

ISSN 2452-4972

DOCUMENTO DE TRABAJO N°12

ABRIL | 2020

Las Pymes en Chile. Su heterogeneidad y su incidencia en la diferenciación de la clase trabajadora.

Sebastián Osorio, José Ledesma, Luis Cortés, Alejandro González y
Fernando Baeza



CIPSTRA

CENTRO DE INVESTIGACIÓN
POLÍTICO SOCIAL DEL TRABAJO

Centro de Investigación Político Social del Trabajo

- Título:** Las Pymes en Chile. Su heterogeneidad y su incidencia en la diferenciación de la clase trabajadora.
- Autores:** Sebastián Osorio, José Ledesma, Luis Cortés, Alejandro González y Fernando Baeza.
- Cómo citar:** Osorio, S., Ledesma, J., Cortés, L., González, A., Baeza, F. (2020): "Las Pymes en Chile. Su heterogeneidad y su incidencia en la diferenciación de la clase trabajadora", *Documento de Trabajo No. 12*, CIPSTRA, Chile.



CIPSTRA es una organización multidisciplinaria de trabajadoras y trabajadores del área de las ciencias sociales que concibe al trabajo como núcleo fundamental de la sociedad, y a los trabajadores como motor principal de sus transformaciones. Nuestro quehacer consiste en el estudio y la reflexión sobre el mundo del trabajo en Chile, apuntando a un horizonte de emancipación de los trabajadores, y a la superación de las contradicciones a las que se ven sometidos por el capitalismo. Por esto buscamos aportar a la construcción de una sociedad donde seamos humanamente diferentes, socialmente iguales y completamente libres. Para avanzar en nuestro objetivo, nos dedicamos a generar insumos teóricos y prácticos sobre el tema: investigaciones que aporten nuevos conocimientos; documentos técnicos y de difusión de nuestros resultados; análisis críticos de coyuntura laboral; actividades de vinculación e intercambio con organizaciones; talleres de formación para trabajadores y dirigentes sindicales; labores de asesoría técnica y política, entre otras.

Nuestra página web es www.cipstra.cl y nos pueden contactar en cipstra@gmail.com

Las Pymes en Chile. Su heterogeneidad y su incidencia en la diferenciación de la clase trabajadora

Sebastián Osorio, José Ledesma, Luis Cortés, Alejandro González y Fernando Baeza

INDICE

RESUMEN	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. CONSIDERACIONES TEÓRICAS	8
3. METODOLOGÍA	13
4. LAS PYMES EN CHILE	15
5. DIFERENCIAS INTERNAS ENTRE PYMES	21
5.1 Análisis de <i>Clusters</i>	21
5.2 Resultados del análisis de clusters	22
6. CONCLUSIONES	25
7. BIBLIOGRAFÍA	27

RESUMEN

Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se suelen plantear como un eje programático central en el desarrollo económico. El objetivo de este trabajo es analizar el efecto que tienen estas empresas en la diferenciación de la clase trabajadora en términos de sus condiciones laborales. Para tales efectos, se discuten a grandes rasgos los enfoques que hay sobre las Pymes, arribando a una definición desde la crítica a la economía política que pone el acento en su relación con la dinámica de *competencia real* en la reproducción del capital, en la cual se ven empujadas a compensar su menor ganancia con diversos mecanismos. A continuación, se caracteriza la realidad de las Pymes en Chile a partir de la información disponible, corroborando que tienden a ser los capitales menos productivos, que pagan salarios sistemáticamente más bajos y que tienen menor tasa de sindicalización. Finalmente, mediante un análisis de *clusters* se comprueba que existe una relación positiva entre tamaño de empresa, productividad, salarios y sindicalización, exceptuando a un grupo que sugiere la existencia de heterogeneidad interna en este tipo de capitales. En general, las conclusiones cuestionan la potencialidad de gran parte de las Pymes como motor de la economía, y relevan su rol en la diferenciación de la clase trabajadora, sugiriendo la necesidad de futuras investigaciones que den cuenta de su impacto en las formas de subjetividad política que generan.

Palabras Claves: Pymes, Pequeño Capital, Competencia Real, Clase Trabajadora, Diferenciación

1. INTRODUCCIÓN

En los debates académicos y políticos acerca de las características del “modelo económico” chileno y sus posibilidades de cambio, un aspecto comúnmente ausente o que es tratado de manera superficial es el rol que cumplen y debieran cumplir las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, Pymes).

Una mirada general a los programas presidenciales de izquierda y derecha en las últimas elecciones del país muestra que existe cierto consenso en la reivindicación de las Pymes como un elemento central en el desarrollo económico del país, afirmación sostenida sin mayor evidencia ni análisis. Una de las figuras más comunes pero irreflexivas que se utilizan es la del “emprendedor”: un personaje versátil que dirigiría unidades económicas que van desde el cuentapropismo, pasando por la microempresa de un grupo familiar, hasta la “pujante” mediana empresa, y en cuya iniciativa radicaría la clave del dinamismo económico.

El presente Documento de Trabajo tiene por objetivo estudiar a las Pymes como parte del modelo nacional de acumulación de capital, profundizando en cómo contribuyen al surgimiento de diferencias internas al interior de la clase trabajadora. Para tales efectos, se buscará explicar en qué consisten las Pymes por medio de una revisión y discusión de su tratamiento conceptual en la economía “clásica” y en la heterodoxa, para luego analizar información cuantitativa de su realidad concreta en Chile que permitan determinar sus características principales.

A diferencia de buena parte de las investigaciones sobre las Pymes, en este trabajo serán abordadas en cuanto capitales y desde esa condición se buscará comprender su movimiento en los márgenes de la competencia. Lo anterior significa asumir que las Pymes requieren apropiarse de una ganancia para reproducirse, ante lo cual son relevantes sus niveles de productividad que en general tienden a ser mucho menores que los de grandes empresas. Para compensar este problema económico estructural y evitar su quiebra, recurren a mecanismos que perjudican las condiciones de vida de sus propios trabajadores, ya sea en términos de salarios, de extensión de la jornada laboral o en cuanto a posibilidades para organizarse en sindicatos.

Ignorando esta evidencia, el debate político ha tendido a centrarse en la llamada “contienda desigual” entre empresas grandes y chicas, y soslayando muchas veces la situación de los trabajadores que se desempeñan en estas. Aunque hay una amplia evidencia sobre las malas condiciones laborales en las Pymes, escasean las propuestas para abordar prioritariamente el tema, primando la idea de que lo importante es proteger el empleo que ofrecen sin importar sus características. En este sentido, se espera aportar una mirada crítica del fenómeno que ponga el foco en su real impacto sobre la clase trabajadora, y en los desafíos que la existencia y persistencia de las Pymes suponen para una construcción programática socialista.

2. CONSIDERACIONES TEÓRICAS

En su definición más genérica, la clase trabajadora está compuesta por aquellos individuos que obtienen sus medios de subsistencia principalmente a partir de la venta de su propia fuerza de trabajo (Marx, 2001, T. I). En el desarrollo de las sociedades capitalistas, esta clase agrupa de forma progresiva a una fracción cada vez mayor de la humanidad, observándose en su interior una importante heterogeneidad que se expresa en grupos sociales con características objetivas y subjetivas que difieren entre sí. En otras palabras, la clase obrera experimenta en su realidad concreta significativos procesos de *diferenciación*.

Aunque este proceso parezca a primera vista el resultado natural del desarrollo de la consciencia humana, el trasfondo social que lo determina no es otro que la existencia de relaciones de producción que conforman un metabolismo social del capital (Mészáros, 2010), es decir, una organización de la sociedad basada en el trabajo privado a independiente de los individuos que, enajenados en la reproducción del capital y el *valor* como vínculo social general, se ven constreñidos de cualquier posibilidad de autodeterminación (Anderson, 2016). De tal modo, las identidades, ideologías y orientaciones políticas de las personas encuentran un fundamento directo o indirecto en las específicas condiciones materiales bajo las que reproducen su existencia. En consecuencia, uno de los principales aspectos de diferenciación entre los trabajadores son las características de su fuerza de trabajo, y por ende su *valor* de acuerdo al nivel de calificación que tienen (Fitzsimons y Starosta, 2019; Caligaris y Starosta, 2018), pero también son relevantes el sector de la economía en que se ocupan, su posición y función en la organización de los procesos de trabajo, todo ello cruzado por la existencia de estados-naciones y la división internacional del trabajo (Starosta, 2016).

La relevancia de este fenómeno radica en que de él se desprenden experiencias de clase diversas, y con ello intereses y formas de organización difíciles de unificar bajo un programa común de largo plazo. La hipótesis de este trabajo es, precisamente, que las Pymes cumplen un papel clave en este proceso y que comprender su naturaleza puede contribuir a entender la relación entre sus causas materiales y sus consecuencias subjetivas.

Para ello, las Pymes deben estudiarse por fuera de cualquier sentido común que las presente como pequeños y esforzados emprendimientos, que son al mismo tiempo un motor de la economía y víctimas de la injusticia del modelo. Como se verá, esta mirada lleva a preguntas erróneas. En cambio, algunas de las interrogantes básicas que debieran formularse son las siguientes: ¿Por qué existen empresas de distintos tamaños o Pymes, y cómo se relacionan con el funcionamiento del capitalismo? ¿Por qué persisten estas diferencias de tamaño en el tiempo? ¿Qué condiciones de empleo y de trabajo se asocian a este tipo de empresas? Para acercarse a una respuesta satisfactoria, a continuación se revisarán y discutirán algunos enfoques teóricos para orientar el análisis empírico y la interpretación de los resultados.

Desde la perspectiva neoclásica hegemónica, en el modelo *estándar* de la firma¹ los supuestos usuales de la competencia perfecta garantizan que empresas con ventajas tecnológicas eventualmente eliminen a sus pares con mayores costos (Varian, 1992). Sin embargo, es una realidad

1 Se refiere generalmente a una empresa, que se considerará aquí como un capital individual.

bastante conocida que esto no ocurre, por lo que se han propuesto diversas explicaciones a la persistencia de firmas con un menor nivel tecnológico.

Una primera corriente de argumentos apunta a la presencia de factores *no reproducibles* para todas las empresas. Por ejemplo, en los modelos clásicos de Lucas (1978) y Oi (1983), así como Mills and Schumann (1985), los agentes tendrían una dotación distinta de “habilidades empresariales” que recaen en los dueños de las empresas y que las harían más productivas, más grandes y con menores costos. En el modelo de Lucas, las empresas más productivas no lograrían acaparar todo el mercado debido a que cada dueño tiene un “ámbito de control” limitado; en otras palabras, a medida que más trabajo y capital emplean, más pierden su ventaja en “habilidades empresariales”.

En el modelo de Oi, los administradores se enfocarían principalmente en dos tipos de actividades que constituyen formas de elevar la productividad de las firmas: la coordinación de la producción y el monitoreo de los trabajadores. Los empresarios más talentosos, serían aquellos con la capacidad de generar firmas más grandes mediante el primer recurso, pero al mismo tiempo esto afectaría su capacidad y el costo de monitorear la actividad de la fuerza de trabajo que emplean. La distribución desigual de las habilidades empresariales, por tanto, vendría a explicar la existencia de un estado de equilibrio de firmas de distinto tamaño en cada sector de la producción.

Un segundo abanico de posturas se centra en el sistema financiero. En el modelo de Cabral y Mata (2003), los agentes económicos poseen una dotación dispar de riqueza financiera. Para comenzar una empresa, deben invertir un monto mayor a esta riqueza que proviene de préstamos bancarios. Debido a fricciones como las asimetrías de información, no lograrían conseguir todo el crédito requerido para sus emprendimientos, especialmente cuando la riqueza inicial es pequeña, generándose firmas de tamaño heterogéneo, y la persistencia de pequeñas y medianas empresas se explicaría porque la riqueza de las empresas más grandes nunca sería suficiente para obtener el crédito necesario para concentrar toda la producción.

Más allá del juicio que merezcan estas tentativas de explicación, es importante notar que no buscan dar cuenta de por qué la heterogeneidad en el tamaño de las firmas se comporta de distinto modo en cada sector de la economía. En efecto, algunos sectores como la explotación de ciertos recursos naturales —siendo la minería el principal ejemplo— tienden a concentrarse en grandes empresas, mientras que en el comercio existe una mucha mayor cantidad de pequeñas empresas. Incluso al interior de la rama de manufacturas, el tipo de mercancías que se producen inciden en la distribución de los tamaños de las firmas. En torno a este aspecto, Caves *et al* (1975) afirma que existe una escala óptima de producción en cada industria, entendida como el tamaño necesario para que una empresa sea lo más productiva posible en su rubro, y que varía según la diversidad de costos de entrada que tienen: industrias que requieren una alta inversión de capital tenderán a tamaños más grandes, mientras que las Pymes proliferarían en aquellos sectores de bajo costo de entrada. En una dirección similar se han pronunciado Álvarez y Crispi (2001) para el caso chileno.

Desde un enfoque distinto, autores marxistas han buscado comprender la existencia de pequeños capitales desde el punto de vista de la totalidad del modo de producción capitalista. Una de las explicaciones más comunes consiste en entender a las Pymes a partir de una oposición entre competencia y monopolio en el mercado. El argumento, sostenido por diversos autores, apunta a que se estaría ante una fase histórica de acumulación de capital en la que los grandes grupos económicos o corporaciones han alcanzado un nivel de predominio que les pone en condiciones de fijar arbitrariamente los precios de las mercancías que producen, llegando a anular la libre competencia e impidiendo de este modo que otros capitales puedan desarrollarse.

Popularizada por Barán y Sweezy (1969), esta teoría del “capital monopolista” encuentra sus raíces en la primera mitad del siglo XX (Guerrero, 2007), y plantea como corolario una traba al desarrollo capitalista porque la mayor parte de las empresas se verían gradualmente constreñidas y eventualmente fagocitadas por las empresas monopólicas (Kornblihtt, 2008). En resumidas cuentas, los grandes trust o corporaciones habrían optado racionalmente por abandonar la guerra entre capitales por conquistar los mercados, poniéndose de acuerdo para fijar los precios de sus mercancías y asegurando su existencia y predominio mediante una repartición del mercado, cuyo costo tendrían que pagarlo las empresas incapaces de establecer sus propios precios.

Dentro de este mismo esquema, una explicación marxista alternativa es la que pone al centro el poder del capital financiero. Los mayores exponentes de esta idea son Dumenill y Levy (2006), quienes plantean que la característica principal de la fase actual del capitalismo es el mantenimiento del crecimiento vía deuda y modalidades crediticias obtenidas de la plusvalía generada en el marco de la producción industrial. El resultado sería una lucha fratricida entre dos facciones del capital: el financiero y el industrial. El primero, al ser un gran capital concentrado con control sobre diversas instituciones económicas, por sus propias características no necesitaría reinvertir la ganancia que obtiene, pudiendo utilizarla en especulación o consumo improductivo. Por otro lado, el capital industrial es de escala más pequeña y por ello estaría en desventaja ante la banca, pese a ser portador de una potencia histórica basada en el empleo de fuerza de trabajo y con ello en una distribución más justa de la riqueza.

Además de ser incapaz de explicar por qué dentro de una misma industria existen y persisten empresas de distinto tamaño, el problema central de esta propuesta es que asume la supresión de la competencia capitalista. Se arriba a esta lectura desde una interpretación errónea y sesgada de uno o más momentos específicos de la acumulación de capital, para extrapolar el análisis como una tendencia permanente, de modo que la fotografía omita un movimiento que, aunque coyunturalmente pueda exhibir monopolios, en el mediano y largo plazo muestra la existencia de una guerra permanente entre capitales por maximizar su ganancia, en la que aquellos que no alcanzan una tasa media en el largo plazo tienden normalmente a extinguirse, ya sea quebrando o siendo absorbidos por otros capitales. En este sentido, y desechando las ideas de “competencia perfecta”, la *competencia real* se erige como la articuladora en el proceso de formación de precios (Shaikh, 2016, 1990), es decir, es la forma en que se relacionan capitales que buscan apropiarse una fracción alícuota del plusvalor producido por el capital global como ganancia mediante la explotación de trabajo humano (Marx, 2001, T. III). Para tales efectos, el pequeño capital no surge ni persiste como resultado de una anomalía que generan los monopolios, sino que es el producto necesario del capitalismo.

Para el marxismo, el objetivo de cualquier capital es la creación de la mayor cantidad de mercancías en el menor tiempo y con los menores costos posibles para optimizar sus ganancias (Moseley, 2017). Así, un capital será competitivo en la medida que el tiempo de trabajo que requiere para producir una unidad de mercancía sea el tiempo de trabajo medio (o socialmente necesario) que demoran los capitales que utilizan la técnica de producción más avanzada en su rubro. Este tiempo explica la formación de precios de mercado y, por tanto, la ganancia que pueda obtener. Por el contrario, un capital no competitivo será aquel que produzca por debajo del tiempo medio, asumiendo costos mayores y una ganancia menor al promedio al verse obligado a vender sus mercancías al precio de mercado impuesto por la competencia.

La posibilidad que tiene un capital de ser competitivo descansa, por lo tanto, en su productividad. De acuerdo con Marx (2001, T. I), son dos los mecanismos con que cuenta un capital para obte-

ner un aumento de productividad en la competencia. Por un lado, está la innovación tecnológica (plusvalía relativa), y por otro lado la utilización intensiva de la fuerza de trabajo (plusvalía absoluta). Mientras que el primer método corresponde a una determinación genérica del capital global, el segundo método tiene un límite fisiológico bien claro: no se puede recurrir infinitamente a una utilización intensiva de la fuerza de trabajo, pues supone la degradación de la capacidad física y mental de los trabajadores (Foley, 2009).

Por esta razón, cuando se observa el capital como sistema mundo, son las empresas consideradas “grandes” las que alcanzan una productividad media, fundamentalmente a través de la innovación tecnológica para abaratar sus costos de producción. Sin embargo, desde el punto de vista del mercado este es el caso de un capital normal y no de una anomalía. Por el contrario, las Pymes en la mayor parte de los casos no son más que un pequeño capital, que al verse imposibilitadas de acceder a las tecnologías de punta por no contar con los recursos suficientes para invertir en ellas, se ven compelidas a combatir su desventaja y evitar su quiebra utilizando intensivamente la fuerza de trabajo para reproducirse, lo que se materializa en diversos mecanismos: pagar peores salarios que las grandes empresas, tener jornadas de trabajo más extensas o condiciones laborales más precarias, reducir o evitar la posibilidad de sindicalización de sus trabajadores, evadir obligaciones legales, entre otras.

Considerando lo anterior, las Pymes se pueden definir como pequeños capitales fundamentalmente en cuanto la técnica de producción que utilizan se encuentra por debajo de la eficiencia media de su rubro. Es a partir de esta condición que las Pymes propenden, por un lado, a obtener una tasa de ganancia por debajo de la media en su respectivo sector económico, y por otro lado, a constituirse como establecimientos más pequeños en términos de escala y de cantidad de trabajadores. En otras palabras, la cantidad de capital invertida determina la tecnología utilizada en la producción, y con ello la ganancia que se puede obtener y los trabajadores que se emplean para trabajar. Una técnica inferior deviene en menor productividad, y con ello una situación de menos-cabo en la competencia en cuanto los capitales normales logran poner en el mercado una mayor cantidad de productos sin aumentar significativamente sus costos, o bien mantener la cantidad logrando un precio relativamente más bajo. No se trata de una distorsión, sino de la dinámica misma del capitalismo.

En este punto conviene hacer algunas aclaraciones. La primera es que en ciertos momentos puede ocurrir que grandes capitales tengan una tasa de ganancia por debajo de la media pese a tener la tecnología más eficiente, ya sea porque otro capital implementa alguna innovación técnica que le brinda una ganancia extraordinaria, o a raíz de alguna crisis que repercute en una disminución del consumo de la mercancía que produzca, lo cual no invalida la definición propuesta. La segunda es que dependiendo del sector de la economía, la cantidad de capital necesaria para alcanzar la técnica de producción más eficiente puede variar, de modo que lo que en un sector es una Pyme, en otro sector puede ser una empresa de vanguardia; lo mismo ocurre con la cantidad de trabajadores empleada de acuerdo a la naturaleza del proceso productivo. En tercer lugar, se debe considerar que las grandes empresas también pueden recurrir, y de hecho recurren, a la plusvalía absoluta de sus trabajadores para mejorar su productividad, aunque esto toma formas diferentes relacionadas generalmente con las “modernas” herramientas de gestión de recursos humanos volcadas a abaratar costos en mano de obra (Boltanski y Chiapello, 2002).

Finalmente y no menos importante, la naturaleza mundial del capitalismo determina que el tamaño del capital individual que se analice dependerá no solamente de su comparación con otros

capitales de la economía nacional en la que se encuentre, sino que también respecto a la economía mundial y su síntesis en el mercado internacional (Caligaris, 2017). En efecto, un capital puede parecer muy grande en la escala de un Estado-nación, pero a nivel mundial puede estar muy rezagado en la competencia. Esto implica una reserva metodológica que se aclarará más adelante.

De las definiciones anteriores, se desprende que las Pymes tenderán a peores condiciones laborales, aunque estas no se deban a una mala voluntad de sus empresarios ni a la despolitización de sus trabajadores. En realidad, es el lugar que ocupan los pequeños capitales en la competencia lo que los empuja a subsistir abaratando el costo de su fuerza de trabajo². Su situación respecto a los capitales normales, en tanto, no descansa principalmente en una coacción jurídica o monopolista (que la puede haber momentáneamente), sino en su incapacidad de valorizarse productivamente; es más, un examen de su entorno legal suele arrojar un claro sesgo a su favor para paliar su condición.

A modo de síntesis, conviene subrayar las diferencias entre las tradiciones teóricas revisadas. Los modelos neoclásicos ponen el acento de la persistencia de las Pymes en la dotación de habilidades individuales empresariales no transferibles. Por otro lado, la tradición del capital monopolista pone el acento en la coacción político económica de las grandes empresas sobre las pequeñas, reconociendo muchas veces que su menor productividad es compensada con menores costos laborales. En otras palabras, las habilidades empresariales que explican la persistencia de las Pymes no serían otra cosa que la capacidad de ofensiva del pequeño capital contra sus trabajadores.

La relevancia de comprender la naturaleza de las Pymes en los términos expuestos, como se señaló al comienzo, es que su movimiento de reproducción incide en características específicas de la fuerza de trabajo que se ocupa en ellas. En este sentido, las pequeñas y medianas empresas pueden perfilarse como un importante factor de *diferenciación* de los trabajadores, y el análisis de su estructura a nivel nacional surge como una necesidad para orientar exitosamente una práctica política que busque la superación del capitalismo.

2 Ahora bien, si las Pymes subsisten en el tiempo debido a que compensan su peor acceso a tecnología con salarios más bajos, ¿por qué los trabajadores con peores salarios no migran hacia empresas con mejores salarios? Por el momento, se asumirá que existe una fricción no especificada que limita dicha posibilidad, aunque posiblemente tenga relación con la incapacidad del capital normal para absorber a la totalidad de la población. Para profundizar en esta hipótesis, ver Cademartori et. al. (2014).

3. METODOLOGÍA

Para comprender el papel de las Pymes en algunas dimensiones de la economía chilena, así como para analizar su impacto sobre la diferenciación, es preciso contar con una definición operativa que permita distinguirla de otros capitales.

Como se desprende del marco teórico, las Pymes se pueden definir como aquellos capitales cuya técnica de producción se encuentra por debajo de la eficiencia media de su rubro. Si bien se trata de una definición que puede ser técnicamente precisa desde el marxismo, es compleja para el análisis empírico por al menos dos razones. La primera es porque el capitalismo constituye una unidad mundial, por lo que el tamaño de los capitales en estricto rigor debiera considerarse en relación a una escala global; sin embargo, para este trabajo se hará una abstracción delimitando el campo de análisis a la realidad de Chile. La segunda es porque con los instrumentos existentes y tomando todos los sectores de la economía, es muy difícil determinar las técnicas más eficientes de producción, incluso tomando solo un país; el problema es el mismo con el cálculo de la variable tasa de ganancia de los capitales individuales, que requiere de un gran esfuerzo previo para ordenarlos jerárquicamente y discriminar así cuáles corresponden a Pymes, lo que escapa a los objetivos de esta investigación.

En cuanto a la información disponible por el Estado, los criterios que utiliza para definir una empresa como Pyme (ver *Figura 1*) suelen ser generalizaciones amplias que invisibilizan sus diferencias internas, en parte por razones metodológicas, y en parte por una concepción teórica muy general del fenómeno que no da cuenta de sus matices ni del modo en que se relacionan con el movimiento del conjunto de la economía. Así, una primera clasificación es la que se refiere al número de trabajadores, siendo muy deficitaria por el hecho recurrente de que grandes capitales nacionales utilizan una reducida mano de obra en función de la naturaleza de sus procesos productivos, y porque el piso de la categoría “Grandes empresas” es demasiado bajo, poniendo en un mismo grupo a empresas de más de 10.000 trabajadores y otras de apenas 200.

Una segunda clasificación institucional es la que utiliza como indicador las ventas anuales de las empresas medidas en Unidades de Fomento (UF). Este resulta más adecuado al ser una buena

Figura 1. *Tipos de empresas según diferentes clasificaciones.*

Tamaño	Ventas (UF)	Ventas (millones de pesos a junio 2019)	Trabajadores
Microempresa	0-2.400	Hasta \$66,9	0-9
Pequeña	2.400-25.000	\$66,9 - \$696,9	10-49
Mediana	25.000-100.000	\$696,9 - \$2.787,5	50-200
Grande	Más de 100.000	Más de \$2.787,5	Más de 200

Fuente: Elaboración propia a partir de información del SII.

aproximación al volumen cuantitativo de los capitales en su funcionamiento económico, y por su mejor cobertura al ser utilizado por el Servicio de Impuestos Internos para fines tributarios. En cualquier caso, la Ley 20.416 (Estatuto PYME) toma ambos criterios e identifica los tipos de empresa según los tramos de ventas y trabajadores, que como se puede apreciar incluye como pequeñas y medianas empresas a unidades muy diversas.

Con estos criterios sobre la mesa se puede deducir que las Pymes son altamente heterogéneas. En efecto, según su posición en la economía algunas pueden responder directamente a la demanda de empresas grandes y estar en la práctica encadenadas a ellas, como el caso de una mediana empresa de camiones que presta servicios exclusivamente a una gran empresa forestal; en otros casos el tamaño puede deberse a una estrategia de acumulación peculiar donde la gran escala no es lo más conveniente, como en el hipotético caso de un pequeño negocio que ha logrado “dar el salto” gracias a un éxito comercial extraordinario mediado por el desarrollo de innovaciones; en otros casos, se trata de fragmentos de grandes empresas que, para efectos legales, separan sus actividades comerciales en varios giros —lo que se conoce como *multirut*— para eludir el cumplimiento de derechos laborales, aprovechando espuriamente las numerosas ventajas legales que tienen las Pymes, como el derecho a sala cuna en el caso de las madres, o rotando trabajadores entre empresas para evadir la contratación indefinida, o incluso distribuyendo las ganancias de la empresa entre varias más pequeñas con el consecuente beneficio tributario.

Atendiendo a lo anterior, este trabajo consta de dos partes. En la primera, se sistematiza una caracterización general de las Pymes en Chile a partir de la información e investigaciones disponibles, aunque estas no sean siempre comparables porque utilizan en algunos casos la cantidad de trabajadores y en otros las ventas en UF, lo cual se señalará cuando corresponda. A continuación, se profundizará mediante un modelo de clasificación interna de las Pymes a partir de la técnica de análisis de *latent class cluster analysis*, utilizando para ello la base de datos de la 4ta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE4), que registra a los capitales de acuerdo a sus ventas anuales en UF, considerando en el modelo la cantidad de trabajadores que tienen, su productividad media y su nivel de encadenamiento productivo. De este modo, se espera lograr un agrupamiento de Pymes que logre distinguir sus diferencias internas, y a partir de ello el modo en que estas inciden en la diferenciación de la clase trabajadora.

Por último, es necesario aclarar que se aislarán las Pymes del “cuentapropismo”, en cuanto esta última categoría agrupa a las microempresas, que en realidad son por regla general trabajadores que están obligados a vender su propia fuerza de trabajo para sobrevivir y prácticamente no cuentan con posibilidades de acumulación, puesto que sus ingresos son similares o inferiores al promedio salarial. En este caso, las herramientas y medios de producción que tiene un microempresario no lo convierten necesariamente en un capitalista. De hecho, es más probable que sus medios sean consignados por una empresa mayor a la cual (o de la cual) deben vender sus productos, o que estos formen parte de un crédito que pagar a un banco; en ambos casos la propiedad encubre un régimen de explotación laboral, escapando del objetivo de estas líneas.

4. LAS PYMES EN CHILE

Como se ha señalado, como se han definido las Pymes son difíciles de observar por dificultades metodológicas: la información es muy diversa, responde a distintos parámetros de medición y hay importantes vacíos para llegar al cálculo de ganancias de capitales. Por estas razones, se ha optado por exponer una sistematización de los datos disponibles más relevantes para contextualizar la realidad de estas unidades económicas en Chile. En este ejercicio se alternarán las clasificaciones según ventas en UF y según cantidad de trabajadores, indicándolo en cada caso.

Una primera aproximación la entregan los datos del Servicio de Impuestos Internos. Como se observa en la *Figura 2*, existe un marcado contraste entre los indicadores y el tamaño de las empresas medido en ventas anuales en miles de UF. En primer lugar, destaca el hecho de que para el año 2016 las Grandes Empresas solo abarcaban el 1% del total, pero concentraban el 85,2% de las ventas, el 50% de los trabajadores y el 60,7% de las remuneraciones pagadas. Mientras, las Pequeñas y Medianas juntas concentraban el 16% de las empresas, pero apenas el 12,8% de las ventas, el 36% de los trabajadores y el 23,1% de las remuneraciones. En el caso de las Micro empresas el contraste se agudiza aún más. Estas cifras permiten refrendar empíricamente la explicación teórica de la naturaleza de las Pymes, aun con indicadores indirectos como las ventas en UF: las empresas de mayor escala, aun siendo menos en número, abarcan la mayor parte de las ventas anuales, de los trabajadores y de las remuneraciones pagadas.

Como se ha planteado hasta aquí, lo anterior debiera ser reflejo de diferencias importantes en términos de productividad de las empresas. A partir de la información que se desprende de la Encuesta Longitudinal de Empresas en la *Figura 3*, se puede apreciar que salvo en el caso del sector silvoagropecuario, en todas los sectores de la economía la productividad aumenta proporcionalmente al tamaño de las empresas, destacando especialmente el sector de “Explotación de minas y canteras”, “Actividades financieras y seguros”, y “Suministro de electricidad, gas y agua”, en los que el ratio entre las empresas Grandes y el resto es especialmente grande.

Figura 2. Indicadores según tamaño de empresas por ventas en UF.

Año 2016								
Tipo	Número de empresas		Ventas en miles de UF		Cantidad de Trabajadores		Remuneraciones	
Micro	633.204	59%	385.364,6	1,8%	565.267	6%	80.043	4,5%
Pequeñas	141.502	13%	1.398.443,9	6,5%	1.799.797	20%	200.584,7	11,4%
Medianas	28.446	3%	1.362.902,5	6,3%	1.453.014	16%	206.982	11,7%
Grandes	14.172	1%	18.214.910,6	85,2%	4.476.986	50%	1.069.955,1	60,7%
Total	1.074.040	100%	21.366.621,4	100%	8.903.454	100%	1.763.804,6	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SII.

Figura 3. Promedio de productividad según sector económico y tamaño de empresas (valor agregado por trabajador dependiente, miles de pesos de 2015)

Sector	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Agricultura	25.539	29.004	52.301	34.380	29.450
Minería	13.894	23.087	37.274	205.961	36.944
Manufactura	7.074	12.187	16.638	49.748	13.086
Construcción	16.633	13.263	20.074	23.810	15.449
Comercio	13.004	20.463	40.487	75.315	22.186
Transporte	17.752	20.968	27.569	123.767	23.172
Hoteles y restaurantes	14.181	10.551	19.143	25.792	12.833
Comunicaciones	17.577	28.326	44.026	76.162	29.179
Actividades financieras	-	-	79.746	221.328	133.947
Actividades profesionales, científicas y técnicas	13.563	30.804	37.816	46.785	25.189
Electricidad, gas y agua (EGA)	-	-	73.924	300.329	215.887
Actividades de servicios	17.834	47.327	113.250	224.198	48.399
Otros servicios	9.326	16.403	20.126	36.128	13.075
Total	15.043	21.692	39.644	86.563	23.269

Fuente: Elaboración propia a partir de “Informe de resultados: Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos (Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas)”, 2017, p. 9.

Figura 4. Salarios promedio de trabajadores calificados y no calificados según tamaño de empresas.

	No calificados	Calificados
Tamaño	Promedio	Promedio
Grande	\$498.407	\$1.235.132
Mediana	\$411.756	\$970.353
Pequeña 2	\$362.005	\$713.230
Pequeña 1	\$286.142	\$596.439

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Longitudinal de Empresas, 2017.

En términos concretos, esto significa que una gran empresa minera puede apropiarse anualmente de \$205.961.000 pesos chilenos por cada trabajador que emplea, mientras que en una microempresa de pirquineros se apropia de solo \$13.894.000 pesos por trabajador. Por otro lado, la *Figura 4* muestra que en general, las empresas grandes pagan mejores salarios, tanto para los trabajadores calificados como los no calificados.

Por otro lado, también se verifica que los trabajadores de las Pymes (pero con mayor énfasis en el caso de las microempresas) tienen peores condiciones laborales que los de grandes empresas. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE, trimestre julio-sept de 2019), aun cuando el cálculo se haga en base a la cantidad de trabajadores, que como se ha señalado conlleva distorsiones, y considerando sólo a los trabajadores asalariados, se observa que la cobertura de los principales derechos laborales en las Pymes es menor que en las grandes empresas: su porcentaje de trabajadores con contrato escrito (93%), contrato indefinido (72,3%), pago de cotizaciones de pensión (89,2%) y de salud (90,7%), siempre se encuentra por debajo de lo observado en los trabajadores de grandes empresas. La diferencia llega a 8,7 puntos en el porcentaje de trabajadores que tiene vacaciones anuales pagadas (79,2%) y quienes tienen permiso por maternidad o paternidad (77%)³.

Esto mismo se replica en el ámbito sindical. Como muestra la *Figura 5*, las tasas de sindicalización son mucho más altas en las Grandes empresas, con un 35,3%, mientras que en las Medianas hay un 12,6%, y en las Pequeñas apenas un 4,5%. Es importante mencionar aquí que con la Ley 20.940 del año 2016 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se establecieron importantes restricciones a la organización sindical en las Pymes, cuyos dueños incidieron activamente en la introducción de dichos cambios. Así, el artículo 227 del Código del Trabajo modificado por esta ley estableció un mínimo de 25 afiliados para la permanencia de un sindicato en estas unidades económicas, siempre que representen al menos un 10% de los trabajadores que presten servicios en ellas, y en caso de que las empresas tengan menos de 50 trabajadores, se estableció que solo puede hacerse un sindicato de al menos 8 trabajadores si estos representan al menos el 50% del total.

Figura 5. *Tasa de sindicalización de trabajadores asalariados por tamaño de empresa. Año 2018.*

Tamaño empresa	Afiliados	Trabajadores Asalariados	Tasa
Microempresa	59.438	1.041.981	5,70%
Pequeña Empresa	43.771	975.616	4,50%
Mediana Empresa	118.855	944.721	12,60%
Gran Empresa	639.808	1.813.135	35,30%

Fuente: Elaboración propia a partir de Informe Consejo Superior Laboral 2018, p. 65.

³ Agradecemos a Hernán Muñoz por procesar estos datos actualizados a partir de la ENE 2019.

Figura 6. Cantidad de procesos de negociación colectiva iniciados por tamaño de empresa y tipo de negociación, 2008-2018.

Tipo Negociación	Tamaño empresa	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Reglada	Micro empresa	133	83	80	86	71	47	72	60	48	39	65
	Pequeña empresa	457	364	371	393	396	312	386	328	386	287	277
	Mediana empresa	505	522	569	609	572	662	660	667	699	585	645
	Gran empresa	687	692	764	858	762	871	909	913	948	916	846
	Sin tamaño	140	120	130	124	127	137	109	118	118	142	135
No-Reglada	Micro empresa	3	6	7	7	5	4	3	5	6	6	6
	Pequeña empresa	12	13	23	30	25	14	22	19	34	27	25
	Mediana empresa	29	31	39	53	33	40	47	41	45	60	58
	Gran empresa	46	78	144	142	93	112	131	129	175	194	241
	Sin tamaño	7	11	13	22	9	13	26	16	21	22	22
Semi-Reglada	Micro-empresa	1	2	4	3	0	1	1	0	1	0	0
	Pequeña empresa	23	17	26	25	11	15	19	16	16	5	0
	Mediana empresa	36	57	81	55	48	66	67	63	86	19	0
	Gran empresa	135	166	167	183	114	170	172	147	181	79	0
	Sin tamaño	8	5	6	5	7	1	4	2	3	2	0

Fuente: Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, 2019, p. 37.

La existencia de una menor cantidad de sindicatos tiene un impacto directo en una menor cobertura de la negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas, lo que ocurre en todas las categorías de tipo de negociación como se aprecia en la *Figura 6*, en la que destacan cifras de negociación colectiva Reglada, No-Reglada y Semi-Reglada, todas menores que las de grandes empresas para todos los años. Es relevante destacar que no se trata de porcentajes, y que la cantidad de grandes empresas es muy reducida respecto al resto como se vio en la *Figura 1*, lo que permite aquilatar la magnitud de la información.

Un dato adicional que conviene considerar sobre las Pymes es su capacidad de sobrevivir en el tiempo. Como se ha planteado, las mayores dificultades que tienen para mantener una tasa de ganancia que le permita reproducirse por su baja productividad, debiera repercutir en una mayor tasa de quiebra y liquidación de capitales respecto a las grandes. La información disponible reafirma esta idea, aunque no es tan categórica. En el caso de las microempresas, solamente un 60,6% sobrevive a los primeros tres años, mientras que sobrevive un 81,6% de las pequeñas, un 90,1% de las medianas y un 93,7% de las grandes (Arellano y Jiménez, 2006). A su vez, un estudio en Chile sobre la estabilidad de las Pymes realizado el año 2005, muestra que en 10 años el 74% de las microempresas salieron del mercado (probablemente quebradas), mientras que lo mismo ocurre solo con el 38% de las grandes empresas. En la misma línea, si se toman juntos el pequeño emprendimiento, las pequeñas y las medianas empresas, el porcentaje del total que llega a convertirse en una gran empresa alcanza una cifra menor al 1% (Benavente *et al*, 2005), lo cual es especialmente llamativo porque va en contra de la difundida idea de que un emprendedor puede llegar a lo más alto de los negocios empezando por una pequeña empresa.

Para cerrar este análisis, conviene aclarar si las tendencias expuestas corresponden solo a la realidad nacional o si se replican a nivel mundial. Al respecto, la información comparada que ofrece la OCDE utiliza como criterio la cantidad de trabajadores (lo que no permite compararla con los tamaños por ventas, como se ha explicado en la metodología), pero indica unívocamente que, si bien la productividad promedio de los países miembros de dicha organización es mayor que la chilena en todos los tamaños de empresa, también esto es proporcional respecto al tamaño (OCDE, 2016).

Por otro lado, en un reciente informe de la OCDE (2019) en el que compara la situación de las Pymes en sus países miembros, muestra que las Pymes tienen menores niveles de productividad que las grandes empresas, sobre todo en el sector comercio, pero también en aquellos sectores de servicios más intensivos en calificación y en las manufacturas. Asimismo, se expone que la menor productividad se traduce en peores salarios, con Pymes que pagan típicamente a sus empleados alrededor de un 20% menos que las grandes empresas.

A partir de esto, es importante constatar que la situación de desventaja de las Pymes respecto a las grandes empresas parece ser transversal. El problema radica en que en las discusiones acerca de por qué las Pymes están en esta situación, las aborda como un objeto aislado, buscando explicarlo a partir de razones políticas, culturales y hasta psicológicas, sin tomar en cuenta que se trata de unidades económicas que se relacionan y reproducen con el conjunto de la economía, y por tanto solo son comprensibles en el análisis de su dinámica competitiva real como una totalidad.

En este sentido, muchas de las propuestas de mejoramiento de la posición de las Pymes parecen destinadas al fracaso, o implican una inversión de recursos que más allá de sostener el empleo en estas empresas, no logra mejorar su productividad ni las condiciones laborales de sus trabajadores. En esta misma línea, llama la atención que pocas veces se pone el foco en las precarias condicio-

nes laborales de quienes se emplean en las Pymes, que es el foco de interés de este trabajo. Para profundizar en ello, a continuación se realizará un análisis estadístico que permita clasificar las Pymes de acuerdo a determinadas características que permitan comprender su heterogeneidad, y con ello, observar si existen condiciones laborales disímiles entre sus trabajadores que permitan comprender las diferencias en sus intereses objetivos.

5. DIFERENCIAS INTERNAS ENTRE PYMES

Contando con una caracterización general, en este apartado se procederá a analizar internamente a las Pymes para determinar la magnitud de sus diferencias y el impacto que tienen sobre sus trabajadores. Para ello, se utilizará la técnica *latent class cluster analysis* contrastando algunos de los elementos discutidos en secciones anteriores para la economía nacional. Se utilizarán en este caso las empresas “pequeñas” y “medianas” de la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) que se basan en las ventas en UF, en su cuarta oleada correspondiente al año 2017. Este instrumento cuenta con representatividad nacional, e incluye módulos de financiamiento, tecnología, competencia, entre otros, siendo representativa de empresas rurales y urbanas, y de todos los sectores económicos agregados a un dígito, exceptuando enseñanza, el sector público, y las empresas de trabajo doméstico. Adicionalmente, solo se seleccionan empresas grandes en los sectores de electricidad y gas, pues son las únicas que existen.

5.1 Análisis de *Clusters*

El análisis de *clusters* o clases latentes presupone que los datos en cuestión (en este caso, empresas) pueden calificarse en “tipos” no observados directamente por el analista. Estos tipos son clasificados por una variable latente categórica, y para ser identificados, se utiliza un conjunto de variables consideradas relevantes. Desde el punto de vista conceptual, el análisis de cluster busca maximizar alguna medida de distancia (típicamente, la euclidiana), entre alguna medida del centro (típicamente, el promedio o la mediana) de las variables que el analista escoge para dos o más grupos.

Para este análisis en particular, se utilizarán tres variables: i) el nivel de productividad promedio, medido como el valor agregado por trabajador; ii) la cantidad de trabajadores de la empresa; y iii) el nivel de dependencia con otras empresas, medido como el porcentaje del total de las ventas destinados a los tres mayores clientes.

Es importante mencionar que la medida de productividad promedio utilizada tiene limitaciones, ya que ignora el capital constante debido al alto error de medición presente en la encuesta, y además, al ser el valor agregado una medida monetaria (las ventas monetarias menos los insumos intermedios) su dispersión refleja dispersión en los precios y en las cantidades físicas. No obstante, esta medida es ampliamente usada en la literatura y la única disponible.

Para comenzar el análisis, mediante el software Latent Gold 5.1 se ajustaron ocho modelos con soluciones para 1 hasta 8 clusters. La solución escogida se seleccionó en base a criterios como convergencia (tras 15 iteraciones se obtiene la misma solución en al menos 5 ocasiones), ajuste (logaritmo de verosimilitud, AIC y BIC), el menor error de clasificación (Vermunt y Magidson, 2005) y el tamaño del cluster más pequeño (al menos, 3% de la muestra expandida) para posibilitar el análisis de los datos. En función de estos criterios, la solución escogida fue la de 5 *clusters*.

5.2 Resultados del análisis de clusters

Los resultados principales se presentan en la *Figura 7*, donde se muestran las características de cada *cluster* y su peso relativo en la muestra. Como se puede apreciar, del Tipo 1 al 3 existe una relación positiva entre cantidad de trabajadores y productividad, así como en la dependencia que tienen en la venta de su producción a sus tres principales clientes. El Tipo 4, se caracteriza por tener una menor productividad que los casos anteriores, y una cantidad mucho mayor de trabajadores (1.119 en promedio), además de una dependencia a sus principales clientes cercana a la media. A su vez, el Tipo 5 muestra una cantidad de trabajadores inferior, y una productividad casi nueve veces mayor que el Tipo 3, además de una dependencia promedio a sus principales clientes, representando un 4,8% del total de los casos.

De acuerdo a esto, se tiene que en Chile se pueden clasificar en al menos 5 tipos de Pymes, dos de ellas de muy baja productividad (Tipos 4 y 1), dos de productividad media (Tipos 2 y 3), y uno de alta productividad aunque marginal respecto al total. Llama la atención además que los clusters de mayor y menor cantidad de trabajadores en promedio coinciden respectivamente con la menor y mayor productividad (Tipos 4 y 5).

Para profundizar en cómo estas Pymes contribuyen a la diferenciación de la clase trabajadora, en la *Figura 8* se muestran algunas de las características de la fuerza de trabajo de cada cluster, computando el promedio salarial de los trabajadores calificados, no calificados, y su brecha salarial.

En este aspecto, se observa que los clusters con mayor productividad pagan mayores salarios a sus trabajadores calificados y a los no calificados, a excepción del Tipo 4. Además, la brecha salarial es ligeramente descendente hasta las empresas más grandes, donde la brecha entre calificados y no calificados supera el 100%. El Tipo 4, nuevamente, exhibe la anomalía de tener niveles salariales parecidos a empresas mucho más productivas, sobre todo para sus trabajadores calificados.

Figura 7. Perfil de los clusters. tamaño y medias en las variables incluidas en el modelo.

Cluster	Porcentaje	Y/L	Número de trabajadores	Dependencia
Tipo 4	19,80%	599	1.199	47%
Tipo 1	25,90%	685	173	0%
Tipo 2	29,30%	816	186	45%
Tipo 3	20,20%	1031	219	100%
Tipo 5	4,80%	9129	118	46%

Fuente: Elaboración propia a partir de Latent Class Clusters Analysis, Encuesta Longitudinal de Empresas 4

Un comportamiento similar se observa en la *Figura 9*, en la que los Tipos del 1 al 3 muestran un comportamiento ascendente en cuanto al número de sindicatos y el porcentaje de trabajadores sindicalizados, y un porcentaje nulo en ambas variables para el Tipo 5. A su vez el Tipo 4 muestra un mucho mayor número de sindicatos y porcentaje de sindicalización. En cualquier caso, estos indicadores son mínimos para todos los casos, en línea con lo que se expuso en la sección anterior.

Finalmente, la *Figura 10* muestra la distribución de estos clusters de acuerdo al sector de la economía en el que tienen presencia. Los datos muestran que el Tipo 4 tiende a concentrarse en el sector Construcción, seguido de la Industria y la Agricultura; el Tipo 1 se concentra en el Comercio, seguido de Hoteles y Restaurantes e Industrias Manufactureras; el Tipo 2 se agrupa principalmente en el Comercio y la Industria; el Tipo 3 en la Industria y la Construcción; y el Tipo 5 en el Comercio y Servicios.

En síntesis, se puede decir que el cuadro que emerge a partir de los clusters expuestos es el siguiente: existe una distribución interna progresiva en cuanto a cantidad de trabajadores y productividad, que se relaciona positivamente con el nivel de salarios promedios que pagan. Sin embargo, lo más relevante parecen los clusters que representan anomalías a esta regla: el Tipo 4 es visible especialmente en el sector construcción, agrupando a una gran cantidad de trabajadores pero con muy baja productividad; el Tipo 5 se agrupa en el sector comercio, con una baja cantidad de trabajadores y niveles de productividad muy por encima del promedio.

Considerando lo anterior, se puede decir que el Tipo 5 es una forma poco habitual de Pyme que representa menos del 5% del total, y que tiene la particularidad de ser muy productiva y pagar buenos salarios, aunque prácticamente sin mediar la acción de sindicatos. Lo paradójico, es que corresponde justamente con el tipo de pequeña empresa que más se utiliza como ejemplo supuestamente representativo del resto cuando se habla de las Pymes como motor de la economía.

Figura 8. *Media de productividad, salarios y brecha salarial por nivel de calificación en cada cluster.*

Cluster	Valor agregado por trabajador (\$M)	Salario trabajador calificado	Salario trabajador no calificado	Brecha salarial
Tipo 4	\$519	\$689.157	\$358.523	124,5%
Tipo 1	\$590	\$476.077	\$330.690	38,4%
Tipo 2	\$726	\$658.456	\$346.049	68,9%
Tipo 3	\$1.034	\$663.470	\$360.544	77,1%
Tipo 5	\$5.881	\$1.292.952	\$351.445	144,0%
Total	\$925	\$653.499	\$350.092	91,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Longitudinal de Empresas 4.

Figura 9. *Media de productividad, sindicatos y sindicalización de los clusters.*

Cluster	Valor agregado por trabajador	Número de sindicatos	Trabajadores pertenecientes a sindicatos
Tipo 4	518,9701	0,18	0,6%
Tipo 1	589,5617	0,01	0,4%
Tipo 2	725,7613	0,02	0,3%
Tipo 3	1033,7628	0,04	0,4%
Tipo 5	5880,7806	0,00	0,1%
Total	924,7762	0,03	0,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Longitudinal de Empresas 4.

Figura 10. *Distribución de las empresas de cada cluster según actividad económica.*

Actividad económica de la empresa (CIU)	Tipo 4	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 5	Total
Agricultura y Pesca	13,0%	0,8%	3,3%	18,2%	0,9%	6,5%
Explotación de Minas y Canteras	0,2%	0,0%	0,7%	0,9%	0,1%	0,5%
Industrias Manufactureras	16,8%	16,1%	22,9%	22,3%	6,4%	19,4%
Construcción	26,8%	5,4%	9,6%	20,1%	1,0%	11,5%
Comercio	6,9%	44,3%	38,0%	11,3%	61,2%	32,5%
Transporte y Almacenamiento	3,6%	3,6%	6,2%	14,0%	4,7%	6,9%
Hoteles y Restaurantes	12,9%	16,6%	6,6%	0,6%	1,6%	8,9%
Informaciones y Comunicaciones	3,2%	0,6%	2,4%	2,7%	3,2%	1,9%
Actividades financieras y de seguros	0,7%	0,1%	0,1%	0,2%	2,2%	0,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,0%	2,1%	3,7%	5,7%	4,8%	3,5%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%
Actividades de servicios	7,0%	3,4%	4,0%	3,4%	12,1%	4,2%
Otros servicios	6,2%	7,0%	2,4%	0,8%	1,5%	3,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Longitudinal de Empresas 4

6. CONCLUSIONES

El presente trabajo tenía como objetivo indagar en la naturaleza de las pequeñas y medianas empresas, y en su realidad en la economía chilena para comprender el modo en que impactan en la diferenciación de la clase trabajadora. La hipótesis que orientó la indagación era que, a diferencia del discurso que las posiciona como un motor del desarrollo en Chile, las Pymes son por regla general las empresas que proporcionan peores condiciones laborales a sus trabajadores y que menos aportan en términos proporcionales al desarrollo de la economía, y que por ende es urgente reorientar la mirada hacia la fuerza de trabajo que se emplea en ellas para elaborar propuestas que mejoren su situación.

Para comenzar, se sintetizaron críticamente algunas de las principales propuestas teóricas para abordar a las Pymes, y a partir de ello se propuso una serie de herramientas conceptuales para comprenderlas, bajo la premisa de que deben ser consideradas como pequeños capitales y que, como tales, su dinámica solo es explicable como parte del movimiento de la economía capitalista como un todo. Dentro de ello, se descartaron los enfoques del “capital monopolista” por basarse en premisas que no tienen asidero empírico, y se asumió la perspectiva marxista de la “competencia real”, bajo la cual la guerra de capitales determina la búsqueda de plusvalor relativo para maximizar la tasa de ganancia, y en esta necesidad las pequeñas y medianas empresas se ven estructuralmente rezagadas y compelidas a recurrir a una mayor explotación de sus trabajadores para compensar su baja productividad y lograr reproducirse.

Los datos empíricos sistematizados corroboran lo anterior en buena medida para el caso chileno. La información disponible muestra que no solamente son las empresas menos productivas, sino también las que pagan peores salarios y las que ostentan menores tasas de sindicalización y menor cantidad de procesos de negociación colectiva en el país. En este nivel ya es posible poner en duda el hecho de que el fomento a las Pymes pueda redundar en mejores condiciones para los trabajadores. En efecto, queda claro que son las brechas de productividad que tienen en relación a capitales más grandes, y no los “abusos” de estos mismos capitales o de una legislación supuestamente capturada por los intereses monopólicos, las que empujan a las Pymes a abaratar sus costos de mano de obra como estrategia para mantenerse a flote.

Adicionalmente, en un esfuerzo por avanzar sobre esta generalidad y asumiendo que no todas las Pymes son iguales, se realizó un análisis de *clusters* para establecer tipologías a partir de la base de datos ELE4. Este ejercicio buscaba corroborar si existe una relación constante entre productividad y condiciones laborales en todos los niveles de la muestra, e identificar la existencia de algún grupo relevante de Pymes que no siguiera esta relación. Las conclusiones de dicho análisis se pueden resumir en tres puntos:

Las Pymes tienen como característica común estar estructuralmente por debajo de los niveles de productividad media de su rubro respecto a los grandes capitales que se encuentran a la vanguardia de la técnica de producción. Esto las lleva invariablemente a compensar su baja productividad con reducciones de costo de mano de obra que se expresan en brechas salariales y baja sindicalización. Queda como tarea pendiente y necesaria estudiar cuáles son las características subjetivas comunes que adquieren los trabajadores empleados por estas empresas.

A la vez, las Pymes cuentan con una heterogeneidad interna que impide calificarlas monolíticamente. En parte, esto puede deberse al sector de la economía al que pertenecen, y que puede tener diferentes escalas de productividad, o incluso puede favorecer que unidades económicas más pequeñas se valoricen con una tasa de ganancia que les permite reproducirse y acumular. Asimismo, hay algunas que presentan altas tasas de dependencia a capitales más grandes que permiten inferir que están encadenadas en el mejor de los casos, y que son un fragmento tercerizado en el peor. Por otro lado, se identificó un grupo muy minoritario de pequeñas y medianas empresas con presencia mayoritaria en el sector comercio que son más productivas que el resto, que tienen menor cantidad de trabajadores y proporcionan mejores salarios. Este último grupo es el que más se asemeja a la representación virtuosa que se hace de las Pymes en algunos ámbitos, y plantea una serie de interrogantes que podrían estudiarse eventualmente, como su potencialidad y sus límites en la economía nacional.

Además, las tipologías elaboradas permiten reforzar la idea esbozada en el marco teórico respecto a que la cantidad de trabajadores que tiene una empresa es un mal indicador para definir el tamaño de un capital, pues aunque existe una correlación entre ambas variables, también existen muchas excepciones que se escapan cuando se trabaja con promedios. En consecuencia, diversos análisis que incorporan la variable “tamaño de empresa” introducen un sesgo que debe ser revisado para evitar conclusiones erróneas.

De lo anterior, se desprende que las Pymes constituyen efectivamente un importante factor de diferenciación entre la clase trabajadora, nucleando en su mayoría a aquellos sectores con relación salarial formal más pauperizada. Esto es especialmente problemático porque los grandes capitales, que son lo que proveen una mejor situación laboral, no muestran signos de expandir significativamente su capacidad de absorción de mano de obra, mientras que sus economías de escala tienden a requerir cada vez menos trabajadores en términos relativos. Por consiguiente, los pequeños capitales suelen ser vistos como una especie de barrera de contención del desempleo y como víctimas del modelo, privilegiando esta faceta a la hora de discutir las políticas públicas, exigiéndose una serie de prerrogativas y facilidades legales que ignoran o perjudican a los trabajadores. Un rápido repaso por las últimas leyes importantes vinculadas al mundo del trabajo, como la Reforma Laboral de 2014, la Reforma Tributaria del mismo año, los aumentos del Salario Mínimo y, más recientemente, la propuesta de reducción de la jornada laboral, muestran una ofensiva de los gremios empresariales del sector en ese sentido.

Por estas razones, es una tarea programática urgente para el movimiento sindical hacerse cargo de la situación, rechazando con evidencia empírica la mistificación que se ha llevado a cabo sobre este sector de la economía, y promoviendo medidas que fortalezcan la posición relativa del trabajo frente al capital en los empleos que ofrece el pequeño capital. A su vez, esto implica necesariamente avanzar hacia el planteamiento de transformaciones estructurales de la matriz productiva del país, de modo que las empresas alcancen un nivel de productividad que permita satisfacer las necesidades sociales, en lo cual probablemente las Pymes tendrán un lugar simplemente secundario, o tenderán a desaparecer cuando su existencia no se justifique en términos de eficiencia social.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, R. y Crispi, G. (2001): “La importancia relativa de las pequeñas y medianas empresas: un análisis de sus determinantes en la industria manufacturera”, *Cuadernos de Economía*, Vol. 38, No. 115 (2001).
- Anderson, P. (2016): *Teoría, política e historia. Un debate con E. P. Thompson*, Siglo XXI, Madrid.
- Arellano, P. y Jiménez, E. (2016): *Dinámica empresarial. Brechas regionales y sectoriales de las pymes en Chile. Periodo 2005-2014*. Unidad de Estudios Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Chile.
- Baran, P. y Sweezy, P. (1969): *El Capital Monopolista*, Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- Benavente, J. M. et al. (2005): “La dinámica industrial y el financiamiento de las Pyme”, *El Trimestre Económico*, Vol. 72, No. 286(2) (Abril-Junio), pp. 217-254.
- Boltanski, L. y Chiapello, É. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.
- Cabral, L., & Mata, J. (2003): “On the evolution of the firm size distribution: Facts and theory”, *American economic review*, 93(4), 1075-1090.
- Cademartori, J., Correa, F. y Cademartori, J. (2014): *La humanidad sobrante. Una indagación sobre el desempleo*, Editorial USACH, Santiago de Chile.
- Caligaris, G. (2017): “Los países productores de materias primas en la unidad mundial de la acumulación de capital: un enfoque alternativo”, *Cuadernos de Economía Crítica*, Vol. 3, No. 6, pp. 15-43.
- Caligaris, G. y Starosta, G. (2018): “La determinación del ‘Elemento histórico y moral’ del valor de la fuerza de trabajo”, *Caderno CRH*, Vol. 31, No. 82, pp. 135-150.
- Caves, R. E., Khalilzadeh-Shirazi, J., & Porter, M. E. (1975): “Scale economies in statistical analyses of market power”, *The Review of Economics and Statistics*, 133-140.
- Duménil, G y Lévy, D. (2006): *La finance capitaliste: rapports de production et rapports de classe*, PUF, París.
- Fitzsimons, A. y Starosta, G. (2019): “¿Una mercancía ‘como cualquier otra’? Reexaminando la determinación del valor de la fuerza de trabajo”, *Economía e Sociedade*, Vol. 28, No. 3, pp. 665-87
- Foley, D. K., & Foley, D. K. (2009): *Understanding capital: Marx’s economic theory*. Harvard University Press.
- Guerrero, D. (2007): “Competencia y monopolio en el capitalismo globalizado”, en *El futuro imposible del capitalismo. Ensayos en memoria de José María Vidal Villa*, ed. Javier Martínez y Ramón Sánchez, Icaria, Madrid.
- Lucas Jr., R. E. (1978): “On the size distribution of business firms”, *The Bell Journal of Economics*, 508-523.
- Kornblihtt, J. (2008): *Crítica del Marxismo Liberal*, Ediciones RyR, Buenos Aires.
- Marx, K. (2001): *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Fondo de Cultura Económica, México D.F. Tomo I y III.
- Mészáros, I. (2010): *Más allá del capital. Hacia una teoría de la transición*, Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz.
- Mills, D. y Schumann, L. (1985): “Industry Structure with Fluctuating Demand”, *The American Economic Review*, Vol. 75, N° 4, septiembre.
- Moseley, F. (2017): *Ensayos de economía marxista*, Maia ediciones, Madrid.
- Oi, W. Y. (1983): “Heterogeneous firms and the organization of production”, *Economic Inquiry*, 21(2), 147-171.
- OCDE (2016): *Entrepreneurship at Glance 2016*, OCDE Publishing, París.
- OCDE (2019): *SME and Entrepreneurship Outlook 2019*, OCDE Publishing, París.

- Shaikh, A. (2016): *Capitalism: Competition, Conflict, Crises*, Oxford University Press, New York.
- Shaikh, A. (1980): "Marxian competition versus perfect competition: further comments and the so-called choice of technique", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, No. 1, pp. 75-83.
- Starosta, G. (2016): "Revisiting the New International Division of Labour Thesis", en *The New International Division of Labour*, ed. Greig Charnock y Guido Starosta, Palgrave Macmillan, Londres, pp. 79-103.
- Varian, H. (1992): *Análisis microeconómico*, Antony Bosch Editor, Barcelona.
- Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2005): "*Latent GOLD 4.0 User's Guide*", Belmont, Massachussets: Statistical Innovations Inc.

