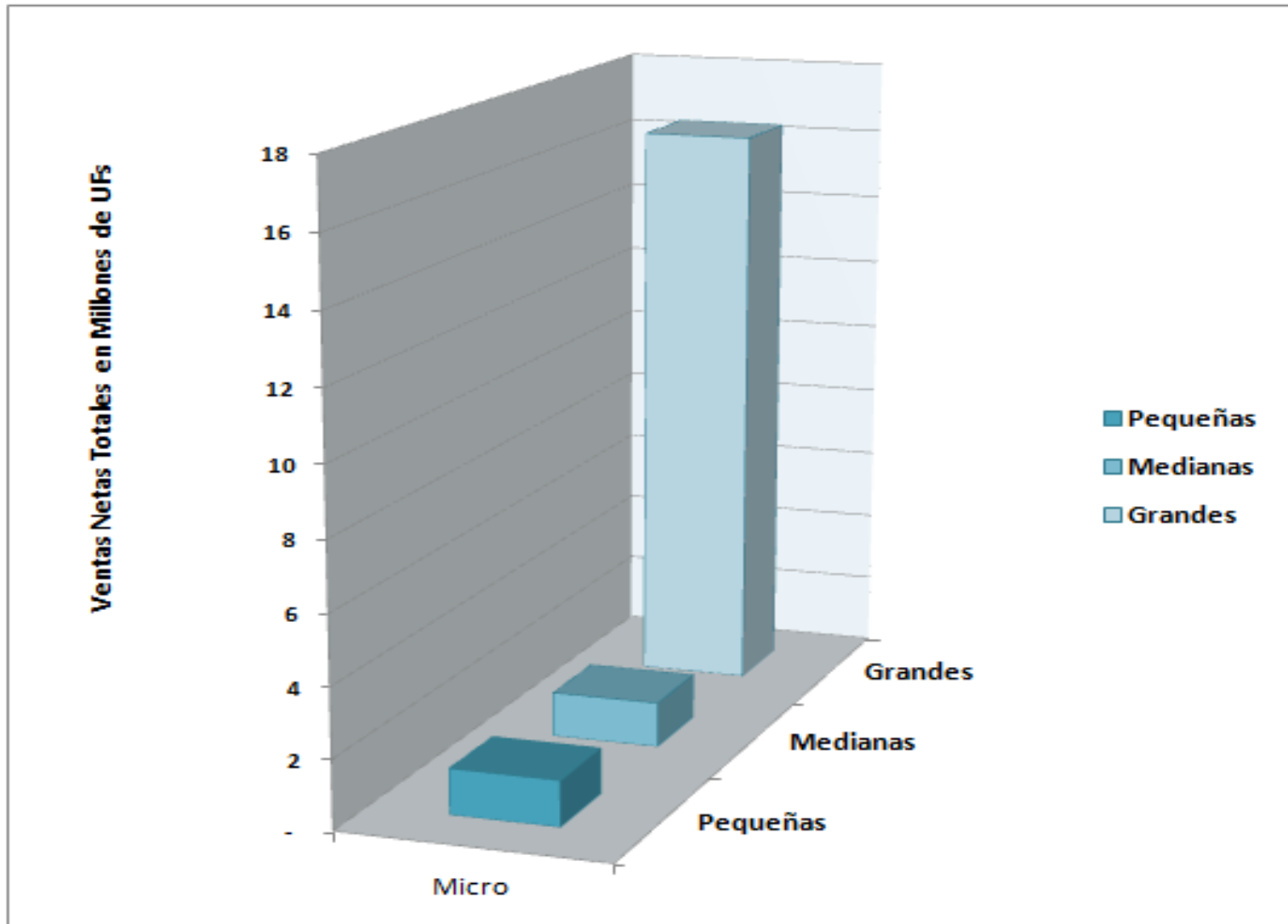


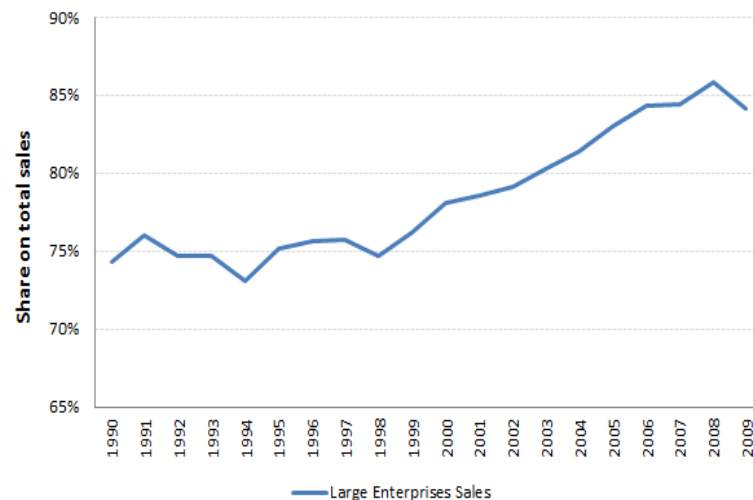
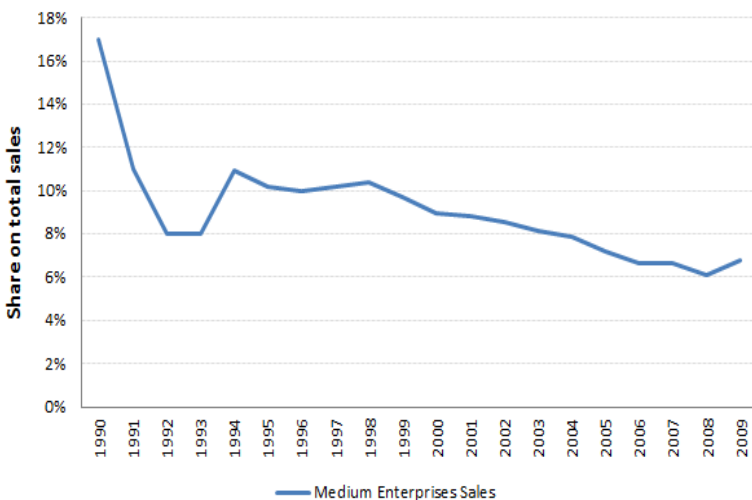
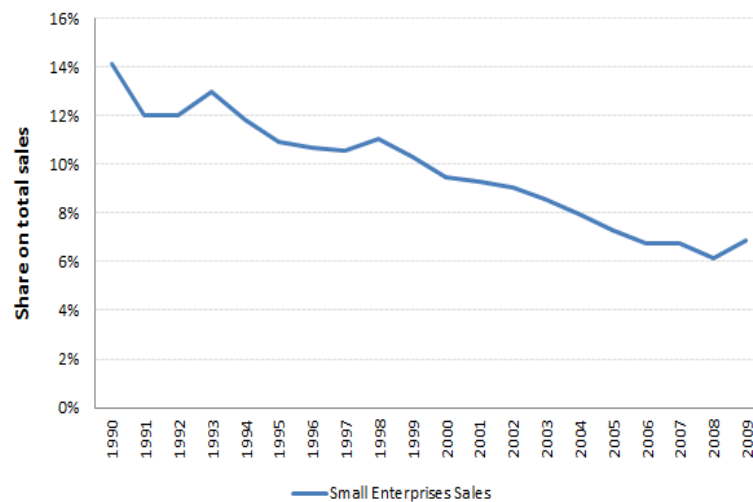
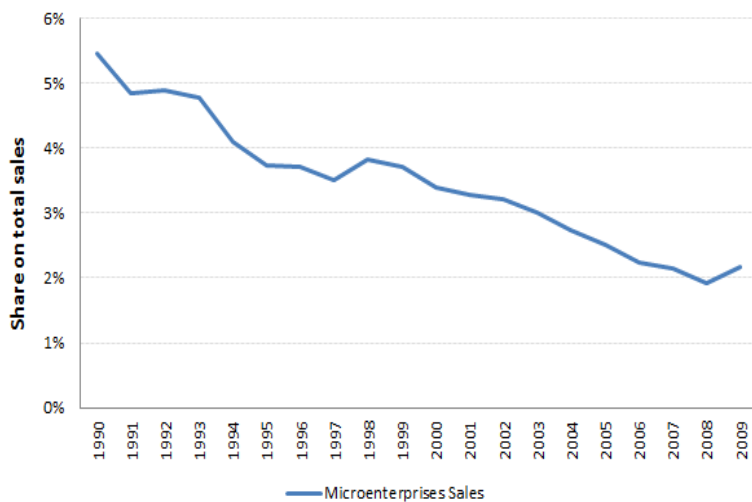


- **¿CUÁL ES LA ACTUAL SITUACIÓN DE LAS MIPYMES EN CHILE AL MOMENTO DE DISCUTIRSE LA REFORMA LABORAL?**

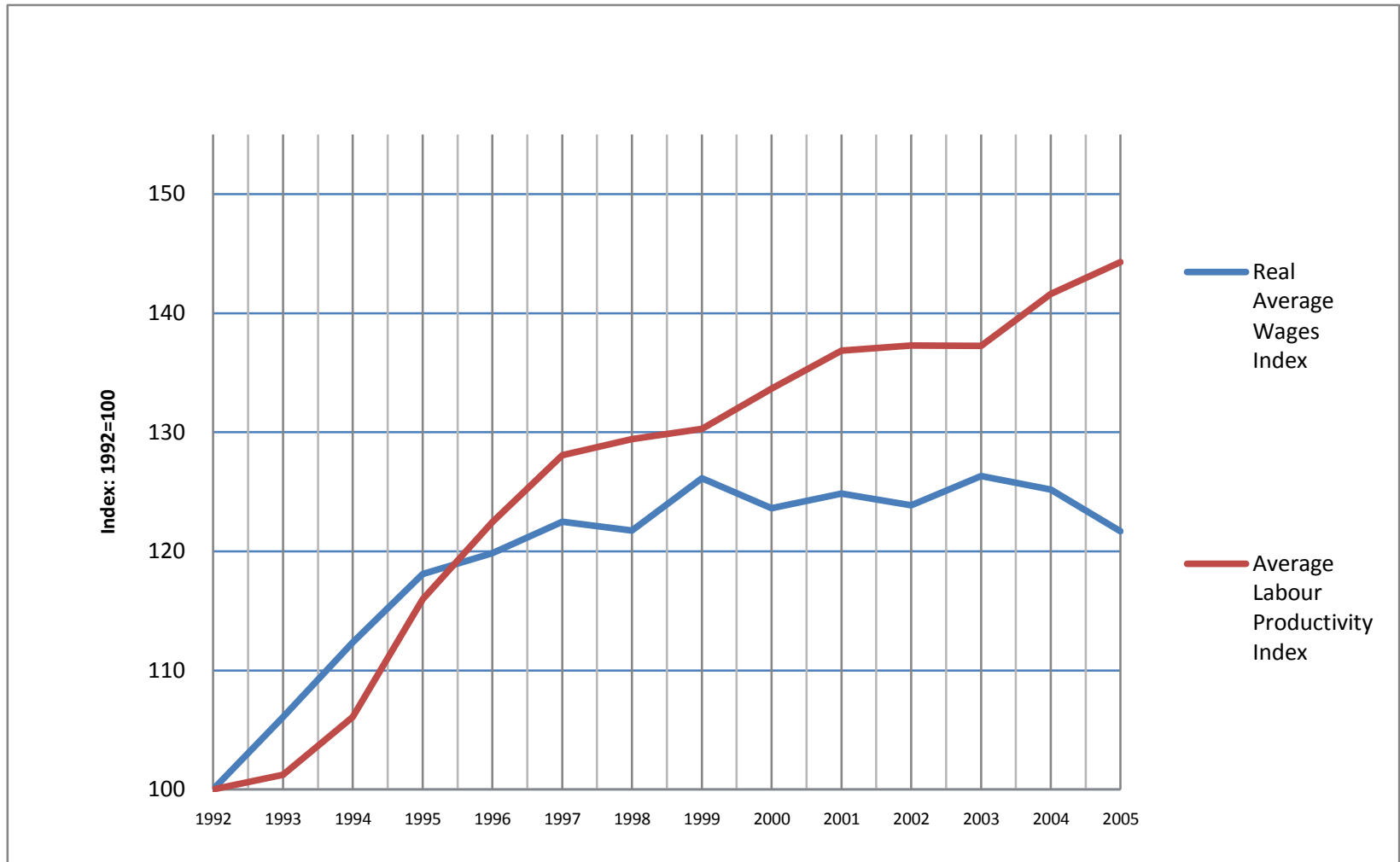
Ventas Netas de IVA por tamaño de Empresa



Evolución Ventas por trabajador

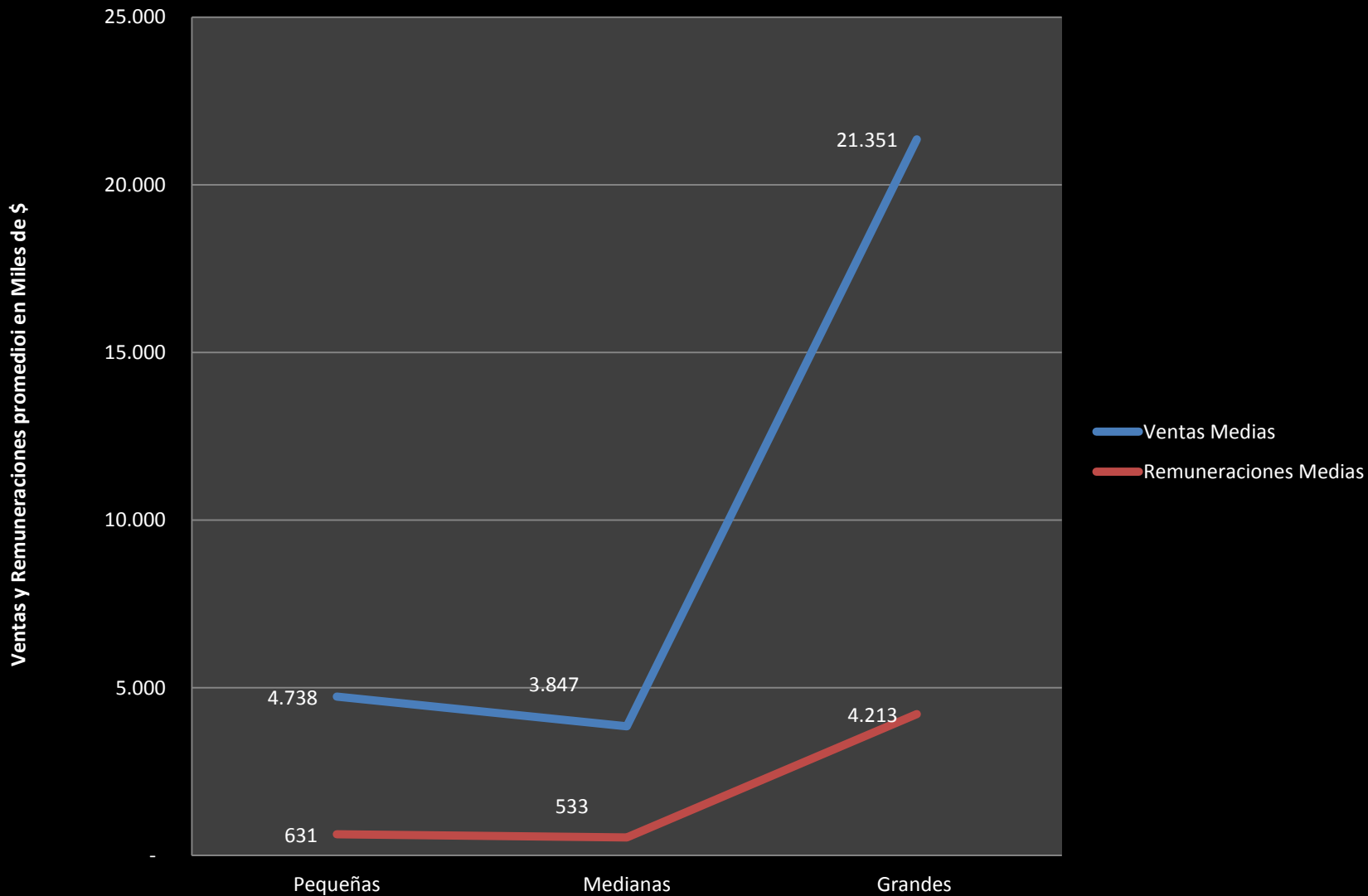


Evolución de Salarios v/s Productividad



¿Que tanto Puede redistribuir cada empresa?

Ventas y Remuneraciones por Trabajador por Tamaño de Empresa.



Situación Típica de un taller de 20 Trabajadores

	PEQUEÑA EMPRESA		
Ventas por trabajador	4.738.021	94.760.420	Venta mensual Total
Remuneraciones	631.203	4.512.401	Venta Diaria Total
	4.106.818		
Materia Prima y Servicios	2.000.000		
Energía	250.000		
Depreciación	30.000		
Gastos Comercialización	350.000		
Gastos Administración	50.000		
Gastos Operación	150.000		
Retiros	150.000		
Gastos Generales	100.000		
Intereses KT	1.000.000		
Costos Totales	4.080.000		
Utilidades Brutas	26.818		
Impuestos	4.023		
Utilidad Neta	22.795	5.470.872	Anual



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



1.- 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. (Informe)
- 85% de las ventas son de la gran empresa, y el 15% 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



2.- Número de trabajadores para la aplicación de la reforma laboral

- RL No debe aplicarse a Pymes. 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, 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 fomentar nuevos actores al ámbito de grandes empresas del país.

Número de trabajadores para la constitución de sindicato:

Perú: **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 afiliados...**”

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

México: Por lo menos **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: **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>

Por qué el N° 25:

- **Art.506 ter**: Hasta 49 trabajadores **sustitución** de multa.
- **Art.1º D.S. N°54 1969**: Desde 25 trabajadores **Comité paritario** de Higiene y Seguridad compuesto por 3 representantes del empleador y 3 de representantes de los trabajadores.
- **Art.235**: Con 25 trabajadores se tiene 3 dirigentes sindicales;
- **Mayoría absoluta** en una **pequeña empresa** (25/49)
- **Ley 20.416** Micro 1 a 9; Pequeña de 10 a 49 (**8 trabajadores no corresponde a ningún criterio**)
- **Ley 20.760**: Se había fijado el N° de 8 trabajadores para constituir un sindicato **solo para evitar el Multirut**, hoy el Multirut es legalmente ilícito.



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

- ✓ La primera venta (Guía, factura o boleta), marca el inicio efectivo de las labores de la empresa, no la iniciación de actividades. El plazo de un año para poder negociar colectivamente debiera comenzar con dicho 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.



4.- 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 :** “ ofrecer u otorgar 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” (Lógica 4 ter C.T. Reforma tributaria)



5.- 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 (Arts.289 f y 347 inc.2)

- 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)
- Lo mismo sucede en caso de retiro de “reemplazo” de trabajador polifuncional.



5.- 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 (Arts.289 f y 347 inc.2)

Lo mismo sucede en caso de retiro de “reemplazo” de trabajador polifuncional.

Ej.: Actividad del transporte de pasajeros y de carga:

Los conductores y auxiliares están contratados –y de hecho así ocurre- para desempeñarse en cualquiera de los buses o camiones disponibles de la empresa, de manera que precisar cuál es el “puesto de trabajo” de un trabajador en huelga y el de un no huelguista es imposible.



6.- Falta de trato igualitario entre la Pyme y el sindicato. (Art. 289 letra h), Arts. 310 y 323)

- Tesis: Si lo acordado en una negociación es producto de ambas partes, se requeriría también la voluntad de ambas partes para extender dichos beneficios.
- Art. 289 letra h) nueva: Práctica antisindical extender por el empleador los beneficios pactados en un instrumento colectivo.
- No existe reciprocidad ni trato igualitario, ya que el sindicato unilateralmente sí lo puede hacer, bastando para ello que acepte a un nuevo afiliado, con lo cual extiende los beneficios sin la voluntad del empleador.
- Vulnera el principio de trato igualitario de los trabajadores con igual función, y adicionalmente genera un serio problema de recursos humanos al interior de la empresa.



7.- Aceptación de actos de fuerza por parte de dirigentes sindicales (292 y 303 inc.2)

Art. 292 modificado, se establece un principio inaceptable: Se elimina causal de pérdida el fuero sindical a un dirigente que incurre en las medidas de fuerza

No son aceptables las medidas de fuerza física y/o moral, ni del empleador, ni de los trabajadores.

Se elimina obligatoriedad de que la negociación sea “pacífica”

Derecho laboral individual V/S Derecho laboral colectivo.

Art. 160



8.- 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



9.- 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. (Ley 20.760)



10.- 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, 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. (Boletín Técnico 79 y 82)
- 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.
- La inconsecuencia 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.



11.- 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 SII, - aportada en un juicio, - ser contribuyente bajo régimen de renta presunta, o - sometido al Art. 14 ter A 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.



12.- Desconocimiento del derecho del trabajador de retirarse del proceso de negociación (Art. 324 inciso 3º)

Cualquiera sea el número de días que se haya prolongado una huelga.

Esta restricción a la libertad del trabajador, también impide un acuerdo de desvinculación laboral entre empleador y trabajador, por lo que sólo restaría la posibilidad que el trabajador renuncie a su contrato de trabajo, perdiendo la indemnización por años de servicios.

Este afán artificioso de empoderar sindicatos, pasa por sobre las libertades del trabajador y enrarece la situación dentro de la empresa.



13.- 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? (de 15 a 10 días corridos)

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 Pymes. Deben ampliarse los plazos aplicables a las Pyme.



14.- 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.

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, sin la posibilidad del Art. 344, es un incentivo a la generación de un conflicto interno.



15.- 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.



16.- 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 es que se 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.



17.- 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.



18.- Reuniones directas citadas por la IPT (Arts. 345)

- 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 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.
- Se debe eliminar la obligatoriedad, como en el Art.346.



19.- Puestos de trabajo y huelga (Art. 347)

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.



20.- Restricción de la última oferta (Art. 348)

- 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.



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

- La huelga no tiene plazo de término y no hay posibilidad de reemplazo externo, 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 o no tener plazo ambos.



22.- Omisión de la causal: necesidades de subsistencia de la empresa, para poder pedir servicios mínimos y equipos de emergencia. (Art. 359)

- Las hipótesis para solicitar servicios mínimos y equipos de emergencia, son para:
 - a) Proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes.
 - b) Garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.
- En las pyme, asegurar la subsistencia de la empresa (no perder irremediablemente sus clientes). Debiera ser de interés común de empleador y trabajadores; lo mismo con la posibilidad de responder del financiamiento de sus pasivos.
- Ambas situaciones son críticas en el mundo de las pyme y han sido omitidas como causales para solicitar servicios mínimos y equipos de emergencia.



23.- Disparidad entre un sindicato inter-empresas y un empresario pyme (Arts. 362 a 365)

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.



24.- Demanda de tiempo adicional del empresario pyme en la preparación de la temporada y durante ésta (Art. 370)

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.



25.- Efecto del arbitraje (Art. 393)

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

Necesidad del Defensor PYME:

Materia Laboral

Materia Tributaria

Ante el Sernac.



26.- Multa desmedida y arbitraria (motivo de quiebra) (Arts. 408 inc.2º)

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\$220**.

Cuántas Pymes sobreviven a una multa así?



27.- 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 50% de los recursos de este fondo debieran ser utilizados por las organizaciones de trabajadores y empresarios Pyme, o en su defecto eliminar la mención a las relaciones laborales colaborativas.