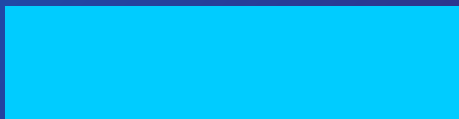


Formalidad y trabajo decente en las micro y pequeñas empresas: El enfoque de la OIT y el caso de Chile en comparación regional

Artículo elaborado por

Gerhard Reinecke, especialista en Políticas de Empleo OIT Cono Sur y Juan Jacobo Velasco, oficial nacional de Información Laboral OIT Cono Sur.



Artículo elaborado por

¹ Gerhard Reinecke, especialista en Políticas de Empleo OIT Cono Sur y Juan Jacobo Velasco, oficial nacional de Información Laboral OIT Cono Sur.

Enero 2026
Santiago de Chile

**Formalidad y trabajo decente en
las micro y pequeñas empresas:**
El enfoque de la OIT y el caso de
Chile en comparación regional'

8 página

Tamaño de empresa y formalidad: Un factor clave para la productividad.

11 página

Brechas entre las micro y pequeñas empresas, y las empresas de mayor tamaño.

19
página

La inserción de las mipes en
las cadenas de suministro:
Oportunidades y riesgos.

26
página

Políticas para la inclusión laboral
y reducción de brechas: algunas
orientaciones y recomendaciones.

31
página

Bibliografía

Introducción

Las micro, pequeñas empresas y cooperativas constituyen el corazón del tejido productivo de Chile y América Latina. No solo concentran una parte sustantiva del empleo, sino que también cumplen un rol clave en la cohesión social, el desarrollo territorial y la dinamización de las economías locales. Sin embargo, persisten brechas estructurales que limitan su productividad, su inserción en mercados más dinámicos y la calidad del trabajo que generan, especialmente en contextos de alta informalidad.

La siguiente publicación presenta un análisis desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual aborda estos desafíos desde una mirada integral, poniendo en el centro la necesidad de articular las políticas de desarrollo productivo con aquellas relacionadas con el ámbito laboral.

Impulsar la productividad de las micro y pequeñas empresas exige articular el incremento de la producción y el trabajo decente. En ese sentido, el artículo profundiza en los vínculos entre formalización, innovación, capacitación y diálogo social, destacando que solo mediante estrategias coordinadas y permanentes en el tiempo es posible avanzar hacia un crecimiento más inclusivo y sostenible.

El caso de Chile, abordado en perspectiva comparada con la región, evidencia tanto avances relevantes como desafíos pendientes. La experiencia nacional muestra que la formalización no es un estado binario, sino un proceso gradual que requiere un entorno regulatorio adecuado, instrumentos de fomento pertinentes y un Estado capaz de acompañar a las empresas de menor tamaño en su desarrollo. Asimismo, se releva el potencial y los riesgos de la inserción de las micro y pequeñas empresas en las cadenas de suministro, así como el rol estratégico de la digitalización para cerrar brechas productivas y laborales.

Desde SERCOTEC, reafirmamos nuestro compromiso con una agenda de desarrollo que promueva la productividad con trabajo decente, fortaleciendo las capacidades de las empresas de menor tamaño y contribuyendo a una economía más equitativa, resiliente y con mayor cohesión social. Esperamos que este artículo aporte evidencia, reflexión y orientaciones de política pública que enriquezcan el debate y apoyen la toma de decisiones en favor de quienes diariamente sostienen la actividad económica del país.

María José Becerra Moro
Gerente General SERCOTEC

1. Tamaño de empresa y formalidad: Un factor clave para la productividad

Esta sección analiza el impacto del predominio de las micro y pequeñas empresas informales en los tejidos productivos de ALC. La evidencia muestra que la elevada informalidad y la presencia de emprendimientos de subsistencia limitan el efecto de las mejoras en productividad intra-empresa, especialmente en comparación con empresas más grandes y formalizadas (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2022). Ello estaría vinculado en particular con el hecho de que las MIPes representan alrededor del 80% del tejido productivo de la región, y tienden a enfrentar limitaciones en acceso a financiamiento, tecnología y mercados, lo que restringe su capacidad para aumentar la productividad (OIT 2015, Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2022). Además, la alta informalidad laboral en estas empresas contribuye a la baja productividad, ya que limita el acceso a capacitación y protección social para los trabajadores (OIT 2022, 2023b).

Por otro lado, según los estándares estadísticos de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) y la literatura, la formalidad de las empresas se determina en función de su cumplimiento con sus obligaciones regulatorias. Estas obligaciones cubren distintas áreas temáticas (tributaria, laboral, urbanística y sanitaria) y son implementadas por un conjunto de instituciones públicas que suelen ubicarse en distintos niveles: nacional, regional y local (OIT 2015, Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024).

En la práctica, la formalidad e informalidad de las MIPes no constituyen una dicotomía, sino que puede haber cumplimiento con algunos requisitos, pero incumplimiento con otros, lo que también implica que la formalización suele ser un proceso gradual y no necesariamente irreversible (Reinecke y White 2004, Díaz et al. 2018).

Así, muchas empresas cumplen con parte o la totalidad de sus obligaciones tributarias, sin necesidad de cumplir con sus obligaciones laborales. El grado de cumplimiento por parte de las empresas suele estar correlacionado con el esfuerzo estatal para fiscalizar tal cumplimiento (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024), aunque este esfuerzo generalmente está enfocado en los grandes centros urbanos, y tiene una cobertura limitada en zonas rurales, alejadas de las ciudades principales y de menor tamaño poblacional. Además, la elevada informalidad de las MIPes incide fuertemente en la informalidad de su mano de obra. Por ejemplo, entre los asalariados de las microempresas de 2 a 10 trabajadores en América Latina y el Caribe, según datos de 2022, la tasa de informalidad (67,1%) es 10 veces mayor que entre los asalariados en las empresas grandes de más de 100 trabajadores. Esta brecha es mayor entre los hombres que entre las mujeres y mayor en las áreas urbanas que en las áreas rurales (Cuadro 1)².

² Para datos de estas brechas por país, en este caso restringidos a las actividades no agrícolas, ver Salazar y Chacaltana (2018, gráfico 8.1). Lamentablemente, esta fuente no incluye el dato de Chile.

Tabla 1: Tasa de ocupación informal según categoría ocupacional, tamaño del establecimiento y ámbito geográfico; América Latina y el Caribe, 2022 (en porcentajes).

	Nacional			Urbano			Rural		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Total	49,6	49,4	49,7	44,0	44,5	43,7	75,4	78,1	74,1
Empleadores	40,4	33,9	42,9	34,5	30,4	36,2	73,7	66,8	75,1
Microempresas	44,7	37,2	47,6	38,6	33,5	40,7	76,3	69,1	77,8
Pequeñas y medianas empresas	6,2	7,0	6,2	5,6	6,4	5,5	19,3	21,6	20,6
Asalariados*	34,2	33,3	35,0	30,2	30,8	29,6	61,6	57,7	63,3
Sector público	9,8	10,0	9,5	8,9	9,2	8,6	18,6	18,6	18,6
Sector privado	35,2	30,2	38,0	30,8	27,7	32,7	64,1	57,9	65,9
Microempresas	67,1	58,7	71,4	62,5	55,5	66,7	84,2	81,1	84,9
Pequeñas y medianas empresas	14,5	13,8	15,0	13,1	12,7	13,3	33,0	33,5	32,8
Empresas grandes	6,1	6,3	6,0	5,5	5,9	5,3	12,2	12,1	12,2
Servicio doméstico	77,0	76,9	65,1	74,6	75,0	67,6	84,5	89,0	59,5
Cuenta propia	77,6	77,1	80,8	74,9	75,0	73,9	86,4	89,4	87,0
Cooperativas	26,0	30,5	23,7	27,2	26,4	29,3	30,9	35,3	27,9

Notas: Se incluyen datos de 15 países según la disponibilidad de la información. De la Argentina solo se cuenta con datos urbanos. Para este informe se distingue a las unidades económicas según cantidad de trabajadores de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Microempresa: 2 a 10 trabajadores.
- Pequeña empresa: de 11 a 50 trabajadores, excepto en Chile, donde corresponde de 11 a 49 trabajadores.
- Mediana empresa: de 51 a 100 trabajadores, excepto en el Brasil y México, donde corresponde a la categoría de 51 ocupados o más, y en Chile, que equivale entre 50 y 199 trabajadores.
- Gran empresa: más de 100 trabajadores, excepto en Chile, donde corresponde a más de 200 ocupados.

* Dentro de los asalariados se incluye trabajadores del servicio doméstico.

Fuente: OIT (2024, cuadro 3).

La tasa de ocupación informal en Chile, en comparación con 15 países latinoamericanos, es la segunda más baja (26,0 %, frente a 21,8 % en Uruguay y tasas de entre 37,6 % y 80,8 % en los demás 13 países) (OIT 2024, Cuadro 9). Sin embargo, en Chile también, la informalidad se concentra en las micro y pequeñas empresas, donde es un obstáculo importante para aumentos de productividad y para el trabajo decente (Velasco y Reinecke 2024).

Al trimestre julio–septiembre de 2025, la tasa de ocupación informal en Chile era del 26,0 % –equivalente a aproximadamente 2,46 millones de personas–, consolidando una tendencia de leve retroceso respecto al 2024 (INE 2025).

El dato del INE no permite segmentar por tamaño de empresa de los ocupados informales pero otra estimación previa, a partir de la encuesta de hogares CASEN 2022, mostraba que las personas empleadas informales (30,4 % de todos los ocupados entonces) se concentraban fuertemente en las y los trabajadores por cuenta propia, grupo que alcanzaba la cifra de 2,05 millones de ocupados (MDSF–CASEN 2023).

Asimismo, existían 2.412.662 unidades productivas en el país, de las cuales el 97,6 % eran MIPES: microempresas 86,9 % y pequeñas 10,6 %. Dentro de ellas, 1.221.028 eran empresas informales, equivalentes a más de la mitad del universo microempresarial, reflejando una base de negocios asociada a estrategias de subsistencia, escaso acceso a financiamiento y exposición más aguda a choques económicos.

La evidencia integrada muestra una informalidad laboral significativa y una informalidad empresarial especialmente

crítica en micronegocios. Esto enfatiza la necesidad de crear un entorno empresarial que facilite el crecimiento de las mipes y promueva la formalización tanto de las empresas como de los empleos por ellas generados (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2022).

La formalidad empresarial está estrechamente vinculada con mayores niveles de productividad, ya que permite el acceso a servicios financieros, capacitación y mercados más amplios. Por su parte, la formalización del empleo también es esencial para mejorar la productividad en las mipes, ya que proporciona a los trabajadores acceso a derechos laborales, seguridad social y oportunidades de formación. La prevalencia de empleos informales, especialmente en mipes, se asocia con condiciones laborales precarias y una menor inversión en capacitación y desarrollo de habilidades (OIT 2022, 2024).

La evidencia también releva el rol que juegan las políticas públicas y el entramado institucional. Las estrategias que reducen la burocracia y los costos asociados a la formalización incentivan a las empresas a operar legalmente y mejorar su desempeño productivo (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024). Por lo tanto, es fundamental implementar políticas que fortalezcan el entorno empresarial para facilitar el crecimiento y desarrollo formal de estas empresas, mejorando así la productividad y el bienestar económico en los países de América Latina y el Caribe (OIT 2022, 2024).

Gráfico 1: Causas de la informalidad en las micro y pequeñas empresas.



Fuente: Salazar y Chacaltana (2018, gráfico 8.2).

En definitiva, la informalidad en las micro y pequeñas empresas es un fenómeno multicausal (ver gráfico 1) y es importante analizar y considerar la combinación entre las distintas causas para diseñar e implementar políticas efectivas para la formalización.

2. Brechas entre las micro y pequeñas empresas y las empresas de mayor tamaño

Este capítulo analiza las brechas de las micro y pequeñas empresas en comparación con las empresas de mayor tamaño, que afectan las estrategias de innovación, el acceso a la formación profesional y la capacitación, la calidad del empleo y el diálogo social.

2.1. Innovación y digitalización.

Diferentes estudios e informes muestran que la adopción de tecnología y prácticas innovadoras pueden impulsar la productividad, pero destacan las dificultades que enfrentan las mipes en desarrollar capacidades tecnológicas (OIT 2015, Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2022). En particular, se destaca la importancia de abordar cómo las políticas públicas pueden favorecer entornos propicios para la innovación, tanto para la adopción de tecnologías, como en los procesos de adaptación a ellas. En particular, se enfatiza la necesidad de incluir una dimensión laboral, que incorpore en este proceso a los trabajadores, a través de la capacitación y formación profesional (Salazar y Chacaltana 2018).

A su vez, se observa que los ecosistemas que promueven la innovación son mucho más limitados en entornos de mayor informalidad de las mipes, lo que refuerza los efectos negativos de esta situación, mencionados en la sección anterior (OIT 2023a, 2024). La prevalencia de empleos informales se asocia

con condiciones laborales precarias y una menor inversión en capacitación y desarrollo de habilidades, que a su vez restringe la innovación. En particular, la informalidad de las mipes se relaciona con sus limitaciones financieras, sobre todo la falta de acceso a financiamiento para adquirir nuevas tecnologías o innovar en procesos, junto con la escasez de formación en habilidades digitales y una oferta formativa con problemas para adaptarse a las innovaciones tecnológicas (OIT 2022, 2024).

De allí se desprende que la formalización empresarial es esencial para fomentar la innovación y la adopción de nuevas tecnologías (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024). Las empresas formales tienen mayor acceso a capacitación y mercados, lo que les permite innovar y mejorar su productividad. Junto con ello, la formalización contribuye a la creación de empleos de calidad y al crecimiento económico sostenible (OIT 2022, 2024).

Esto es particularmente atinente en un periodo en el que la transición digital y el cambio tecnológico son oportunidades clave para impulsar la productividad en la región. Sobre todo, se destaca la necesidad de implementar políticas de desarrollo productivo que promuevan la adopción de tecnologías digitales y prácticas innovadoras, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas (OIT 2022, 2024), por lo que el rol en infraestructura digital y la formación de competencias digitales son fundamentales para aprovechar plenamente estas oportunidades. En ese sentido, es esencial que las políticas públicas se orienten a crear un entorno propicio para la innovación, reduciendo barreras burocráticas y promoviendo la colaboración entre sectores para lograr un

crecimiento económico sostenible y equitativo (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2022).

Chile ha experimentado avances significativos en materia de digitalización, reflejados en indicadores de conectividad, adopción de tecnologías y competencia en el sector de telecomunicaciones (CEPAL 2023). Sin embargo, aún existen brechas que afectan de modo particular a las mipes y cooperativas, actores esenciales para la competitividad y el desarrollo inclusivo del país. Tal como menciona la CEPAL en el documento Estrategia de transformación digital: Chile Digital 2035, estamos transitando hacia una nueva era, caracterizada por la transformación de los modelos de consumo, negocio y producción, impulsada por la adopción de tecnologías digitales avanzadas (CEPAL 2023).

Dado que las micro y pequeñas empresas generan más de la mitad del empleo en Chile, acelerar su digitalización resulta prioritario para impulsar la competitividad y la inclusión social. En este sentido, el Estado de Chile ha establecido una agenda estratégica enfocada en la cobertura y el acceso a infraestructura digital, así como en el fortalecimiento de capacidades para la adopción de tecnologías.

Las mipes y cooperativas enfrentan barreras como la falta de recursos financieros, la brecha de habilidades digitales y la ausencia de una mayor conciencia acerca de las ventajas competitivas que ofrecen las tecnologías. El cierre de estas brechas es clave para que la digitalización contribuya a un bienestar integral, con empleos de calidad y equidad territorial (CEPAL 2023).

Por otra parte, la digitalización de las mipes y cooperativas no sólo favorece su competitividad, sino que también fortalece la diversificación de la economía chilena. En la medida en que se logre una inserción progresiva y equitativa de estos actores, la economía digital puede transformarse en un pilar de inclusión y generación de empleo.

2.2. Acceso a formación y capacitación.

Diferentes estudios e informes también destacan la importancia del aprendizaje continuo y las iniciativas que fomenten el desarrollo de habilidades en los trabajadores de las mipes como uno de los aspectos cruciales para facilitar los aumentos de productividad y crecimiento sostenible de estas unidades productivas (OIT 2019). En particular, el informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo enfatiza la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida como un proceso continuo, pero en donde se reconocen heterogeneidades, especialmente las barreras específicas que enfrentan las mipes para acceder a formación profesional (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2019, 2024).

La literatura destaca que, mientras las empresas de mayor tamaño tienen mayor acceso a programas de capacitación y recursos que facilitan la formación profesional de sus trabajadores, las mipes (y más aún, las informales) enfrentan desafíos específicos, como la falta de recursos financieros y tiempo, lo que limita su capacidad para invertir en formación (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024). A su vez, se observa que, si bien el aprendizaje a lo largo de la vida se presenta como una estrategia clave para mantener la competitividad y

productividad en un entorno en constante evolución, las mipes suelen enfrentar obstáculos adicionales, como la limitada infraestructura tecnológica, que dificulta el acceso tanto de sus dueños como de sus trabajadores a programas de formación profesional que permitan la adopción de nuevas tecnologías y procesos (OIT 2022). A ello se suma su restringido acceso a información sobre los beneficios de la capacitación de los trabajadores de las mipes, así como su baja percepción sobre la necesidad de formación continua (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024).

En Chile, el acceso de las micro y pequeñas empresas (mipes) a la capacitación y formación para el trabajo sigue siendo limitado. La Comisión Nacional de Productividad estimó que el Estado invierte alrededor de 570 millones de dólares anuales (0,2 % del PIB) en capacitación (Comisión Nacional de Productividad 2018). Sin embargo, las cifras oficiales más recientes muestran que el año 2024 solo el 0,59 % de las micro y el 0,03 % de las pequeñas empresas accede a instrumentos públicos, en particular a la Franquicia Tributaria administrada por SENCE. El año 2018, los porcentajes eran de 1,18 % y 0,07 % respectivamente, lo que muestra que el uso del instrumento de la franquicia tributaria, siendo ya de por sí muy bajo, ha tendido a disminuir. Como punto de comparación, el porcentaje de empresas de mayor tamaño que realizaron cursos de capacitación fluctuó entre 2018 y 2024 del 36,60 % al 27,33 % en el caso de las grandes y de 9,18 % al 5,72 % en el caso de las medianas. La tendencia también muestra una disminución pero con una cobertura significativamente más alta que en el primer grupo. Esto sugiere que la arquitectura del sistema sigue respondiendo sobre todo a las necesidades de empresas medianas y grandes (SENCE, 2024).

Tabla 2: N° de empresas que capacitaron vía franquicia tributaria sence según tamaño

Tamaño de empresa	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grande	5.233	4.863	3.889	4.249	4.438	4.795	4.917
Mediana	2.639	2.577	1.657	1.860	2.115	2.141	2.195
Pequeña	2.398	2.230	1.187	1.380	1.620	1.465	1.538
Micro	487	441	245	250	396	285	288
Sin Información	431	602	343	394	405	394	338
Total general	11.188	10.713	7.321	8.133	8.974	9.080	9.276

Fuente: Anuarios Estadísticos SENCE

Tabla 3: Distribución porcentual de empresas que capacitaron vía franquicia tributaria sence según tamaño

Tamaño de empresa	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grande	46,77%	45,39%	53,12%	52,24%	49,45%	52,81%	53,01%
Mediana	23,59%	24,05%	22,63%	22,87%	23,57%	23,58%	23,66%
Pequeña	21,43%	20,82%	16,21%	16,97%	18,05%	16,13%	16,58%
Micro	4,35%	4,12%	3,35%	3,07%	4,41%	3,14%	3,10%
Sin Información	3,85%	5,62%	4,69%	4,84%	4,51%	4,34%	3,64%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Salazar y Chacaltana (2018, gráfico 8.2).

Tabla 4: Número de empresas según tamaño

Tamaño de empresa	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grande	14.296	14.816	15.068	18.253	18.706	17.428	17.988
Mediana	28.735	29.432	30.930	37.769	39.611	37.575	38.354
Pequeña	203.595	207.456	207.299	244.895	258.456	253.876	260.575
Micro	730.739	765.867	794.361	831.467	877.593	910.243	909.469
Sin Información	240.039	299.603	265.553	317.676	321.019	309.071	356.419
Total general	1.217.404	1.317.174	1.313.211	1.450.060	1.515.385	1.528.193	1.582.805

Fuente: Estadísticas de Empresas SII

Tabla 5: Porcentaje del total de empresas que capacitaron vía franquicia tributaria sence, según tamaño

Tamaño de empresa	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grande	36,60%	32,82%	25,81%	23,28%	23,73%	27,51%	27,33%
Mediana	9,18%	8,76%	5,36%	4,92%	5,34%	5,70%	5,72%
Pequeña	1,18%	1,07%	0,57%	0,56%	0,63%	0,58%	0,59%
Micro	0,07%	0,06%	0,03%	0,03%	0,05%	0,03%	0,03%
Sin Información	0,18%	0,20%	0,13%	0,12%	0,13%	0,13%	0,09%
Total general	0,92%	0,81%	0,56%	0,56%	0,59%	0,59%	0,59%

Fuente: Anuarios Estadísticos SENCE y Estadísticas de Empresas SII

A nivel específicamente mipe, la Encuesta de Necesidades de Capacitación para Mipes 2022 mostraba que solo el 28 % de las empresas había realizado cursos en los últimos 12 meses, mientras que el 65 % nunca había capacitado y un 7 % lo había hecho hace más de un año. Entre quienes no capacitaban, las principales barreras eran la ausencia de oferta relevante (18 %), la falta de recursos (28 %) y el no disponer de tiempo en la jornada laboral (22 %) (SENCE 2023).

La brecha entre la relevancia económica de las mipes y su acceso efectivo a la formación para el trabajo sigue siendo un cuello de botella para la productividad y el trabajo decente en este segmento.

En base a la evidencia regional, el diseño de políticas que faciliten el acceso de las mipes a la capacitación, incluyendo subsidios, formación en línea y alianzas público-privadas se destacan como particularmente efectivas (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2022). También se enfatiza la importancia de los programas de formación flexibles y adaptados a las necesidades específicas de las mipes, así como fomentar la colaboración entre organizaciones de empleadores, trabajadores y gobiernos para superar estas barreras (OIT 2024).

2.3. Trabajo decente: Abordar los desafíos para la calidad del empleo y el cumplimiento con las normas laborales.

Otro de los aspectos clave que destacan diversos estudios y publicaciones cuando se discuten las dimensiones del empleo de las mipes es la importancia del trabajo decente y los desafíos relacionados con la calidad del empleo y el cumplimiento de las normas laborales en América Latina y el Caribe. En particular, se enfatiza el rol clave de la formalización laboral para garantizar el trabajo decente y mejorar la calidad del empleo (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2015, 2024).

La informalidad en las unidades productivas de menor tamaño se asocia con condiciones de trabajo precarias, bajos salarios, ausencia de contratos formales y falta de protección social. En ese sentido, para promover el trabajo decente, es esencial implementar políticas que faciliten la transición de los trabajadores y empresas del sector informal al formal, incluyendo medidas como la simplificación de procedimientos de registro, incentivos fiscales y programas de apoyo a pequeñas y medianas empresas (Salazar y Chacaltana 2018). En paralelo, mecanismos de fortalecimiento de la inspección laboral para asegurar el cumplimiento de las normas laborales en las empresas de menor tamaño (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024).

En Chile, la calidad del empleo en las mipes sigue marcada por altos niveles de informalidad, baja cobertura de protección social y brechas de género, lo que obliga a articular políticas de formalización, fortalecimiento de capacidades y extensión efectiva de la protección social dirigidas a este universo empresarial.

El trabajo decente supone empleo productivo con ingreso justo, protección social, seguridad e igualdad de oportunidades (OIT, 2019). No existe un indicador sintético de trabajo decente desagregado por tamaño de empresa, pero se puede recurrir a proxies como informalidad, ingresos y calidad de las relaciones laborales.

A nivel agregado, la ocupación informal alcanza 26,0 % en 2025, de modo que casi un cuarto carece de plena cobertura previsional y de seguridad social (INE, 2025). La VII Encuesta de Microemprendimiento, en tanto, (EME-VII) identifica 1.977.426 personas microempendedoras, de las cuales 1.152.443 desarrollan actividades informales, equivalente a 58,3 % del total, con mayor incidencia entre mujeres (63,2 %) que entre hombres (54,9 %) (Ministerio de Economía & INE, 2023).

Estos datos sugieren que una parte importante del tejido mipyme opera sobre bases laborales precarias, con exposición a shocks de ingreso y baja cobertura de seguridad social.

Los déficits de trabajo decente se refuerzan al observar ingresos y relaciones laborales. Según la EME-VII, 70,4 % de las mujeres microempendedoras y 40,5 % de los hombres obtienen ganancias mensuales equivalentes a un salario mínimo o menos, lo que tensiona sus medios de vida (Ministerio de Economía & INE, 2023).

Por todo lo anterior, se observa la necesidad de una implementación de políticas integradas, en donde cobra un rol clave la coordinación de políticas de desarrollo productivo con políticas laborales, educativas y de formación. Esta integración busca promover actividades de mayor productividad y

conocimiento, mejorando simultáneamente la calidad del empleo y el respeto a los derechos laborales (OIT 2024). A ello se suma el papel que cobra la promoción de la asociatividad, sobre todo para fomentar la colaboración entre mipes para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas, facilitando su adaptación a las exigencias del mercado y a las normativas laborales (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024).

2.4. La importancia del diálogo social para las políticas laborales y las concernientes a mipes.

Uno de los aspectos destacados en las discusiones sobre los desafíos de las mipes y el empleo, tiene que ver con las brechas existentes en las relaciones laborales, dadas las limitaciones propias de las relaciones laborales a nivel de las empresas de menor tamaño (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024). En particular, la informalidad y el tamaño de las empresas condiciona estructuralmente la representación de los intereses de los trabajadores, su organización y la negociación colectiva en las mipes (OIT 2024).

A su vez, la evidencia muestra que el diálogo social es fundamental para diseñar e implementar políticas de formalización efectivas en América Latina, particularmente a nivel de empresas de menor tamaño (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024). El diálogo y la participación activa de los gobiernos, empleadores y trabajadores permite abordar las particularidades de las mipes, facilitando su transición hacia la formalidad. Sin embargo, dado que las mipes enfrentan desafíos significativos para la organización colectiva y la negociación debido a recursos limitados y estructuras

organizativas menos desarrolladas, los espacios de diálogo social deben ir de la mano con la creación de infraestructura que facilite la creación y expansión de las relaciones laborales en las unidades productivas de menor tamaño.

En ese sentido, se destaca la importancia de fortalecer las capacidades de estas empresas y promover su integración en procesos de diálogo social para mejorar sus condiciones laborales y productivas. Iniciativas como el fomentar asociaciones y redes entre pymes, lo que también incluye el cooperativismo y la economía solidaria, así como fortalecer las organizaciones de empleadores y trabajadores del sector, facilita su participación en procesos de diálogo social y negociación colectiva a nivel nacional (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2024).

Por otra parte, la literatura también enfatiza los beneficios del diálogo social para diseñar estrategias que fortalezcan la competitividad de las pymes, promoviendo un entorno favorable para su desarrollo y sostenibilidad, así como la creación de incentivos y marcos regulatorios que faciliten la transición hacia la formalidad, mejorando el acceso a beneficios y protecciones para los trabajadores (Salazar y Chacaltana 2018, OIT 2015, 2024).

Finalmente, se destaca el rol del diálogo social para generar mecanismos para la prevención y resolución de conflictos en el lugar de trabajo, fomentando relaciones laborales más productivas (OIT 2023b).

3. La inserción de las mipes en las cadenas de suministro: Oportunidades y riesgos

Las cadenas de suministro mundiales pueden definirse como «la organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos a los consumidores a través de insumos y diversas fases de desarrollo, producción y entrega» (OIT, 2016, p. 1). Las operaciones de las cadenas de suministro –sean estas nacionales, regionales o mundiales– así como las condiciones de trabajo en ellas, están determinadas por diferentes mecanismos de gobernanza, tanto públicos como privados, y por una variedad de actores diferentes, incluidas las empresas (tanto multinacionales como nacionales), las entidades gubernamentales y los trabajadores y sus representantes. Comprender cómo interactúan y la combinación inteligente de políticas necesarias en la conducta empresarial responsable para garantizar resultados de trabajo decente en las cadenas de suministro es una prioridad para la OIT y para la cooperación al desarrollo en general.

Las cadenas de suministro pueden promover mejoras económicas y sociales. Desde la perspectiva de las mipes, es importante saber, además, si esos potenciales efectos favorables se extienden de las empresas líderes a los proveedores. En este sentido, las cadenas de suministro pueden ser una oportunidad para las mipes para poder conectarse, a través de empresas de mayor tamaño, a dinámicas de

producción y mercados –incluidos mercados de exportación– de mayor dinamismo, sin requerir el volumen de inversiones que sería necesario para lograr esta conexión por sí solas. Por ejemplo, en Chile, en 2023, solo el 0,07 % de las micro empresas formales registraba alguna exportación, y el 0,82 % de las pequeñas empresas. En cambio, entre las medianas empresas (5,08 %) y las grandes empresas (18,13 %), esta incidencia es mucho más alta.

En 2023, 671 microempresas y 2,052 pequeñas empresas chilenas exportaron, representando el 8,7 % y 26,4 %, respectivamente, del total de empresas exportadoras de ese año. A pesar de esta heterogeneidad, las grandes empresas representan más del 40 % de las firmas exportadoras, lo que es consistente con la teoría económica (Melitz 2003), pero difiere de los casos de Alemania³ y Canadá (96,9 % son mipymes en Alemania⁴, y 96,6 % en Canadá⁵) donde las grandes empresas representan un porcentaje menor del total de empresas exportadoras. Por otro lado, el número de firmas exportadoras ha crecido sostenidamente desde el año 2013. Mientras que en 2013 exportaron 6,726 empresas, en 2023 esta cifra aumentó a 7,760, lo que equivale a un crecimiento del 15,4 %.

³ En Alemania, la definición del tamaño de las empresas también considera el número de trabajadores, por lo que la comparación con el caso chileno no es exacta.

⁴<https://www.deutschland.de/en/topic/business/german-smes-facts-and-figures-relating-to-a-german-phenomenon>

⁵https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2020/4/overview-of-the-sme-sector-in-the-apec-region---key-issues-on-market-access-and-internationalization/220_psu_sme-market-access-and-internationalization.pdf

Este incremento ha sido liderado por las micro y las pequeñas empresas durante el período comprendido entre 2013 y 2023, con incrementos del 30,5 % y 22,6 %, respectivamente. Por el contrario, el crecimiento de las empresas grandes y medianas solo llega al 10,3 y al 5,7 % durante el mismo período.

Tabla 6: Distribución de empresas exportadoras por tamaño

Año	Micro	%	Pequeña	%	Mediana	%	Grande	%	Total
2013	413	6,14%	1.673	24,87%	1.791	26,63%	2.849	42,36%	6.726
2014	637	8,41%	1.995	26,35%	1.902	25,13%	3.036	40,11%	7.570
2015	523	7,35%	1.781	25,04%	1.771	24,89%	3.039	42,72%	7.114
2016	531	7,75%	1.645	24,01%	1.725	25,18%	2.950	43,06%	6.851
2017	572	7,92%	1.916	26,53%	1.755	24,30%	2.979	41,25%	7.222
2018	575	7,88%	1.919	26,29%	1.825	25,00%	2.980	40,83%	7.299
2019	607	8,30%	1.898	25,96%	1.789	24,47%	3.017	41,27%	7.311
2020	656	9,19%	1.853	25,95%	1.719	24,08%	2.912	40,78%	7.140
2021	529	7,72%	1.686	24,61%	1.697	24,77%	2.940	42,91%	6.852
2022	542	7,40%	1.759	24,00%	1.880	25,65%	3.148	42,95%	7.329
2023	671	8,65%	2.052	26,44%	1.893	24,39%	3.144	40,52%	7.760
Total	569	7,90%	1.834	25,48%	1.795	24,94%	2.999	41,67%	7.043

Fuente: Elaborado por la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales a partir de los registros de Aduana.

Al considerar las firmas exportadoras sobre el total de empresas, Cuadro 12, un bajo porcentaje de las micro y pequeñas empresas participa en actividades de exportación, registrando menos del 1 % de las firmas en este rango. En promedio, solo el 0,08 % de las microempresas exportaron durante el período 2013-2023, mientras que las pequeñas empresas alcanzaron un promedio de 0,87 %. Por el contrario, un alto porcentaje de las grandes empresas realiza actividades de exportación, con un 18,3 % registrado en 2023 y un promedio de 19,52 % durante el período estudiado.

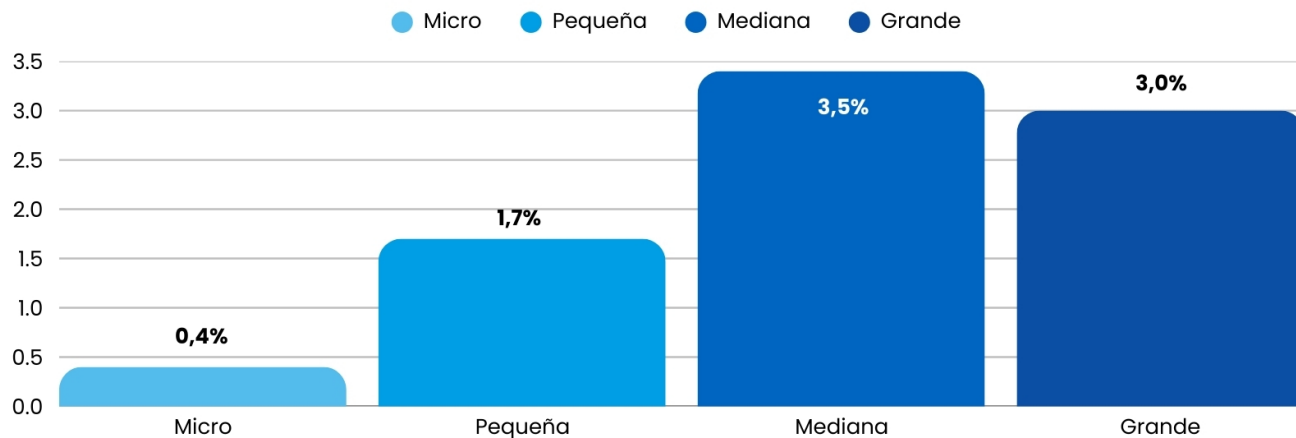
Tabla 7: Proporción de empresas exportadoras sobre el total de empresas según tamaño

Año	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
2013	0,06%	0,93%	6,59%	21,19%
2014	0,10%	1,07%	6,74%	21,33%
2015	0,08%	0,93%	6,15%	21,25%
2016	0,08%	0,84%	5,71%	19,96%
2017	0,08%	0,99%	6,35%	21,51%
2018	0,08%	0,94%	6,35%	20,85%
2019	0,08%	0,92%	6,08%	20,37%
2020	0,08%	0,89%	5,56%	19,33%
2021	0,06%	0,69%	4,50%	16,12%
2022	0,06%	0,68%	4,76%	16,85%
2023	0,07%	0,82%	5,08%	18,13%
Promedio	0,08%	0,88%	5,81%	19,72%

Fuente: Elaborado a partir de los datos de Aduana y de impuestos internos.

Las cadenas de suministro integran indirectamente a las empresas en los mercados internacionales mediante la transacción de insumos utilizados por empresas exportadoras. El gráfico 2 muestra el porcentaje de empresas, según su tamaño, que venden insumos a empresas exportadoras. En general, las empresas grandes y medianas son las que tienen una mayor interacción con las exportadoras, alcanzando porcentajes del 3,0 y un 3,4, respectivamente. Por su parte, los porcentajes de las mipes que suministran productos a empresas exportadoras son más bajos. Sólo un 0,4 % de las microempresas y un 1,7 % de las pequeñas empresas participan en esta actividad.

Gráfico 2: Porcentaje de empresas que al año 2017 declaran ser proveedoras de empresas exportadoras según el tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Es importante hacer notar que existe el riesgo de que las mipes tengan que insertarse en cadenas de suministro en términos desfavorables, con escasos márgenes y opciones de crecimiento. Estas presiones se pueden ejercer a través de estrictos requisitos de precios, calidades y escalas impuestos a las mipes, que han de superar grandes obstáculos para aprovechar las oportunidades de mejora en la cadena de suministro.

La modalidad de inserción de las mipes a las cadenas de suministro incide también en forma decisiva en la calidad del empleo y el logro del trabajo decente. Se puede establecer la siguiente tipología respecto de la modalidad de vinculación entre las empresas líderes y sus proveedores directos e indirectos a lo largo de la cadena (Reinecke y Posthuma, 2019):

Desarrollo antagónico, en el que existe un sólido vínculo entre las empresas líderes y los proveedores, aunque las primeras logran mejorar a través de procesos inicuos que sólo posibilitan la mejora de unos pocos proveedores (aquellos que cuentan con una dotación de capital importante y que reúnen las condiciones para participar en un proceso de inversión, consolidación y fortalecimiento de las capacidades productivas), en tanto que muchos proveedores más pequeños, sobre todo los que se dedican a actividades de bajo valor añadido en sectores intensivos en mano de obra y recursos naturales, entran en un proceso opuesto y más amplio de empeoramiento y exclusión.

- Desarrollo truncado, en el que la mejora de las empresas líderes genera escasos o nulos efectos indirectos y, por lo tanto, no ofrece a las empresas ni a los trabajadores locales la oportunidad de aprovechar los encadenamientos.
- Desarrollo más integrado en la cadena, en el que la mejora económica y social de las empresas líderes repercute en la mejora de los proveedores. Los indicadores económicos y sociales pueden presentar brechas a lo largo de la cadena, pero avanzan conjuntamente en la dirección adecuada.

Resulta ilustrativo abordar el papel de las mipes en las cadenas de suministro, tomando como ejemplos la cadena del vino y la cadena textil y vestuario en Chile.

El caso de la cadena del vino

Chile ha sido uno de los países más dinámicos en el comercio internacional del vino y ha pasado de exportar cantidades muy modestas hasta la década de 1980 a ser el cuarto exportador más importante del mundo desde la década de 2010. Sin embargo, a pesar de este éxito, el desarrollo de la cadena de suministro del vino chileno se enfrenta actualmente a dos dificultades importantes⁶. En primer lugar, aunque los volúmenes y valores de las exportaciones chilenas en el mediano plazo han experimentado un fuerte aumento (a pesar de señales de estancamiento en los últimos años) el precio medio del vino exportado ha caído desde el inicio del

⁶ El análisis de la cadena de suministro del vino se basa en Reinecke y Torres (2024).

auge de las exportaciones en relación con el precio medio en los mercados internacionales y se ha mantenido por debajo de la media. En segundo lugar, el desarrollo ha sido desigual entre los diferentes tipos y tamaños de empresa. El desarrollo dinámico de las grandes bodegas ha coincidido con el estancamiento de los eslabones más débiles de la cadena, especialmente los pequeños productores de uva que venden a las grandes bodegas a precios muy bajos que apenas superan los costes de producción. Además, otros productores pequeños, especialmente en el sur del país, se han visto desconectados de este auge de las exportaciones.

Estas desigualdades también se manifiestan en el empleo, con una división entre un grupo de trabajadores formales y permanentes en las grandes bodegas y trabajadores más precarios empleados en empresas productoras de uva más pequeñas. En los segmentos más débiles de la cadena, con productores de uva a pequeña escala, persisten formas precarias de trabajo.

Una de las dificultades para los productores externos que venden uva a las bodegas es que el precio de la uva no parece variar mucho entre las diferentes calidades de la misma variedad de uva y las grandes bodegas prefieren producir sus vinos de mayor precio con uvas de sus propios viñedos. Esto parece indicar el riesgo de un círculo vicioso: la falta de incentivos para producir uvas de mejor calidad provoca un estancamiento de la calidad, lo que a su vez lleva a las bodegas establecidas a renunciar a los proveedores externos para sus vinos de mejor calidad. Esta decisión, a su vez, disminuye aún más los incentivos para las empresas de menor tamaño para producir uvas de mejor calidad.

El análisis por tamaño de empresa muestra que las ventas se concentran fuertemente en el segmento correspondiente a las más grandes, es decir, aquellas con 250 o más trabajadores. El hecho de que esto ocurra incluso en la producción de uvas para vino podría indicar que una parte importante de las ventas corresponde a empresas informales, cuyos datos no están registrados en el Servicio de Impuestos Internos. Los datos también indican una gran brecha salarial según el tamaño de la empresa: los ingresos medios declarados en la producción de uva son más del doble en las empresas con 250 o más trabajadores que en las que tienen de 1 a 9 empleados, y casi el doble en la producción de vino.

Un proyecto piloto tripartito iniciado el 2021 por la Dirección de Trabajo y la OIT demostró el potencial de aprovechar las cadenas de suministro globales y la conducta empresarial responsable para mejorar el cumplimiento de las normas laborales y las condiciones de trabajo. Las empresas que no tenían códigos de ética o conducta para sus proveedores y distribuidores los adoptaron e incluyeron la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la tolerancia cero con el trabajo infantil o forzoso, tanto en las bodegas como en sus empresas proveedoras. Las bodegas también se comprometieron a revisar sus contratos comerciales para incluir la protección de los derechos fundamentales. En una segunda fase, en 2023, el proyecto incorporó a trabajadores temporeros durante la temporada de cosecha.

El caso de la cadena textil

El sector textil y de la confección en Chile (Reinecke y Posthuma 2019, Fundación Sol 2017 y 2022) es otro ejemplo donde la expansión de las cadenas mundiales de suministro como modelo de negocio ha transformado por completo la actividad y, en consecuencia, ha provocado la desaparición de las empresas nacionales y una brusca caída del empleo, junto con el auge de una nueva estructura polarizada que refleja el desarrollo antagónico en la cadena. Las empresas minoristas multinacionales chilenas, apodadas «multilatinas», han asumido el papel de empresas líderes que coordinan la producción de la confección acabada (principalmente en plantas de producción asiáticas de bajo costo) para venderla a través de sus propios establecimientos y marcas, que se han extendido a varios mercados latinoamericanos. Los empleos creados se localizan principalmente en los ámbitos de diseño, logística, ventas y otras divisiones asociadas con las actividades de la empresa líder. En el otro extremo de la cadena está el trabajo textil y de vestuario que se realiza en el domicilio de las personas trabajadoras, muchas veces en condiciones precarias. Una parte de estas labores no se conecta con las cadenas de suministro –venta directa a los clientes, o reparaciones, por ejemplo-, pero en otros casos si se observan cadenas más largas, donde el trabajo en domicilio abastece algunos nichos de la oferta vendida por las empresas líderes.

La digitalización y el comercio electrónico puede ayudar a expandir las oportunidades de las mipes para diversificar y acceder a nuevos mercados, así como para disminuir sus costos de comercialización y reducir las brechas respecto

a los segmentos dominantes de la cadena, generando una mejora económica y social. Esto se demostró especialmente en las estrategias innovadoras de muchas empresas frente a la pandemia por COVID-19 (Valenzuela y Reinecke 2021). Persisten, sin embargo, brechas de digitalización y competencias digitales al interior del segmento de las mipes y especialmente entre las empresas líderes y el resto de los eslabones de la cadena. La mayoría de estas empresas no estaban preparadas para enfrentar los desafíos del desarrollo de canales de venta online. Algunas encontraron en las redes sociales el medio más adecuado para alcanzar su mercado objetivo en tanto otras desarrollaron sus propios canales de venta a través de plataformas más sofisticadas. Otro grupo decidió integrarse a plataformas digitales que integran la compra con el despacho (“super apps”) o incorporarse a plataformas de ventas online.

4. Políticas para la inclusión laboral y reducción de brechas: algunas orientaciones y recomendaciones

Tal como se ha constatado en las secciones previas, existen brechas significativas entre las mipes y las empresas de mayor tamaño respecto de sus estrategias de innovación, su competitividad y productividad, así como la calidad del empleo.

Por ello, es conveniente introducir políticas que incentiven la inversión, la productividad y la rentabilidad de un modo más integrado e inclusivo, sobre todo para los pequeños proveedores que a menudo sufren condiciones desfavorables de participación en los mercados y, en especial, en las cadenas de suministro. En estos esfuerzos para la promoción de un desarrollo económico más equitativo también es importante considerar las medidas que puedan contribuir a cerrar brechas críticas, como las de género y territoriales.

4.1. Un entorno de políticas conducente al crecimiento de las mipes con trabajo decente

Las mipes enfrentan barreras significativas para poder cumplir con las exigencias normativas y para poder beneficiarse de las políticas y programas de fomento productivo. Para contribuir a

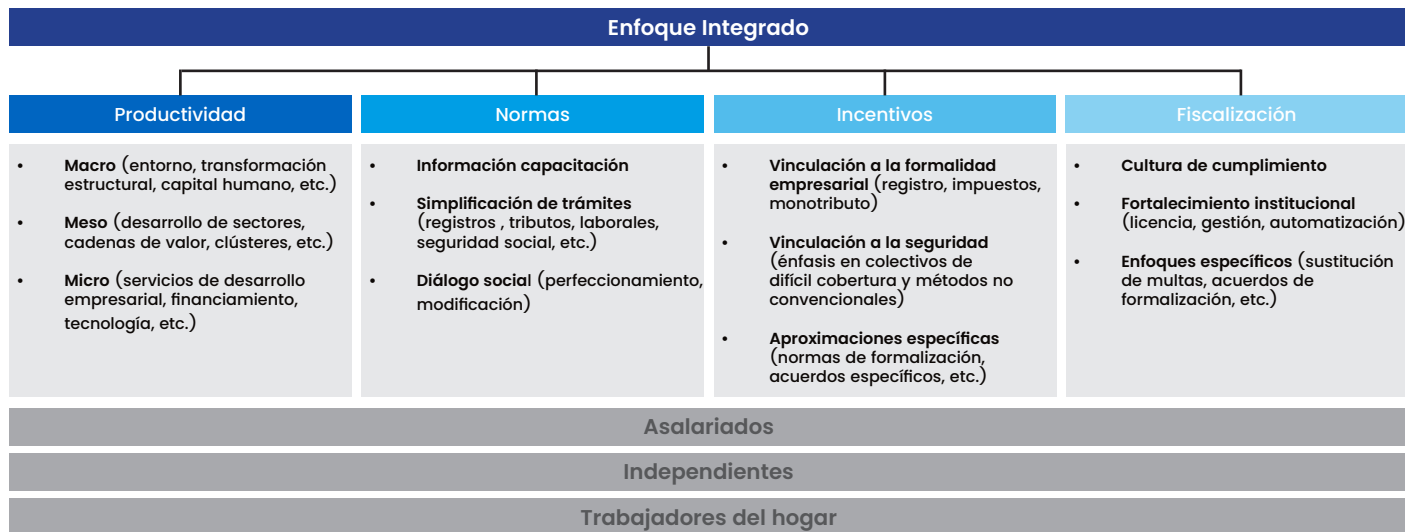
superar estas barreras, es esencial la creación de un entorno regulatorio conducente al desarrollo de las mipes con condiciones de trabajo decente. Ello conlleva algunas orientaciones generales. Primero, en la formulación de regulaciones, políticas y programas que pretenden ser aplicados a empresas de cualquier tamaño, se debe tener cuidado que efectivamente sea posible la aplicación a las mipes. Segundo, a menudo, el costo de cumplimiento de las exigencias normativas es proporcionalmente mayor para las mipes, en relación a las empresas de mayor tamaño. Para evitar obstáculos innecesarios es importante considerar no tan solo el costo financiero, sino también el tiempo y expertise necesarios para el cumplimiento. Finalmente, en el diseño de medidas para bajar los costos de cumplimiento a las mipes, se debe tener el cuidado de no generar como efecto indeseado incentivos que impidan el crecimiento de las mipes (“quedarse chico para no perder el beneficio”) o fomenten la fragmentación de las empresas (“varias mipes de un mismo dueño son más rentables que una mediana”).

El énfasis en el entorno de políticas conducente también invita a sacar lecciones para el diseño y la aplicación de programas de fomento empresarial. En efecto, generalmente son empresas individuales las que se benefician en programas de asistencia técnica, y estos programas suelen ser de pequeña escala en comparación con el universo de mipes potencialmente elegibles. Por ello, se puede dar la paradoja de querer “favorecer” a las mipes a través de programas especialmente dirigidos a ellas, mientras que el entorno de políticas más amplio “perjudica” a estas mismas empresas en relación con las empresas de mayor tamaño.

4.2. Una estrategia integrada de formalización

Buena parte de los lineamientos de la OIT para acompañar los objetivos de productividad y de desarrollo empresarial de las mipes con estrategias de inclusión laboral se refleja en la formalización de las empresas y del empleo. Es especialmente importante en este contexto la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

Gráfico 3: Vías para la transición a la economía formal en América Latina y el Caribe



Fuente: Salazar y Chacaltana (2018, gráfico 1.6).

El gráfico 3 ilustra los distintos pilares de un enfoque integrado para América Latina y el Caribe, incluyendo el fomento a los aumentos de productividad, el perfeccionamiento de las normas, el establecimiento de incentivos para la formalización, así como los mecanismos de implementación y fiscalización del cumplimiento.

En efecto, no existe la “bala mágica”. Es una combinación de distintas políticas y programas, dirigida a diferentes segmentos del universo de mipes y sus trabajadores, que puede fomentar un proceso -muchas veces gradual- de formalización, así como para contribuir a que estas empresas cumplan con sus obligaciones regulatorias a lo largo del tiempo y se mantengan formales.

4.3. Promocionar la integración virtuosa de las mipes a las cadenas de suministro

La inserción de las mipes a cadenas de suministro puede contribuir a que desarrollen su productividad y competitividad. Sin embargo, la participación en cadenas de suministro también puede entrañar riesgos. La dependencia económica y el desequilibrio de poder a veces caracterizan estas cadenas, y las pymes vinculadas a las cadenas de valor no se libran de las fluctuaciones de la demanda asociadas a determinados sectores. La participación en la cadena de suministro no es una panacea para todos los pequeños operadores. Las empresas nacionales más pequeñas tienen, naturalmente, menos oportunidades de formar parte de las redes de producción debido a la limitación de recursos y poder de negociación, así como a las asimetrías de información⁷.

Por ello, las políticas públicas dirigidas a introducir mejoras económicas y sociales en las cadenas de suministro deben centrarse principalmente en las empresas de producción a menor escala, con baja productividad, escasa capacidad de innovación y niveles mínimos de diversificación de productos, características que las circunscriben a segmentos intensivos en trabajo que compiten a bajos precios (Reinecke y Posthuma 2019). El acceso al capital, el fortalecimiento de las capacidades productivas y la mejora de las competencias empresariales y de gestión son las condiciones necesarias para romper el círculo de competencia a la baja mediante la inversión en maquinaria y en trabajo calificado.

En consecuencia, a fin de potenciar las oportunidades de crecimiento y de mejora de las empresas proveedoras en los diferentes segmentos de la cadena de suministro, las administraciones públicas y las asociaciones empresariales podrían facilitarles el acceso a recursos financieros, competencias profesionales y conocimientos de mercado, y de hecho los programas de desarrollo de proveedores en muchos países son una componente importante de la oferta hacia las mipes.

Entre las medidas reglamentarias que impulsan la formalización y la mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro figuran los instrumentos legislativos relativos a la subcontratación y externalización del trabajo, y sus mecanismos de aplicación. Este es un ámbito que afecta a la calidad del trabajo en las empresas que ocupan distintas

⁷Ver <https://unctad.org/news/integrating-smes-value-chains-can-boost-development>.

posiciones en la cadena de suministro. La necesidad de reglamentar las cuestiones laborales en las cadenas de subcontratación, aunque es un problema que precede al surgimiento de las cadenas mundiales de suministro, adquiere mayor importancia cuando se trata de estructuras estratificadas en sucesivos niveles de subcontratación y externalización, con trabajadores precarios integrados en redes de relaciones interempresariales.

Otro tema importante es que el marco regulatorio fomente relaciones comerciales equitativas entre empresas de distintos tamaños a lo largo de las cadenas de suministro, por ejemplo, respecto de la negociación de precios y las condiciones y plazos de pago, considerando también que muchas mipes tienen un capital de trabajo muy acotado.

Finalmente, también son claves para la integración virtuosa de las mipes a las cadenas de suministro los principios de la debida diligencia, la que de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE⁸ se define como “el proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos”. Sin perjuicio de este marco voluntario orientador, en distintos países se han dictado una serie de legislaciones y otras regulaciones a nivel nacional que establecen la obligatoriedad para las empresas de realizar reportes de riesgos o llevar a cabo procesos de debida diligencia respecto de derechos

humanos o laborales específicos. En el diseño y en la implementación de tales medidas, es importante cuidar que sus costos no recaigan en forma desproporcionada en las empresas más pequeñas, que no suelen disponer de un equipo de profesionales que pueda dedicarse en forma exclusiva al cumplimiento de exigencias de reporte y control.

4.4. Un énfasis especial en el cierre de las brechas digitales

La digitalización brinda oportunidades a las mipes, tanto para el desarrollo de sus estrategias de productividad, competitividad y acceso a los mercados (Valenzuela y Reinecke 2021), como también para reducir los costos -en dinero y tiempo- para formalizarse y cumplir con sus obligaciones regulatorias (e-formalidad). Asimismo, el registro de las transacciones financieras llevadas a cabo por métodos digitales facilita las tareas de fiscalización para las instituciones públicas encargadas (Salazar y Chacaltana 2018, capítulo 7). Sin embargo, en la práctica persisten brechas digitales entre las mipes y las empresas de mayor tamaño, tanto por el lado de la tecnología y la conectividad, como por el lado de las habilidades digitales.

En este contexto, tienen especial importancia las políticas dirigidas a disminuir las brechas digitales y así contribuir que las mipes puedan aprovechar plenamente las oportunidades que brinda la digitalización.

Un informe reciente de la OCDE (2024) concluye que las estrategias digitales son habituales en América Latina y el Caribe, pero la atención que se presta a las pymes en ellas varía.

⁸Ver <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

Por ello, es importante que los planes digitales nacionales generales contengan medidas para abordar específicamente las necesidades únicas de las mipes. Ello incluye las medidas para fomentar las habilidades digitales, haciendo hincapié en la inclusión, la colaboración, el aprendizaje continuo y la integración de las habilidades digitales en estrategias nacionales más amplias para la transformación digital.

Respecto del impacto de las iniciativas de administración electrónica en la informalidad, Chacaltana et al. (2024) llegan a la conclusión que pueden reducir la producción informal más fácilmente que la informalidad laboral, por lo cual podría ser necesario un esfuerzo adicional y específico de las políticas públicas para fomentar la formalización del empleo.

Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2025) Cifras de informalidad en Chile a partir de encuestas CASEN: Periodo 1992-2022. Santiago. Asesoría Técnica Parlamentaria. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/37407/1/BCN_072025_Ocupacion_informal.pdf
- Chacaltana Juan et al. (2024): New technologies, e-government and informality. ILO Working Paper 112. Ginebra. OIT. (<https://www.ilo.org/publications/new-technologies-e-government-and-informality>)
- Comisión Nacional de Productividad. (2018). Formación de competencias para el trabajo en Chile. Santiago. Comisión Nacional de Productividad.
- F. Correa (ed.), (2022) "Instituciones y políticas públicas para el desarrollo cooperativo en América Latina", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/203/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Díaz, Juan José et al. (2018): Pathways to Formalization: Going beyond the Formality Dichotomy, IZA Discussion paper No. 11750, Bonn. IZA Institute of Labour Economics. (<https://www.iza.org/publications/dp/11750/pathways-to-formalization-going-beyond-the-formality-dichotomy>)
- Fundación Sol (2017): Estudio del trabajo en domicilio en la cadena del vestuario en Chile y de la creación de organizaciones sindicales territoriales de las trabajadoras involucradas. Santiago. (<https://www.ilo.org/es/publications/estudio-del-trabajo-en-domicilio-en-la-cadena-del-vestuario-en-chile-y-de>)
- Fundación Sol (2022): Trabajo en Domicilio: Pandemia y transformaciones en el trabajo textil y la cadena del vestuario en Chile. Santiago. (<https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/trabajo-en-domicilio-pandemia-y-transformaciones-en-el-trabajo-textil-y-la-cadena-del-vestuario-en-chile-6845>)
- INE (2025) Boletín Estadístico: Informalidad Laboral, Edición N°32 / 4 noviembre 2025. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2025/ene-informalidad-32.pdf?sfvrsn=c808b739_6
- Letelier Araya E., Vanhulst J., Cid Aguayo B. y González Meyer R. (2019). Panorama de la economía social en Chile: la brecha entre definiciones formales y sustantivas. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 132, 144-168 <https://doi.org/10.5209/reve.65484>

- Melitz, M. J. (2003). The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica*, 71(6), 1695–1725. <http://www.jstor.org/stable/1555536>
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo & Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). VII Encuesta de Microemprendimiento (EME-VII): Síntesis de resultados. Santiago. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2023/06/sintesis-de-resultados-eme-vii.pdf>
- OCDE (2024): Índice de Políticas para PyMEs: América Latina y el Caribe 2024. Hacia una recuperación inclusiva, resiliente y sostenible. París. (https://www.oecd.org/es/publications/indice-de-politicas-para-pymes-america-latina-y-el-caribe-2024_807e9eaf-es.html)
- OIT (2015): Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_358292.pdf)
- OIT (2016): El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
- OIT (2019). Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra. <https://www.ilo.org/es/media/410931/download>
- OIT (2022): Informe Regional Productividad Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades, Lima, OIT (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_847153.pdf)
- OIT (2023a): Impulsando la productividad en América Latina. Informe Regional 2023, Lima, OIT. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_906015.pdf)
- OIT (2023b): Sistematización de iniciativas de formalización de organizaciones de empleadores y trabajadores en América Latina y el Caribe. Lima, OIT ([Sistematización de iniciativas de Formalización OE y OT \(13.03.24\).pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_906015.pdf))
- OIT (2024): Análisis de las características y de la evolución reciente de la ocupación informal en América Latina y el Caribe. Lima, OIT. ([Análisis de las características y de la evolución reciente de la ocupación informal en América Latina y el Caribe.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_906015.pdf))

- Radrián, Inostroza y Correa (2024). Las organizaciones de la economía social y solidaria en Chile y sus figuras jurídicas”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2024/103), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/bitstreams/0c19d067-26a3-4817-afe1-9b53df79edac/download>
- Reinecke, Gerhard y White, Simon (2004): Políticas para pequeñas empresas. Crear el entorno para un empleo digno. Madrid, OIT / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Reinecke, Gerhard y Posthuma, Anne (2019): Mejoras económicas y sociales en las cadenas mundiales de suministro. Las experiencias del Cono Sur, en: Revista Internacional del Trabajo, vol. 138, núm. 4, pp. 729-759.
- (Resumen en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilrs.12141>)
- Reinecke, Gerhard y Torres, Nicolás (2024): The wine supply chain in Chile. Lessons to analyse and improve regulatory compliance. Research Brief. Ginebra, OIT (<https://www.ilo.org/publications/wine-supply-chain-chile-lessons-analyse-and-improve-regulatory-compliance>)
- Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana, Juan (ed.) (2018): Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima, OIT. (<https://www.ilo.org/es/publications/politicas-de-formalizacion-en-america-latina-avances-y-desafios>)
- SENCE. (2023). Encuesta de Necesidades de Capacitación de Micro y Pequeñas Empresas, Informe Nacional de Resultados 2022 (ENECAP 2022). Santiago. Observatorio Nacional Laboral <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/10/R-ENECAP-2022.pdf>
- SENCE (2024). Anuarios Estadísticos Franquicia Tributaria. Plataforma de datos interactivos en Power BI. <https://sence.gob.cl/sence/anuario-estadistico-franquicia-tributaria>
- Valenzuela, María Elena y Reinecke, Gerhard (2021): Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, Febrero, Lima, OIT. (https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_759532/lang--es/index.htm)
- Velasco, Juan Jacobo y Reinecke, Gerhard (2024): ¿Cuán atípico es el desempeño del mercado laboral chileno? Nota Técnica. Santiago, OIT. (<https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/NotaTecnica-mercado%20laboral%20chileno%20-vFinal%20%28corr%20GR%29.pdf>)



Organización
Internacional
del Trabajo