EJERCIENDO LA AUTORREFORMA SINDICAL

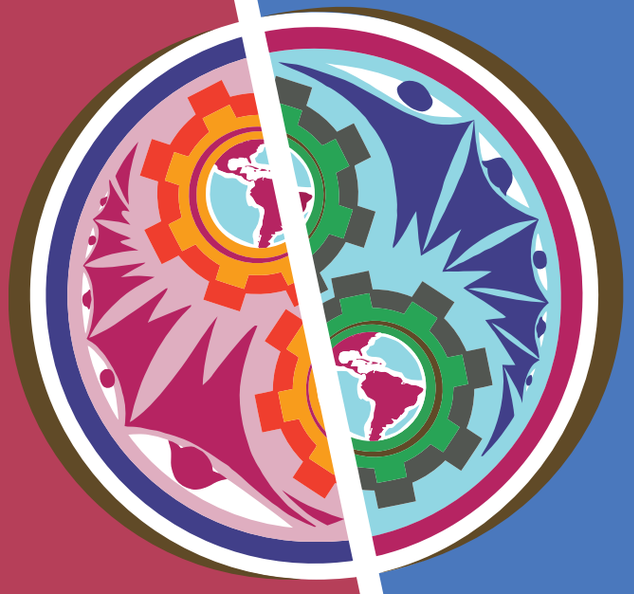
13 DESAFIOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) PYME

Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical

LIBERTAD SINDICAL • NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y AUTORREFORMA SINDICAL

CSA TUCA
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

ITUC CSI IGB



Producido con el apoyo de:

Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La Confederación Sindical de trabajadores/as de las Américas (CSA) lanzó en agosto de 2013 la Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. Apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social", la Campaña está soportada en estrategias de formación, incidencia política y comunicación.

Teniendo como eje transversales Género, Juventud y los colectivos de trabajadores/as priorizados por el II Congreso de la CSA, las actividades se enfocan en el ejercicio de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, como derechos humanos fundamentales y pilares del Trabajo Decente y en la adopción e implementación de la Autorreforma Sindical para tornar las organizaciones más fuertes, representativas y participantes.

A su vez, la América Latina y Caribe tienen una larga tradición de legislación laboral, así como un alto índice de ratificaciones de convenios de la OIT. Es este sentido, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores.

Las sistematización, revisión, adaptación y elaboración de los materiales ha sido producto del trabajo colectivo del Equipo de Asesoras/es de la CSA. Agradecemos especialmente a ACTRAV-OIT y al Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (CSU), que cedieron sus publicaciones para ser editadas e incorporadas a la Caja de Herramientas. Fueron selecciones obras que, por su carácter didáctico, creativo y por sus contenidos, pueden ser herramientas útiles para los procesos de formación del movimiento sindical.

Es objetivo de la CSA que sean aprovechados todos los recursos posibles para fortalecer la capacidad de las trabajadoras y trabajadores, así como sus organizaciones, para la defensa y ampliación de sus derechos. Esperamos entonces que estos instrumentos de formación puedan contribuir con tal finalidad.

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es un aporte de CSA a los futuros análisis y propuestas sindicales sobre estrategias hacia los trabajadores asalariados en situación de precariedad e informalidad que trabajan en empresas PYME (micro, pequeñas y medianas).

El contexto del estudio es la aprobación en la OIT de las "Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo" durante la 104 Conferencia (junio 2015).

Para ello se destaca el consenso alcanzado respecto de la existencia de déficits de trabajo decente en estas unidades económicas, lo que se combina con el hecho de que es allí donde se genera la mayor parte del empleo, convirtiéndolas en un sector clave.

El estudio incluye:

- un análisis de las restricciones normativas al registro de sindicatos en pequeñas empresas, así como los criterios de los Organismos de Control al respecto.
- un ejercicio de estimación del peso del empleo asalariado en PYME, así como de la incidencia de la precariedad e informalidad en el promedio de la región América Latina-Caribe.

DESAFIOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) PYME

Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical

Producción

CSA
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS

2da Edición 2015

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General
Iván González Alvarado

Coordinación de Comunicación
Mayra Castro

DESAFÍOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) DE PYME EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Redacción
Álvaro Orsatti

Revisión de texto
Isamar Escalona
Carlos Ledesma

Impresión
Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación
Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil
Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil
CEP 01049-000
Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751
sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica
Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050
Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898
csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org

ÍNDICE

08	**PRESENTACIÓN**
11	**1 ENCUADRE GENERAL**
11	**I** Definición de PYME
12	**II** Condiciones laborales en las PYME
14	**III** Normativa laboral sobre PYME en OIT
20	**IV** Evaluaciones de los organismos de control de OIT sobre restricciones legales a la organizaciòn de asalariados en PYME
23	**2 AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**
24	**V** Restricciones legales a la organización sindical de los asalariados PYME en América Latina y el Caribe
27	**VI** Estadisticas sobre empleo PYME e informalidad en América Latinay el Caribe
31	**3 DOS TEMAS COMPLEMENTARIOS**
32	**VII** PYME y Negociación Colectiva
32	**VIII** PYME y Cadenas de Valor

PRESENTACIÓN

En la 104 Conferencia de OIT (junio 2015) se aprobaron tripartitamente las *"Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo"* (en adelante, las Conclusiones) Con ello, volvía a tratarse un tema que había dado lugar, en 1998, la Recomendación 189 *"Creación de Empleos en Pequeñas y Medianas Empresas"*.

Como base para la discusión, la Comisión tripartita encargada de esta tarea analizó un preparado por la Oficina (*"Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo"*) (en adelante, el Informe)

La Resolución valoriza las PYME en los siguientes términos:

- *"son vitales para conseguir el trabajo decente y productivo y la prosperidad."*
- *"representan las dos terceras partes de todo el empleo y generan también la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo."*
- *"contribuyen, junto con otras empresas, al crecimiento económico, impulsan la innovación y la diversificación económica y proporcionan medios de subsistencia."*
- *"la promoción de PYME es un medio para crear más empleo productivo y trabajo decente para todos". "Las PYME sostenibles crean puestos de trabajo productivos e ingresos, reducen la pobreza y las desigualdades, y subsanan los déficits de trabajo decente".*

Pero las Conclusiones también dejan en claro que las PYME adolecen de diversas limitaciones, como el aumentar la precarización del empleo, junto a la que ya existe en las grandes empresas, el empleo doméstico, y el propio sector público.

En este informe se sistematizan contenidos de las Conclusiones principalmente referidos a la dimensión laboral, para su uso en el marco de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical que desarrolla CSA, con el apoyo de ACTRAV desde 2013.

Una primera parte incluye:

- la definición de PYME.
- la calidad del empleo generado en las PYME.
- la normativa de OIT sobre PYME.

Una segunda parte del informe, aplicado a América Latina y Caribe, refiriéndose a:

- las restricciones legales al registro de sindicatos de empresa en estas unidades Este es un tema ya destacado por la Campaña (Plataforma Jurídica Continental sobre Organización y Negociación Colectiva, Cartilla 9).
- las estadísticas disponibles desde la OIT regional, en cuanto al peso de las PYME en la estructura del empleo en el sector privado, y la incidencia de la informalidad/precariedad.

Finalmente, la tercera parte introduce dos temas a explorar en el futuro inmediato:

- la negociación colectiva en las PYME, atendiendo a que estas empresas requieren estrategias especiales para su promoción.
- las *"cadenas de valor"*, para destacar procesos productivos en que las PYME están muy presentes.

Las propuestas programáticas de CSA en relación a las PYME, serán objeto de otro análisis.

Laerte Teixeira da Costa Secretario de Políticas Sociales

I ENCUADRE GENERAL

DEFINICIÓN DE PYME

Las Conclusiones adoptan un enfoque amplio sobre la definición de PYME al:

- reconocer su heterogeneidad interna: "se diferencian por tamaño, sector, economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocio, crecimiento y antigüedad de la empresa y por país".
- proponer una variedad de indicadores a utilizar, al momento de definir las PYME: número de empleados, el volumen de negocio anual o el valor de los activos de la empresa.
- considerar necesario que las definiciones se establezcan en cada país, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales.
- Incluir a las microempresas, junto a las pequeñas y medianas propiamente dichas.

Esta perspectiva es entonces similar a la utilizada por la Recomendación 189, la que también aclaraba que la norma se aplica a "todos los sectores de actividad económica y a todos los tipos de PYME, sea cual fuere su régimen de propiedad y su personalidad jurídica, (privadas o públicas, familiares y unipersonales, cooperativas) y su pertenecen a la economía formal o informal".

Corresponde hacer notar que es frecuente la utilización de expresiones diferentes para referirse a un universo similar o parecido de empresas: MiPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) y MiPES, es decir, excluyendo a las medianas empresas.

II CONDICIONES LABORALES EN LAS PYME

Esta es una cuestión que no había sido incorporado a la Recomendación 189, lo que indirectamente llevaba a una asimilación directa entre empleo en condiciones adecuadas (por entonces todavía no se utilizaba la expresión *"trabajo decente"*) y empleo PYME.

La Tabla I presenta los contenidos del Informe y de las Conclusiones. Algunos elementos a destacar:

- se explicita que uno de los déficits se refieren a la libertad sindical y la negociación colectiva.
- no se incluye una argumentación que va relativamente en sentido contrario, que había sido utilizada por el documento de base:
- la existencia de una mayor *"satisfacción"* laboral por parte de los trabajadores en PYME, vinculado a la mayor autonomía y mayor presencia de relaciones personales, junto a menor división del trabajo (planteo del documento de base) y a una mayor posibilidad de desarrollar un dialogo social micro (GE).
- no se desarrolla un argumento del documento de base en cuanto a que las diferencias en calidad del empleo entre PYME y no PYME son mayores entre sectores y países que entre empresas según tamaño.
- se incorpora un tema sobre el que todas las partes coinciden: la menor productividad de las PYME, lo que se interpreta como un elemento que *"explica"* desde el plano productivo la menor calidad del empleo[1].

1 Durante la 104 Conferencia, también se aprobó la "Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (promoción de los trabajadores)", que incluye un párrafo sobre salud y seguridad en el trabajo que también alude a las condiciones observadas en las PYME: "Los principales convenios sobre SST se aplican a todos los trabajadores de todos los sectores, y hacen especial hincapié en la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. No obstante, en la práctica, un gran número de legislaciones nacionales proporcionan solamente una cobertura parcial. Incluso cuando la cobertura es amplia, el cumplimiento de la normativa sigue siendo a menudo un desafío. En la práctica, con demasiada frecuencia, no se exploran, no se aplican ni se mantienen de manera consecuente las estrategias de prevención para anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes y los emergentes. Esto es especialmente cierto en el caso de los riesgos relacionados con el género y en el caso de las PYME".

TABLA I **OIT, 2015**: Contenidos del Informe y Conclusiones sobre calidad del empleo en las PYME

I Informe **"Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo"**(Ginebra, 104 Conferencia Internacional del Trabajo).

Hay pruebas suficientes de que el empleo en las PYME es de menor calidad que en las empresas más grandes (si bien gran parte de los datos y la investigación se refieren a los países desarrollados, en particular UE).

Las PYME tienen menor puntuación en la mayoría de los aspectos de la calidad del empleo frente a las empresas más grandes.

Por ejemplo, los salarios en las PYME son 20-30 por ciento inferiores al promedio nacional (lo mismo se observa en EUA y Japón). También el entorno de trabajo es más peligroso.

La permanencia en el puesto de trabajo parece durar bastante menos en las PYME. Ello se explica por: 1.la alta tasa de creación y cierre de PYME, 2. la dificultad para desarrollarse profesionalmente en las PYME. Por consiguiente, es más frecuente que los trabajadores cambien a empresas más grandes una vez que han adquirido competencias y experiencia en empresas más pequeñas.

Las prácticas de gestión de recursos humanos son menos frecuentes y están menos desarrolladas en las PYME

Las relaciones laborales en las PYME continúan siendo frágiles y tanto las tasas de afiliación sindical como de negociación colectiva a nivel de las empresas siguen siendo bajas.

Existe una incidencia desproporcionada de accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo en las PYME.

En dirección contraria, la satisfacción en el trabajo suele ser mayor en el caso de los trabajadores de las PYME. Ello puede deberse a factores como una mayor autonomía en el trabajo y un menor grado de división del trabajo. Los trabajadores de las PYME también valoran las relaciones personales con la dirección de la empresa.

También se ha dicho que las PYME ofrecen un entorno laboral más estable en el sentido de que las estrategias cambian con menor frecuencia y las reestructuraciones, fusiones y adquisiciones son menos habituales que en las grandes empresas.

TABLA I **OIT, 2015**: Contenidos del Informe y Conclusiones sobre calidad del empleo en las PYME

(Continuación **I Informe**)

En general, la relación entre la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad de las PYME se ha revelado positiva para la seguridad y la salud en el trabajo.

Los dueños de PYME suelen desconocer los costos potenciales de los accidentes de trabajo y de los problemas de salud relacionados con el trabajo. En vez de adoptar un enfoque preventivo basado en inversiones rentables a largo plazo, suelen estar más pendientes de los resultados a corto plazo.

Los estudios confirman que las diferencias en la calidad del empleo son mucho más patentes entre países y sectores económicos que entre empresas de diferente tamaño.

II "Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo" (104 Conferencia Internacional de OIT).

Las PYME tienen déficits de trabajo decente más importantes que en empresas de mayor tamaño.

Los trabajadores de las PYME en algunos contextos quedan total o parcialmente excluidos de la legislación laboral, en particular de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

III NORMATIVA LABORAL SOBRE PYME EN OIT

Un capítulo central de la discusión sobre PYME es el del papel que tiene la normativa laboral en los resultados productivos y de creación de empleo.

La Recomendación 189 incluye pocas consideraciones sobre la dimensión normativa, entre las que se incluye la posibilidad de *"examinar la legislación laboral y social, para determinar si se ajusta a las necesidades de las PYME"*. Asimismo, se plantea una *"utilización no discriminatoria"* de la normativa laboral, que puede considerarse ambigua (ver TABLA II).

TABLA II **Recomendación 189:** contenidos sobre la dimensión laboral y social según dos grandes componentes, 2011

- 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.
- Adoptar políticas adecuadas destinadas a mejorar todos los aspectos del empleo en las PYME.
- Garantizar la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo en las PYME;
- Velar porque la protección social abarque a los trabajadores de las PYME. Se recomienda:
- Adoptar medidas complementarias, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras.
- Velar porque existan 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.
- Alentar a las PYME a que tengan pleno respeto de la libertad sindical, y a sus trabajadores a que estén suficientemente representados. Con este fin, las organizaciones de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las PYME, y lo mismo para las organizaciones de empleadores
- Examinar la legislación laboral y social, para determinar si se ajusta a las necesidades de las PYME.

El Informe y las Conclusiones agregan nuevos elementos (ver TABLA III), ahora mucho más definidos en la valorización de la normativa laboral para las PYME, en varios planos.

El Informe destaca:

- la relativamente poca extensión de la política de exenciones a la normativa laboral para PYME.
- la falta de un efecto negativo de la normativa sobre la dinámica de las PYME.
- la relación positiva entre productividad y seguridad y salud en el trabajo.

- una mención sobre adaptación normativa que se limita a los marcos sobre salud y seguridad en el trabajo.

Las Conclusiones:

- reafirman la necesidad de disponer de un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME, garantizando cobertura y protección para todos los trabajadores, enfatizando en la representación, diálogo social y negociación colectiva.

- establecen criterios para la simplificación de reglamentaciones, en el sentido de que garanticen la protección y condiciones de empleo. Asimismo, solo se menciona la adaptación de los marcos jurídicos a la seguridad y salud en el trabajo[2].

TABLA III **OIT, 2015:** Contenidos del Informe y Conclusiones sobre normativa laboral en las PYME

1 Informe OIT

Un estudio de 178 países reveló que sólo el 10% de esos países conceden una exención total a las PYME en materia de normativa laboral, mientras que la gran mayoría otorga una exención parcial.

Encuestas realizadas por OIT en Bangladesh, India, Nepal y Sri Lanka no revelaron efectos positivos de la normativa laboral ni negativos sobre el crecimiento de las PYME.

Un primer paso importante sería garantizar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo momento, pero esto sigue planteando grandes dificultades, en particular en las muchas PYME que existen en la economía informal y la agricultura.

Existe un vínculo entre buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de las empresas, sobre todo cuando esas prácticas son un aspecto esencial de la buena práctica empresarial y de la gestión de la calidad.

2 La Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (promoción de los trabajadores), aprobada en la 104 Conferencia también incluyó el párrafo: "Extensión de la protección de los trabajadores en las PYME", referido a la necesidad de garantizar que la legislación sobre tal protección se aplique de manera adecuada a todas las empresas y a todos los trabajadores.

TABLA III **OIT, 2015:** Contenidos del Informe y Conclusiones sobre normativa laboral en las PYME

(Continuación **I Informe**)

Hay que hacer hincapié en la relación de causa a efecto entre las condiciones de trabajo y la productividad de las PYMES, ya que los bajos niveles de productividad suelen coexistir con malas condiciones de trabajo y que es preciso entender mejor la naturaleza de esa correlación.

Las condiciones de trabajo son una prioridad de la OIT, con independencia de la productividad, tal y como se establece en diversas normas internacionales del trabajo. No debe interpretarse que las mejoras de las condiciones de trabajo deban justificarse siempre con mejoras de productividad.

2 Conclusiones

Los gobiernos deberían promover un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME

La legislación debería asegurar la cobertura y protección apropiadas a todas las categorías de trabajadores y unidades económicas

Los gobiernos deben asegurar el cumplimiento de las normas laborales, y esforzarse por asegurar que los trabajadores de las PYME puedan ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo.

Unas políticas bien concebidas sobre las PYME deberían estar en con conformidad con la promoción del diálogo social, la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social.

Debería aumentar la representación de las PYME y sus trabajadores, mejorar el diálogo social y prestarse asistencia a sus miembros en la negociación colectiva.

La simplificación de reglamentaciones demasiado complejas, deberán realizarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizando al mismo tiempo la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores. Las nuevas normas y reglamentaciones deberían formularse teniendo en cuenta sus posibles efectos en las PYME y el bienestar de sus trabajadores, antes de su introducción;

Los marcos de seguridad y salud en el trabajo deberían adaptarse para establecer una cultura de salud y seguridad preventiva, lo que no solo previene las tragedias humanas sino que también es muy eficaz en función de los costos y la mejora de productividad. Para ello es necesario un marco jurídico adecuado.

La TABLA IV presenta las normas que incluyen excepciones de algún tipo al empleo asalariado en PYME, correspondientes a seis campos generales (terminación de la relación de trabajo, fomento del empleo y protección contra el desempleo, seguridad social, protección de la maternidad, salud y seguridad en el trabajo, representación en el lugar de trabajo, licencia de estudios), y tres situaciones específicas definidas a partir del sector (agrícola, plantaciones, gente de mar)

Esta evaluación no incluye a las excepciones al trabajo familiar, que es otra dimensión relevante de las micro y pequeñas empresas[3]

TABLA IV Excepciones en normas de OIT para asalariados en PYME

1 Terminación de la relación de trabajo	El C158 permite la exclusión de ciertas categorías limitadas de trabajadores respecto de los cuales se presenten problemas, especialmente debida a la dimensión o naturaleza de la empresa.
2 Fomento del empleo y protección del desempleo	El C168 permite la exclusión de un cierto número de obligaciones, siguiendo la formula del C102.
3 Seguridad social	El C102 permite, en países cuya economía y recursos están insuficientemente desarrollados, acogerse a excepciones temporales para reducir el ámbito personal de aplicación de las distintas partes del convenio relativas a las prestaciones cubiertas. Una de las formules permitas es excluir a las empresas con menos 20 ocupados del concepto de las cotizaciones y de los beneficiarios con respecto a ciertas prestaciones.

3 El trabajo familiar (o "trabajo en comùn", como también se lo denomina, tiene tratamientos especiales en un número grande de normas, siguiendo dos criterios, en un escenario en que se presume que no existe contrato de trabajo : 1. la ley puede dejarlo total o parcialmente al margen del derecho laboral; 2. al momento de aplicar la legislación laboral, no se le da ingreso a la nómina.
Von Potobsky considera que esto se debe a dos razones: 1. que se presume que no existe contrato de trabajo; 2. que en el entorno familiar existe una "protección natural", que evita los abusos. En el estudio aquí utilizado, se mencionan quince convenios que exceptúan al trabajo familiar, en los campos de horas de trabajo, protección de la maternidad, trabajo nocturno, edad minima, descanso semanal, vacaciones pagas, trabajadores en plantaciones y gente de mar.

TABLA IV Excepciones en normas de OIT para asalariados en PYME

(Continuación TABLA IV)

4 Protección de la maternidad	El C103 solo incluye a grandes empresas y plantaciones.
5 Salud y seguridad en el trabajo	La R112 sobre servicios de medicina y la R164 sobre salud y seguridad en el trabajo autorizan la exclusión de las PYME.
6 Representación en el lugar de trabajo	El C135 y la R94 sobre representación de los trabajadores hacen una referencia implícita a las PYME cuando disponen que deberá tenerse en cuenta las necesidades, la importancia y las posibilidades o las condiciones particulares de las diferentes empresas.
7 Licencia de estudios	El C140 permite disposiciones especiales par alas PYME.
8 Trabajadores agrícolas y de plantaciones	El C138 sobre trabajo infantil excluye a las pequeñas explotaciones agrícolas. El C110 sobre plantaciones excluye a pequeñas empresas que solo empleen de forma irregular a asalariados.
9 Gente de mar	Varios convenios marítimos excluyen o permiten la exclusión de los beneficios a trabajadores de buques pequeños (de cabotaje, de navegación en estuarios, en los temas de: contrato de enrolamiento, examen médico, certificado de capacidad para oficiales, salario, horas de trabajo, dotación, enfermedades y accidentes, seguridad social.

FUENTE Geraldo von Potobsky, "Derecho de trabajo y PYMES", Revista Internacional del Trabajo 1993 volumen 1. Este balance pudiera necesitar alguna actualización.

IV EVALUACIONES DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL DE OIT SOBRE RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÒN DE ASALARIADOS EN PYME

Esta sección presenta información sobre las decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS) ante consultas realizadas sobre el tema de la restricciones a la creación o al registro de sindicatos de empresa en cuanto al número mínimo o a la proporción minima del total de los trabajadores, lo que afecta la situaciòn de las micro y pequeñas empresas. Están tomadas de la recopilación "*OIT: La libertad sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del CLS del Consejo de Administración de la OIT*", Quinta edición revisada (2006) (ver también OIT, "*Libertad sindical y negociación colectiva*", 81 Reunión, 1994) (se agradece la orientación proporcionada por el experto de OIT Horacio Guido.

Los señalamientos de la CLS están presentados en la TABLA V. Como se observa, el principal criterio es considerar a 20 trabajadores como un límite razonable en sindicatos de empresa. También se ha considerado que la condición de que el sindicato reúna al menos 30% del total de trabajadores es muy elevada.

En relación a sindicatos de industria, la CEACR ha señalado que la condición de que tenga al menos 50 trabajadores es aceptable (caso Nigeria) y que la condición de un porcentaje del 20% del total de los trabajadores debería suprimirse (caso Filipinas). Debajo de ese texto comienza un cuadro que està mal titulado (corresponde al del cuadro anterior): es Comité de Libertad Sindical de OIT: contenidos de sus decisiones sobre criterios para el registro de sindicatos en PYME.

TABLA V COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE OIT: Criterios sobre registro de sindicatos en pequeñas empresas

I Comentarios generales	1 Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio 87. (Párrafo 279, de CEAR 2006) (Véase Recopilación de 1996, párrafos 249 y 251; 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 615; 324.º informe, caso núm. 2053, párrafo 231; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 377 y 334.º informe, caso núm. 2282, párrafo 638.)

TABLA V COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE OIT: Criterios sobre registro de sindicatos en pequeñas empresas

I Comentarios generales (Cont.)	(Continuación **I Comentarios generales**) 2 "Aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen". (Párrafo 287) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 703.)
II Comentarios sobre pisos absolutos	1 "El establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fi ja en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser 50 como mínimo". (Párrafo 284), (Véase Recopilación de 1996, párrafo 255, 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 166.) 2 El número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa. (Párrafo 285) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 257.) 3 El número mínimo de 30 trabajadores requeridos para constituir un sindicato establecido en el Código de Trabajo debería reducirse para no obstaculizar la creación de sindicatos de empresa, en particular si se tiene en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país (Párrafo 286) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 539.)

TABLA V **COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE OIT: Criterios sobre registro de sindicatos en pequeñas empresas**

II Comentarios sobre pisos absolutos (Cont.)	(Continuación **II Comentarios sobre pisos absolutos**) **4** El número mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos. (Párrafo 292. Véase Recopilación de 1996, párrafo 256 y 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662.)
III Comentarios sobre pisos proporcionales	**1** Una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para las que se constituyó un sindicato, representa en sí un porcentaje muy elevado (Párrafo 288) (Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 102 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 200.) **2** "Las disposiciones que imponen una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para los que se constituyó tal sindicato, y autorizan la disolución si la afiliación desciende por debajo de ese nivel no están en conformidad con el art. 2 del Convenio 87". (Párrafo 289) (Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 102.) **3** En un caso en que la legislación exigía que el sindicato se constituyera con más del 50 por ciento de los obreros, si el sindicato es de obreros, con más del 50 por ciento de los empleados, si es de empleados, y con más del 50 por ciento de los obreros y de los empleados, si el sindicato es mixto, el Comité recordó que semejante disposición no es compatible con el art. 2 del Convenio 87, pues constituye un obstáculo considerable a la creación de sindicatos capaces de «fomentar y defender los intereses de sus miembros» y tiene también, indirectamente, por resultado prohibir la creación de un nuevo sindicato cuando ya existe uno de la empresa o establecimiento considerado. (Párrafo 290) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 294.)

II AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

V RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS ASALARIADOS DE PYME EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Entre las limitaciones que enfrentan las PYME se ha mencionado la referida a la organización sindical (y derivadamente la negociación colectiva).

Del análisis de la normativa nacional en los principales países de la región, se encuentra un panorama diverso, en cuanto confirma la existencia de extendidas limitaciones al registro de sindicatos de empresa representativos de asalariados en micro y pequeñas unidades, aunque también se encuentran excepciones.

La TABLA VI presenta los resultados.

TABLA VI Normativas nacionales sobre criterios cuantitativos para el registro de sindicatos de empresa

ARGENTINA	■ No existen restricciones, pero se exige la conformación del cuerpo directivo por un mínimo de 5 miembros, así como otro número variable para cubrir la junta electoral y órganos de fiscalización, lo que eleva el total a entre 20 y 25 afiliados. ■ Otro requisito que influye en el tamaño de las organizaciones al momento de solicitar el registro es que se pide el número de registro del empleador en la seguridad social, y en los casos que no existe, se excluye a los trabajadores no regi4strados de la membresía.
BOLIVIA	■ 20 afiliados en sindicatos de empresa, gremiales o profesionales. Sindicatos industriales¨50% afiliados en la empresa
BRASIL	■ El porcentaje mínimo de afiliación es con relación a los trabajadores de una empresa (tanto de trabajadores, cuenta propia o profesionales), que debe ser equivalente a un tercio del número de personas que constituyan la categoría comprendida. ■ También se establece un segundo piso en el ámbito territorial: no puede haber más de un sindicato de una misma categoría profesional o económica dentro de un mismo municipio.

TABLA VI Normativas nacionales sobre criterios cuantitativos para el registro de sindicatos de empresa

COLOMBIA	■ Piso de 25
COSTA RICA	■ Piso de 12 para crear sindicatos por empresa.
CHILE	■ Piso de 8 para reconocimiento del sindicato de empresa. Un año después, debe cubrirse a 25 o al 50% de la nómina. Si no se cumple, se cancela la personería jurídica. ■ Si la razón social tiene distintos establecimientos, para la creación de sindicatos nacionales se requiere 10% de la plantilla. El régimen "multirut" en el plano impositivo-fiscal es utilizado por las empresas para fragmentar la estructura sindical, ya que la definición de empresa como "una unidad económica determinada" lleva a que un grupo económico cree un gran número de razones sociales, lo que arrastra la creación de muchos sindicatos.
ECUADOR	■ Piso de 30 para obtener personería jurídica. ■ Comité de empresa: 15 trabajadores en la empresa y participación en la Junta del 50%.
EL SALVADOR	■ Piso de 30 para constituir y funcionar sindicatos. ■ El sindicato debe ser reconocido por el empleador si no cubre la mayor parte de la plantilla.
GUATEMALA	■ Piso de 20 para formar sindicatos de empresa Mitad más uno de los trabajadores para un sindicato de industria.
HAITI	■ Piso de 10.
HONDURAS	■ Piso de 30 trabajadores para constituir y registrar sindicatos. ■ No más de un sindicato en la misma empresa. ■ En el sector agrícola-ganadero, solo se permite la sindicalización en explotaciones que ocupen permanentemente diez o más trabajadores.

TABLA VI **Normativas nacionales sobre criterios cuantitativos para el registro de sindicatos de empresa**	
MEXICO	■ Piso de 20 para constituir y registrar un sindicato, demostrando la existencia de relación laboral con una o más empresas ■ Piso de 20 para sindicatos de oficios varios: para una misma profesión en un municipio o que son de un determinado gremio (oficio) en una región, estado o en el total nacional.
NICARAGUA	■ Piso de 20
PANAMA	■ Piso de 40
PARAGUAY	■ Piso de 20 para sindicatos de empresa ■ Piso de 30 para sindicato gremial ■ Piso de 300 para sindicato de industria
PERU	■ Piso de 20 trabajadores para el registro de sindicatos de empresa, no para su constitución. ■ Mitad de la plantilla para registrar otros sindicatos. ■ Entre 50 y 100 para otros sindicatos
REP. DOMINICANA	■ Piso de 20 trabajadores, igual restricción que Honduras para el sector agrícola ■ Igual restricción que Honduras para el sector no agrícola
VENEZUELA	■ Pisos de 20 trabajadores ■ También pisos de: ■ 40 trabajadores para sindicatos profesionales, de industria o sectoriales. ■ 150 trabajadores para sindicatos nacionales o regionales.

Del detalle resumen adjunto en la Tabla VII, se deduce que:

- la situación más frecuente es la que coloca un piso de 20 trabajadores (nueve países)
- también se encuentran otros países (cinco) en que el piso es más alto, entre 25 y 40.

Tabla VII **Cuadro Resumen**	
40	Panamá
35	El Salvador
30	Ecuador / Honduras
25	Colombia
20	Bolivia, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú. Rep. Dominicana , Venezuela, Argentina
12	Costa Rica
10	Haiti
8	Chile
Sin restricciones	Brasil y Uruguay

- tres países colocan pisos relativamente bajos, entre 8 y 12.
- dos países no presentan restricciones.

VI ESTADISTICAS SOBRE EMPLEO PYME E INFORMALIDAD EN AMÉRICA LATINAY EL CARIBE

Hasta recientemente, las estadísticas laborales disponibles sobre América Latina-Caribe (ALC) producidas por OIT no consideraban mayormente a los estratos de tamaño de las empresas en el sector privado, ya que sólo presentaban el detalle del peso de las microempresas (con menos de cinco ocupados, considerando asalariados y empleadores por separado) en la estructura de la ocupación total no agrícola (banco de datos periódico de Panorama Laboral en América Latina y Caribe, con base en las encuestas de hogares nacionales).

El primer estudio específico de OIT detallando los estratos de tamaño en el sector privado data de hace varios años (*"Pequeña empresa frente a la globalización: el reto del trabajo decente en América Latina"*, publicado en el Panorama Laboral de ese año. Allí se trataba por separado a las unidades económicas unipersonales o con ayuda familiar, y al resto del sector privado se lo clasificaba según los siguientes criterios: microempresas de 2-5 ocupados, microempresas de 6 a 10, pequeñas empresas de 11-50 ocupados, medianas empresas de 51-100, y grandes empresas a partir de 101.

Recientemente, OIT regional ha avanzado en este tema con los siguientes estudios:

- En 2013, "Transición de la informalidad en América Latina y Caribe: situación y tendencias" (publicado en Panorama Laboral de ese año),
- En 2014, el estudio "Panorama Laboral Temático, "Transición a la economía informal en América Latina y Caribe"
- En 2015, "Panorama Laboral Temático: Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe".

Estos estudios utilizan criterios diferentes en varios aspectos: el detalle interno sobre las microempresas, el tratamiento de las grandes empresas, la medida de déficit laboral utilizada (desprotección social `por salud o pensiones, informalidad). Asimismo, en los últimos dos estudios no se proporciona una tasa de déficit por inserción laboral, sino meramente se realiza un análisis de la estructura total por segmento.[4]

Dado que en estos estudios la fuente es la misma (encuestas a hogares nacionales), y el universo similar[5], se han combinado los distintos elementos aportados para obtener un ejercicio de estimación sobre el promedio regional a inicios de la actual década[6] sobre la estructura y el déficit del empleo asalariado en cada estrato PYME comparativamente con el resto de inserciones laborales (gran empresa en el sector privado, empleo doméstico, empleo público, trabajo por cuenta propia, empleadores y ayuda familiar). El punto central de referencia es el primer estudio reciente mencionado (OIT, 2013), dado que es el que proporciona el dato clave de tasas específicas. También se han utilizado elementos puntuales aportados por otros dos estudios contemporáneos de OIT (junto con Naciones Unidas y CEPAL), que también son comparables en términos de fuente, período (2011) y universo medido[7].

La TABLA VIII presenta los resultados. En términos de la estructura del empleo:

- el empleo asalariado PYME representa el 37% de la ocupación total o, en comparación con otros subuniversos, el 50% del empleo asalariado total o el 70% del empleo asalariado en el sector privado.
- el empleo asalariado PYME se concentra casi totalmente en las micro y pequeñas empresas (en partes prácticamente iguales), quedando un muy pequeño subgrupo en medianas empresas[8]

En cuanto a la incidencia de la informalidad[9]:

4 En el estudio de 2008 (con datos para 2006) se presenta el peso en la estructura del empleo total y se calcula una medida de desprotección social (cobertura de salud y/o pensiones). En el estudio del 2013 (con datos para 2011) se estima la tasa de informalidad utilizando el criterio del no aporte jubilatorio vinculado al trabajo. Por primera vez se desglosa la situación del empleo en el sector público. En el estudio del 2014 (con datos para 2009, 2011, 2012 y 2013) se repite el enfoque del anterior, pero solo se presenta la distribución del empleo informal total. En el estudio del 2015 (con datos para 2003, 2008 y 2013) vuelven a utilizarse los criterios de clasificación del 2008, aunque al estrato de grandes empresas se le suma el sector público. No se calcula la incidencia de la informalidad sino la desprotección social (cotización al sistema de salud). Un elemento en común de los estudios es no diferenciar a los asalariados de los no asalariados por estrato, una cuestión importante para las microempresas. Otra elemento en común en los estudios posterior al del 2008 es el no desglose del detalle de las microempresas.

5 El universo de países analizados por el banco de datos son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras. México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, y Venezuela. En los otros estudios se excluye a Bolivia, Nicaragua y Venezuela, lo que no ocasiona cambios significativos en el promedio.

6 Los datos para años anteriores y posteriores indican un leve crecimiento en el peso de las medianas empresas respecto de las pequeñas y una mejora en la incidencia de la informalidad en los tres estratos PYME.

7 Estas fuentes complementarias son: 1. OIT-CEPAL, 2013: "Coyuntura laboral en ALatina y Caribe" (número 8) Esta publicación adelantaba los resultados del estudio del 2014 para los años 2009 y 2011, con la particularidad de proporcionar los datos absolutos; Sistema de Naciones Unidas en El Salvador y Oficina de OIT en San José, 2014: "Economía Informal: democracia a medias?". Esta publicación proporciona, por primera vez, la incidencia de la informalidad para el promedio de los asalariados y no asalariados por separado.

8 Este elemento justifica el criterio utilizado por OIT regional de concentrarse en las MyPE (micro y pequeñas empresas), asimilando las medianas a las grandes.

9 Las medidas de desprotección social (cobertura/cotización de salud y pensiones) son similares pero no iguales a la medida utilizada para estimar la informalidad (aporte jubilatorio vinculado al trabajo), ya que incluyen aportes voluntarios y beneficiarios indirectos por ser dependientes del jefe de hogar. Pero las brechas entre ambas medidas no son sustanciales. Por ello, se ha partido de la medida de informalidad expresada en tasa (OIT 2013) y se han calculado las referidas a detalles de aquellas como

- en el empleo asalariado PYME alcanza al 37%, una proporción diez veces mayor a la de las grandes empresas (4%)

- a lo interno del empleo asalariado PYME, es muy superior (64%) en las micro que en las pequeñas y medianas (16%). La brecha es también muy grande entre los dos subsectores micro (74 y 43%).

- la situación del conjunto de asalariados PYME, (37%) está muy lejos también de los extremos (84% cuenta propia y 78% empleo remunerado en los hogares).

TABLA VIII **ALC: ALC, EMPLEO NO AGRÍCOLA: estructura del empleo e incidencia de la informalidad según categoría ocupacional, grandes sectores y estratos** Alrededor de 2010.

	Estructura del empleo Total 100	Incidencia de la informalidad En porcentaje del total y de cada categoría y sector
TOTAL	100	48
1. Asalariados	73	34
1.1 Sector privado	53	33
1.1.1 PYME	37	37
Microempresas: Entre 2 y 5 ocupados Entre 6 y 10 ocupado	18 13 5	64 74 43
Pequeñas empresas	17	14
Medianas empresas	2	17
1.1.2 Grandes empresas	16	4
1.2 Hogares	7	78
1.3 Setor Público	13	15
2. No asalariados	27	77
2.1 Cuenta Propia	21	84
2.2 Empleadores	4	36
2.3 Familiares auxiliares	2	100

FUENTE Combina tabulados publicados en OIT-Panorama Laboral ,2012, Panorama Laboral 2013, CEPAL-OIT, 2013; Naciones Unidas-. OIT, 2014, OIT,2014, OIT,2015 (mencionados en el texto)

relativos con los indicadores de desprotección. Por lo demás, el criterio con que OIT estima la informalidad entre los asalariados es equivalente a la que se utiliza para medir la precariedad para ese colectivo, por lo que pueden interpretarse en este segundo contexto conceptual.

III DOS TEMAS COMPLEMENTARIOS

VII PYME Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las conclusiones de OIT sobre PYME se menciona varias veces la importancia de promover la negociación colectiva de sus trabajadores. Este es el segundo gran desafío, luego del organizativo.

Al respecto, CSA ha formulado, en su Plataforma Jurídica Continental sobre "Organización Sindical y Negociación Colectiva" (publicada en la Cartilla 9 sobre Autorreforma Sindical, 2015), lineamientos generales, basados en la experiencia del sindicalismo europeo.

Para ello se parte de proponer una diversidad de ámbitos para la negociación: empresa: sector/rama de actividad, intersectorial (bi o tripartita), territorial (provincial, regional, y sus combinaciones, interprovincial, interregional) e interconfederal, llegando a acuerdos marco con participación estatal).

Obviamente, este es un esquema de máxima, en que el ámbito indispensable es el primero (sectorial). El convenio sectorial y el territorial deben ser el referente en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva.

Las estructuras territoriales de negociación permiten una cobertura de colectivos laborales diferenciados y t de empresas de menor tamaño.

Este modelo facilita la descentralización de una manera organizada, mediante la articulación y distribución de materias y competencias entre niveles de negociación.

La coordinación supone una combinación centralización-descentralización en una estructura negocial caracterizada por su simplificación, articulación y apertura de un espacio propio para los mecanismos de negociación descentralizada.

VIII PYME Y CADENAS DE VALOR

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es un aporte de CSA a los futuros análisis y propuestas sindicales sobre estrategias hacia los trabajadores asalariados en situación de precariedad e informalidad que trabajan en empresas PYME (micro, pequeñas y medianas).

El contexto del estudio es la aprobación en la OIT de las "Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo" durante la 104 Conferencia (junio 2015).

Para ello se destaca el consenso alcanzado respecto de la existencia de déficits de trabajo decente en estas unidades económicas, lo que se combina con el hecho de que es allí donde se genera la mayor parte del empleo, convirtiéndolas en un sector clave.

El estudio incluye:

- un análisis de las restricciones normativas al registro de sindicatos en pequeñas empresas, así como los criterios de los Organismos de Control al respecto.

- un ejercicio de estimación del peso del empleo asalariado en PYME, así como de la incidencia de la precariedad e informalidad en el promedio de la región América Latina-Caribe.

DESAFIOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) PYME

Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical

La **Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical** es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social".

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:

CSA TUCA
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

ITUC CSI IGB