



¿POR QUÉ LA REFORMA LABORAL ES INJUSTA PARA CON LAS PYMES, VIOLENTA LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (84%) Y ROMPE CON LA REALIDAD INTERNA DE LA EMPRESA, DOTANDO DE EXCESIVAS ATRIBUCIONES A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO? 2015

TEMARIO:

- 1.- Diagnóstico equivocado y mala elección de instrumentos.
- 2.- Número de trabajadores para la aplicación de la reforma laboral.
- 3.- Plazo de un año para poder negociar colectivamente.
- 4.- Necesidad de mayor claridad en la redacción de la reforma.
- 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.
- 6.- Falta de trato igualitario entre la EMT y el sindicato.
- 7.- Aceptación de actos de fuerza por parte de dirigentes sindicales.
- 8.- Personas de confianza en la pyme.
- 9.- Quórum para una negociación semi-reglada.
- 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.
- 11.- Norma de procedimiento inconstitucional .
- 12.- Desconocimiento del derecho de retiro del trabajador .
- 13.- Se acortan los plazos para responder y al mismo tiempo se extiende los plazos de negociación.
- 14.- Piso de negociación.
- 15.- En la práctica, paralización anticipada de faenas en empresas de 8 trabajadores con 4 de ellos en la comisión negociadora laboral.
- 16.- Fuero del día después.
- 17.- Se amplía periodo de negociación, pero se disminuye el plazo máximo de vigencia, con lo que el coeficiente de días de negociación por vigencia se incrementa.
- 18.- Facultades jurisdiccionales que se trasladan a la IPT .
- 19.- Reuniones directas citadas por la IPT .
- 20.- Puestos de trabajo y huelga .
- 21.- Violación del debido proceso.
- 22.- Restricción de la última oferta.
- 23.- Falta de certeza en los plazos.
- 24.- Descalce Lock-out con la huelga.
- 25.- Omisión de la causal: necesidades de subsistencia de la empresa, para poder pedir servicios mínimos y equipos de emergencia.
- 26.- Plazos inadecuados de respuesta en equipos de emergencia.
- 27.- Disparidad entre un sindicato interempresas y un empresario pyme.
- 28.- Omisión en el capítulo 2º del título 5º de los trabajadores de temporada.
- 29.- Demanda de tiempo adicional del empresario pyme en la preparación de la temporada y durante ésta.
- 30.- Efecto del arbitraje.
- 31.- Reiteración de figuras de prácticas desleales aplicables al empleador.
- 32.- Multa desmedida y arbitraria
- 33.- Discriminación al mundo de la pyme. (Art. 2º al 6º Proyecto)



1.- Diagnóstico equivocado y mala elección de instrumentos.

Los fundamentos del mensaje N°1055-362, boletín 9835-13 se refieren a situaciones que se dan en la gran empresa y sus trabajadores, y no a la realidad de las pymes. El mensaje señala que se pretende modernizar el sistema de relaciones laborales, para ello, se perseguiría fortalecer las actividades sindicales con fines redistributivos.

En la economía chilena, el 85% de las ventas corresponden a la gran empresa (1,5%), con el 15% restante, e incluso una menor rentabilidad, entre otros, por los problemas de financiamiento, las pymes (98,5%) generan trabajo para el 46% de los dependientes del país.

Al año 1990, las pymes representaban al 25% de las ventas del mercado chileno y generaban trabajo para acerca del 80% de los dependientes.

El grave problema que afronta el país es la enorme concentración de los mercados. Esta reforma laboral al no reconocer la realidad distinta de las pymes es un nuevo elemento de generar mayor concentración económica que el país tendrá que sufrir y lamentar.

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

Como el diagnóstico en que se basa la reforma laboral no refleja la realidad de las pymes, sus disposiciones no debieran aplicarse a las empresas de menor tamaño, y por ende, el Art. 227 del Código del Trabajo, debiera consignar que dicha reforma, no se les aplique.

Aunque en virtud de la Ley 20.416, las empresas de menor tamaño 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.

Así, hasta 25 trabajadores no debiera aplicarse la reforma laboral, para lo cual en el Art. 227 citado, debiera contemplar en 25 trabajadores el número necesario para constituir y mantener un sindicato.

Por sobre dicho número y hasta 49 trabajadores debiera haber un trato acorde con la realidad de la pequeña empresa; y sobre dicho número 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.



Además, con la dictación de la ley **20.670 (multirut)**, **pierde sustento el argumento que se utilizó para fijar el quórum en 8 trabajadores.**

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

En el ámbito de las EMT, no hay coincidencia entre el inicio de las actividades, que es un requisito administrativo, y el ejercicio efectivo de la producción, ventas o servicios. Es la primera venta, ya sea de servicios o de bienes, lo que marca el inicio efectivo de las labores de la empresa, 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 es que 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)

Puesto que la EMT carece de respaldos estables de asesoría, es fundamental que la redacción de las normas tengan tal claridad, que su aplicación no requiera contar con asesoría profesional permanente.

A vía de ejemplo, se modifica el Art. 289 en su literal c), cambiando la expresión “el que ofrezca u otorgue beneficios especiales **con el fin exclusivo de desestimular** la formación de un sindicato”, reemplazándola por **ofrecer u otorgar** beneficios especiales **que signifiquen desestimular la formación de un sindicato**”.

Lo mismo ocurre con el nuevo literal g) del mismo artículo.

Con la redacción anterior, es evidente que la actuación del empleador que se considera como práctica antisindical, tiene la voluntad de producir el efecto no deseado, en cambio con la redacción propuesta por la modificación, ya no se atenderá a la voluntad que tuvo el empleador, sino sólo si esto en definitiva significará que se desestimula la formación de un sindicato.

Las motivaciones de razones de negocio, de incentivar las ventas, de mejorar la potencialidad productiva, de premiar un área de la empresa que se destaque, o potenciar el área de venta, ya no serán razones válidas si ello puede ser entendido como que significa un desestímulo a la formación de un sindicato.



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.

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

Existen múltiples casos, como los denominados “sindicato del día después”, “elecciones del día después”, o “elecciones irregulares” por no cumplir con los propios estatutos del sindicato, o que por el número de miembros amparados con fuero sea sólo “un dirigente y no a tres”, creyendo erróneamente, tanto el dirigente cuanto la inspección del trabajo, que se está en presencia de un fuero que en realidad no existe.

La norma actual establece una acción de tutela con graves sanciones para el empleador si se equivoca, pero el sistema propuesto en la reforma obliga a la reincorporación no obstante desconocerse por el empleador al trabajador su calidad de amparado por fuero.

Lo lógico sería que si se desconoce al trabajador la calidad de beneficiado con fuero, que se le reconozca al empleador el derecho del debido proceso, y por ende poder probar sus dichos.

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

Se sostiene en la reforma laboral, que si lo acordado en una negociación es producto de ambas partes, se requeriría también la voluntad de ambas partes para extender dichos beneficios.

Se incorpora en el Art. 289 letra h) nueva, como práctica antisindical extender unilateralmente 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.

Esta modificación no sólo rompe la igualdad de trato, sino que además 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.



Con la modificación del proyecto (Art. 292 y 303 inc.2), se establece un principio inaceptable, esto es, que la fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, es aceptable en el ejercicio de la actividad sindical.

En efecto, 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.

8.- Personas de confianza en la pyme y en EMT.

El Art. 305, antes de su modificación, excluye de la negociación colectiva en el N°2 a los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que tuvieran facultades generales de administración, y en el N°4 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.

La nueva redacción del 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.

Cómo se pretende que el empresario pyme avance en la etapa de crecimiento, si puede tener a quienes integran su estructura básica de mando, negociando colectivamente como contraparte del empleador.

Este tipo de disposiciones aísla aún más al empresario pyme y será un nuevo incentivo a la concentración de las grandes empresas.

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

Se indica en el Art. 315 que sólo podrá haber negociación semi-reglada en la empresa en que no exista organización sindical con derecho de negociar colectivamente.

Tanto la CUT como la CAT, han compartido que el sindicato debiera requerir como número mínimo de trabajadores, 25 integrantes.



Pensar en una pequeña empresa, esto es, que tenga hasta 49 trabajadores, que porque existe un sindicato con 8 trabajadores, los restantes 41 trabajadores no pueden celebrar un convenio con el empleador, por el sólo hecho de existir un sindicato con 8 trabajadores, atenta contra los derechos de los otros 41 trabajadores de la empresa, y conspira con las buenas relaciones internas de la empresa.

Para que esta disposición tenga algún sentido, 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.

Además, con la dictación de la ley **20.670 (multirut)**, **pierde sustento el argumento que se utilizó para fijar el quórum en 8 trabajadores.**

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. Art. 316, 317 y 319.

De conformidad con lo dispuesto en el 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.

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 es absoluto y 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 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.

12.- Desconocimiento del derecho de retiro del trabajador. (Art. 324 inciso 3º)

Se desconoce el derecho del trabajador de retirarse del proceso de negociación, 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 extiende los plazos de negociación. (Art. 337)

Si se ha ampliado el plazo para negociar colectivamente, porqué se ha reducido en un tercio el plazo para contestar.

La empresa pyme no tiene asesores estables, por lo que la negociación colectiva no sólo comienza con el proyecto de contrato, sino que con la búsqueda de un asesor a quien poder contratar, que esté dentro de las posibilidades económicas de la empresa y superado ambos obstáculos, poder informar a ese asesor sobre la realidad de la empresa.

Esta es otra materia en la que queda en evidencia que se piensa en las grandes empresas y se termina afectando a las de menor tamaño (de 15 a 10 días corridos).

14.- Piso de negociación. (Art. 338 y 344)

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.

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

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

Puesto que 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.

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 incorrecta normativa genera este tipo de vicios, que una adecuada legislación debe impedir.

Una posible solución es, establecer 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 puede alegar el fuero.

17.- Se amplía periodo de negociación, pero se disminuye el plazo máximo de vigencia, con lo que el coeficiente de días de negociación por vigencia se incrementa. (325)

La pyme requiere estabilidad laboral, para poder sortear los múltiples inconvenientes que la afectan en su etapa de crecimiento.



Aumentar el índice de días de negociación, en relación a los días de vigencia del instrumento colectivo, va en sentido inverso de dicha necesidad.

18.- Facultades jurisdiccionales que se trasladan a la IPT. (Art. 341-342)

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 debe ser de competencia de los tribunales del trabajo y no de la IPT.

19.- 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.

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.

20.- 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.

21.- Violación del debido proceso. (Art.347 inciso2º)



Se faculta a la Inspección del Trabajo, para requerir el retiro inmediato de los trabajadores “reemplazantes” de los puestos de trabajo.

En caso de negativa por parte del empleador, el tribunal del trabajo a petición de la IPT “deberá ordenar al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución”.

Qué pasa con los trabajadores de la empresa polifuncionales; cómo puede el tribunal resolver sin siquiera escuchar al empleador.

Nota: La prohibición de reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, sin señalarse parámetros o reglas objetivas para distinguir entre una situación de reemplazo y el derecho a laborar de los trabajadores que no participan de la negociación (que está constitucional y legalmente consagrado), y que desempeñan labores u ocupan puestos de trabajo similares, muchas veces en el mismo lugar o dependencia, agrava aún más esta modificación, puesto la norma expone, por una parte, al empleador a soportar medidas que económica y operativamente podrían resultar arbitrarias, gravosas e injustas y, por otra, a los trabajadores legalmente habilitados para laborar, a verse separados de sus puestos de trabajo por una simple decisión del ente fiscalizador.

Ej.: La posibilidad de confusión en el caso de la actividad del transporte de pasajeros es muy evidente si se considera que los conductores y auxiliares están contratados –y de hecho así ocurre- para desempeñarse en cualquiera de los buses 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 casi imposible.

22.- 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, debiera bastar con que la firme uno cualquiera de ellos, que represente al empleador en base al mencionado Art. 4º.

23.- Falta de certeza en los plazos. (Art. 349 inciso 2º)

Pese a que existe un plazo de hasta 60 días de negociación y que los trabajadores pueden votar la huelga cualquiera de los últimos 5 días de dicho plazo, se mantiene una ampliación de 5 días adicionales, por causas “ajenas al sindicato”, como podría ser el que los trabajadores no concurrieran.



De esta forma, el plazo máximo ya no sería de 60 días, sino de 65 días, un nuevo elemento de incerteza que afectará a las pymes.

24.- Descalce Lock-out con la huelga. (Art.355)

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?

25.- 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 el caso de las pyme, asegurar la subsistencia de la empresa (no perder irremediamente 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.

26.- Plazos inadecuados de respuesta ante la solicitud de equipos de emergencia. (Art. 360)

El procedimiento para la respuesta de la solicitud de equipos de emergencia, contempla plazos que no se ajustan a la realidad.

El procedimiento es inadecuado y al tribunal del trabajo se le faculta para remediar el daño vía precautoria, en circunstancias que debiera actuar de inmediato, sin intervención previa de la IPT y como prejudicial precautoria.



27.- Disparidad entre un sindicato interempresas y un empresario pyme. (Arts. 362 a 364)

Posibilitar que un sindicato interempresas sea contraparte de un empresario pyme, es una desproporción.

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

Esta normativa no puede aplicarse a las pyme.

28.- Omisión en el capítulo 2º del título 5º de los trabajadores de temporada. (Art. 365)

Como queda de manifiesto de la lectura del Art. 368, este capítulo no sólo reglamenta a los trabajadores eventuales y de obra o faena transitoria, sino que también a los de temporada, por lo que hay una omisión en el título de dicho capítulo.

29.- 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.

30.- Efecto del arbitraje. (Art. 393)

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.

31.- Reiteración de figuras de prácticas desleales aplicables al empleador. (Arts.406 y 407)



Al repasar las hipótesis de los Arts. 411 y 412, queda en evidencia la repetición de las figuras del Art. 412, en lo que al empleador se refiere.

32.- Multa desmedida y arbitraria (motivo de quiebra). (Art. 408 inciso 2°)

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.

33.- Discriminación al mundo de la pyme. (Art. 2° al 6° 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.

ACTA

Con fecha 21 de Enero del año 2015, se constituye la Comisión de Presidentes de la Conapyme que suscriben al final y acuerdan hacer presente al Gobierno, que: "LA REFORMA LABORAL ENVIADA AL CONGRESO CON EL MENSAJE N°1055-362, ES INJUSTA PARA CON LAS PYMES, VIOLENTA LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (84%) Y ROMPE CON LA REALIDAD INTERNA DE LA EMPRESA, DOTANDO DE EXCESIVAS ATRIBUCIONES A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO".

Para constancia, firman.-

RAFAEL CUMSILLE ZAPAPA
Presidente Nacional
Conapyme

HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
1° Vicepresidente
Conatacoch

VERÓNICA CONTRERAS ALTAMIRANO
2° Vicepresidente
Confentetuch

JUAN ARAYA JOFRÉ
Vicepresidente
CNDC



MARCOS CARTER BERTOLOTTI
Vicepresidente
Fenabus

MARCELO ALONSO HEREDIA
Director
Fechipan

GERMÁN DASTRES GONZÁLEZ
Director
CNP

PEDRO ZAMORANO PIÑATS
Secretario General
Confedectur

ROBERTO ZÚÑIGA BELAUZARÁN
Tesorero General
Confedectur

MARCOS VERAGUA CONTRERAS
Coordinador General
Confedectur