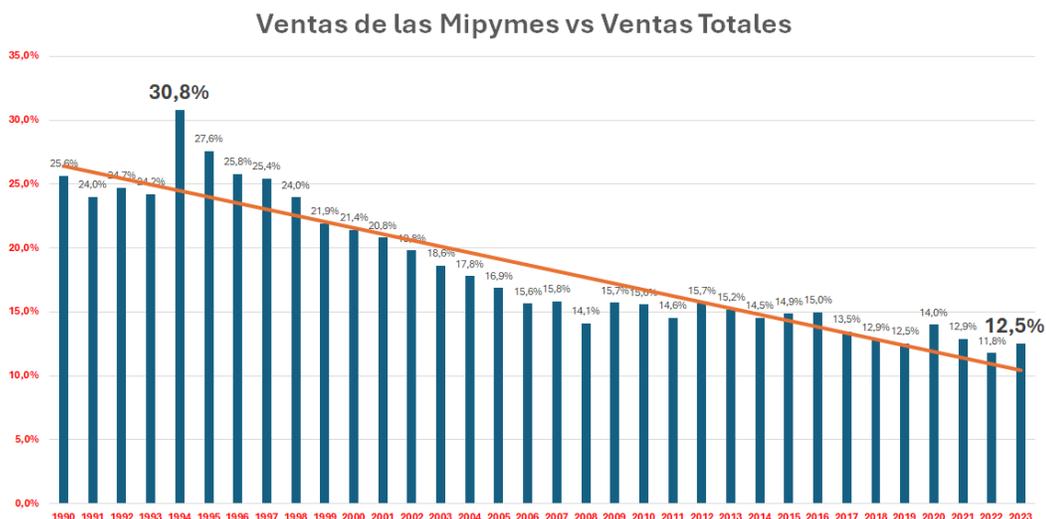


Reajuste Salario Mínimo

1. Siempre estaremos de acuerdo en que los trabajadores merecen y deben obtener una remuneración **justa, digna y proporcional al trabajo realizado**. Eso incluye, corregir **una injusticia social relativa a fijar por Ley un IMM inferior para los mayores de 65 años**, lo cual no se justifica ni desde la perspectiva de que con ello se fomenta la contratación de trabajadores mayores, ni menos partir de la base que ellos tienen ya una pensión, por lo tanto, el salario es un complemento a sus ingresos.
2. Resulta paradójico que una discusión del IMM, solamente sea gobierno y trabajadores negocien y lleguen a acuerdos, dejando **afuera a los empleadores y en especial a las Mipymes**.
3. Estamos de Acuerdo en aplicar un reajuste al año, en este caso el correspondiente al **3,6% equivalente a \$ 529.000**, nos complica el segundo para principios del 2026 por un 2,0 % adicional y llegar a \$ 539.000, resulta confuso e inentendible para trabajadores y empleadores MiPymes. Además, debemos considerar que, en mayo 2026, lo más probable, es que tengamos otro reajuste. Por ello, solicitamos y proponemos que el aumento salarial sea **solamente una vez al año** y en fecha definida inamovible.

Esperamos que se proponga una **formula permanente de reajuste de IMM**, discutido y aceptado por todos los estamentos involucrados, desde el punto de vista de las EMT, se requiere que se incorporen como parámetros la Desconcentración de la Economía reflejada en el aumento de la participación de las Mipymes en las ventas totales, que también la productividad, crecimiento y distribución del ingreso.

Al respecto, pedimos no perder de vista la trayectoria decreciente de la participación de las Mipymes en las ventas totales:



Fuente: SII

Esperamos prontamente conocer el comportamiento del indicador del 2024, pero nada hace indicar que la tendencia sea revertida y que se logre **aumentar la participación en las ventas**.

De la misma fuente de información, también se debe tener en cuenta el peso de las remuneraciones respecto a las ventas por clasificación de tamaño de las empresas:

Tamaño Empresa	Renta Neta Informada/ventas Anuales
Grande	4,7%
Mediana	15,9%
Pequeña	17,5%
Micro	22,3%
Total general	9,2%

Fuente: SII

Lo anterior, indica que en promedio los salarios netos en las microempresas equivalen al **22,3% de sus ingresos, a diferencia de las grandes empresas que es sólo un 4,7%**. Lo cual hace evidente que el esfuerzo en la Mipymes es completamente distinto al de las Empresas de menor tamaño, por lo que se requiere considerar este problema estructural.

Complementariamente, se debe tener en consideración que los trabajadores afectos a salario mínimo son 800.000 de los cuales el **86% aproximado** corresponden a Mipymes,

4. El aumento de la productividad en las Mipymes debe dejar de ser un eslogan que se traspasa de gobierno a gobierno, **es el momento de establecer un plan concreto**, en plazos y etapas definidas, con metas claras y poner recursos para su ejecución independiente del gobierno de turno, para ello se requiere **la convicción de que un aumento de la productividad de las EMT es la clave para el desarrollo económico y social de nuestro país**.
5. A partir del punto anterior, recordamos que en procesos anteriores se han propuesto una serie de compensaciones a las Mipymes a los aumentos salariales, **no todos se han cumplido**, pero debemos reconocer muchos avances, sin embargo, es imperativo que la **Ley de Pago Oportuno** se haga realidad sin exclusión de ningún servicio centralizado o descentralizado del estado. Además, se requiere activar y ampliar mecanismos existentes que permiten que las Mipymes fortalezcan sus flujos de caja, nos referimos **al confirming como herramienta de liquidez inmediata** y la **Plataforma de Pago Automática (PPA)** que permite certeza y planificación para las Mipymes que venden al Estado.



También se requiere buscar **solución las deudas previsionales en las EMT**, que, debido a malas políticas del pasado, se han transformado en incobrables y lamentablemente los afectados son los trabajadores. La solución y la voluntad de cambio la tiene la Subsecretaría de Previsión Social.

6. Debemos buscar nuevamente mecanismos para que las Mipymes afronten los costos de mayores salarios, ya que en mayor proporción son las que pagamos IMM y no por opción ni abuso a los trabajadores, sino más bien producto de bajos márgenes de utilidad, abuso de posición dominante de las grandes empresas en los contratos establecidos y otra serie de asimetrías de nuestro concentrado entorno empresarial.

De acuerdo con ello, se requiere subsidio para afrontar el reajuste, proponemos extender el actual subsidio hasta mayo de 2026 **por un equivalente a \$15.000/mes-trabajador**, lo que significaría menos de **US\$ 40 millones considerando un alcance de al menos 200.000 trabajadores.**

7. Si bien debemos reconocer **avances en la participación de los gremios** en el quehacer del poder ejecutivo, con importantes discusiones y aportes en proyectos de Leyes vitales para la economía y la sociedad, además, de incorporación marginal en algunas instancias público – privadas impulsadas por el actual gobierno, creemos que no es suficiente aun, creemos justo aspirar **a mayor representación en instancias tales** como Consejo Superior Laboral, Directorio de Sercotec, Chile Valora y Consejo de Transparencia entre otros, además es necesario estar en el Consejo de CORFO, institución que día a día se aleja más de las EMT y sus legítimas necesidades, Consejo Empresarial de PROCHILE ya que debido a la ausencia de una política de exportación la participación de las pymes en el proceso de internacionalización es escaso y en la práctica nulo y el uso y usufructo de los TLC es exclusivo para la elite empresarial.
8. Otro de los temas pendientes tiene que ver con el **muy concentrado mercado de la capacitación**, el cual lamentablemente no ha avanzado en su solución, es discurso privado de las autoridades está totalmente desacoplado con la ejecución pública, con una serie de iniciativas inconclusas o derechamente olvidadas, hay una deuda con las EMT en este tema que no ha sido saldada.

Sin pretender ser exhaustivo en el listado de iniciativas y con el fin de aportar a la discusión que permita a las Mipymes afrontar mejores salarios y generar condiciones para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de los miles de EMT que cumplen un rol vital en nuestra economía.





CONVERPYME – FEDERACIÓN GREMIAL