



MINISTERIO DE HACIENDA

ZZ -449  
25.09.15

ORD.: N 2613 /

**MAT.:** Solicita modificar reajustabilidad de remuneraciones de ejecutivos superiores en empresas y sociedades en que el Estado o sus instituciones tiene una participación de capital igual o superior al 50%.

2797

**ANT.:** Oficio Circular Nº 18, de 27.06.2014, del Ministerio de Hacienda.

Santiago, **09 OCT 2015**

**DE : MINISTRO DE HACIENDA**

**A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

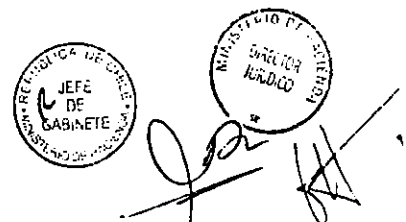
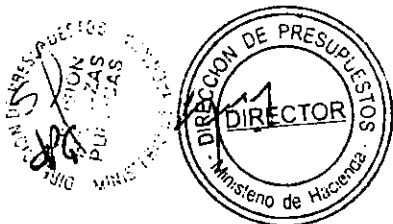
1. Como es de su conocimiento, el país enfrenta un restrictivo escenario fiscal para el año 2016, lo que ha puesto en la obligación de tomar e implementar una serie de medidas en orden a privilegiar la austeridad fiscal de todas las instituciones del Estado, incluyendo a las empresas y sociedades en que el Estado o sus instituciones tengan participación de capital igual o superior al 50%.
2. Por tal motivo se ha resuelto solicitar a Ud., tenga a bien tomar e implementar *las medidas pertinentes* para proceder a realizar una modificación de la reajustabilidad que experimentan las remuneraciones que perciben los ejecutivos superiores en aquellas empresas del Estado y sociedades en que el Estado y/o sus instituciones o empresas tienen un aporte de capital igual o superior al 50%, en los términos que a continuación se indican:

**Remuneraciones de Ejecutivos Superiores:** Puesto que la reajustabilidad pactada en la mayoría de los contratos individuales de trabajo de Ejecutivos Superiores suscritos dice relación con la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, se solicita ajustar dicha cláusula, acordando entre las partes la fijación en pesos (\$) de las remuneraciones actuales, hasta diciembre del 2016.

Saluda Atte. a Ud.,



**RODRIGO VALDÉS PULIDO**  
**MINISTRO DE HACIENDA**



04832/2014

OF DE PARTES DIPRES  
13.10.2015 14:35



MINISTERIO DE HACIENDA

---

**Distribución:**

- Sr. Presidente Banco del Estado de Chile
- Sr. Vicepresidente Ejecutivo de Empresa Nacional de Minería
- Sr. Presidente Ejecutivo Corporación Nacional del Cobre
- Sr. Gerente General de Empresa Nacional del Petróleo
- Sr. Presidente Directorio ENAP Refinerías S.A.
- Sr. Presidente Directorio SIPETROL S.A.
- Sector Empresas Públicas, DIPRES
- Oficina de Partes del Ministerio de Hacienda



ZZ -179  
29.05.14

CIRC. N° 18 /

15

**MAT.:** Actualiza instrucciones y procedimientos respecto de negociaciones colectivas y política de personal para empresas del Estado y aquellas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al 50 por ciento.

- ANT.:**
- 1) Circular N° 27, de 2012, conjunta del Ministerio de Hacienda y del Sistema de Empresas - SEP.
  - 2) Circular N° 23, de 2013, del Ministerio de Hacienda, sobre Formulación de Presupuestos de Empresas Públicas para el año 2014.
  - 3) Oficio Ord. N° 2.244, de 2013, del Ministerio de Hacienda, sobre Formulación de Presupuestos para el año 2014 de Empresas Públicas que dependen del Ministerio de Defensa Nacional.

Santiago, **27 JUN 2014**

**DE : MINISTRO DE HACIENDA**

**A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

1. El Ministerio de Hacienda ha considerado necesario actualizar las instrucciones y criterios que deben observar las empresas del Estado y aquellas empresas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al 50 por ciento, en los procesos de negociación colectiva en que les corresponda intervenir, como asimismo al establecer las remuneraciones y políticas de personal.

Cabe señalar que estas instrucciones se imparten en el contexto de lo dispuesto en los artículos 11° de la Ley N° 18.196, y 11° de la Ley N° 18.382, a que las empresas antes señaladas operarán en sus actividades financieras ajustadas a un sistema presupuestario, que comprenderá, a saber, un presupuesto de operación, un presupuesto de inversiones y un presupuesto de contratación, desembolsos y amortización de créditos, los que deberán ser operados a través de un Presupuesto Anual de Caja, que coincidirá con el año calendario, el que se aprobará mediante Decreto Exento conjunto del Ministerio de Hacienda y de otros Ministerios que la norma señala.

Dispone, además, que las normas sobre formulación, clasificación presupuestaria y plazos a las que deberán ajustarse dichas empresas serán dictadas en igual forma

2. En consecuencia, a continuación se indican los aspectos que necesariamente deberán observar las empresas referidas en el numeral anterior, al momento de negociar colectivamente y/o establecer las remuneraciones y políticas de personal.

**1. SINGULARIDAD DE LA EMPRESA**

La empresa es un ente singular, inserto en una realidad regional y forma parte de una industria que le es propia. Por lo tanto, no podrán pactarse remuneraciones ni beneficios que no den cuenta de la realidad de cada empresa. En consecuencia, un parámetro relevante a considerar son los salarios o remuneraciones alternativas de la Región en que se encuentre ubicada la empresa, debidamente ajustados de conformidad a la tasa de rotación efectiva de la misma, en estamentos, funciones o especialidades similares.

Lo anterior debe comprender un estudio no sólo de empresas u organismos similares, sino también de perfiles asociados a profesionales equivalentes.

04832/2014

OF DE PARTES DIPRES  
30.06.2014 09:23





## 2. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### 2.1 **Costos Reales de Cada Negociación**

Los costos totales del nuevo contrato colectivo producto de la negociación que se lleve a cabo **no podrán exceder de un 1% real promedio anual** respecto del contrato colectivo vigente proyectado del estamento que negocia, porcentaje que debe estar asociado a incrementos efectivos de la productividad de la empresa, de lo contrario, sólo deben mantenerse los costos laborales en términos reales. Esta disposición rige de igual manera para el sector que no negocia y para el estamento ejecutivo.

A aquellos trabajadores cuyos contratos individuales o colectivos estipulan la aplicación del mismo reajuste asociado al sector público, no les será aplicable el reajuste del 1% real anual señalado, siendo ambos excluyentes. Por tanto, de acogerse el reajuste de la negociación colectiva, se deberá eliminar de los contratos individuales o colectivos la alusión al reajuste aplicable al sector público.

El reajuste al que se hace referencia es adicional al de la actualización de la remuneración conforme la variación experimentada por el IPC del año, puesto que conforme lo dispone el artículo 11º inciso final del Código del Trabajo *"la remuneración deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo reajustes."*

Las empresas no podrán utilizar el valor presente neto para la valoración del costo del contrato colectivo, no pudiendo en consecuencia, aplicar una tasa de descuento para dichos fines.

### 2.2 **Financiamiento de la Negociación Colectiva**

El financiamiento no debe afectar el traspaso de utilidades al Fisco o reparto de dividendos, según sea el caso, programado en el presupuesto vigente y/o estratégico de la empresa.

El costo total anualizado de cada negociación, a la luz del costo total de que de cuenta la planilla, no puede comprometer de manera relevante el patrimonio de la empresa.

### 2.3 **Ahorro Previsional Voluntario Colectivo**

La Ley Nº 20.255, sobre Reforma Previsional, faculta a pactar el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) para incrementar los recursos previsionales de los trabajadores. Éste, al incrementar el costo de la planilla y no corresponder a una obligación legal, sino al acuerdo de voluntades estipulado entre trabajadores y empleador, sólo puede tener lugar con ocasión e inserto en un proceso de negociación colectiva. Su monto debe ser incluido en el cálculo del costo de la planilla mensual.

المنار

### 2.4 **Exclusión de Cláusula de Determinados Beneficios**

La empresa, en caso alguno podrá incluir en los convenios o contratos colectivos indemnizaciones por concepto de término de relación laboral que sobrepasen los topes legales establecidos tanto en el inciso segundo del artículo 163º como en el inciso final del artículo 172º, ambos del Código del Trabajo.

Asimismo, la empresa sólo podrá incluir en los convenios o contratos colectivos beneficios que impliquen el otorgamiento de créditos o préstamos en especies o dinero a los trabajadores.

### 2.5 **Aprobación del Convenio o Contrato Colectivo**

El Directorio, como órgano a cargo de la administración superior de la empresa, es el ente responsable de las estipulaciones que se pactan en el contrato o convenio colectivo, especialmente atendiendo la alta incidencia de los costos en personal respecto de los costos totales de la empresa. En consecuencia, en forma previa a la suscripción del respectivo convenio o contrato colectivo, el Directorio de la empresa debe tomar conocimiento y aprobar su texto definitivo, situación que debe constar en la respectiva acta de sesión de Directorio o Consejo.

### 2.6 **Información Sobre Negociaciones Colectivas**





Cada empresa, tres meses antes del vencimiento del respectivo instrumento colectivo vigente, deberá informar de tal circunstancia al Ministerio de Hacienda, el que podrá solicitar la información que estime pertinente sobre la materia.

### **2.7 Adelanto de Negociaciones Colectivas**

En aquellos casos en que la administración de la empresa, por razones justificadas, decida adelantar en el tiempo una negociación colectiva, deberá considerar en dicha negociación el impacto que pueda tener en sus resultados el costo de los beneficios del contrato o convenio colectivo vigente, por el tiempo residual de vigencia del mismo.

En dicho contexto, la empresa podrá optar entre las 2 alternativas siguientes:

- a) Aplicar los beneficios del nuevo convenio o contrato colectivo a partir del día siguiente a la fecha de término del contrato o convenio colectivo vigente, o bien
- b) Considerar en el costo de la nueva negociación colectiva, el mayor costo que el adelanto de la negociación colectiva genera en el contrato o convenio colectivo vigente.

## **3. ESTAMENTO EJECUTIVO**

Los beneficios o reajustes que se otorguen al estamento ejecutivo con ocasión de una próxima negociación colectiva, deben ser definidos con anterioridad a la materialización de dicha negociación y con independencia de ella. Los costos que de ello se generen tendrán asociados las mismas limitaciones señaladas en el numeral 2 precedente.

Los beneficios pactados en las negociaciones colectivas no son extensivos ni pueden aplicarse al estamento ejecutivo.

### **3.1 Remuneraciones**

La remuneración de los ejecutivos, incluida la renta variable mensualizada, no podrá exceder el monto establecido como remuneración mensual del Presidente del Banco Central de Chile, así como tampoco podrá exceder el primer cuartil del mercado relevante, considerando al efecto tanto el sueldo fijo que se pague al ejecutivo como todo otro estipendio, beneficio o bono que tenga el carácter de fijo o variable, en dinero o evaluable en dinero. Sólo en casos calificados el directorio podrá acordar una excepción a esta norma, por acuerdo fundado y unánime de sus miembros.

### **3.2 Indemnizaciones**

- Las indemnizaciones por años de servicios de los ejecutivos que sean contratados sin concurso público, no podrán sobrepasar los topes legales establecidos en el inciso segundo del artículo 163° y en el inciso final del artículo 172°, ambos del Código del Trabajo.

En caso que los ejecutivos en ejercicio hayan pactado indemnizaciones superiores a un mes por año de servicio, se deberá modificar los respectivos contratos de trabajo para adecuarlos a este criterio.

No obstante, si la sustitución de la fórmula de cálculo de la indemnización significa un valor mayor que el resultante de la fórmula actual, no será necesario modificar el respectivo contrato de trabajo.

Estas indemnizaciones sólo pueden ser otorgadas si la causal de término de relación laboral corresponde a una de las contempladas en el artículo 161 del referido Código.

- Sólo podrán convenirse indemnizaciones superiores en monto a la descrita en el punto precedente cuando los ejecutivos sean contratados mediante concurso público, en el que previamente al llamado se haya definido el perfil del ejecutivo, la remuneración y la indemnización a pagar.
- Las definiciones y restricciones establecidas en el Código del Trabajo respecto de la afiliación a sindicatos de los ejecutivos de las empresas y su participación en procesos de negociación colectiva deberán ser respetadas. Tales restricciones se entienden extensivas a todos los ejecutivos de las empresas que tengan directa vinculación con la determinación de las rentas, indemnizaciones y beneficios que se





entregan a los trabajadores de la compañía, los que deberán inhabilitarse de participar en negociaciones colectivas.

- Estos criterios deberán implementarse mediante los respectivos Acuerdos de Directorio de las empresas en que el Estado tiene representación mayoritaria, informando a sus accionistas y/o dueños de toda modificación posterior que sobre estos criterios se acuerde. Asimismo, deberán informar por escrito al Ministerio de Hacienda sobre la materia, con anterioridad a su aplicación o comunicación al interesado, de lo que deberá dejarse constancia en el acta de la sesión de directorio que lo apruebe.

#### **4. SISTEMA DE REMUNERACIONES VARIABLES**

##### **4.1 Objetivos del Sistema de Remuneraciones Variables**

Un sistema de remuneraciones variables deberá estar siempre orientado a generar resultados que estén alineados con las declaraciones fundamentales de la empresa, apoyar la creación de valor agregado en las mismas, a través de aumentar la productividad, reducir sus costos, mejorar los servicios que se prestan y los procedimientos en general y, finalmente, aumentar las utilidades y la rentabilidad de ésta.

Un sistema de remuneraciones equitativo requiere contar previamente con un diseño organizacional que, partiendo de un proceso de planificación estratégica, genere un sistema de cargos y de evaluación de cargos lo más objetivo posible, reconocido y validado por las partes involucradas.

Por tanto, las remuneraciones variables han de estar relacionadas tanto con indicadores de resultados económicos de la empresa como de desempeño individual o por área o gerencia. Para estos efectos, se entenderá por remuneración variable aquel componente de la renta total que esté relacionado directamente con algún resultado medible y que, por tanto, varíe en función de los resultados obtenidos anualmente.

A los trabajadores cuyos contratos estipulan el pago de los bonos asociados al sector público, no les será aplicable el pago de los bonos derivados de un sistema de remuneraciones variables, siendo ambos excluyentes. Por tanto, ante un sistema de remuneraciones variables, deberá eliminarse de los contratos individuales o colectivos el pago de bonos correspondientes al sector público.

##### **4.2 Indicadores**

Para que el sistema de remuneraciones variables premie la consecución de los intereses de la empresa, es necesario que los indicadores definidos correspondan a los factores claves de éxito de la empresa e impliquen agregación de valor a la misma.

En la elección de los indicadores se deberá considerar lo siguiente:

- Que, los indicadores sean cuantitativos y tengan o permitan deducir una expresión objetiva y medible;
- Que, la empresa cuente con sistemas de información que permitan medir con precisión esos indicadores;
- Que, los valores de los indicadores sean verificables y auditables;
- Que, dichos indicadores sean consistentes con los objetivos y metas de la empresa, acordadas en su planificación estratégica, y
- Que, exista relación entre los cargos, gerencias o áreas a ser retribuidos y el comportamiento de los indicadores, de acuerdo a la responsabilidad y/o injerencia en éstos.

Cabe destacar que, los factores claves elegidos como indicadores de cumplimiento de los objetivos propuestos, deben estar libres de elementos ajenos a la gestión de la empresa o a aspectos cuyo cumplimiento lleve a una gestión enfocada al corto plazo en desmedro del mediano y largo plazo.





#### 4.3 Elementos Clave

Como elementos importantes en un sistema de incentivos cabe destacar que:

- El éxito de un sistema de esta naturaleza surge cuando se logra hacer coincidir los intereses de la empresa con los intereses de los trabajadores;
- Es recomendable que el número de indicadores para cada cargo (objetivos) sea bajo;
- Es recomendable que sea sencillo, para que sea perfectamente comprensible para el personal involucrado.

#### 4.4 Niveles de Uso

El sistema de incentivos puede ser utilizado en los distintos niveles de agregación de la empresa:

- i) Nivel individual
- ii) Nivel grupo de trabajo
- iii) Nivel gerencia
- iv) Nivel empresa

Es así como pueden existir indicadores para cada nivel de agregación. De esta forma, cada cargo de la empresa, incluso aquellos que aparentemente no dispongan de indicadores cuantitativos, como es el caso del asesor jurídico, programador computacional, secretaria, contador, entre otros, se les pueda asociar con algún factor de éxito, el que, en casos extremos, corresponderá a los resultados económicos de la empresa.

#### 4.5 Costos y Límites

El sistema de remuneraciones variables a implantarse debe ser aprobado previa y formalmente por los respectivos directorios o consejos de cada empresa, por el Ministerio de Hacienda, con anterioridad a su aplicación y a su comunicación a los trabajadores y a las correspondientes modificaciones de los contratos individuales y/o colectivos de trabajo. Lo anterior, en todo caso, sujeto y condicionado a que disponga del correspondiente financiamiento.

#### 4.6 Cuantía del Incentivo

Con todo, el costo total anual del incentivo no podrá superar en promedio a 1,0 planilla mensual.

#### 4.7 Oportunidad del Pago

Es recomendable que el pago del incentivo se efectúe el año siguiente al año en cuestión, después de aprobados los Estados Financieros anuales de la empresa por el directorio. No obstante, se podrá anticipar hasta un 50% del monto proyectado, luego de comprobar el cumplimiento parcial y proporcional de los indicadores utilizados para la aplicación de incentivos, sin perjuicio de la responsabilidad del Directorio o Consejo de la empresa de que se trate.

#### 4.8 Remuneraciones Variables Brutas

El sistema acordado debe establecer sólo remuneraciones variables brutas. En consecuencia, no cabe asegurar determinados montos o sueldos después de rebajar montos asociados a cualquier tipo de impuestos.

#### 4.9 Transparencia

Es importante que el sistema de remuneraciones variables a aplicar durante un año específico, sea acordado y dado a conocer a los cargos involucrados a principios del año en cuestión.





#### **4.10 Límites**

Los montos máximos de remuneraciones variables a pagar por este concepto deben ser comunicadas al Ministerio de Hacienda y al SEP al momento de la formulación presupuestaria para el período siguiente, y serán incorporados al presupuesto vigente de cada empresa en la oportunidad que se conozca el grado de cumplimiento efectivo de las metas, siempre en la medida que existan disponibilidades presupuestarias para su financiamiento.

### **5. OTROS**

#### **5.1 Capacitación**

Pueden convenirse programas o planes de capacitación del personal ligados al cumplimiento de los planes estratégicos de cada empresa.

#### **5.2 Remuneraciones**

Las remuneraciones del personal de las empresas, incluidos los ejecutivos, no podrán superar a las del primer cuartil de mercado, considerando la singularidad de la empresa, ajustándose a niveles de razonabilidad, armonía y equilibrio con el mercado relevante, sin dejar de tener a la vista su calidad de entidades del sector estatal.

#### **5.3 Modificación de Remuneraciones**

Los programas de modificación de remuneraciones que quieran llevar a cabo las empresas en forma independiente de la negociación colectiva, deberán ajustarse a los conceptos señalados en el numeral anterior y ser aprobados previamente por el Consejo SEP y por el Ministerio de Hacienda.

Las modificaciones individuales no requerirán de las aprobaciones señaladas en tanto se ajusten a los criterios indicados, sean aprobadas por la mayoría de los miembros del Directorio de la empresa y no requieran de una modificación presupuestaria para implementarse.

#### **5.4 Gratificación Legal**

Las empresas cuyas utilidades proyectadas hicieren exigible el derecho al pago de gratificación, procurarán aplicar la alternativa que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, un tope anual de 4.75 ingresos mínimos mensuales. Este beneficio no debe pagarse por mensualidades, a fin de no alterar la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios. En caso que el pago se realice en forma parcial durante el año, su carácter eventual y su calidad de anticipo debe registrarse expresamente en las respectivas liquidaciones. Esta norma es aplicable a todo el personal, incluido el estamento ejecutivo. En los contratos individuales, debe pactarse la alternativa establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

#### **5.5 Dotación de Personal**

Debe atender objetivos de eficiencia y ajustarse a lo establecido en el decreto que aprueba su presupuesto anual.

#### **5.6 Contratos de Honorarios de Personas Naturales**

Las actividades o labores que por su naturaleza impliquen un vínculo de subordinación y dependencia deberán contratarse bajo las disposiciones del Código del Trabajo y no bajo la forma de contrato de honorarios.

#### **5.7 Contratistas y Subcontratistas**

Todas aquellas empresas que apliquen régimen de subcontratación de obras o servicios, o que ejecuten contratos suscritos con empresas de servicios transitorios, deben respetar y aplicar la legislación vigente sobre la materia.





### 5.8 Programas de Desvinculación de Personal

Deben ser conocidos previamente por el Ministerio de Hacienda, y contar con su autorización en lo relativo a materias presupuestarias y financieras.

### 5.9 Indemnizaciones por Término de Contrato

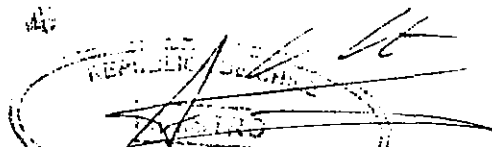
Las indemnizaciones a pagar por concepto de término de contrato no deben sobrepasar los topes legales establecidos en el inciso segundo del artículo 163° y en el inciso final del artículo 172°, ambos del Código del Trabajo. Estas limitaciones deben establecerse de manera obligatoria e imperativa en todas las contrataciones individuales y colectivas.

Se exime a lo anterior lo señalado en el numeral 3.2, respecto de las contrataciones de ejecutivos originadas en concurso público.

## 6. VIGENCIA

Las presentes instrucciones sobre negociaciones colectivas, serán aplicables a los contratos o convenios colectivos que rijan desde la fecha de total tramitación de la presente Circular.

En lo referente a las remuneraciones y programas de remuneraciones de trabajadores, incluyendo al estamento ejecutivo, entrarán en vigencia en tanto la presente Circular sea recepcionada por la empresa.

  
ALBERTO ARENAS DE MESA  
MINISTRO DE HACIENDA





MINISTERIO DE HACIENDA

---

## **DISTRIBUCIÓN**

- Sr Presidente Consejo Banco del Estado de Chile
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Minería
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional del Petróleo
- Sr. Presidente Directorio ENAP Refinerías S.A.
- Sr. Presidente Directorio SIPETROL S.A.
- Sr. Presidente Consejo Empresa Astilleros y Maestranza de la Armada(ASMAR)
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Aeronáutica (ENAER)
- Sr. Presidente Consejo Empresa Fábrica y Maestranza del Ejército (FAMAE)
- Sector Empresas Públicas DIPRES
- Oficina de Partes HACIENDA