

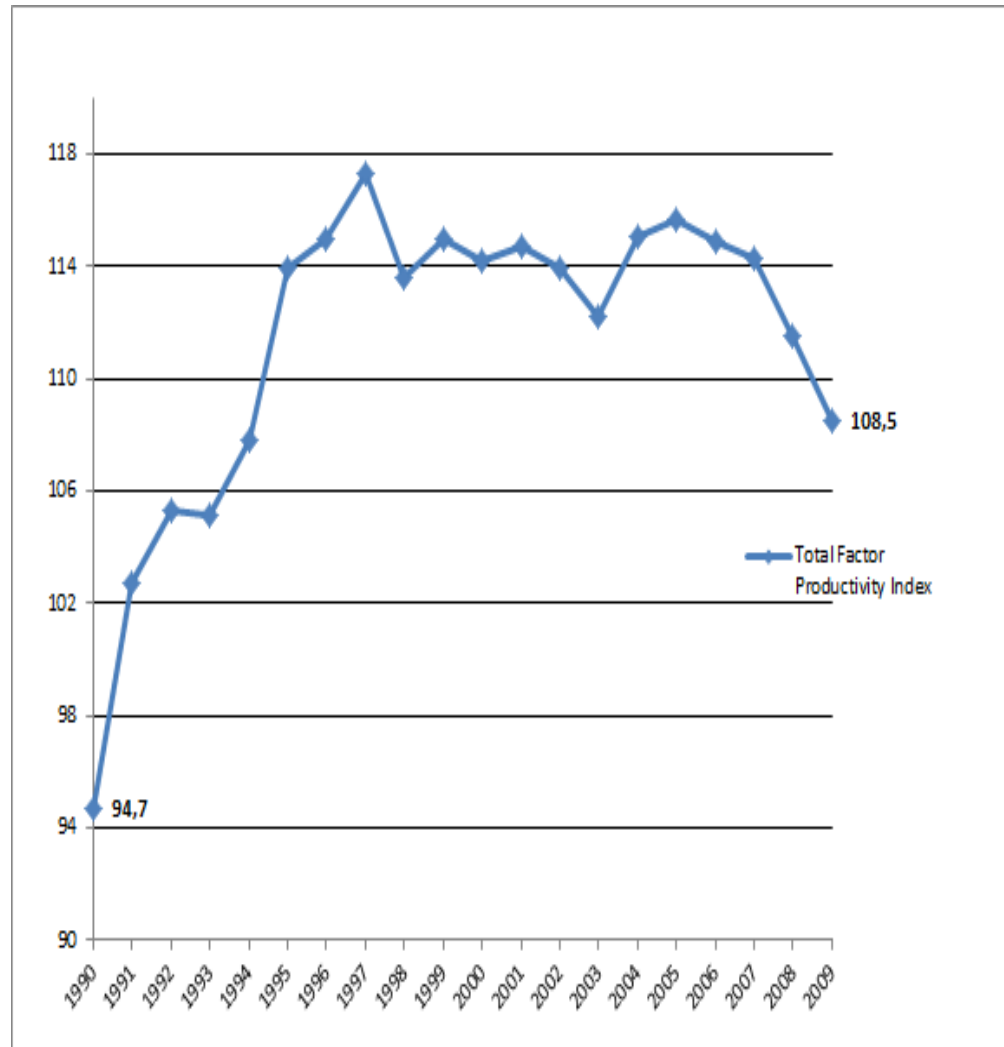


- **“La Reforma Laboral:**
- **Es injusta para con las Pymes,**
 - **No contribuye a mejorar la distribución del ingreso en el sector de las Pyme, y**
 - **Dota de excesivas atribuciones a la Dirección del Trabajo”.**

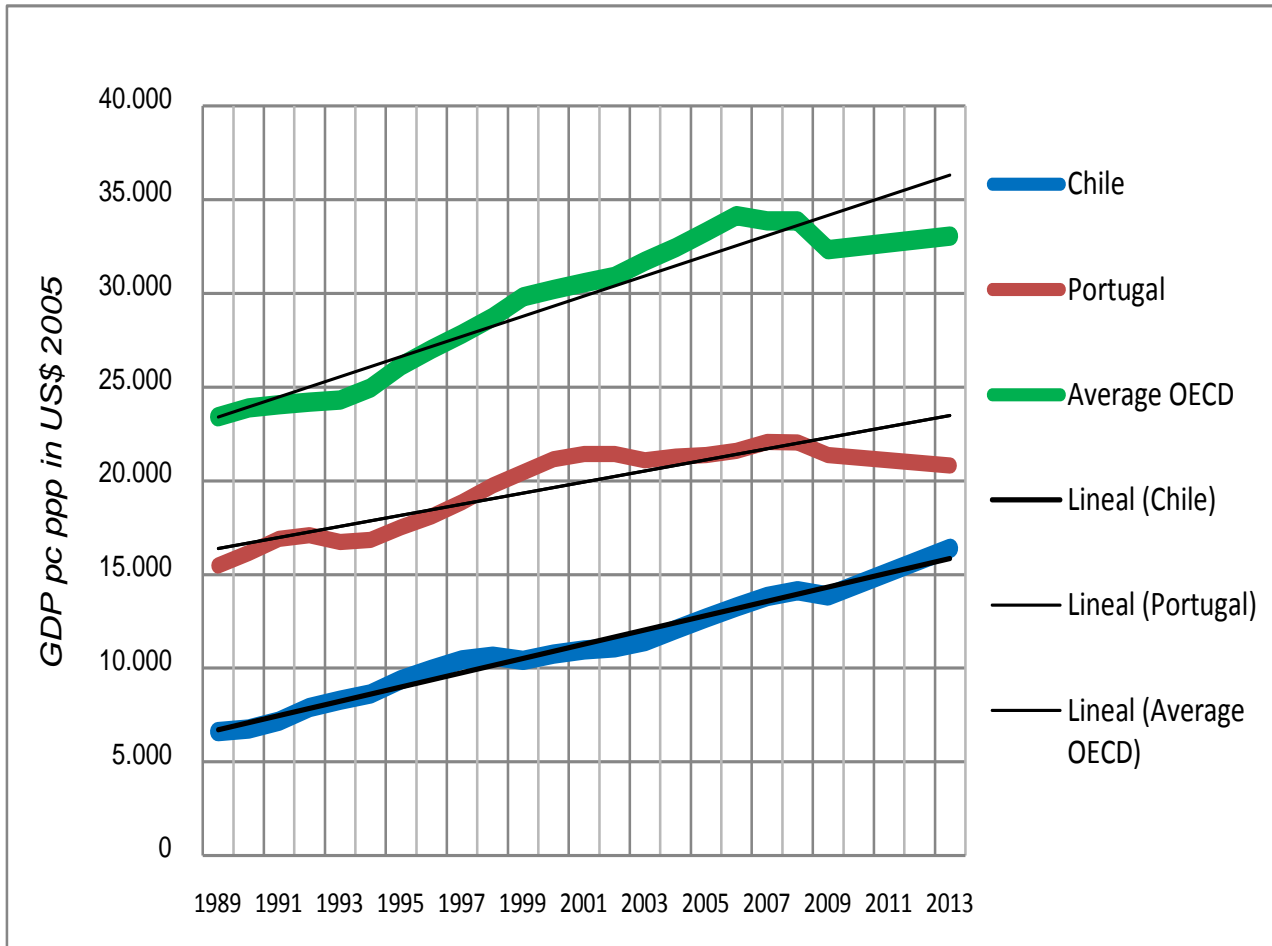
¿CUÁL ES LA ACTUAL SITUACIÓN DE LAS MIPYMES EN CHILE AL MOMENTO DE DISCUTIRSE LA REFORMA LABORAL?

						Ventas Totales	x Tamaño	x Tamaño				
AÑO COMERCIAL						EN MILLONES DE US\$	Ventas Promedio en Millones US\$	Ventas Promedio en Millones CL\$	Utilidad en millones US\$ (MSME 20% / LSE 30%)	impuesto de 1% sobre utilidades en millones de US\$	Sin evasión ni elusión (cifras en millones de US\$)	
TAMAÑO SEGUN VENTAS	2012	SHARE VENTAS 2012 x strato	Tamaño	Numero de Empresas	SHARE VENTAS 2012 x tamaño	2012			recaudacion total		Mayor recaudación desde LSE	mayor tasa aplicada por RT
Micro	19.555.055	0,11%	MI	637.111	1,9%	838	0,02	1,3	167,61	2		0%
Micro	64.986.722	0,36%	Mi			2.785			557	6		0%
Micro	266.335.459	1,48%	MI			11.414			2283	23		0%
Pequeñas	279.461.915	1,55%	PE	171.237	6,9%	11.977	0,31	17	2.395	24		0%
Pequeñas	361.567.075	2,01%	PE			15.496			3.099	31		0%
Pequeñas	610.076.534	3,39%	PE			26.146			5.229	52		0%
Medianas	566.360.347	3,14%	ME	25.737	6,9%	24.273	2,06	114	4.855	49		0%
Medianas	673.001.483	3,74%	ME			28.843			5.769	58		0%
Grandes	761.946.302	4,23%	G	10.800	16,6%	32.655	12,00	660	9.796	98	489,82	5%
Grandes	1.470.177.171	8,16%	G			63.008			18.902	189	945,11	5%
Grandes	763.662.056	4,24%	G			32.728			9.819	98	490,93	5%
Mega Empresas	12.171.466.163	67,59%	Mega	1.924	67,6%	521.634	271,12	14.912	156.490	1.565	7.824,51	5%
Total general	18.008.596.281	100%	#####	Total	100,0%	771.797			231.539	2.194	9.750,38	

PRODUCTIVIDAD TOTAL DE FACTORES



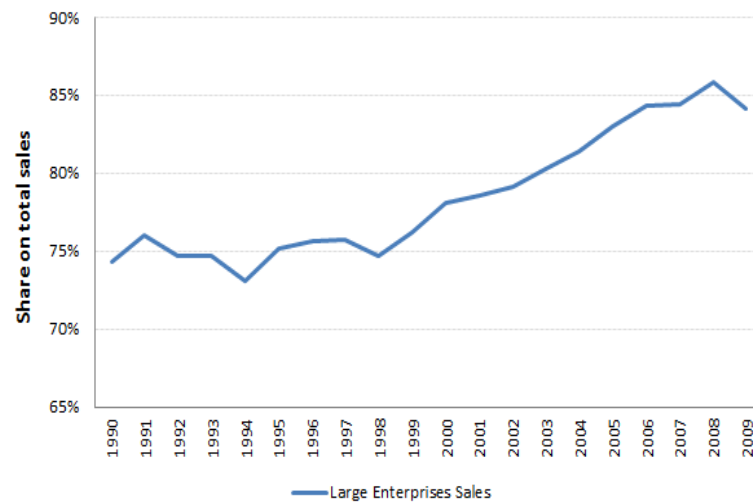
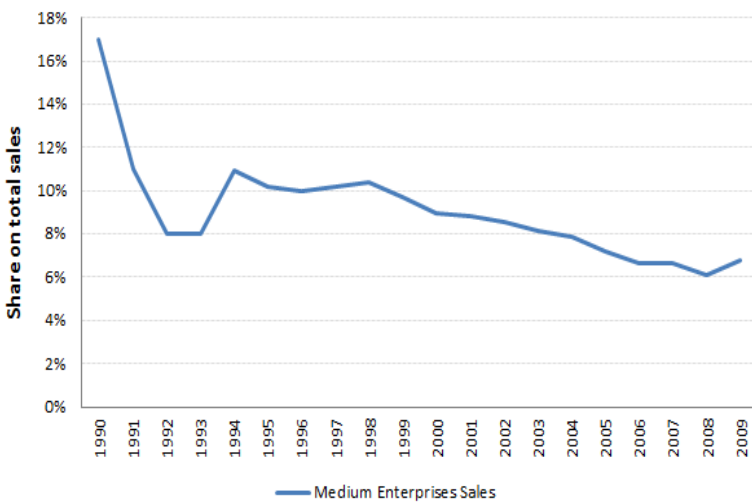
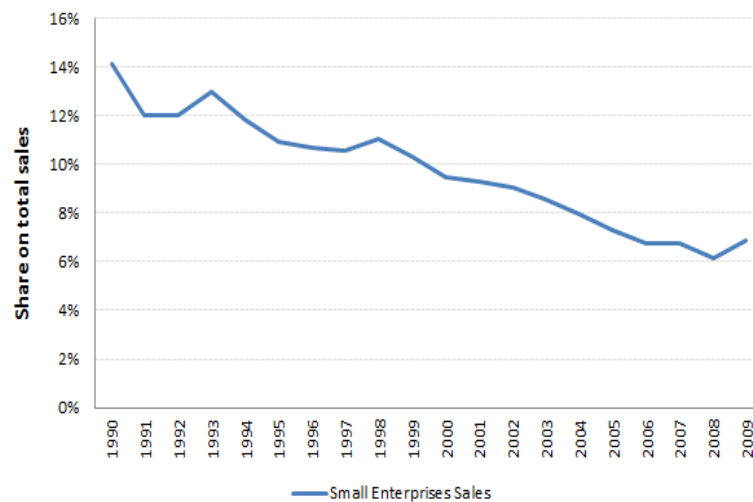
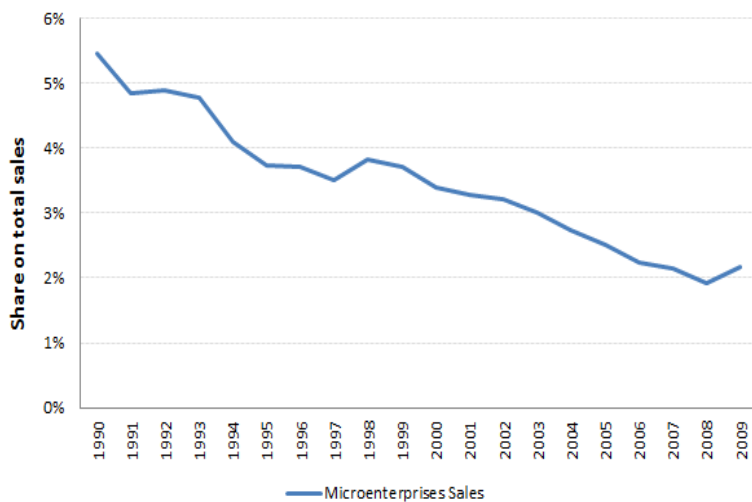
Convergencia PIB Chile v/s OECD



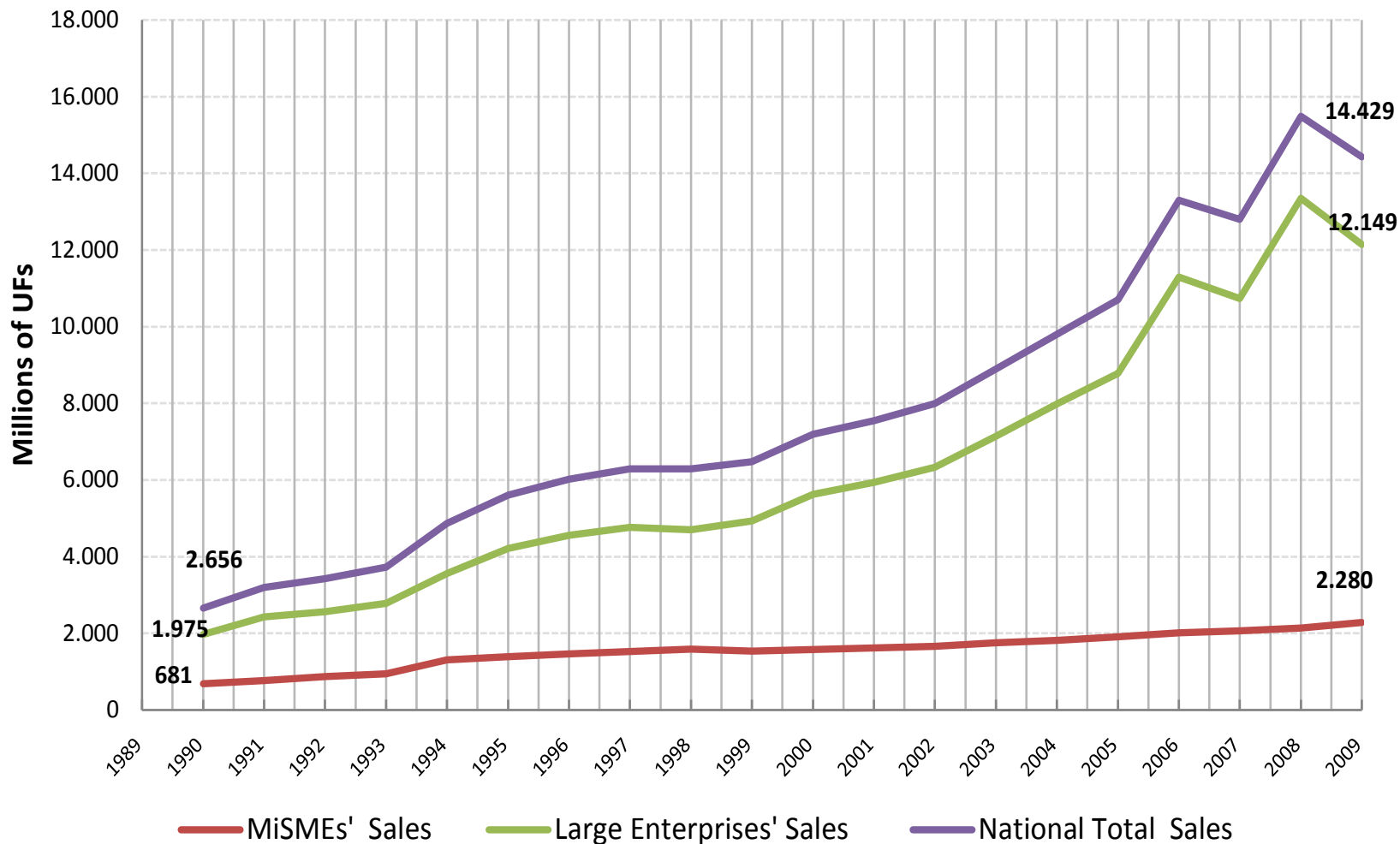
Evolución del número de Empresas



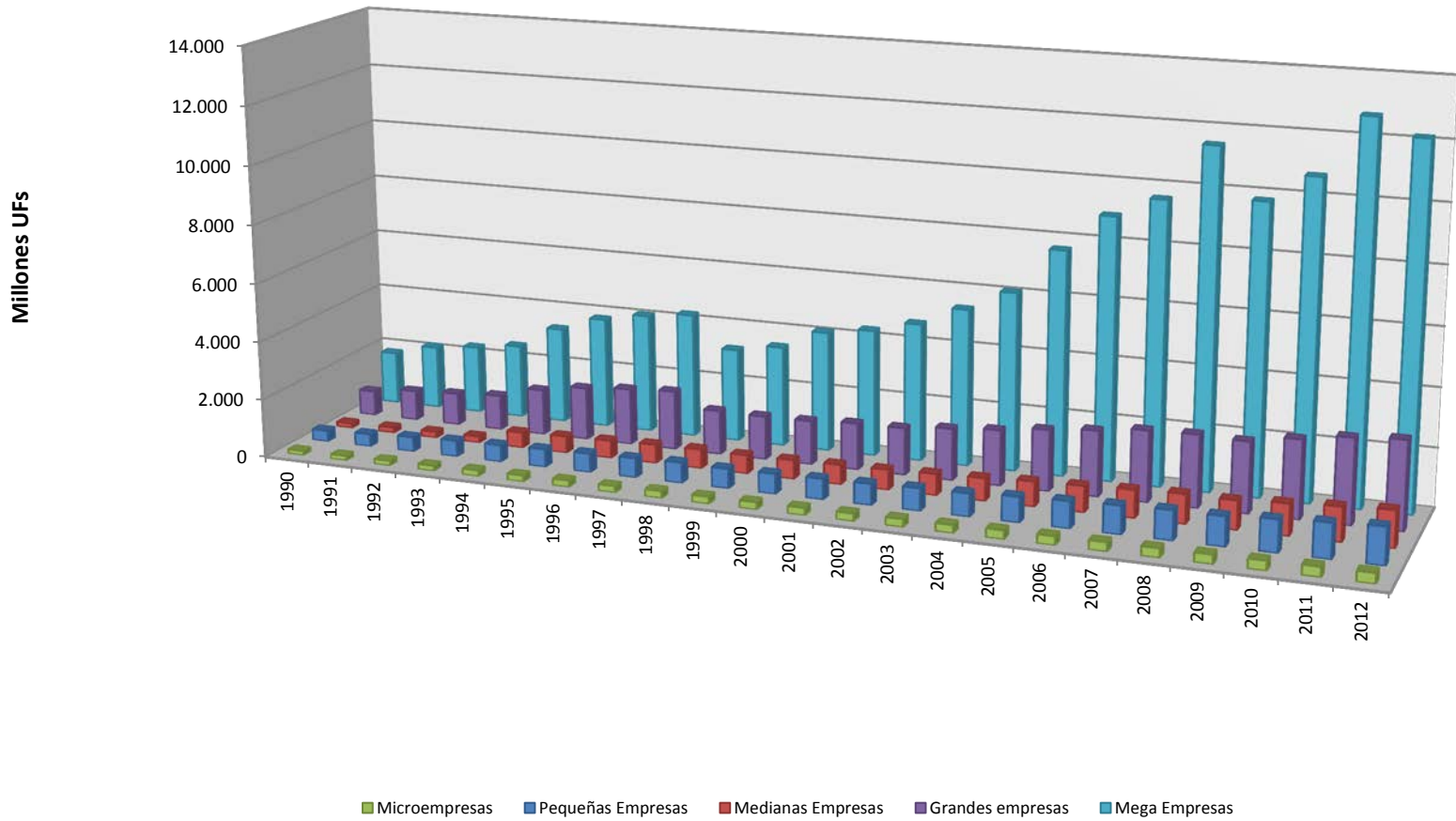
Evolución Ventas por trabajador



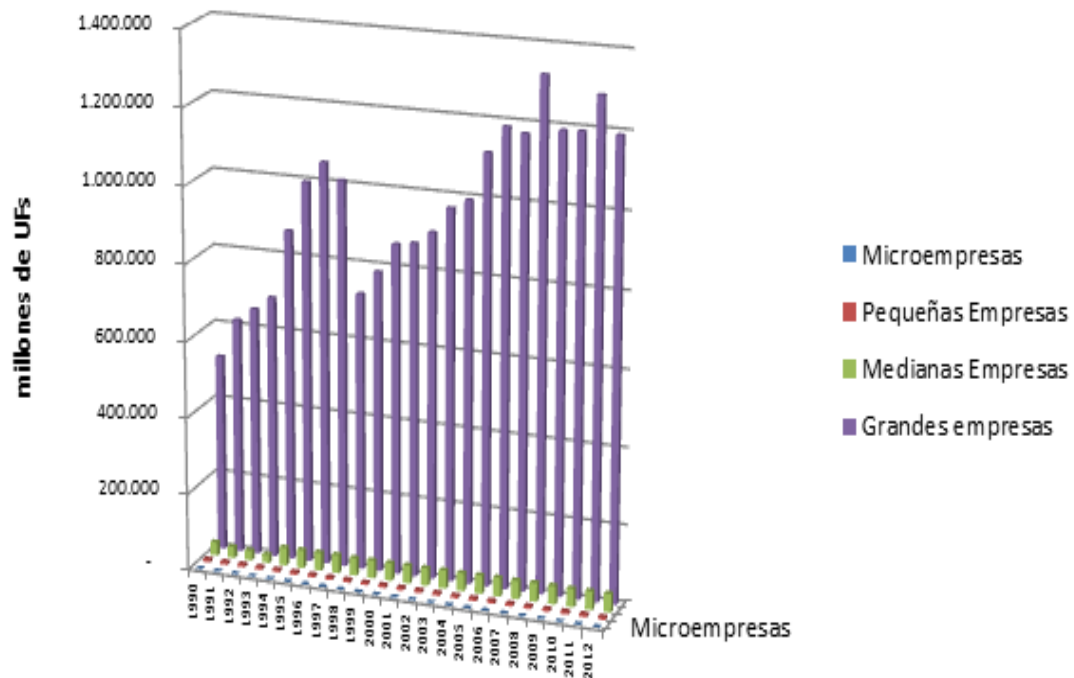
Ventas Totales por tamaño de Empresa



Evolución de las Ventas Totales por Tamaño de Empresas

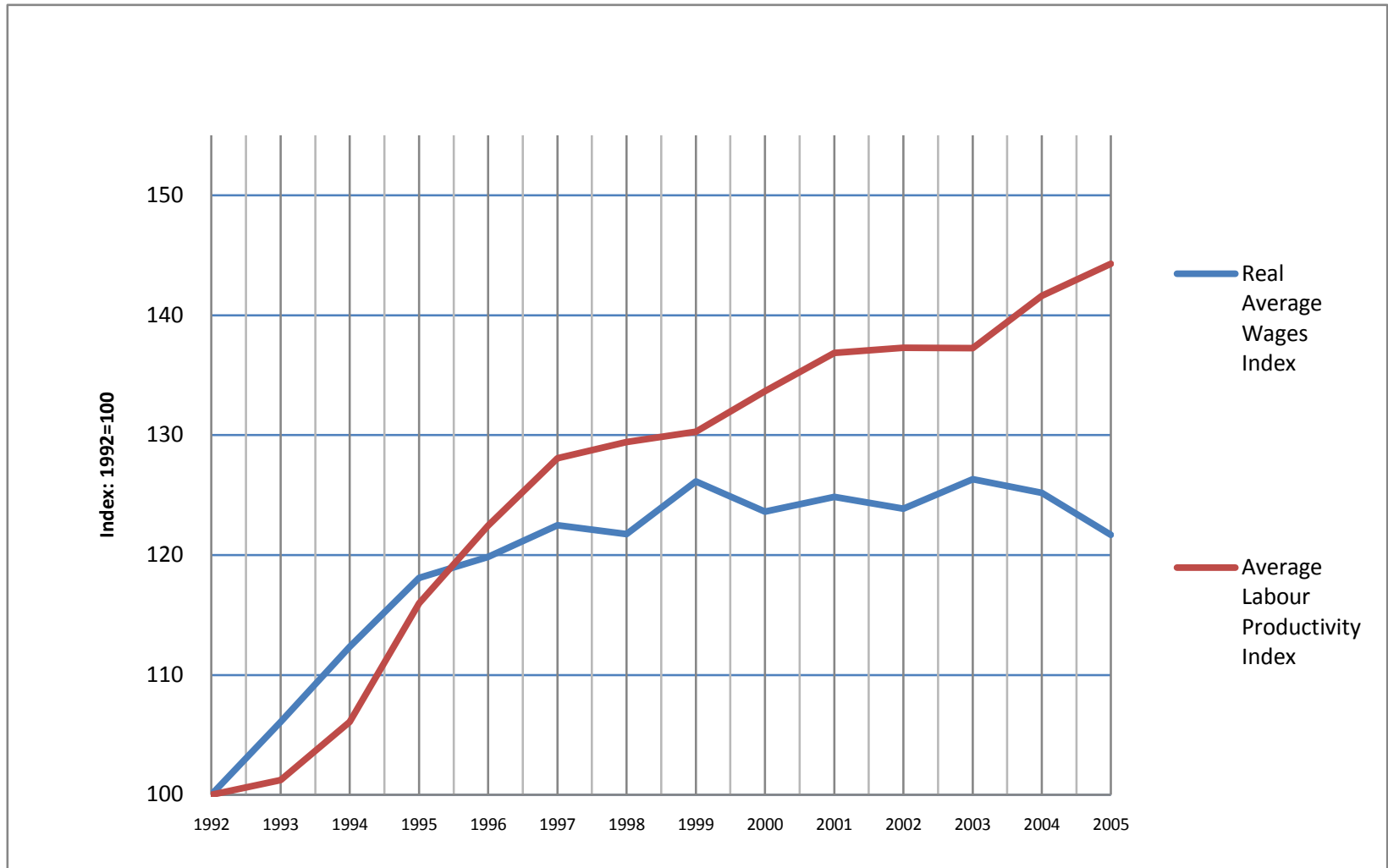


Ventas Medias por Trabajador por Tamaño de Empresa

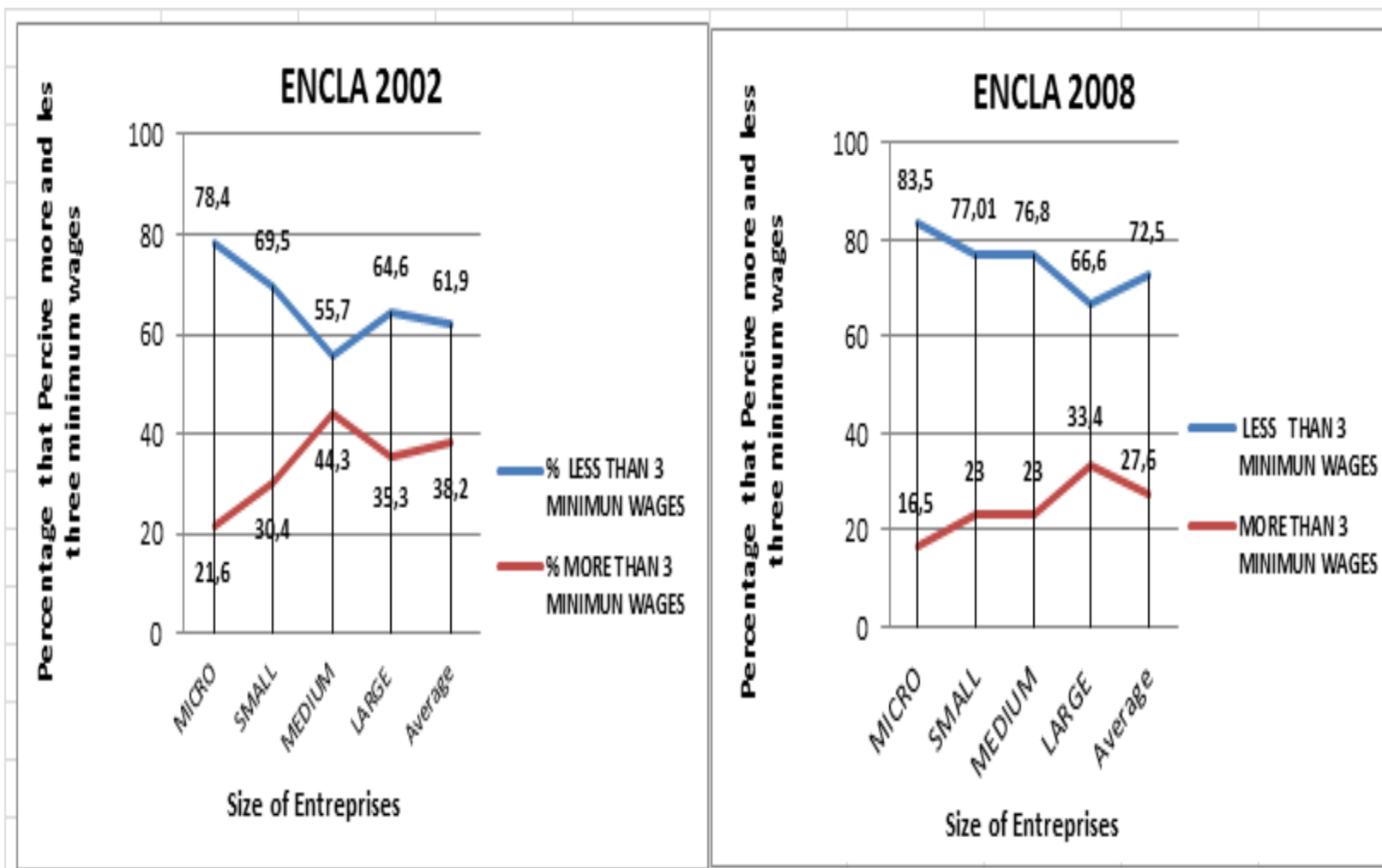


VENTAS SEGUN TAMAÑO en Ufs		
AÑO COMERCIAL	1990	2012
Microempresas	145.000.000	350.877.236
Pequeñas Empresas	375.000.000	1.251.105.524
Medianas Empresas	161.000.000	1.239.361.830
Grandes empresas	2.656.000.000	15.167.251.691
Total general	681.000.000	18.008.596.281

Evolución de Salarios v/s Productividad



Salarios por Tamaño de empresas



Posibilidades de mejora salarial en las Mipyme: cifras en miles de Uf.

TAMAÑO SEGÚN VENTAS	Año Tributario 2014						
	(Año comercial 2013)						
	1	2	3	4	5	6	7
	N° de Empresas	Monto de Ventas	N° Trabajadores Dependientes Informados	Remuneraciones de Trabajadores Dependientes	Ventas Medias por trabajador (2)/(3)	Remuneraciones Medias por Empresa de Trabajadores Dependientes (miles de UF) (4)/(1)	Remuneraciones Medias por Trabajador Dependientes (4)/(3)
MICRO	573.945	85.871	730.735	203.549	0,12	0,35	0,28
PEQUEÑA	179.881	1.311.338	1.719.191	177.993	0,76	0,99	0,10
MEDIANA	26.892	1.294.018	1.398.780	179.405	0,93	6,67	0,13
GRANDE	11318	3139802	2254172	353643	1,39	31,25	0,16
MEGA	2.006	13.221.163	2.226.224	663.521	5,94	330,77	0,30
TOTAL	1.014.482	19.329.832	8.709.993	1.626.184	2,22	1,60	0,19

Fuente: SII, 01 Marzo 2014



➤ **“La Reforma Laboral:**

- **Es injusta para con las Pymes,**
- **No contribuye a mejorar la distribución del ingreso en el sector de la EMT, y**
- **Dota de excesivas atribuciones a la Dirección del Trabajo”.**



➤ **“La Reforma Laboral:**

- **Es injusta para con las Pymes,**
- **No contribuye a mejorar la distribución del ingreso en el sector de las Pyme, y**
- **Dota de excesivas atribuciones a la Dirección del Trabajo”.**

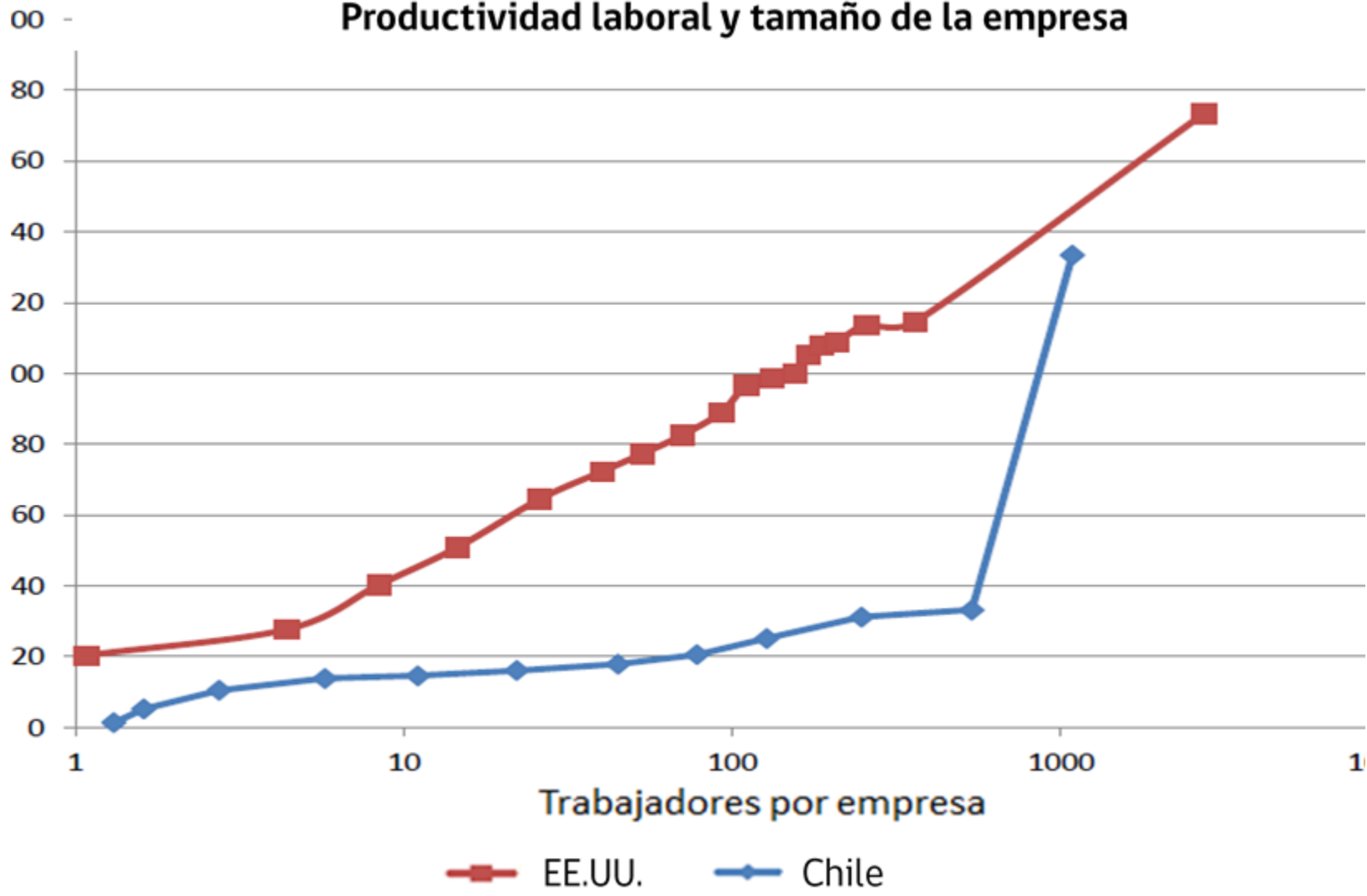


Diagnóstico equivocado y mala elección de instrumentos

- Fundamentos RL aplicables solo a la gran empresa y sus trabajadores, y no a la realidad de las Pymes, en que el fortalecer las actividades sindicales NO sirve para fines redistributivos.
- 85% de las ventas son de la gran empresa, y el 15% restante de las Pymes
- Pymes con productividad muchísimo menor que las grandes empresas, pagan salarios no mucho menores que éstas.
- Mayor problema del país: Enorme concentración de los mercados. Afectando a la Pyme no se redistribuye, pero si aumentará actuales niveles de concentración económica.

Fuente: Ministro de Economía Luis Felipe Céspedes:
Enero 2015

Productividad laboral y tamaño de la empresa





Número de trabajadores para la aplicación de la reforma laboral

- RL No debe aplicarse a EMT. El Art. 227 del Código del Trabajo, debiera consignar que dicha reforma, no se les aplique.
- Ley 20.416, las EMT incluyen aquellas hasta con 200 trabajadores, la propia OIT recomienda un trato distinto, a lo menos, para las empresas micro y pequeñas, esto es, hasta 49 trabajadores.
- Debe contemplarse en 25 trabajadores el número necesario para constituir y mantener un sindicato.
- + de 25 y hasta 49 trabajadores debe haber un trato acorde con la realidad de la pequeña empresa; + de 49 y hasta 200 trabajadores, debiera resguardarse su funcionamiento de manera tal de no impedir que se incorporen nuevos actores al ámbito de grandes empresas del país.

Número de trabajadores para la constitución de sindicato:

Perú: **veinte (20) trabajadores** tratándose de sindicato de empresa.

<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=341>

Colombia: “Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un **número no inferior a 25 veinticinco afiliados...**”

http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=271&Itemid=1

México: Por lo menos veinte(20) en servicio activo.

<http://www.unt.org.mx/docs/guiasnd2.htm> <http://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-ii/#articulo-356>

Venezuela: **Veinte (20)** o más trabajadores

<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/>

Panamá: 40 miembros.

<http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrabC1.pdf>



Plazo de un año para poder negociar colectivamente (Art. 308)

- ✓ La primera venta, de servicios o de bienes, marca el inicio efectivo de las labores de la empresa, no la iniciación de actividades, y el plazo de un año para poder negociar colectivamente debiera ser contemplado a partir de este inicio efectivo de actividades.
- ✓ La lógica de la norma: primero exista un período de adecuación de la producción o de la venta de bienes o servicios, antes de que la EMT enfrente su primera negociación.



Necesidad de mayor claridad en la redacción de la Reforma (Art. 289)

Premisa: Las Pymes mayoritariamente no utilizan prácticas antisindicales (PAS) y si ese fuera el caso, deben ser sancionadas por hechos que se les puedan imputar.

A vía de ejemplo, se modifica el Art. 289 literal c):

- ✓ **Hoy:** “el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato”.
- ✓ **Proyecto** : “el que ofrezca u otorgue beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato”.
- ✓ **Proposición:** “el que ofrezca u otorgue beneficios especiales que no tengan otra finalidad que desestimular la formación de un sindicato”



Violación del principio del debido proceso en la reincorporación de una persona que se atribuye la calidad de dirigente sindical aforado, que es desconocida por el empleador

Se modifica el Art. 289, letra f), incorporando una nueva letra f) contemplando como práctica antisindical “el que se negare a reincorporar a sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la inspección del trabajo respectiva”.

La calidad de dirigente aforado no puede ser definida por la IDT, existen muchos casos de situaciones confusas en las Pymes que no tiene experiencia negociadora ni tampoco sus trabajadores. Ante casos en los cuales el fuero presente dudas debieran ser los tribunales del trabajo y no la Dirección del Trabajo quien definiera si la reincorporación procede o no.

(Caso Molina)



Acceptación de actos de fuerza por parte de dirigentes sindicales

Art. 292 modificado, se establece un principio inaceptable:
hay una cantidad de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, que es aceptable en el ejercicio de la actividad sindical.

Se establece que no pierde el fuero sindical un dirigente que incurre en las medidas de fuerza antes mencionadas si éstas no son graves.

No son aceptables las medidas de fuerza física y/o moral; y si un dirigente sindical incurre en ellas, cualquiera sea su gravedad, no puede pretender ampararse de su fuero sindical.



Personas de confianza en la pyme

Art. 305, antes de su modificación, excluye de la negociación colectiva en el **Nº2** a los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que tuvieran facultades generales de administración, y en el **Nº4** se excluye a los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un **cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.**

En la EMT, por su estructura precaria, no es habitual la figura de gerentes, subgerentes y agentes, pero sí existen cargos superiores de mandos de inspección, que son de la confianza del empresario, y con los cuales comparte áreas de administración.



Cómo queda con la Reforma el art 305

- Sólo mantiene el N°2 antiguo, pero elimina precisamente aquella institución que utiliza la EMT, por lo que constituye un nuevo trato discriminatorio en perjuicio de las pymes.
- Se discrimina a la Pyme, si quienes integran su estructura básica de mando terminan negociando colectivamente como contraparte suya. Se debe por tanto reconocer el rol de cierto personal de confianza que juega en las Pymes un rol análogo al de los Gerentes en la Gran Empresa



Quórum para una negociación semi-reglada (Art. 315)

- Art. 315: **Sólo** podrá haber negociación semi-reglada en la empresa en que no exista organización sindical con derecho de negociar colectivamente. (Pequeña empresa 8/49/41)
- Para que esta disposición tenga sentido en el mundo Pyme, debe fijarse en a lo menos 25 trabajadores, el requisito para la constitución y mantención de un sindicato (Art. 227). En caso contrario, a la Pyme no debe aplicarse esta disposición.



Inconsistencia por parte del gobierno de los principios defendidos en la reforma tributaria en relación con la reforma laboral: Exigencia de información financiera a las pymes (Arts. 316, 317 y 319)

- Art. 16 del Código Tributario: la contabilidad debe ajustarse a las prácticas contables adecuadas, esto es, el sistema generalmente reconocido, que en el caso de Chile y de las pyme, a partir del 01 de Enero del año 2013, es IFRS.
- Como la carga que impone llevar IFRS no es asumible por la mayoría de las pyme, en la reforma tributaria se estableció un régimen especial para las pyme, en el Art. 14 ter de la LIR, que exime de la obligación de llevar contabilidad financiera, declarando el gobierno que era deseable que el 97% de las empresas del país se acogiera a dicho sistema.



Información Financiera para las Pyme

- Ahora, la reforma laboral en el Art. 316, 317 y 319, impone a las pyme la obligación de llevar información financiera periódica en el caso de las medianas, y en el caso de las micro y de las pequeñas, las obliga a entregar la información financiera que de conformidad con las normas financieras, esto es, IFRS, deben llevar.
- El contrasentido con lo acordado en la reforma tributaria y con diversas decisiones y declaraciones del gobierno es absoluto, por ende las Pymes deben ser excluidas de este requerimiento.



Norma de procedimiento inconstitucional

(Art. 320 inciso 3º)

- Se obliga al tribunal laboral a ordenar, en su primera resolución, que el empleador haga entrega de la información financiera y tributaria que se le exija.
- El debido proceso consagra que a lo menos debe escucharse al demandado. Pueden haber múltiples razones para no poder exhibir documentación: que ésta se encuentre en un proceso de fiscalización del Servicio de Impuestos Internos, aportada en un juicio, ser contribuyente bajo régimen de renta presunta, o sometido al Art. 14 ter de la LIR.
- Así, el juez debe conceder la bilateralidad de la audiencia, por lo que no se puede obligar al juez que en su primera resolución se pronuncie sobre la exhibición de la información, sin otro antecedente.



Se acortan los plazos para responder y al mismo tiempo se extienden los plazos de negociación (Art. 337)

Si se ha ampliado el plazo para negociar colectivamente, por qué se ha reducido en un tercio el plazo para contestar?

La Pyme no tiene asesores estables, por lo que la negociación colectiva no sólo comienza con el proyecto de contrato, sino que con la búsqueda, dentro de las posibilidades económicas de la empresa, de un asesor a quien poder contratar, solo una vez superados ambos obstáculos, se procede a informar a ese asesor sobre la realidad de la empresa.

Queda en evidencia que se piensa en las grandes empresas que poseen asesores permanentes y se termina afectando a las EMT al otorgarles sólo de 15 a 10 días corridos). Deben ampliarse los plazos aplicables a las Pyme.



Piso de negociación (Arts. 338 y 344)

Es recomendable que la opción del Art. 344 de la reforma, actual Art. 369 inciso 2º, surja como piso inicial de la negociación.

El mecanismo propuesto obliga a que, independientemente de si se está o no en condiciones de mantener las cláusulas colectivas de contratación, se debe responder ofreciendo las mismas existentes, para posteriormente poder presentar una nueva oferta que baje dichos límites.

Este sistema hará aún más compleja la negociación.

Las pyme están día a día sobreviviendo, el piso no debiera afectarlas, pero obligarlas a presentar dicho piso para, en una segunda instancia poder bajarlas, es un incentivo a la generación de un conflicto interno.



En la práctica, paralización anticipada de faenas en empresas de 8 trabajadores si 4 de ellos participan en la comisión negociadora laboral (Art. 332)

- Son tres los integrantes de la comisión negociadora laboral, si entre ellos no existe una mujer, y sí existen afiliadas femeninas, se debe incorporar una cuarta integrante; con lo que en una empresa de 8 trabajadores, por 60 días, podemos tener al 50% de sus colaboradores dedicados a esta negociación, lo que no resulta defendible.
- Este artículo expresa nítidamente el hecho que no se debiera incorporar a la reforma a las Pyme y que ha sido un error hacerlo en vez de haber discutido para ellas un estatuto especial que contemplara sus especificidades.



Fuero del día después (Art. 333)

- Tal como está redactado el Art. 333, un trabajador no afiliado al sindicato, que sea despedido por su empleador en los 15 primeros días del proceso de negociación (10 días del Art. 337 + 5 días del inciso final del Art. 333), podría alegar fuero que imposibilite su despido.
- Una posible solución adecuada a las Pymes en que en su caso el artículo establezca la obligación inmediata de informar al empleador de cualquier incorporación a la negociación, para poder hacer valer el fuero, de manera tal que sin notificación previa, no se pueda alegar el fuero.



Facultades jurisdiccionales que se trasladan a la IPT (Art. 342 letra e)

- En el caso de afiliaciones sindicales, durante la negociación, el empleador para poder reclamar por la inclusión de uno o más trabajadores, debe hacerlo ante la Inspección del Trabajo.
- Esta materia es jurisdiccional, y por ende debería continuar siendo de competencia de los tribunales del trabajo y no de la IPT.



Reuniones directas citadas por la IPT

(Arts. 345 y 348)

- La Pyme tiene una estructura básica, el dueño es al mismo tiempo el gerente, el administrativo, el gerente de ventas, el gerente de cobranzas, es el relacionador público y el encargado de compras de la empresa.
- La reforma plantea que por 50 días la IPT estaría facultada para efectuar citaciones directas a reuniones de carácter obligatorias. En una gran empresa, dicha facultad no obstaculiza la marcha normal de los negocios, pero en la Pyme puede constituir un obstáculo insalvable.
- Esta disposición no debería aplicarse a la Pymes.



Reuniones directas citadas por la IPT

(Arts. 345 y 348)

- La Pyme tiene una estructura básica, el dueño es al mismo tiempo el gerente, el administrativo, el gerente de ventas, el gerente de cobranzas, es el relacionador público y el encargado de compras de la empresa.
- La reforma plantea que por 50 días la IPT estaría facultada para efectuar citaciones directas a reuniones de carácter obligatorias. En una gran empresa, dicha facultad no obstaculiza la marcha normal de los negocios, pero en la Pyme puede constituir un obstáculo insalvable.
- Esta disposición no debería aplicarse a la Pymes.



Puestos de trabajo y huelga (Art. 349)

El trabajador tipo de la pyme es polifuncional. Atendido los pequeños equipos de trabajo, en las funciones y puestos de trabajo se ven todos involucrados.

El prohibir que un puesto de trabajo de un trabajador en huelga, pueda ser desempeñado por otro trabajador polifuncional, atenta contra la esencia misma de la EMT.

Con este sistema, el trabajador en huelga finalizada ésta, mantiene intacta sus capacidades de trabajo. En cambio el empresario pyme que no atiende a sus clientes, los pierde irremediabilmente, saliendo del mercado.



Restricción de la última oferta (Art. 350)

- Se obliga a que la última oferta sea suscrita por toda la comisión negociadora de la empresa.
- Al tenor de lo dispuesto en el Art. 4º del Código del Trabajo y consecuente con él, atendiendo por lo demás a las condiciones de la Pyme, debiera bastar con que la firme uno cualquiera de ellos, que represente al empleador en base al mencionado Art. 4º.



Incentivo indebido hacia un arbitraje obligatorio (Art. 356)

- Si el sindicato no es capaz de motivar a sus integrantes a votar sobre las opciones de huelga o no huelga, se genera artificialmente una mediación forzada ante la inspección del trabajo.
- Si al término de la mediación forzada, no se alcanzare un acuerdo, las partes deberán someterse a arbitraje forzoso.
- El incentivo perverso es: 1.- prolongar el periodo de negociación, 2.- no alcanzar los quórum, 3.- pasar por mediación forzada, 4.- luego por arbitraje forzado y 5.- hasta antes del fallo, los trabajadores pueden impetrar un contrato colectivo con el piso de la negociación.
- Para un periodo de 18 meses de vigencia, pasar por todas las etapas antes indicadas, es un contrasentido en el mundo de las pymes.



Descalce lock-out con la huelga (Art. 357)

- La huelga no tiene plazo de término, en cambio el lock-out se limita a 30 días, contados desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga.
- ¿Qué podrá hacer el empresario pyme para financiar la reapertura de la empresa, si se mantiene la huelga de los trabajadores?
- En las Pymes la huelga y el lock-out debieran circunscribirse al pazo máximo de 30 días.



Disparidad entre un sindicato inter-empresas y un empresario pyme

(Arts. 365 a 367)

Posibilitar que un sindicato inter-empresas sea contraparte de un empresario Pyme, es una desproporción.

1.- El nivel de calificación para negociar, 2.- estructuras permanentes, 3.- apoyos sindicales, 4.- apoyo de la IPT, 5.- legislación protectora del trabajador, 6.- tribunal del trabajo que debe corregir los errores que incurren en la demanda, y 6.- financiamiento estatal, constituyen una disparidad tal, que colocan al empresario pyme en inferioridad de condiciones.

Esta normativa no puede aplicarse a las Pyme, en su caso son ellas quienes se encuentran en situación de desventaja con relación a las organizaciones de trabajadores.



Demanda de tiempo adicional del empresario pyme en la preparación de la temporada y durante ésta (Art. 373)

Se faculta a la IPT para citar a reuniones de mediación obligatoria y su inasistencia injustificada será constitutiva de práctica desleal.

Esto es, en preparación de temporada y durante ésta, el empresario pyme puede verse compelido a abandonar sus labores productivas y ser arrastrado a una mediación obligatoria.

Esta es otra disposición que no puede ser aplicable a las Pyme pues su presencia puede causar efectos tanto o más devastadores que una huelga a solo objeto de adecuar al empresario a las agendas de los funcionarios públicos.



Violación de reserva a terceros de la información solicitada a la empresa (Art. 389)

- **Al informe de mediación se le da el carácter de público.**
- **Debe restringirse en dicho informe,** aquellos elementos aportados por la empresa, a requerimiento del mediador o de oficio, **que no deben ser de conocimiento de terceros.**



Arbitraje forzado para las pyme

(Art. 392)

- Se incluye como causal de arbitraje forzado, el solo hecho de ser la primera negociación de la empresa.
- Esta disposición llevaría a prácticamente a todas las Pymes a un arbitraje forzado, pues en ellas tendrán lugar la casi totalidad de las primeras negociaciones, lo que constituye evidentemente un trato discriminatorio negativo en su contra.
- El artículo 392 debiera contener una excepción de su aplicación en el caso de las Pymes.



Efecto del arbitraje forzoso (Art. 398)

La resolución del arbitraje forzoso no admite recurso alguno, con lo que lisa y llanamente se elimina la facultad de dirección de la empresa para el empleador.



Multa desmedida y arbitraria (motivo de quiebra) (Arts. 413)

La sanción de la práctica desleal, en caso de reemplazo de un trabajador, se sanciona no por el trabajador reemplazado, sino que por cada trabajador involucrado en la negociación, por lo que, como esta sanción puede llegar a 100 UTM, una pequeña empresa con 49 trabajadores podría ser sancionada hasta con MM\$210.

Cuántas Pymes sobreviven a una multa así?



Discriminación al mundo de la pyme

(Art. 2º del proyecto)

- Se crea un fondo de formación sindical y relaciones laborales colaborativas, pero se excluye de las mismas a los empresarios Pyme dentro de sus objetivos.
- Deben ser incorporados los empresarios Pyme. Si lo que se desea es establecer simetrías en la negociación, el fondo debiera ser utilizado en partes iguales por las Pyme y los trabajadores. De no ser así debiera suprimirse del título “relaciones colaborativas”.
- Cuando menos el 43% de los recursos de este fondo debieran ser utilizados por las organizaciones de trabajadores y empresarios Pyme.