno estable y seguro para el crecimiento empresarial. La accesibilidad de información, la necesidad de orientaciones coherentes, el perfeccionamiento y el fomento de la capacidad de las PYME son medidas que generan el desarrollo de las PYME a largo plazo.

El sector de las PYME es muy diverso. Las PYME pueden variar en tamaño, sector, pertenencia a la economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocios, crecimiento y antigüedad y país de origen. Si se tienen en cuenta estos aspectos, los desafíos que afrontan las empresas pueden variar considerablemente. Por ejemplo, las PYME que se encuentran en una etapa inicial de desarrollo no se enfrentarán a los mismos desafíos que las empresas con experiencia. Lo mismo ocurre con respecto al tamaño de las empresas, aunque ello no significa que las empresas grandes tengan mayor capacidad de gestión. Empresas de tamaño diferente requieren formación y competencias de gestión diferentes.

La diversidad plantea un gran obstáculo para la política "genérica" de las PYME. No obstante, en las economías emergentes y en desarrollo, las respuestas políticas típicas de los gobiernos a los "desafíos comunes de las PYME" suelen ser:

- ▶ Crear un entorno favorable para empresas sostenibles, que es fundamental para el desarrollo y la participación de las PYME en la economía formal y en las cadenas de valor locales, regionales y mundiales.
- ▶ Subsancar la "brecha de recursos" de las PYME relacionada con la dificultad de acceder a recursos financieros, servicios de apoyo, competencias y formación; y

- ▶ Alentar la transición a la formalidad al brindar incentivos para fomentar la formalización, como el acceso a mercados públicos y privados, el acceso a servicios financieros y a la protección social.

- ▶ Respetar la aplicación de legislación laboral sobre no discriminación.

Para crear un entorno propicio que favorezca el crecimiento y el desarrollo de las PYME se necesitará buena gobernanza y diálogo social (instituciones y procesos civiles y políticos eficaces y eficientes); estabilidad macroeconómica; una sociedad y cultura que apoyen a las empresas, una infraestructura física propicia; tecnologías de la información y la comunicación; educación, formación y aprendizaje para una fuerza de trabajo calificada; equidad e inclusión económica y social; y un manejo responsable del entorno.

Sigue habiendo barreras de acceso a la financiación, la formación y la información (barreras administrativas), que son aún más estrictas para las PYME. Se estima que ocho de cada diez empresas son informales y son responsables del 52 por ciento del empleo a nivel mundial. Si bien la informalidad es predominante en los países emergentes y en desarrollo, también existe en los países desarrollados. La mayoría son unidades pequeñas con diez trabajadores que representan a más del 80 por ciento del empleo en el sector informal. También es fundamental promover la transición a las PYME formales para evitar la competencia desleal entre PYME y protegerlas ante crisis económicas.

En ese sentido, se han considerado incentivos y mecanismos de cumplimiento que fortalecen la calidad y la transparencia de la inspección del trabajo como factores clave en el logro de la aplicación sistemática de la legislación y en la creación de seguridad jurídica entre empresas. Si bien la legislación sobre la supervisión de la inspección del trabajo se considera una base eficaz, su aplicación suele ser difícil en los países emergentes o en desarrollo, donde escasean los recursos.

Como se mencionó anteriormente, el acceso a financiación sigue siendo un desafío constante: la asequibilidad, el acceso para PYME, la falta de información sobre las opciones de financiación y el bajo nivel de conocimientos financieros son algunos de los factores que impiden la creación y el desarrollo de PYME. Además de la financiación de la deuda, se pueden considerar otras fuentes de financiación como los ángeles inversores, el capital de riesgo, las ofertas públicas iniciales y la financiación colectiva. Sin embargo, estas posibilidades a menudo están correlacionadas con el acceso a información y a la tecnología digital.

La brecha de productividad entre las PYME y las grandes empresas es una tendencia de larga data

en varios países. La baja productividad de las PYME en países en desarrollo es una de las causas de fondo de la escasa generación de ingresos, los empleos informales y el bajo crecimiento. La brecha se está volviendo cada vez más pronunciada en los mercados mundiales y ante el rápido cambio tecnológico.

Por último, la competencia leal alienta a las empresas a mejorar su productividad, realizar nuevas inversiones y brindar productos y servicios de mejor calidad a sus clientes. No obstante, en economías emergentes y en desarrollo, la competencia desleal a menudo menoscaba el mecanismo de mercado e impide el crecimiento de la economía y las empresas.

► El contenido de la Recomendación núm. 189

Preámbulo:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1998, en su octogésima sexta reunión;

Reconociendo la necesidad de buscar el bienestar económico, social y espiritual y el desarrollo de las personas, las familias, las comunidades y las naciones;

Consciente de la importancia que reviste la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas; Recordando la resolución sobre el fomento de las pequeñas y medianas empresas, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 72.ª reunión (1986), así como las conclusiones que figuran en la resolución sobre políticas de empleo en una economía mundializada, adoptada por la Conferencia en su 83.ª reunión (1996);

Tomando nota de que las pequeñas y medianas empresas, como factor esencial del crecimiento y del desarrollo económicos, proveen cada vez más la mayoría de los puestos de trabajo creados a escala mundial y pueden ayudar a crear un entorno propicio para la innovación y el espíritu empresarial;

Comprendiendo el valor especial que revisten los empleos productivos, duraderos y de calidad;

Reconociendo que las pequeñas y medianas empresas ofrecen a las mujeres y a otros grupos habitualmente desfavorecidos la posibilidad de acceder en mejores condiciones a empleos productivos, duraderos y de calidad;

Convencida de que la promoción del respeto del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, el

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, favorecerán la creación de empleos de calidad en las pequeñas y medianas empresas y de que la promoción del respeto del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima, 1973, en particular, ayudará a los Miembros en sus esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo infantil;

Convencida asimismo de que la adopción de nuevas disposiciones relativas a la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, que habrán de tenerse en cuenta junto con:

a) las disposiciones pertinentes de otros convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, cuando proceda, como el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984, la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966, el Convenio y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y

b) otras iniciativas de probada eficacia emprendidas por la OIT para promover el papel que las pequeñas y medianas empresas desempeñan en la creación de empleos duraderos y para alentar la aplicación común y adecuada de la protección social, como los programas «Inicie su negocio», «Mejore su negocio» y otros, y las actividades del Centro Internacional de Formación de la OIT en materia de capacitación y perfeccionamiento profesional,

aportará valiosas orientaciones a los Miembros en la elaboración y la puesta en práctica de políticas en materia de creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998.

El preámbulo de la recomendación subraya una serie de elementos que son de gran importancia para la promoción de las PYME. En primer lugar, expresa la convicción de que el respeto de los Convenios fundamentales en las PYME mejorará la calidad del empleo en esas empresas. Se trata específicamente del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,

1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 101). También hace referencia al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y su Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), para ayudar a los Miembros en sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil. El preámbulo también destaca el estrecho vínculo entre la Recomendación núm. 189 y la política de empleo, el desarrollo de los recursos humanos, las cooperativas y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La adopción por la Conferencia en su 86.^a reunión de junio de 1998 de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) constituye un reconocimiento explícito de la importancia de las PYME como fuente de empleos.

► Cuadro 1. Instrumentos y documento pertinentes adoptados tras la Recomendación núm. 189 (1998)

- La Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, destaca: *“el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas...”*
- El documento del Consejo de Administración sobre trabajo decente y productividad (2021) hace referencia específica al ecosistema de productividad y destaca la necesidad de crear un marco normativo coherente y amplio que incluya políticas coordinadas en los niveles macro, meso y microeconómicos para apoyar a PYME en el logro de una escala mínima eficiente y aumentar la productividad.
- La Resolución de la CIT respecto de un *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021)* destaca *la necesidad de apoyar la continuidad de la actividad empresarial y un entorno favorable a la innovación, el crecimiento de la productividad y las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, reconociendo el importante papel de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.*

► Parte I: Definición, objeto y ámbito de aplicación

1. Los Miembros deberían, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, definir las pequeñas y medianas empresas atendiendo a criterios apropiados, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales, quedando entendido que este enfoque flexible no debería impedir que los Miembros formulen, de común acuerdo, definiciones a los efectos del acopio y el análisis de datos.

2. Los Miembros deberían adoptar medidas que se ajusten de forma adecuada a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de reconocer y potenciar el papel fundamental que las pequeñas y medianas empresas pueden desempeñar en lo relativo a:

(a) la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido;

(b) la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos;

(c) el crecimiento económico duradero y la capacidad para responder con flexibilidad a los cambios;

(d) una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad;

(e) el aumento del ahorro y las inversiones nacionales;

(f) la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos;

(g) el desarrollo regional y local equilibrado;

(h) el suministro de bienes y servicios más adecuados a las necesidades de los mercados locales;

(i) la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de la vida y permitan que un gran número de personas tenga acceso a la protección social;

(j) el fomento de la innovación, del espíritu empresarial, del desarrollo tecnológico y de la investigación;

(k) el acceso a los mercados nacionales e internacionales, y

(l) la promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.

3. Con el objeto de potenciar el papel fundamental de las pequeñas y medianas empresas a que se refiere el párrafo 2, los Miembros deberían adoptar medidas y mecanismos de aplicación apropiados para salvaguardar los intereses de los trabajadores de tales empresas, proporcionándoles la protección básica brindada por otros instrumentos pertinentes.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación se aplican a todos los sectores de actividad económica y a todos los tipos de pequeñas y medianas empresas, sea cual fuere su régimen de propiedad (por ejemplo, empresas privadas o públicas, cooperativas, asociaciones, empresas familiares y unipersonales).

La Recomendación no contiene una definición de PYME. Son los Estados Miembros los que desarrollan esa definición, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas –sobre la base de criterios adecuados, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales. En vista de su aparente simplicidad, el número de trabajadores es el criterio más utilizado.

En el párrafo 2, la Recomendación reconoce la contribución de las PYME a la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, incluida la creación de posibilidades de realizar actividades remuneradoras, una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad y la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos.

Ante los desarrollos recientes, la digitalización, la globalización y el aumento de la informalidad, los Miembros deberían adoptar medidas adicionales que se ajusten de forma adecuada a las condiciones y a las prácticas nacionales, especialmente para:

- ▶ El crecimiento de la productividad para la creación de trabajo decente y el desarrollo de las PYME a través de una nueva generación de políticas de desarrollo productivas;
- ▶ La consecución de un ecosistema empresarial favorable para la era digital. Esto se refiere a tres pilares: 1) hacer que los megadatos funcionen para las PYME para convertirlos en información útil que mejore su desempeño; 2) el desarrollo de los recursos humanos, es decir, los sistemas educativos y de formación que son fundamentales para desarrollar competencias complejas de resolución de problemas, formación empresarial y pensamiento crítico, que podrían mejorar la innovación; 3) y marcos normativos para promover el desarrollo de las PYME, promover la iniciativa empresarial y facilitar la creación de empresas;
- ▶ Una política fiscal favorable para el desarrollo de PYME
- ▶ El acceso a financiación y racionamiento del crédito
- ▶ La creación de infraestructura local y conectividad digital para mejorar el acceso a Internet
- ▶ Apoyo de la adopción de tecnología, desarrollo de competencias y prácticas de gestión
- ▶ La estabilidad macroeconómica y un entorno favorable para las empresas (incluida la competencia leal y la construcción de una economía formal más resiliente).
- ▶ La transición a la economía formal (un enfoque revisado es necesario, dado que el empleo

▶ Cuadro 2. Entorno propicio para las empresas sostenibles (EPES)

El EPES es una metodología amplia y poderosa de la OIT desarrollada para evaluar, promover y reformar el entorno en el que se crean y crecen las empresas. El EPES:

1. Permite a las partes interesadas identificar las principales limitaciones que impiden el desarrollo empresarial;
2. Promueve el diálogo entre trabajadores, empleadores y el Gobierno para alcanzar recomendaciones comunes en materia de políticas;
3. Apoya la adopción de reformas eficaces;
4. Promueve el potencial empresarial, incentiva las inversiones y puede generar crecimiento económico generalizado, crear mejores empleos y reducir la pobreza.

EPES en el sector agropastoral en Camerún:

El sector agropastoral, que comprende todas las actividades vinculadas con la producción y el procesamiento de productos agrícolas, pastorales y pesqueros sigue siendo uno de los pilares de la economía camerunesa.

A pesar de este potencial, los actores del sector agropastoral afrontan muchas limitaciones. Para solucionarlas, el Gobierno, con el apoyo financiero del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el apoyo técnico de la OIT, en el marco del Programa de Promoción del Emprendimiento Agropastoral de los jóvenes (PEA-Jeunes), llevó a cabo una evaluación general del entorno empresarial en el sector agropastoral en 2019. La evaluación se basa en datos recopilados de 905 PYME y 200 trabajadores del sector agropastoral en la región de Adamaoua y las regiones del Centro, Norte y Oeste del país.

Sobre la base de esta evaluación, se formuló el Plan de Acción de 17 reformas prioritarias para mejorar el entorno empresarial.

El primer elemento de la aplicación del plan de acción es la adopción de una ley de orientación agropastoral y la aceleración de la reforma de la tierra para facilitar el acceso a tierra para mujeres y jóvenes agropastoralistas.

Los resultados de mejorar la posición de Camerún en las clasificaciones que llevan a cabo socios multilaterales (*Doing Business, Enabling the Business of Agriculture-EBA*) posibilitarán el aumento de las inversiones nacionales, atraerán más inversiones extranjeras directas y crearán más empleos decentes en el sector agropastoral y fortalecerán su papel de liderazgo en la economía nacional.

Fuente: Priority reform plan for improving the business environment in the agro-pastoral sector in Cameroon, OIT, 2020.

informal sigue siendo elevado y probablemente aumente aún más como consecuencia de la crisis actual)

- ▶ El acceso a energía renovable al hacerla asequible para las PYME y políticas de apoyo a las PYME en la transición a una economía con bajas emisiones de carbono mediante la eliminación de barreras para que las empresas se adapten al cambio climático
- ▶ La resiliencia de las PYME ante acontecimientos de cisne negro (como pandemias) y conmociones nacionales e internacionales (como las crisis financieras nacionales y mundiales).

Los párrafos 2 y 3 también refuerzan la necesidad de que los Estados Miembros adopten medidas adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales para reconocer y promover el papel que desempeñan las PYME en el crecimiento y desarrollo

económicos, y de que adopten medidas y mecanismos de aplicación para ofrecer a los trabajadores las protecciones básicas que figuran en otros instrumentos pertinentes.

La Recomendación núm. 189 tiene un amplio alcance, como se reafirma en el párrafo 4, que señala que sus disposiciones se aplican a “todos los sectores de actividad económica y a todos los tipos de pequeñas y medianas empresas, sea cual fuere su régimen de propiedad (por ejemplo, empresas privadas o públicas, cooperativas, asociaciones, empresas familiares y unipersonales)”. En cuanto a las “cooperativas”, el párrafo 4 vincula a la Recomendación núm. 189 con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), especialmente dado que la gran mayoría de las cooperativas son PYME y desempeñan un papel importante en la creación de empleo sostenible.

▶ Cuadro 3. La importancia de organizar un grupo

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a través de una empresa de propiedad conjunta controlada de forma democrática. En general, los agricultores y productores organizan cooperativas para procesar y comercializar sus productos y para obtener préstamos, equipamiento y suministros de producción. Esto les brinda mayores economías de escala.

La creación de una cooperativa incluye medidas como:

- ▶ Identificar una necesidad común: la idea empresarial
- ▶ Evaluar la viabilidad
- ▶ Elaborar el plan de negocios
- ▶ Redactar los estatutos
- ▶ Sensibilizar
- ▶ Educación cooperativa
- ▶ Captar afiliados

Las cooperativas son importantes para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres y hombres a nivel mundial y poner infraestructura y servicios esenciales a su disposición, incluso en áreas desatendidas por el Estado y por empresas orientadas a la inversión. Las cooperativas tienen un historial demostrado de crear y mantener empleos, se estima que crean al menos 279 millones de empleos en la actualidad y contribuyen a promover el trabajo decente y lograr los objetivos de desarrollo sostenible.

La OIT, sobre la base de las normas internacionales sobre las cooperativas y la Recomendación núm. 193 (2002), ha desarrollado herramientas para la creación de dichas cooperativas. (Think Coop., Start Coop., My Coop.)

Fuente: <https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang-es/index.htm>, consultado el 14 de mayo de 2021

Elementos fundamentales que se han de tener en cuenta:

- ▶ Las reformas deberían adaptarse al contexto específico e identificar los desafíos en un sector determinado;
 - ▶ Los Gobiernos deberían asegurar la consulta sectorial a las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
 - ▶ Las medidas sobre el mecanismo de aplicación deberían combinarse con la sensibilización, orientación y guía sobre las normas vigentes.
-

► Parte II: Marco político y jurídico

5. A fin de crear un entorno favorable al crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, los Miembros deberían:

a) adoptar y poner en práctica políticas fiscales, monetarias y de empleo adaptadas a la promoción de un entorno económico óptimo (en particular, respecto de la inflación, los tipos de interés y de cambio, los impuestos, el empleo y la estabilidad social);

b) establecer y aplicar disposiciones jurídicas apropiadas, en particular con respecto al derecho de propiedad, con inclusión de la propiedad intelectual, la localización de las empresas, la ejecución de contratos, y la competencia leal, así como una legislación social y laboral adecuada;

c) hacer más atractiva la condición empresarial, evitando las medidas normativas y jurídicas que perjudiquen a quienes desean llegar a ser empresarios.

6. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo 5 deberían complementarse con políticas que promuevan la creación de pequeñas y medianas empresas eficientes y competitivas, capaces de ofrecer posibilidades de empleo productivo y duradero en condiciones sociales adecuadas. Con este fin, los Miembros deberían prever la adopción de políticas encaminadas a:

(1) crear condiciones que:

(a) aseguren a todas las empresas, de cualquier tipo o tamaño:

(i) la igualdad de oportunidades en esferas tales como el acceso al crédito, a las divisas y a insumos de importación, y

(ii) un régimen tributario equitativo;

(b) garanticen la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo en las pequeñas y medianas empresas;

(c) promuevan la aplicación por las pequeñas y medianas empresas de las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil;

(2) eliminar los obstáculos al desarrollo y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, que pudieran derivarse en particular de:

(a) dificultades de acceso al crédito y a los mercados de capital;

(b) bajos niveles de capacitación técnica y de gestión;

(c) la inadecuación de la información;

(d) bajos niveles de productividad y de calidad;

(e) un acceso insuficiente a los mercados;

(f) dificultades de acceso a nuevas tecnologías;

(g) la falta de una infraestructura de transporte y comunicaciones;

(h) la improcedencia, la inadecuación o el exceso de los trámites administrativos en materia de registro, licencias, presentación de declaraciones, etc., incluidos aquellos que desincentivan la contratación de personal, sin menoscabar el nivel de las condiciones de empleo ni la eficacia de la inspección de trabajo o de los sistemas de control de las condiciones laborales y cuestiones afines;

(i) la falta de apoyo a la investigación y el desarrollo;

(j) dificultades de acceso a las oportunidades de mercados públicos y privados;

(3) prever medidas específicas e incentivos para ayudar y promover al sector no estructurado con miras a su integración en el sector estructurado.

7. Para la formulación de tales políticas, los Miembros deberían, cuando proceda:

(1) recopilar datos nacionales sobre las pequeñas y medianas empresas, que comprendan, entre otras cosas, los aspectos cuantitativos y cualitativos del empleo, y garantizar al mismo tiempo que esta labor no represente una carga administrativa excesiva para las pequeñas y medianas empresas;

(2) *efectuar un examen global de las repercusiones que las políticas y la reglamentación vigentes tienen en las pequeñas y medianas empresas, prestando una atención especial a los efectos de los programas de ajuste estructural en la creación de empleos;*

(3) *examinar la legislación laboral y social, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para determinar:*

(a) *si esta legislación se ajusta a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y asegura una protección y condiciones de trabajo adecuadas para sus trabajadores;*

(b) *en lo que se refiere a la protección social, si es necesario adoptar medidas complementarias, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras;*

(c) *si dicha protección social abarca a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas y si existen disposiciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social en ámbitos tales como la asistencia médica y las prestaciones, las indemnizaciones y los subsidios por enfermedad, por desempleo, de vejez, en caso de accidentes del trabajo, por familiares a cargo, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.*

8. *En períodos de dificultades económicas, los gobiernos deberían tratar de proporcionar una ayuda firme y eficaz a las pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores.*

9. *Al formular estas políticas, los Miembros:*

(1) *podrían celebrar consultas con, además de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, otras partes interesadas y competentes, según lo estimen pertinente;*

(2) *deberían tener en cuenta otras políticas, relativas en particular a cuestiones fiscales y monetarias, al comercio y la industria, el empleo, el trabajo, la protección social, la igualdad entre hombres y mujeres, la seguridad y salud en el trabajo así como el*

fomento de la capacidad a través de la educación y la capacitación;

(3) *deberían, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecer mecanismos para pasar revista a las citadas políticas y actualizarlas.*

La promoción de medidas y normas favorables a las PYME implica la creación de un entorno jurídico, administrativo y normativo propicio para la creación y el crecimiento de las empresas. Sin embargo, el fin último es generar empleos de calidad. La Recomendación núm. 189 destaca la necesidad de reformas basadas en el diálogo social¹¹.

El párrafo 5 de la Recomendación núm. 189 contiene una enumeración detallada de medidas de apoyo a las PYME, mientras que los párrafos 5 y 6 requieren que los Estados Miembros apliquen políticas para la promoción, el desarrollo y el aumento de la competitividad y productividad de las PYME, que incluye “así como una legislación social y laboral adecuada;” y “garanticen la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo en las pequeñas y medianas empresas;”, ya sea mediante medidas legislativas (a nivel de constituciones, leyes, decretos, reglamentos o códigos reglamentarios) o a través de la aplicación de un plan o estrategia nacional.

Para crear un entorno que fomente el desarrollo de PYME para la creación de trabajo decente y crecimiento incluyente, los Estados Miembros deberían fomentar políticas fiscales, monetarias, de empleo y de desarrollo productivo; establecer marcos regulatorios que permitan el desarrollo de empresas sostenibles y promuevan la inversión privada y la iniciativa empresarial al eliminar los obstáculos y evitar medidas que pueden desalentar a quienes desean ser emprendedores.

En el párrafo 6 (1) de la Recomendación, se invita a los Estados Miembros a crear condiciones que promuevan y faciliten la iniciativa empresarial, la creación y la inscripción de empresas. Esas condiciones

11 Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 96.ª reunión de la CIT (2007).

► **Cuadro 4. La formación del programa de Promoción de empresas competitivas y responsables (SCORE)**

SCORE es un programa que brinda formación y apoyo técnico a PYME en 18 países para mejorar su productividad, competitividad y condiciones de trabajo para que puedan crecer y participar en las cadenas mundiales de suministro. El programa brinda asistencia a las PYME a través de la formación para ayudarlas a abordar los déficits de trabajo decente y a concientizarlas sobre el vínculo entre las buenas condiciones de trabajo y el desempeño empresarial. De hecho, si las empresas mejoran las condiciones de trabajo, se producirá una reducción del ausentismo y la rotación de personal, por lo que formar o contratar a trabajadores nuevos será menos costoso. Al mejorar la ocupación, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, se genera un impacto en la productividad. El programa promueve un mayor cumplimiento voluntario de la legislación laboral, en el entendido de que la mayor parte de los trabajadores de PYME no están bien regulados y que los recursos de los inspectores del trabajo son escasos.

Etapas del programa SCORE:

1. El primer paso es una evaluación de referencia de las necesidades de la empresa;
2. Sobre la base de la evaluación, el Programa invita a cuatro personas de la empresa a realizar una formación (dos miembros del personal directivo y dos empleados). Durante la formación, se lleva a cabo un diálogo sobre la gestión de recursos, la seguridad o la seguridad y salud en el trabajo.
3. Se crea un equipo de mejora empresarial (integrado por cuatro personas). Su función consiste en identificar dificultades, por ejemplo, en determinadas líneas de producción, calidad del producto, cumplimiento de los pedidos de los clientes, entre otros, y abordar esas dificultades. De este modo, los trabajadores y empleadores asumen la responsabilidad de aplicar estas mejoras continuas.

Formación SCORE en seguridad y salud en el trabajo en China:

En China, el programa SCORE se utiliza como una herramienta de formación que combina las inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y las inspecciones del trabajo para desarrollar las capacidades de las PYME; en el entendimiento de que no es necesariamente fácil para una PYME cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Con frecuencia, las PYME ni siquiera son conscientes de que están incumpliendo las reglas. Por ejemplo, el almacenamiento y uso de químicos, la contaminación del aire debido a los procesos de producción son cuestiones técnicas que se abordaron mediante la vinculación del mecanismo de aplicación con la asistencia técnica, obteniendo así mejores resultados en el cumplimiento de las PYME.

Fuente: Autor

serán fundamentales en la recuperación después de la COVID-19 para reconstruir la capacidad productiva.

En el párrafo 6(1.a), esas condiciones incluirían el acceso al crédito. El comercio internacional y la tributación justa deberán interpretarse ante todo como tributación que dé lugar al desarrollo de las PYME.

En el párrafo 2 del artículo 6 de la Recomendación, se invita a los Estados Miembros a eliminar los obstáculos al desarrollo y el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, que pudieran derivarse en particular de: la improcedencia, la inadecuación o el exceso de los trámites administrativos en materia de registro, licencias, presentación de declaraciones, etc., incluidos aquellos que desincentivan la contratación de personal; y

eliminar los obstáculos para que las empresas se adapten al cambio climático y realicen una transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Además menciona la necesidad de ayudar a las PYME a acceder a infraestructura digital y la necesidad de apoyar a PYME del sector informal a formar parte del sector estructurado. El párrafo 6(2) también destaca la necesidad de ayudar a las PYME a acceder al crédito. El papel de la banca nacional de desarrollo en apoyar el desarrollo de las PYME y de la banca comercial y la tecnología financiera son importantes para lograr ese acceso. Por lo tanto, los Miembros deberían examinar el papel de la banca comercial al abordar el racionamiento del crédito y el papel de la banca nacional de desarrollo mediante la asignación de más recursos y la mejora de los mecanismos de asignación de recursos para minimizar ineficiencias.

► **Cuadro 5. Un entorno propicio para las empresas sostenibles (EPES) en Macedonia del Norte**

En la República de Macedonia del Norte, como parte del proyecto de Fortalecimiento del Diálogo Social 2019-2021, los mandantes tripartitos, a través del Consejo Económico y Social (ECOSOC), solicitaron el apoyo de la OIT para desarrollar su capacidad en el ámbito del entorno propicio para configurar mejor la agenda económica y social del país.

El estudio del Banco Mundial sobre el entorno empresarial “Doing Business” en los últimos años ha considerado a Macedonia del Norte como uno de los países con mejor desempeño, colocándolo en el décimo lugar entre 190 países en cuanto a la facilidad de hacer negocios (en 2012 el país ocupaba el lugar 23°).

Los indicadores de gobernanza del Banco Mundial también notificaron mejoras en la calidad normativa que aborda las percepciones de la capacidad de un Gobierno para elaborar y aplicar políticas y normativas que estimulan y promueven el desarrollo del sector privado.

Una dificultad que afrontan las empresas en Macedonia del Norte es el acceso a financiación. De hecho, la financiación externa en ámbitos de inversión privados específicos es fundamental para aumentar el crecimiento y la productividad de las empresas y para impulsar la actividad económica en el país. En los últimos decenios, estudios e informes pertinentes concluyeron que las empresas de Macedonia del Norte, en particular las PYME, dependen en gran medida de la autofinanciación. Cuando las empresas privadas recurren a financiación externa, el principal servicio financiero que utilizan son los préstamos bancarios. (Estrategia nacional para pequeñas y medianas empresas 2018–2023, Ministerio de Economía, 2018).

Las empresas afrontan desafíos diversos en acceder a financiación externa, como: asequibilidad y acceso para PYME, falta de información sobre opciones de financiación, un bajo nivel de conocimientos financieros dentro de las empresas para la planificación de largo plazo, etcétera. Además de la financiación de la deuda, otras fuentes de financiación, como los ángeles inversores, el capital de riesgo, la oferta de mercado inicial y las plataformas de financiación colectiva, entre otras, son escasas y es más difícil que empresas nacionales accedan a ellas. La estrategia nacional adoptada recientemente sobre pequeñas y medianas empresas 2018-2023 en su segundo pilar intenta mejorar el acceso de PYME a financiación. En estos temas, el Gobierno prevé:

- La introducción de nuevos instrumentos financieros
- La revitalización del programa de garantía de crédito a través del Banco Macedonio para la Promoción del Desarrollo (MBDP), mientras se simplifican los procedimientos y se mejoran las reglas y condiciones.
- La creación de un registro en línea de bienes muebles para utilizarlos como garantía
- La introducción de un programa de promoción de factores para fortalecer la transparencia y la seguridad jurídica
- La simplificación de procedimientos para el funcionamiento de instituciones financieras que ofrecen instrumentos financieros alternativos, entre otros.

Con respecto a la innovación y la competitividad, uno de los principales esfuerzos históricos de los Gobiernos en los últimos años en brindar apoyo financiero a proyectos y empresas innovadores fue la creación del Fondo para la Innovación y el Desarrollo Tecnológico (FITD) en 2013. Sus objetivos principales son: “mejorar el acceso a apoyo financiero para la innovación y el desarrollo tecnológico; y promover y alentar las actividades innovadoras en Macedonia del Norte”. En 2018, como parte del plan de crecimiento económico del Gobierno en virtud del tercer pilar, el fondo brinda apoyo financiero a empresas nacionales para que mejoren la innovación y el desarrollo tecnológico de las MIPYME y PYME. En el último año, el fondo ha aumentado su alcance y las medidas de apoyo que brinda. Además de los instrumentos del tercer pilar del plan de crecimiento económico, el FITD brinda cofinanciación de hasta el 85 por ciento de los costos de los proyectos (hasta 30 000 euros) para proyectos innovadores en las fases de prueba de concepto o precomercialización de empresas incipientes y empresas escindidas; y cofinanciación y préstamos condicionales de hasta un 70 por ciento de los costos del proyecto (hasta 100 000 euros) a PYME para la comercialización del concepto. Según la información del fondo, como consecuencia de la simplificación de las reglas de participación y la mejora de la información proporcionada sobre las oportunidades disponibles en 2018, otorgaron más de 20 millones de euros a más de 200 empresas. Si bien en un comienzo ayudaron a PYME y empresas incipientes, en el último año, el fondo amplió algunos de sus instrumentos también a empresas más grandes.

Fuente: *The enabling environment for sustainable enterprises in North Macedonia, OIT, 2019.*

► **Cuadro 6. Apoyo a la resiliencia del sector informal y a la recuperación tras la crisis de COVID-19. Una oportunidad para reducir los déficits de trabajo decente para la formalización de la economía informal en Côte d'Ivoire.**

El contexto de la pandemia de COVID-19 tuvo consecuencias graves en las MIPYME (vendedores, artesanos independientes, etcétera). Se han aplicado diversas medidas sanitarias, de contención, distanciamiento, cierre de fronteras y restricción al movimiento para limitar la transmisión del virus, que provocaron una disminución de la actividad económica. La población en general se vio gravemente afectada. Los actores de la economía informal, en particular, que representan el 81,3 por ciento del empleo en el país, fueron los más afectados. Sin embargo, dado que estas unidades no figuran en los registros administrativos, no cumplen la legislación ni entran en su ámbito de aplicación, no se benefician de las medidas de apoyo otorgadas por las autoridades públicas. A ello se suma la falta de acceso a pensiones, seguro de salud o de desempleo, que hacen que estas personas sean aún más vulnerables.

Para reducir la vulnerabilidad de estas MIPYME y prepararlas para conmociones futuras, es necesario orientarlas hacia la formalidad.

Se trata de un proyecto experimental realizado en Abiyán, Côte d'Ivoire, que procura brindar incentivos (financieros) para la formalización de unidades informales y MIPYME. Este proyecto innovador combina medidas de incentivo y sensibilización sobre los beneficios de la formalización laboral.

Las actividades apoyarán la aplicación del estatuto del emprendedor (statut de l'entreprenant) en Côte d'Ivoire y mejorarán su accesibilidad a trabajadores informales y unidades de la economía informal. Se explicará a los vendedores y mujeres emprendedoras en el mercado de Abiyán un manual que integra el proceso de inscripción de empresas, elaborado con el Organismo Nacional para PYME. Las actividades también incluyen: un paquete integral de incentivos vinculados con el estatuto del emprendedor, un nuevo módulo de formación "Formalizar su empresa" ofrecido por la Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire (CGECI) y otras estructuras nacionales, una herramienta de información digital sobre la situación del emprendedor.

El proyecto también intenta aumentar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para ayudarles a facilitar la formalización de las unidades económicas informales y asegurar el fortalecimiento de capacidades de la CGECI y otras organizaciones de apoyo a las empresas.

Fuente: Presentación de proyecto, Departamento de Empresas GTT, OIT, 2020.

Otra opción de financiación para micro y pequeñas empresas son los programas de microfinanciación. La microfinanciación se define como el suministro de servicios financieros a los pobres sobre una base sostenible. Los servicios financieros que los trabajadores pobres necesitan y exigen incluyen diferentes tipos de crédito, ahorro, garantías, seguro, pagos de transferencia, remesas y otras transacciones. Al promover la microfinanciación, los Estados Miembros también podrían permitir que los pobres y los excluidos de las transacciones del mercado creen microempresas.

En el apartado 2 del párrafo 7, se invita a los Miembros a efectuar un examen global de las repercusiones que las políticas y la reglamentación vigentes tienen en las pequeñas y medianas empresas, prestando una atención especial a los efectos de los programas de ajuste estructural en la creación de empleos y con inclusión del crecimiento de la productividad.

En el apartado 3.a del párrafo 7, debe entenderse el examen de la legislación laboral y social de modo que no excluya el examen de legislación fuera de las esferas laboral y social. El objetivo central debería ser eliminar los obstáculos al desarrollo de las PYME en la legislación vigente.

En el párrafo 8, la Recomendación hace referencia a las dificultades económicas que pueden experimentar las MYPE e insta a los gobiernos a proporcionar una ayuda firme y eficaz. Se alienta encarecidamente a los Miembros a desarrollar una estrategia amplia para fomentar el crecimiento de la productividad para la creación de trabajo decente. Debería promoverse el ecosistema de productividad con especial hincapié en el crecimiento incluyente.

► **Cuadro 7. Un régimen especial para las MYPE que luchan contra la informalidad en Cabo Verde**

Las MIPYME son la principal fuente de creación de empleo, el principal impulsor de la redistribución de la riqueza, la reducción de la desigualdad y la erradicación de la pobreza. Representan el 90 por ciento de las empresas en Cabo Verde (2015) y el 61 por ciento del empleo total. El 83 por ciento de los contribuyentes a la Asociación Nacional de Seguridad Social (INPS) son micro y pequeñas empresas (MYPE).

Con la asistencia técnica de la OIT, se aplicó un sistema jurídico especial para micro y pequeñas empresas (Ley REMPE, núm. 70/VIII/2014) que obtuvo resultados importantes en la reducción de la informalidad. La Ley REMPE establece disposiciones legales para promover la competitividad, la productividad, la formalización y el desarrollo de MYPE. La ley también promovió la dinamización y densidad del mercado de MYPE, la ampliación de la base para contribuciones fiscales y cotizaciones a la seguridad social, la mejora del entorno empresarial y la promoción del empleo por cuenta propia.

Por consiguiente, ha fomentado la creación de nuevas MYPE mediante una serie de medidas, entre ellas: la eliminación del requisito de capital social, la centralización del proceso de inscripción y reconocimiento de MYPE en una ventanilla única, la reducción de un impuesto unificado especial (TEU) en un 30 por ciento durante dos años para las microempresas, la exención del pago del TEU para microempresas con un volumen de negocios inferior a 10 000 dólares de los Estados Unidos, el acceso a líneas de crédito subsidiadas y el apoyo al desarrollo de competencias a través de la formación profesional.

En octubre de 2020, con ProEmpresa, el organismo de desarrollo de MYPE, se llevó a cabo un proyecto experimental en Sucupira con los siguientes objetivos:

- Formalización de las unidades informales administradas por 50 mujeres;
- Fortalecimiento de capacidades
- Facilitación del acceso a financiamiento

El proceso incluye: la sensibilización de las mujeres en el mercado, especialmente las más afectadas por las inundaciones ocasionadas por las lluvias de septiembre de 2020; la inscripción de 119 mujeres como beneficiarias del proyecto, la movilización de 52 mujeres y 4 hombres voluntarios, formación GET Ahead (sobre la gestión de microempresas), educación a la ciudadanía sobre temas financieros y tributarios, sensibilización sobre los beneficios de la afiliación a la seguridad social.

El efecto multiplicador:

Entre octubre de 2020 y enero de 2021, 2 000 MYPE acudieron al mostrador de ProEmpresa en Sucupira y su proceso de formalización está en curso. Alrededor de 900 ya se formalizaron y 600 ya han solicitado financiación.

Fuente: Presentación de proyecto, Departamento de Empresas, GTT, OIT, 2020

Elementos fundamentales que se han de tener en cuenta:

- Las políticas, las estrategias holísticas y los marcos regulatorios deberían diseñarse para mejorar el desarrollo de empresas sostenibles, en particular de MIPYME, y promover la inversión privada, la iniciativa empresarial y la transición a la economía formal. Se debe prestar especial atención a apoyar a las MYPE a alcanzar una escala mínima eficiente y viabilidad económica, que es una condición necesaria para mejorar la calidad del trabajo y crear empleos decentes.
- Además de políticas públicas coherentes y coordinadas, la trazabilidad horizontal de las instituciones es importante para el desarrollo de la iniciativa empresarial.
- Las reformas deben adaptarse a la situación nacional, a los desafíos persistentes y emergentes que se relacionan con el entorno de negocios, sobre la base de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

► **Cuadro 8. Los efectos de la COVID-19 en las MIPYME en Armenia y las medidas de facilitación del comercio**

A medida que la COVID-19 continúa propagándose, sus efectos devastadores se vuelven más pronunciados y plantean dificultades sin precedentes para todos los países. El Gobierno ha debido redefinir sus prioridades de un día para el otro para mejorar la preparación de la salud pública y las medidas de apoyo de emergencia para satisfacer las necesidades de los segmentos vulnerables de la población. Los desafíos que afrontan los Gobiernos se ven exacerbados por las interrupciones en la cadena de suministro que han hecho que muchas empresas tengan dificultades para sobrevivir. La reducción salarial y las licencias sin sueldo han aumentado y las pérdidas de vidas se ven agravadas por la crisis en los medios de subsistencia. Las estrategias de las empresas y los organismos estatales para hacer frente a la crisis se ven obstaculizadas por la crisis económica en curso, de modo que las vulnerabilidades se ven agravadas y el impacto en las capacidades productivas, la destreza institucional y la confianza empresarial es grave.

La economía armenia está impulsada por MIPYME. Según las últimas estadísticas (2007), estas representaban el 99 por ciento de las empresas activas, dentro de las cuales las microempresas representaban el 94 por ciento del total de PYME. Además, las PYME representaban el 66 por ciento del empleo total. El foco en las MIPYME se basa en el hecho de que tienen recursos limitados, lo que las hace intrínsecamente más vulnerables a conmociones o cambios negativos.

El Gobierno de Armenia limitó las restricciones comerciales al mínimo, aplicó políticas monetarias y fiscales expansionistas y adoptó amplias medidas de ayuda, como sistemas de crédito y aplazamiento del pago de los impuestos, para luchar contra el desempleo y apoyar a los sectores más afectados. Amplió las medidas de facilitación comercial como sigue:

- Publicación en línea de medidas de protección de la salud y normas comerciales y procedimientos aduaneros aplicables
- Simplificación de la presentación del certificado de origen de productos destinados a la Unión Europea
- Sistema de gestión fronteriza integral
- Plataforma de pago en línea de impuestos y tarifas aduaneras

Las amplias medidas de ayuda del Gobierno incluían: apoyo directo a MIPYME en la forma de préstamos subsidiados para recuperar los costos de los servicios y los costos operativos, en particular, la compra de materia prima y la inyección de efectivo en la forma de donaciones y pagos únicos.

La mayoría de las MIPYME disminuyeron la capacidad de las actividades de producción, tan solo unas pocas reorientaron parte de sus líneas de producción para responder a la creciente demanda interna de desinfectantes de manos y productos relacionados con la crisis, habida cuenta de que el comercio electrónico no es una opción para la mayoría de ellas.

Las medidas anteriores constituyeron canales de transmisión positivos dado que mitigaron el impacto económico de la pandemia. Sin embargo, la capacidad del Gobierno para desatar el pleno potencial de eficacia de las medidas de apoyo se vio socavado por deficiencias en la capacidad. Por consiguiente, las formas innovadoras de financiar y mantener la continuidad de las empresas son fundamentales para la supervivencia de las personas.

Fuente: The impact of Covid-19 on trade and structural transformation in Armenia: evidence from UNECE's survey of MSMEs, UNECE, 2020.

► Part III: Development of an enterprise culture

10. Los Miembros deberían adoptar medidas, elaboradas en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, destinadas a crear y reforzar una cultura empresarial que favorezca las iniciativas, la creación de empresas, la productividad, la toma de conciencia de los problemas medioambientales, la calidad, las buenas relaciones laborales y profesionales, y prácticas sociales apropiadas y equitativas. Con este fin, los Miembros deberían considerar la posibilidad de:

(1) fomentar el espíritu empresarial por medio del sistema y de los programas de educación, de formación empresarial y de formación profesional, en relación con las necesidades de los puestos de trabajo y el logro del crecimiento y desarrollo económicos, poniendo especialmente de relieve la importancia de las buenas relaciones de trabajo y de las múltiples competencias profesionales y de gestión que necesitan las pequeñas y medianas empresas;

(2) procurar, a través de medios apropiados, alentar una actitud más positiva frente a la asunción de riesgos y la quiebra de empresas, reconociendo su valor pedagógico y sus consecuencias tanto para los empresarios como para los trabajadores;

(3) impulsar un proceso de educación y formación permanentes para todas las categorías de trabajadores y empresarios;

(4) organizar y realizar, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, campañas de concienciación a fin de promover:

(a) el respeto de las disposiciones jurídicas y de los derechos de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo, una mayor productividad y una mejor calidad de los bienes y servicios;

(b) un modelo de lo que debe considerarse un empresario ejemplar y sistemas de reconocimiento a este respecto, teniendo especialmente en cuenta las necesidades propias de las mujeres y de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad.

El párrafo 10 de la Recomendación promueve una cultura empresarial. Para desarrollar una cultura empresarial es fundamental invertir en la formación y la adopción de medidas que tengan en cuenta las necesidades propias de las mujeres y de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad. La Recomendación también destaca la importancia de invertir en grupos de innovación, investigación y desarrollo, y en el diseño de una arquitectura del conocimiento para el desarrollo productivo, como polos de conocimiento y sistemas de innovación locales (grupos de conocimiento).

Al igual que, por ejemplo, Silicon Valley o cualquier otro grupo de innovación del mundo tienen algo en común: el Gobierno como inversor de primera instancia para generar las condiciones adecuadas para atraer la inversión privada.

Cabe destacar el apartado 1 del párrafo 10, dado que es un elemento sustantivo para fortalecer y mejorar las prácticas de gestión.

Los párrafos 10(4) y 16 de la Recomendación son complementarios en su invitación a los Estados Miembros a organizar y realizar, con la plena participación de los empleadores y trabajadores interesados, campañas de concienciación a fin de promover, por un lado, el respeto de las disposiciones jurídicas y de los derechos de los trabajadores y, por otro, tener especialmente en cuenta las necesidades propias de las mujeres y de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad.

► **Cuadro 9. Promoción de la iniciativa empresarial entre los jóvenes y las mujeres, aspiración y promoción de la iniciativa empresarial para jóvenes: Competición de liderazgo empresarial Kaun Banega - Innovación social para descubrir las aspiraciones en la zona rural de la India**

A pesar de la percepción generalizada de que las actividades empresariales son riesgosas, inestables y carecen de beneficios de seguridad social, a diferencia de un trabajo estable, muchas personas de las zonas rurales de la India están optando por la iniciativa empresarial. Se está reconociendo de a poco como una forma importante de hacer frente al desempleo y a la necesidad de medios de subsistencia dignos, y ocupa un lugar central en las microeconomías de las zonas rurales de la India. La iniciativa empresarial está permitiendo a las comunidades explorar oportunidades nuevas, ideas e innovaciones que demuestran potencial para revitalizar a los mercados y las economías locales.

Desde el punto de vista de abordar las aspiraciones e innovaciones, la iniciativa empresarial puede ayudar a alejarse de las actividades basadas en la necesidad para centrarse en aquellas que generan valor a nivel local. Para aprovechar el potencial de medios de subsistencia dignos impulsados por la iniciativa empresarial que puedan generar cambios socioeconómicos a escala local, es necesario desarrollar ecosistemas de apoyo. La necesidad es urgente dado que, a pesar de unos pocos casos exitosos, siguen existiendo obstáculos sociales, informativos y económicos a las microempresas. Las condiciones han empeorado en las economías rurales como Bundelkhand, donde los obstáculos socioeconómicos arraigados impiden la proliferación de emprendedores locales.

Competición Kaun Banega Business Leader (KBBL) (¿Quién será un líder empresarial?):

La competición Kaun Banega Business Leader (KBBL) 2.0 se inició en 40 localidades de Bundelkhand en febrero de 2020 como parte del programa de alternativas de desarrollo Work 4 Progress (W4P) India.

La competición se basa en principios de innovación social de participación neutral, creatividad y adopción colectiva de decisiones a fin de profundizar el diálogo e iniciar procesos de cocreación con la comunidad. La herramienta ha demostrado tener éxito en su primera versión, que comenzó en 2018 (en 20 localidades de Bundelkhand) para iniciar el diálogo con las comunidades. Utiliza actividades innovadoras de participación comunitaria, como obras de teatro callejero con historias exitosas reales de emprendedores rurales, juegos sociales, radio comunitaria y difusión restringida de programas de radio. Alienta a las comunidades a asumir la iniciativa empresarial y cuestionar las convenciones sociales vinculadas a ella. Desde su primera versión en 2018, el proyecto ha superado su potencial para brindar una plataforma para que mujeres y jóvenes aprovechen su energía empresarial latente y los motiva a tener ideas empresariales innovadoras y no convencionales para resolver los problemas de desempleo y migración.

Es decir, busca a “líderes empresariales”, personas que son más que simples emprendedores, cuyo afán es ir más allá de administrar una empresa y contribuir al crecimiento de la economía local.

La competición ha ayudado a muchos hombres y mujeres jóvenes a superar las dificultades iniciales de abrir una empresa. La competición no solo convoca ideas empresariales innovadoras, sino que además hace que los candidatos participen en la creación de un plan de negocios para determinar la sostenibilidad y rentabilidad de sus empresas. El proyecto se está modificando y se están desarrollando diferentes versiones que se adapten a las crecientes aspiraciones de jóvenes y mujeres.

Fuente: <https://www.devalt.org>. *Kaun Banega Business Leader: Social Innovation for Unearthing Aspirations* (devalt.org), fragmento del boletín *Employment Department, OIT, marzo de 2021*.

Elementos fundamentales que se han de tener en cuenta:

- Las discusiones recurrentes sobre productividad y condiciones de trabajo también deberían mantenerse a nivel de la empresa, para que el diálogo social redunde en acciones concretas dentro de la empresa: una trayectoria de aprendizaje para mejorar la productividad;
- Las estrategias y políticas para la orientación profesional a una edad temprana son necesarias a fin de mitigar la idea del emprendedor de último recurso. Además, es necesario que los propietarios o directores de MYPE, o de quienes aspiran a serlo, desarrollen competencias de gestión para fomentar el desempeño empresarial.

► Parte IV: Establecimiento de una infraestructura de servicios eficaz

11. Con el objeto de aumentar el crecimiento, el potencial de creación de empleos y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, se debería prever el suministro a las mismas y a sus trabajadores de un conjunto de servicios de apoyo directos e indirectos, y el acceso a estos últimos, para abarcar:

(a) asistencia para la fase previa a la creación, el inicio y el desarrollo de empresas;

(b) desarrollo y seguimiento de un proyecto de empresa;

(c) servicios de ayuda inicial (viveros de empresas);

(d) información, comprendido el asesoramiento sobre las políticas de las autoridades públicas;

(e) consultoría e investigación;

(f) perfeccionamiento de las competencias técnicas y en materia de gestión;

(g) impulso y desarrollo de la formación profesional en la empresa;

(h) apoyo a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(i) asistencia para mejorar los niveles de conocimiento general, de conocimientos de aritmética y de informática y de educación básica de los directores y empleados;

(j) acceso directo o por intermediarios del sector privado a fuentes de energía, telecomunicaciones e infraestructuras físicas, tales como agua, electricidad, locales, transporte y carreteras;

(k) asistencia para una mejor comprensión y aplicación de la legislación laboral, con inclusión de las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, así como para el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;

(l) servicios de carácter jurídico, contable y financiero;

(m) respaldo a la innovación y la modernización;

(n) asesoramiento en materia de tecnología;

(o) asesoramiento en la aplicación efectiva de las tecnologías informáticas y de comunicación al ciclo del negocio;

(p) acceso a los mercados de capital, al crédito y a garantías de préstamo;

(q) asistencia para la gestión financiera, crediticia y de la deuda;

(r) fomento de la exportación y de oportunidades comerciales tanto nacionales como internacionales;

(s) estudios de mercado y asistencia en materia de comercialización;

(t) asistencia para el diseño, desarrollo y presentación de productos;

(u) control y evaluación de la calidad, así como la gestión de la calidad;

(v) embalaje y envase, y

(w) servicios de gestión del medio ambiente.

12. En la medida de lo posible, los servicios de apoyo a que se alude en el párrafo 11 deberían concebirse y proporcionarse de suerte que se aseguren una eficacia y resultados óptimos, lo que supone:

(a) adaptar los servicios de que se trate y la prestación de los mismos a las necesidades concretas de las pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta las condiciones económicas, sociales y culturales de cada caso, así como sus diferencias en lo que atañe al tamaño, el sector económico en que operan y el nivel de desarrollo;

(b) asegurar la participación activa de las pequeñas y medianas empresas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en la elección de los servicios que se han de ofrecer;

(c) hacer participar al sector público y al sector privado en la prestación de tales servicios mediante, por ejemplo, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones semipúblicas, consultores privados, parques tecnológicos, viveros de empresas y las propias pequeñas y medianas empresas;

(d) descentralizar la prestación de servicios para acercarlos físicamente lo más posible a las pequeñas y medianas empresas;

(e) facilitar el acceso a una serie integrada de servicios eficaces por medio de un sistema de «ventanilla única» o de servicios de referencia;

(f) esforzarse por lograr la autosuficiencia financiera de los proveedores de servicios, merced a la absorción de una parte razonable de los costos por las pequeñas y medianas empresas y otras entidades, al objeto de no distorsionar el funcionamiento del mercado de tales servicios y mejorar el potencial de creación de empleo de las pequeñas y medianas empresas;

(g) garantizar que la gestión de la prestación de servicios se haga con profesionalismo y fiabilidad, y

(h) establecer mecanismos para efectuar una supervisión, una evaluación y una actualización continuas de los servicios.

13. Los servicios deberían concebirse incorporando métodos de aumento de la productividad y otros medios que promuevan la eficacia de las pequeñas y medianas empresas y les ayuden a sostener su competitividad tanto en el mercado interno como en el mercado internacional, y que al mismo tiempo sirvan para mejorar las prácticas laborales y las condiciones de trabajo.

14. Los Miembros deberían facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la financiación y al crédito en condiciones satisfactorias. A tales efectos:

(1) con objeto de garantizar la viabilidad del crédito y de otros servicios financieros, éstos deberían proporcionarse, en la medida de lo posible, con sujeción a las condiciones del mercado, excepto en lo que se

refiere a las categorías de empresarios en situación particularmente vulnerable;

(2) deberían adoptarse medidas adicionales que simplifiquen los trámites administrativos, reduzcan los costos de transacción y permitan obviar los problemas relativos a las garantías insuficientes, estableciéndose, por ejemplo, organismos no gubernamentales de distribución de crédito e instituciones financieras de desarrollo que se ocupen de la lucha contra la pobreza;

(3) podría alentarse a las pequeñas y medianas empresas a organizarse en mutualidades de garantía;

(4) debería alentarse la creación de instituciones de capital riesgo especializadas en proveer asistencia a las pequeñas y medianas empresas innovadoras.

15. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de adoptar políticas adecuadas destinadas a mejorar todos los aspectos del empleo en las pequeñas y medianas empresas, garantizando la aplicación no discriminatoria de una legislación protectora en los ámbitos social y laboral.

16. Además, los Miembros deberían:

(1) facilitar, cuando proceda, el desarrollo de organizaciones e instituciones que puedan respaldar eficazmente el crecimiento y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas. A este respecto, debería preverse la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con sus trabajadores;

(2) considerar la adopción de medidas apropiadas para alentar el establecimiento de vínculos de cooperación entre las pequeñas y medianas empresas y las empresas de mayor tamaño. A este respecto, deberían tomarse medidas para salvaguardar los intereses legítimos de las pequeñas y medianas empresas;

(3) considerar la adopción de medidas para promover el establecimiento de vínculos entre las pequeñas y medianas empresas, que estimulen el intercambio de experiencias y permitan compartir recursos y riesgos. A estos efectos, podría alentarse a las pequeñas y medianas empresas a que constituyan estructuras tales como consorcios, redes y cooperativas de producción y de servicios, teniendo presente el importante papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

► **Cuadro 10. Enfoque de mentorías de jóvenes a jóvenes en el desarrollo de emprendimientos agrícolas - la iniciativa Jóvenes que inspiran a otros jóvenes en la agricultura (YIYA) en Uganda**

El aprendizaje entre pares puede ser muy eficaz para intercambiar conocimientos y experiencia, y alentar la adopción de nuevas prácticas y tecnologías entre agricultores, incluidos los jóvenes. Los enfoques de formación de la FAO, como las escuelas de campo y de vida para jóvenes agricultores, alientan a facilitadores jóvenes a intercambiar conocimientos en sus comunidades respectivas, movilizar y sensibilizar a sus pares respecto de la agricultura y los emprendimientos agrícolas. En promedio, se ha estimado que cada diplomado de las escuelas de campo han formado a otros 20 jóvenes en sus respectivos distritos, por lo que tienen importantes efectos secundarios (FAO, FIDA y PMA, 2015).

En Uganda, el sector agrícola desempeña un papel fundamental en brindar oportunidades de empleo y medios de subsistencia a la mayoría de la población. Según la encuesta nacional de la fuerza laboral 2016/2017 realizada por la Oficina de Estadística de Uganda (UBOS, 2018), alrededor del 70 por ciento de la población activa del país participa en el sector, ya sea en el empleo o la agricultura de subsistencia. Sin embargo, debido a la subutilización de tierra cultivable y el lento progreso de la comercialización de la agricultura, aún no se ha aprovechado plenamente el potencial del sector para brindar oportunidades de empleo productivo para la población rural. Mientras que el sector emplea a la mayoría de la juventud rural (de entre 18 y 30 años), gran parte de ellos siguen trabajando en condiciones informales, mal remuneradas y vulnerables, y el 47 por ciento de ellos no trabajan, estudian ni reciben formación (NEET) (UBOS, 2018).

Para abordar las dificultades del desempleo juvenil y el subempleo en zonas rurales, el Gobierno de Uganda, a través del Ministerio de Agricultura, Industria Animal y Pesca como principal contraparte, y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) iniciaron la Iniciativa Jóvenes que inspiran a jóvenes en la agricultura (YIYA) en 2017, como parte del proyecto de la FAO: Enfoque Integrado por Países para el empleo de la juventud rural (2015-2018). La iniciativa YIYA es un programa de competición nacional de agroempresas jóvenes con el objetivo de descubrir a agroempresarios que administran agroempresas con pasión e innovación, y están dispuestos a compartir sus experiencias con otros jóvenes. Es decir, se pretende que los agroempresarios seleccionados, denominados defensores de la juventud, sirvan de modelo para otros jóvenes interesados en iniciar una agroempresa. En la YIYA-2017, 25 defensores de la juventud fueron seleccionados y recibieron formación diversa, desde la agroempresa y la gestión de empresas, hasta el liderazgo empresarial con cambios de mentalidad.

La YIYA es un enfoque de aprendizaje entre jóvenes, que puede ser un medio muy eficaz de intercambiar conocimientos y experiencias entre las comunidades jóvenes y agrícolas.

Dado que los agroempresarios jóvenes pueden entender a otros jóvenes mejor que sus contrapartes adultas, esos modelos de mentoría joven pueden inspirar a los jóvenes a incursionar en el agronegocio.

Los enfoques prácticos incluidos en cada modelo, como el aprendizaje práctico y la mentoría continua, promueven y mejoran la adquisición más rápida de competencias y conocimientos entre los receptores de la mentoría, lo que conduce a la rápida adopción de nuevas prácticas y tecnologías de maneras adecuadas.

Fuente: <http://www.fao.org/3/cb3575en/cb3575en.pdf>; *Youth-to-youth mentorship approach in agripreneurship development* (fao.org); tomado de *Employment Department Newsletter*, OIT, marzo de 2021.

(4) considerar la adopción de medidas e incentivos específicos para determinadas categorías de personas que aspiran a convertirse en empresarios, tales como: las mujeres, los desempleados de larga duración, las personas afectadas por el ajuste estructural o por prácticas restrictivas y discriminatorias, las personas discapacitadas, el personal militar desmovilizado, los jóvenes, con inclusión de los titulados universitarios, los trabajadores de edad, las minorías étnicas y los pueblos indígenas y tribales. La determinación detallada de esas categorías debería realizarse en función de las prioridades y condiciones socioeconómicas de cada país;

(5) considerar la adopción de medidas especiales para mejorar la comunicación y las relaciones entre los organismos estatales y las pequeñas y medianas empresas así como entre estos organismos y las organizaciones más representativas de tales empresas, con miras a mejorar la eficacia de las políticas gubernamentales orientadas a la creación de empleos;

(6) intensificar el apoyo al empresariado femenino, reconociendo la importancia creciente de las mujeres en la economía, por medio de medidas específicamente concebidas para mujeres que son empresarias o aspiran a serlo.

► **Cuadro 11. Adaptar el aprendizaje a las necesidades de las PYME: el caso de Alemania y Australia**

Las PYME a menudo carecen de recursos suficientes para ofrecer a los aprendices una formación completa en el trabajo y fuera de él, y pueden afrontar obstáculos específicos para contratar aprendices. Además, quizá no pueden costear los gastos fijos que implica cumplir los requisitos formales del sistema de aprendizaje, que constituyen una carga mayor para las empresas más pequeñas.

Teniendo en cuenta los desafíos específicos que afrontan las PYME, los países han elaborado estrategias diversas para apoyar a las PYME y mejorar su participación en la formación de aprendices. Por ejemplo, en Alemania, algunos empleados pueden realizar aprendizajes entre sí, compartiendo la responsabilidad de impartir formación, de modo que los aprendices obtienen la totalidad de la formación en el trabajo y fuera de él y, por lo tanto, comparten el costo de la formación.

En algunos países, las empresas también pueden procurar apoyo de organizaciones intermediarias, que reúnen a empresas más pequeñas para impartir la formación de los aprendices. Un ejemplo es la Organización de Formación Grupal (GTO) en Australia.

En Australia, las organizaciones de formación grupal son empresas sin fines de lucro que reciben apoyo del Gobierno. Las GTO emplean a aprendices y los asignan a recibir empleadores, que deben pagar una tasa a las GTO. Además de contratar aprendices, las GTO también apoyan a las empresas en la administración y gestión de la formación en el lugar de trabajo y fuera de él, y la rotación de aprendices entre los empleadores que participan para asegurar que los aprendices adquieran la totalidad de la experiencia. El modelo de las GTO en Australia es local, sectorial o comunitario para adaptarse a las necesidades locales de fuerza de trabajo y competencias y para preparar al personal y capacitarlo para brindar a las PYME el formador adecuado y la formación adecuada. El modelo de las GTO es más costoso que si los empleadores realizaran el aprendizaje, pero permite a las pequeñas empresas participar de manera duradera de un modo que no lo harían en una formación de cuatro años.

Fuente: <https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/publications/toolkit/innovations-and-strategies/innovations-and-trends/needs-of-smes/lang--en/index.htm>

PEn el párrafo 14, los Estados Miembros deberían facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la financiación y al crédito en condiciones satisfactorias.

El acceso a financiación para las PYME es un tema de larga data en muchas economías desarrolladas y en mercados emergentes. Las dificultades estructurales y la imperfección del mercado impulsan las barreras relacionadas con las finanzas, que se ven exacerbadas en épocas de crisis, cuando la disponibilidad de crédito bancario es limitada. Fomentar instrumentos financieros alternativos (es decir, financiación diferente a los préstamos bancarios, véase Gráfico 1) es una de las respuestas políticas más destacadas para superar posibles déficits de financiación de PYME.

Al igual que sucede con los instrumentos de financiación alternativos, se necesita un marco institucional fuerte para apoyar el desarrollo del financiamiento de arrendamiento, incluidas las reglamentaciones adecuadas, sistemas de incentivo e infraestructura necesaria. La coordinación entre las autoridades encargadas de los aspectos jurídicos, fiscales y otros aspectos normativos del

arrendamiento pueden contribuir a construir un ecosistema favorable que dé lugar al crecimiento orgánico de un mercado de arrendamiento razonable. Políticas adecuadas de educación financiera también ayudarán a sensibilizar sobre estos instrumentos y cómo pueden servir como una alternativa viable a la deuda tradicional.

Los intercambios entre PYME también son un componente fundamental de la financiación de las PYME y de los ecosistemas emprendedores. Un mercado público de valores bien desarrollado para capitalizaciones pequeñas y medianas es muy importante para permitir que los accionistas existentes (inversores de la fase inicial, como los ángeles inversores y los inversores de capital de riesgo) salgan de la firma de manera directa. En vista de esto, muchos países del mundo han desarrollado plataformas especializadas para PYME con requisitos de cotización en la bolsa proporcionales y a medida.

Para fomentar la competitividad, el crecimiento empresarial y la creación de empleo, es importante que las empresas tengan acceso a los servicios de apoyo nacionales y locales para el desarrollo de

► **Gráfico 1. Instrumentos financieros alternativos dentro del espectro riesgo-rentabilidad**

Riesgo/ rentabilidad bajos	Riesgo/ rentabilidad bajos	Riesgo/ rentabilidad medianos	Riesgo/rentabilidad elevados
Financiación basada en activos	Deuda alternativa	Instrumentos "híbridos"	Instrumentos accionarios
<ul style="list-style-type: none"> ► Préstamos basados en activos ► Factoraje ► Orden de compra Financiación ► Recibos de almacén Arrendamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ► Bonos Corporativos Deuda titulizada ► Bonos cubiertos Colocación privada ► Financiación colectiva (deuda) 	<ul style="list-style-type: none"> ► Préstamos/bonos subordinados ► Aportaciones sin voto ► Préstamos participativos ► Derechos de participación en las ganancias ► Préstamos convertibles ► Bonos con certificados de compra Financiación mezzanine 	<ul style="list-style-type: none"> ► Capital privado Capital de riesgo ► Ángeles inversores ► Plataformas especiales para cotización pública de PYME ► Financiación colectiva (capital) Oferta inicial de criptomonedas (ICO)

Fuente: *Alternative financing instruments for ASEAN SMEs, OECD 2020,*

los recursos humanos. Estos servicios deben alentarse a través de la promoción y el desarrollo de formación en el empleo, apoyo a la formación en seguridad y salud en el trabajo y asistencia para mejorar la alfabetización, la aritmética, las competencias informáticas y los niveles de educación básica de directivos y empleados.

Elementos fundamentales que se han de tener en cuenta:

- El acceso a Servicios de Desarrollo Empresarial debería tener en cuenta la necesidad de las PYME en estrecha colaboración con empleadores y organizaciones empresariales.

- Los servicios de apoyo a la empresa deberían asegurar la participación activa de las PYME, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y otros asociados, como instituciones de formación profesional para la cocreación de servicios.

- Deberían considerarse asociaciones locales (público-públicas, público-privadas y asociaciones no habituales) en la prestación de servicios.

► Parte V: Funciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

17. Las organizaciones de empleadores o de trabajadores deberían considerar su participación en el fomento de las pequeñas y medianas empresas por medio de las acciones siguientes:

(a) clarificando ante los gobiernos las inquietudes de las pequeñas y medianas empresas o de sus trabajadores, según proceda;

(b) proporcionando servicios de apoyo directo en esferas como la formación, las consultorías, las facilidades de acceso al crédito, la comercialización, el asesoramiento sobre relaciones de trabajo y la promoción del establecimiento de vínculos con empresas de mayor tamaño;

(c) cooperando con las instituciones nacionales, regionales y locales así como las organizaciones intergubernamentales regionales que se ocupan de las pequeñas y medianas empresas en materias como la formación, los servicios de consultoría, la creación de empresas y el control de la calidad;

(d) participando en consejos, grupos de expertos y otros órganos de ámbito nacional, regional y local que tengan por cometido ocuparse de importantes cuestiones económicas y sociales, con inclusión de las políticas y programas, que afectan a las pequeñas y medianas empresas;

(e) promoviendo y participando en el desarrollo de nuevas estructuras económicamente ventajosas y socialmente innovadoras (por ejemplo, la readaptación profesional y la promoción del empleo independiente), dotadas de dispositivos de protección social apropiados;

(f) participando en el fomento del intercambio de los conocimientos adquiridos y en el establecimiento de vínculos entre las pequeñas y medianas empresas;

(g) participando en la observación y el análisis de las cuestiones sociales y del mercado de trabajo que afectan a las pequeñas y medianas empresas, en particular por lo que atañe a materias como las condiciones de empleo y de trabajo, la protección social

y la formación profesional, y promoviendo medidas de corrección, cuando proceda;

(h) participando en actividades que tengan por objeto mejorar la calidad y la productividad y promover la ética profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación;

(i) efectuando estudios sobre las pequeñas y medianas empresas, recopilando información estadística y de otro tipo, que sea pertinente para el sector, en particular datos desglosados por sexo y por edad, y compartiendo con otras organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores esta información, así como la experiencia adquirida en lo que se refiere a prácticas óptimas;

(j) prestando servicios y asesoramiento en materia de derechos de los trabajadores, legislación laboral y protección social a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

18. Debería alentarse a las pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores a estar suficientemente representados, en el pleno respeto de la libertad sindical. Con este fin, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las pequeñas y medianas empresas.

Los párrafos 17 y 18 recuerdan que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían contribuir al desarrollo de las PYME de diversas formas y que las PYME y sus trabajadores deberían estar suficientemente representados. Lo que es más importante, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las PYME.

► **Cuadro 12. Inicie y mejore su negocio (SIYB) - GET Ahead y WE-Check**

Las mujeres emprendedoras a menudo afrontan obstáculos de género para crear y hacer crecer a sus empresas, en particular: leyes o prácticas culturales discriminatorias en materia de propiedad, matrimonio y herencia; falta de acceso a mecanismos de financiación formales; movilidad y acceso a información y redes limitados; reparto desigual de las responsabilidades y la falta de protección de la maternidad.

Un gran porcentaje de mujeres emprendedoras gestionan micro y pequeñas empresas en la economía informal. En los países en desarrollo, las mujeres trabajadoras representan alrededor del 60 por ciento del empleo no agrícola en la economía informal –incluido hasta un 90 por ciento de vendedores ambulantes y un 80 por ciento de trabajadores a domicilio. Por consiguiente, suelen estar por fuera del alcance de las leyes y mecanismos normativos que procuran establecer normas básicas de salud y seguridad y derechos de los trabajadores.

La actividad empresarial de las mujeres puede representar una contribución considerable al bienestar de la economía familiar y comunitaria, a la reducción de la pobreza y el empoderamiento de la mujer. En los lugares donde las mujeres tienen más control de los recursos del hogar, el patrón de consumo tiende a centrarse más en los hijos y está orientado a satisfacer las necesidades básicas.

Además de las cuestiones anteriores, estudios también demuestran que:

- las mujeres emprendedoras no tienen el mismo acceso a redes que los hombres;
- las mujeres emprendedoras tienen dificultades para acceder a locales comerciales debido, entre otras cosas, a que no tienen derechos de propiedad o herencia;
- la falta de acceso de las mujeres a títulos de propiedad que pueden servir de garantía para préstamos afecta negativamente el crecimiento de sus empresas;
- las mujeres emprendedoras carecen de acceso a financiación formal y recurren a préstamos de familiares o de la comunidad;
- las mujeres emprendedoras tienden a agruparse en sectores específicos, especialmente el procesamiento de alimentos y la industria textil;
- los proveedores de servicios de desarrollo empresarial no dedican tiempo o esfuerzo suficiente a las mujeres emprendedoras, no les ofrecen acuerdos flexibles con respecto a los plazos y la ubicación de la prestación de servicios;
- las mujeres a menudo sufren acoso al inscribir y administrar sus empresas.

Para abordar estos temas, la OIT ha desarrollado un conjunto de herramientas y servicios para promover la actividad empresarial de las mujeres, como WE-CHECK, una “auditoría de género” de autoevaluación, específicamente para organizaciones que trabajan con MYPE; el programa GET Ahead (Gender and Entrepreneurship Together) para formar a mujeres de bajos recursos en las competencias empresariales y cómo obtener apoyo a través de grupos, redes e instituciones, y la formación Inicie y mejore su negocio (SIYB).

Fuente: <https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang-es/index.htm>

Elementos fundamentales que han de tenerse en cuenta:

- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función en apoyar a sus miembros a aumentar la productividad, promover mejores prácticas y defender políticas públicas coherentes con el objetivo de mejorar el desarrollo de las PYME para la creación de trabajo decente.
- Los Estados Miembros deberían apoyar el intercambio de información y orientaciones sobre los pasos necesarios para ser emprendedor y

las mejores prácticas de gestión para el desarrollo de PYME.

- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir a desarrollar servicios como cursos/formación y orientaciones sobre, por ejemplo, impulsores del aumento de la productividad, prácticas de gestión de PYME, tributación de PYME, tecnología financiera e instrumentos de financiación alternativos para PYME, legislación nacional sobre el desarrollo de PYME, comercio internacional para PYME, como servicios de asesoramiento sobre las normas de origen y medidas sanitarias y fitosanitarias para la exportación, entre otras.

► **Cuadro 13. Apoyo de la Cámara Nacional de Industria y Comercio de Lao (LNCCI) al acceso de las PYME a financiación**

La Cámara Nacional de Industria y Comercio de Lao ha firmado a un acuerdo con más de ocho bancos comerciales del país para facilitar el acceso de PYME a financiación y administra un centro de servicio a PYME (con filiales en todo el país) para brindar formación, información y apoyo a las PYME. Los bancos comerciales de Lao se quejan de que la calidad de las propuestas que recibieron de las PYME no alcanzaba el estándar mínimo necesario para adoptar decisiones de préstamos comerciales. El centro de servicios a PYME ha creado un programa para abordar este tema con el apoyo de la OIT - Laos IN BUSINESS. El programa y sus materiales cuentan con la aprobación de más de ocho bancos y del Gobierno, y los bancos acordaron que se dará prioridad a evaluar las solicitudes de las PYME que completen la formación y utilicen la herramienta para presentar los documentos de apoyo a la solicitud. Algunos de los bancos también acordaron ofrecer condiciones más favorables a estos solicitantes (por ejemplo, exonerarlos del pago de tasas) y otros acordaron que la LNCCI puede actuar como garante para las PYME que no pueden ofrecer terrenos o propiedades inmuebles como garantía. El programa Laos IN también ha contado con el apoyo de una red de servicios de desarrollo empresarial en el país y la LNCCI se encarga de la coordinación.

Fuente: Fuente interna, OIT, 2021.

► **Cuadro 14. Oficina de apoyo a los comerciantes por cuenta propia en las Islas Cook**

La OIT ha trabajado con la Cámara de Industria y Comercio para crear y ampliar una *Oficina de Apoyo a los Comerciantes por Cuenta Propia*. Apoya a comerciantes por cuenta propia (en su mayoría informales, incluidas varias microempresas) para:

- (i) conocer y entender la normativa vigente y el argumento de la empresa a favor de la seguridad social,
- (ii) preparar y presentar la documentación para la inscripción,
- (iii) preparar y presentar las aportaciones mensuales, y
- (iv) acceder a oportunidades de desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión y desarrollo empresarial.

Se creó un comité directivo con representación gubernamental y de organizaciones de empleadores y trabajadores y se celebraron discusiones sobre obstáculos identificados a los comerciantes por cuenta propia.

Como parte de la prestación de servicios y asesoramiento sobre los derechos de los trabajadores, la legislación laboral y la protección social para los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, el servicio ayuda a las empresas unipersonales con el pago de los impuestos sobre la nómina y las cotizaciones de la seguridad social para los trabajadores estacionales.

Fuente: Fuente interna, OIT, 2021.

- Los miembros, con la ayuda de organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían asegurar que se lleven a cabo estudios en forma periódica sobre los obstáculos al desarrollo de las PYME y establecer un índice de crecimiento de PYME para medir el desempeño por sector económico y región subnacional en estrecha colaboración con instituciones académicas y de investigación de renombre, y con el Gobierno.

▶ Parte VI: Cooperación internacional

19. Debería impulsarse una cooperación internacional adecuada en las esferas siguientes:

(a) el establecimiento de métodos comunes para el acopio de datos comparables orientados a la elaboración de políticas;

(b) el intercambio de información, desglosada por sexo, edad y otras variables pertinentes, sobre las políticas y los programas más eficaces para crear puestos de trabajo y elevar la calidad del empleo en las pequeñas y medianas empresas;

(c) la creación de vínculos entre los organismos e instituciones nacionales e internacionales que se ocupan del fomento de las pequeñas y medianas empresas, con inclusión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de facilitar:

(i) el intercambio de personal, experiencias e ideas;

(ii) el intercambio de material didáctico, metodologías de formación y documentación de consulta;

(iii) la compilación de los resultados de las investigaciones, así como de otros datos cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo y por edad, sobre las pequeñas y medianas empresas y su desarrollo;

(iv) el establecimiento de asociaciones y alianzas internacionales de pequeñas y medianas empresas, de acuerdos de subcontratación y de otros vínculos comerciales;

(v) el fomento de nuevos mecanismos de intercambio de información entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre la experiencia adquirida en materia de promoción de las pequeñas y medianas empresas, valiéndose para ello de las técnicas de información más recientes;

(d) la organización, en el plano internacional, de reuniones y grupos de estudio sobre los métodos para crear empleos por medio del fomento de las pequeñas y medianas empresas, en particular merced al apoyo al empresariado femenino. Sería útil emplear métodos similares para la creación de empleos

y la promoción del espíritu empresarial para los grupos desfavorecidos y marginados;

(e) la realización en diversos contextos y países de estudios sistemáticos sobre los factores determinantes del éxito de las actividades de fomento de las pequeñas y medianas empresas por lo que se refiere tanto a su eficacia como a su capacidad para crear empleos garantizando buenas condiciones de trabajo y una protección social adecuada;

(f) la promoción del acceso de las pequeñas y medianas empresas y de sus trabajadores a bases de datos nacionales e internacionales sobre campos tales como la oferta de empleo, la información sobre mercados, la legislación vigente, la tecnología y las normas sobre los productos.

20. Los Miembros deberían promover el contenido de la presente Recomendación en otros organismos internacionales. Los Miembros también deberían estar prontos a colaborar con estos organismos, cuando corresponda, al evaluar y aplicar las disposiciones de la presente Recomendación, y a tener en cuenta el importante papel desempeñado por la OIT en la promoción de la creación de empleo en las pequeñas y medianas empresas.

La Recomendación solicita a los Estados Miembros que faciliten el acceso de las PYME a investigación, innovación y tecnologías de la información y la comunicación. Las alianzas entre empresas y la creación de centros de investigación son fundamentales para alentar la innovación y la difusión tecnológica.

La cooperación y las alianzas entre miembros y organizaciones internacionales pertinentes son necesarias para reunir datos a fin de apoyar la adopción de decisiones en materia de políticas e intercambiar conocimientos sobre qué funciona en el ámbito del desarrollo de las PYME.

Las campañas de promoción destinadas específicamente a socios internacionales deberían promover el uso de la Recomendación núm. 189 como

una herramienta de trabajo común que contribuye al logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular para el logro del objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 8.3 sobre la importancia de las empresas y el emprendimiento en las actividades productivas, la creación de empleo decente, la creatividad y la innovación, y destacan la necesidad de alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros; el ODS 9.3 sobre la integración de las PYME en las cadenas de valor y los mercados, y otros ODS que se refieren indirectamente a las empresas, la actividad empresarial y el sector privado en ámbitos como la industrialización, la infraestructura, la energía, el agua, la agricultura y las alianzas.

Las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible y al logro de las metas de los ODS al respetar los derechos de los trabajadores y contribuir a las prioridades de trabajo decente a través de sus operaciones e inversiones diarias.

La Recomendación núm. 189 ofrece una plataforma única y oportuna para defender la recuperación centrada en las personas, un crecimiento económico sostenido, incluyente y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos a través de la creación y el desarrollo de PYME sostenibles, la transición de la informalidad a la formalidad y la alineación de las prácticas empresariales con las normas internacionales del trabajo.

► Cuadro 15: La digitalización como promotora de la iniciativa empresarial

La digitalización disminuye los obstáculos a la actividad empresarial al apoyar un mejor acceso a la información, a las redes sociales digitales, la actividad empresarial en línea, programas educativos (por ejemplo, MOOC) y servicios financieros. Por lo tanto, las tecnologías digitales disminuyen la incertidumbre, mejoran las capacidades empresariales y el acceso a recursos financieros (por ejemplos servicios de tecnología financiera, financiación colectiva, etcétera).

Efectos de la conectividad digital para las PYME:

Un resultado positivo inmediato de la conectividad digital para las PYME es el mayor acceso a información y una mejor capacidad de comunicación. Las PYME obtienen información a través de diversos canales tecnológicos. Sin embargo, debido a su amplia disponibilidad, asequibilidad y los obstáculos de la falta de competencias, los teléfonos celulares y las aplicaciones de banda ancha como WhatsApp o Facebook Basics siguen siendo las tecnologías preferidas para las PYME informales en todo el mundo y para las PYME en países de bajos ingresos. El segundo beneficio clave de la conectividad digital para PYME es la capacidad subsiguiente de comerciar con mayor facilidad y en distancias más grandes, tanto con consumidores como con socios de la cadena de suministro. Si bien las expectativas iniciales de que las tecnologías digitales podrían ayudar a las PYME a adquirir directamente nuevos clientes y socios en la cadena de suministro a través de Internet no suelen volverse realidad, en los últimos años, las plataformas de transacción digital emergieron como intermediarios de mercado poderosos y transformadores para PYME. Básicamente, esas plataformas disminuyen los costos de transacción y las asimetrías de información al agrupar la oferta y la demanda en una interfaz virtual. Las plataformas de comercio electrónico y mercados en línea son el tipo más común de plataformas de transacción con repercusiones directas para las PYME. Sin embargo, ha surgido una gran variedad de otros tipos de plataformas orientadas a PYME a nivel regional, nacional y local, entre ellas plataformas de servicios financieros, planificación de los recursos institucionales, servicios de envío de alimentos y de mensajería, logística y transporte, coordinación e intercambio de información sobre la cadena de suministro agrícola e intercambio de equipamiento. Si bien las PYME pueden utilizar plataformas que se encarguen de las funciones de comercialización, deben crear nuevas competencias si desean participar efectivamente en los mercados mediados por la plataforma.

Las plataformas no solo brindan acceso a más clientes para PYME existentes, sino que además permiten nuevos mercados o mercados que se han ampliado considerablemente para determinado tipo de PYME orientadas a los servicios.

Un tercer efecto importante de las tecnologías digitales en las PYME es que un número creciente de estas empresas ha podido utilizar una mayor variedad de servicios financieros. Si bien los servicios financieros digitales son tan solo un ámbito de las aplicaciones digitales, posiblemente han demostrado ser los más transformadores, especialmente para PYME anteriormente no bancarizadas o que habían sido excluidas de los servicios financieros tradicionales. El efecto positivo de las tecnologías digitales en la inclusión proviene de una reducción considerable en el costo marginal para un servicio financiero determinado, por lo que resulta viable desde el punto de vista económico cobrar tasas bajas por transacciones y brindar servicios a clientes que son microempresas (como la microfinanciación o el microseguro). Los servicios financieros digitales que efectivamente incluyen a poblaciones rurales y pobres utilizan redes de agentes o quioscos, que generan "puntos de contacto" físicos que promueven la confianza y tienen un amplio alcance. Los servicios financieros digitales parecen contribuir a la productividad de las PYME más directamente que la mayoría de las aplicaciones digitales de uso generalizado (como las redes sociales), por lo que tienen efectos más profundos en el desempeño de las PYME y un resultado considerable en el desarrollo económico.

Un cuarto efecto de la digitalización en las PYME ha sido su contribución a la formalización. La digitalización no provoca intrínsecamente la formalización de las PYME, pero abre nuevas vías hacia ella. El efecto más directo consiste en los servicios de "formalidad digital": iniciativas de formalización digital que se ponen en práctica como parte de programas más amplios de gobierno electrónico. Los organismos públicos han comenzado a ofrecer servicios como la inscripción electrónica de empresas, los pagos digitales de tasas, la inscripción de facturas y pagos (por ejemplo, para supervisar y pagar los impuestos al valor agregado) o la nómina electrónica. Esos servicios suelen agruparse en ventanillas únicas virtuales, que brindan un punto de acceso central único para las PYME. La segunda vía a la formalización es más indirecta y proviene del uso cada vez mayor por las PYME de servicios financieros digitales y programas informáticos conexos, como las soluciones de planificación y contabilidad.

Por último, la digitalización ofrece la oportunidad para que las PYME cambien fundamentalmente el modo en que desempeñan sus actividades (transformación digital) o lleven al mercado aplicaciones y productos digitales completamente nuevos (iniciativa empresarial digital).

En resumen, la iniciativa empresarial digital genera efectos en la productividad mediante la generación de efectos secundarios que surgen dentro de los ecosistemas empresariales y a partir de la aplicación de productos e innovaciones digitales más pertinentes desde el punto de vista local o regional.

Fuente: Small goes digital, ILO, 2021



9 789220 361450