

ZZ - 199
18.04.2022

OFICIO CIRC. N° 05 /

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) Oficio Circular N° 15, de 2018, del Ministerio de Hacienda.
2) Oficio Circular N° 28, de 2020, del Ministerio de Hacienda.

Santiago, **13 MAY 2022**

DE : MINISTRO DE HACIENDA

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

- 1.-** Las Empresas Públicas, en adelante las Empresas, entendidas como las empresas del Estado y aquellas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al 50 por ciento, en adelante la Empresa, deben mantener y profundizar políticas de gestión acorde a los principios de eficiencia, eficacia y probidad, por cuanto administran recursos que son de carácter público y deben velar por el idóneo resguardo del patrimonio que se les ha encomendado.

Tales principios, sin desatender el objeto y finalidad que justificaron la creación y existencia de la respectiva empresa, imponen el deber de actuar dando preeminencia al interés general por sobre el particular ajeno a la Empresa, lo que exige, entre otros, el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz.

De igual forma deben observarse en lo relativo a las relaciones laborales que se establezcan entre la Empresa y sus trabajadores y ejecutivos, las que deben regirse por las disposiciones del Código del Trabajo y demás normas complementarias, sujetando las estipulaciones convencionales a lo necesario para cumplir los objetivos y fines de la Empresa, por tanto, es necesario que las negociaciones colectivas no pacten beneficios que excedan los establecidos en la legalidad vigente.

En consecuencia, resulta pertinente actualizar los criterios que deberán observar las Empresas al momento de negociar colectivamente y/o establecer las remuneraciones y las políticas de personal para sus trabajadores, fijados previamente a través de los Oficios Circulares de los antecedentes 1) y 2).

2.- Buenas Prácticas y Consideraciones Generales

Las Empresas deben tener presente que sólo pueden desarrollar las funciones y ejercer las atribuciones que le encomienda el ordenamiento jurídico que las rige, definido por su objeto social.

Por su parte es del caso relevar que, para este Ministerio, la forma en que las Empresas cumplen con los principios de eficacia y eficiencia es, precisamente, velando porque los gastos que realicen correspondan efectivamente a las gestiones destinadas al interés y en beneficio de la Empresa, con el correspondiente resguardo de los recursos públicos que a ellas se les han confiado y autorizado, y no de terceros que, si bien están relacionados directamente a ella, pueden perseguir otros objetivos.

3. 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 pueden 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.

4. Negociación Colectiva

4.1 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 inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo *"...la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos 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.

4.2 Financiamiento de la Negociación Colectiva

El financiamiento no debe afectar el traspaso de utilidades al Fisco o el 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.

4.3 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. De esta forma, su monto debe ser incluido en el cálculo del costo de la planilla mensual.

4.4 Exclusión de Cláusula de Determinados Beneficios

En caso alguno la Empresa 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 163 como en el inciso final del artículo 172, ambos del Código del Trabajo.

4.5 Préstamos

En forma excepcional la Empresa podrá otorgar beneficios que impliquen el eventual otorgamiento de préstamos en especies o dinero a los trabajadores.

En este caso se debe incluir en el costo de la negociación, el costo financiero del préstamo y el costo derivado de la incobrabilidad estimada en caso de desvinculación del trabajador antes del término del pago de la deuda.

4.6 Aprobación del Convenio Colectivo

El Directorio, como órgano a cargo de la administración superior de la Empresa, es el responsable de las estipulaciones que se pactan en el 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 colectivo, el Directorio de la Empresa debe tomar conocimiento y aprobar su texto definitivo, hecho que debe constar en la respectiva acta de sesión de Directorio.

4.7 Información Sobre Negociaciones Colectivas

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

4.8 Adelanto de Negociaciones Colectivas

En aquellos casos en que la administración de la Empresa, por razones justificadas, decida adelantar en el tiempo todo el proceso de negociación colectiva, debe incluir en la negociación el impacto que pueda tener en ella el costo de los beneficios del convenio colectivo vigente, por su tiempo residual de vigencia.

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

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

4.9 Postergación de Negociaciones Colectivas

En los casos que la administración de la Empresa, junto con la comisión negociadora sindical respectiva, decidan poner término a un proceso de negociación colectiva ya iniciado, manteniendo el contrato vigente y acordando adelantar el próximo periodo de negociación conforme a lo indicado en el numeral 4.8 anterior, este nuevo proceso deberá ser realizado sin costos financieros ni económicos adicionales para la compañía. Lo anterior, sin perjuicio de las normas laborales que regulan la materia.

5. 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 4 precedente.

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

5.1 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.

5.2 Indemnizaciones

- Las indemnizaciones por años de servicios para 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 necesaria su modificación.

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, 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.

6. Sistema de Remuneraciones Variables

6.1 Objetivos del Sistema de Remuneraciones Variables

Un sistema de remuneraciones variables debe estar siempre orientado a generar resultados en armonía con las declaraciones fundamentales de la Empresa, apoyar la creación de valor agregado en la misma, a través de aumentar la productividad, reducir los costos, mejorar los servicios prestados 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 entiende 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. En consecuencia, ante un sistema de remuneraciones variables, deberá eliminarse de los contratos individuales o colectivos el pago de bonos correspondientes al sector público.

6.2 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 tener a la vista 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,

- 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 la remuneración variable.

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.

6.3 Elementos Relevantes

Son elementos importantes en un sistema de incentivos:

- Que, el número de indicadores para cada cargo (objetivos) sea bajo;
- Sea sencillo, para que sea comprensible para el personal involucrado;
- Su éxito surja cuando coinciden los intereses de la Empresa con los de los trabajadores;

6.4 Niveles de Uso

El sistema de incentivos puede ser utilizado en los distintos niveles de agregación de la Empresa, como son: 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, secretaria y contador, entre otros, se puedan asociar con algún factor de éxito, el que, en casos extremos, corresponderá a los resultados económicos de la Empresa.

6.5 Costos y Límites

El sistema de remuneraciones variables a implantarse debe ser aprobado previa y formalmente por el directorio de cada Empresa y por el Ministerio de Hacienda, con anterioridad a su aplicación y a su comunicación a los trabajadores. Lo anterior, en todo caso, sujeto y condicionado a que disponga del correspondiente financiamiento.

6.6 Cuantía del Incentivo

Su costo total anual no podrá superar en promedio a **1,0 planilla mensual**.

6.7 Oportunidad del Pago

Es recomendable que su pago 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 de la Empresa de que se trate.

Sin perjuicio de lo anterior, y respecto de las Empresas Portuarias Estatales en que el sistema de remuneraciones variable de los ejecutivos y trabajadores se encuentre asociado al grado de cumplimiento del Plan de Gestión Anual -PGA- definido en la ley N° 19.542, éste se devengará y pagará sólo una vez definido el porcentaje de cumplimiento definitivo del PGA mediante el respectivo Decreto del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

6.8 Remuneraciones Variables Brutas

El sistema acordado debe establecer sólo remuneraciones variables brutas. En consecuencia, no cabe asegurar determinados montos o sueldos netos de impuestos.

6.9 Transparencia

El sistema de remuneraciones variables a aplicar durante un año específico ha de ser acordado y dado a conocer a los cargos involucrados a inicios del año en cuestión.

6.10 Límites

Los montos máximos de remuneraciones variables a pagar deben ser comunicadas al Ministerio de Hacienda 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, en la medida que existan disponibilidades presupuestarias para su financiamiento.

7. Otros

7.1 Capacitación

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

Con todo, respecto de las capacitaciones que se realicen en el extranjero, éstas deberán regirse por una política definida por la Empresa sobre la materia, además de disponer de los recursos necesarios en el presupuesto de caja aprobado.

7.2 Remuneraciones

Las remuneraciones del personal de cada Empresa, incluidos los ejecutivos, no podrán superar a las del primer cuartil de mercado, atendiendo 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.

7.3 Modificación de Remuneraciones

Los programas de modificación de remuneraciones que quieran llevar a cabo las Empresas en forma independiente de la negociación colectiva, deben ajustarse a los conceptos antes señalados y ser aprobados previamente 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 presentes del directorio de la Empresa y no requieran de una modificación presupuestaria para implementarse.

7.4 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.

7.5 Dotación de Personal

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

7.6 Contratos de Honorarios

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.

7.7 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.

7.8 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.

7.9 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.

En caso de aplicarse un pago sustitutivo del mes de aviso, éste debe tener un tope de 90 UF, ya que no es remuneración, sino que indemnización.

7.10 Duplicidad

No procederá el pago de indemnizaciones por años de servicios con doble cobertura, entendida ésta como aquella que se superpone a la detallada en el numeral 7.9.

7.11 Feriados Acumulados

La administración de la Empresa debe propender y velar porque sus trabajadores hagan uso de su feriado anual antes de cumplir el tiempo que les da derecho a un nuevo periodo de vacaciones.

7.12 Permisos

En casos excepcionales y fundamentados podrán otorgarse permisos sin goce de remuneraciones por periodos superiores a 6 meses a trabajadores, debido a que el tiempo por el cual se otorga puede afectar el cómputo de la indemnización por años de servicio, con el consiguiente impacto patrimonial para la Empresa. La decisión adoptada al respecto requerirá el acuerdo fundado del directorio.

8.- Responsabilidad del Comité Sistema de Empresas - SEP

El Comité Sistema de Empresas - SEP será responsable de la supervisión del cumplimiento del presente Oficio Circular sólo en aquellas Empresas cuya designación del directorio le corresponda.

Del mismo modo, aquellas materias que deban ser conocidas o aprobadas previamente por el Ministerio de Hacienda, según lo indica este Oficio Circular, lo serán también por el SEP para tales Empresas.

9.- Vigencia

El presente Oficio Circular tendrá vigencia a partir de su total tramitación, y reemplaza a los Oficios Circulares de los antecedentes 1) y 2), por tanto, será aplicable a los contratos y convenios colectivos que rijan desde igual fecha.



MARIO MARCEL CULLELL
MINISTRO DE HACIENDA



ANEXO - DISTRIBUCIÓN

- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional del Petróleo
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Minería
- Sr. Presidente Directorio Televisión Nacional de Chile
- Sr. Presidente Consejo del Banco del Estado de Chile
- Sr. Presidente Consejo Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR
- Sr. Presidente Consejo Fábrica y Maestranzas del Ejército, FAMA E
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Aeronáutica, ENAER
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Los Ferrocarriles del Estado
- Sr. Presidente Directorio Trenes Metropolitanos S.A.
- Sr. Presidente Directorio Servicio de Trenes Regionales Terra S.A.
- Sr. Presidente Directorio Ferrocarriles Suburbanos de Concepción S.A.
- Sr. Presidente Directorio Metro Regional de Valparaíso S.A.
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Correos de Chile
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Arica
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Iquique
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Antofagasta
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Coquimbo
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Valparaíso
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria San Antonio
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Puerto Montt
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Chacabuco
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Austral
- Sr. Presidente Directorio Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A.
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.
- Sr. Presidente Directorio Zona Franca de Iquique S.A.
- Sr. Presidente Directorio Polla Chilena de Beneficencia S.A.
- Sr. Presidente Directorio Comercializadora de Trigo S.A.
- Sr. Presidente Directorio Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA.
- Sr. Presidente Directorio Casa de Moneda S.A.
- Sr. Presidente Directorio de la Sociedad Agrícola Sacor SpA.
- Sr. Director Ejecutivo Instituto Forestal
- Sr. Director Ejecutivo Corporación de Investigación Tecnológica
- Sr. Director Ejecutivo Instituto de Fomento Pesquero
- Sr. Director Ejecutivo Instituto Nacional de Normalización
- Sr. Director Ejecutivo Centro de Información de Recursos Naturales
- Sr. Presidente Sistema de Empresas, SEP
- Sector Económico Energía y Competitividad, DIPRES
- Sector Empresas Públicas, DIPRES
- Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda



MINISTERIO DE HACIENDA

ZZ - 333
12.09.18

CIRC. N° 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° 17, de 2014, conjunta del Ministerio de Hacienda y del Sistema de Empresas - SEP.
2) Circular N° 18, de 2014, del Ministerio de Hacienda.
3) Instructivo Presidencial N° 003, de 4 de mayo de 2018.

Santiago, 14 SEP 2018

DE : **MINISTRO DE HACIENDA**

A : **SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

- 1.- Las Empresas Públicas, en adelante las Empresas, entendidas como las empresas del Estado y aquellas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al 50 por ciento, en adelante la Empresa, deben mantener y profundizar políticas de gestión acorde a los principios de eficiencia, eficacia y probidad, por cuanto administran recursos que son de carácter público y deben velar por el idóneo resguardo del patrimonio que se les ha encomendado.

Tales principios, sin desatender el objeto y finalidad que justificaron la creación y existencia de la respectiva empresa, imponen el deber de actuar dando preeminencia al interés general por sobre el particular ajeno a la Empresa, lo que exige, entre otros, el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz.

Dichos principios deben observarse también en lo relativo a las relaciones laborales que se establezcan entre la Empresa y sus trabajadores y ejecutivos, las cuales deben regirse por las disposiciones del Código del Trabajo y demás normas complementarias, sujetando las estipulaciones convencionales a lo necesario para cumplir los objetivos y fines de la Empresa, por tanto es necesario que las negociaciones colectivas con los trabajadores no pacten beneficios que excedan aquellos considerados en la legalidad vigente.

En consecuencia, y complementando las instrucciones impartidas por S.E. el Presidente de la República sobre la materia, a través del Instructivo Presidencial N° 003, de 4 de mayo de 2018, se ha considerado pertinente actualizar los criterios que deberán observar las Empresas, al momento de negociar colectivamente y/o establecer las remuneraciones y políticas de personal de sus trabajadores, fijados previamente a través de los Oficios Circulares citados en antecedentes 1) y 2).

2.- **Buenas Prácticas y Consideraciones Generales**

Las Empresas deben tener presente que sólo pueden desarrollar las funciones y ejercer las atribuciones que le encomienda el ordenamiento jurídico que las rige, definido por su objeto social.

Por su parte, es del caso relevar que, para este Ministerio, la forma en que las Empresas cumplen con los principios de eficacia y eficiencia es, precisamente, velando porque los gastos que realicen correspondan efectivamente a las gestiones destinadas al interés y en beneficio de la Empresa, con el correspondiente resguardo de los recursos públicos que a ellas se les han confiado y autorizado, y no de terceros que, si bien están relacionados directamente a ella, pueden perseguir otros objetivos.

SPJPG

07809/2018

OF DE PARTES DIPRES
20.09.2018 12:06



3. 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 pueden 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.

4. Negociación Colectiva

4.1 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 del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos 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.

4.2 Financiamiento de la Negociación Colectiva

El financiamiento no debe afectar el traspaso de utilidades al Fisco o el 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.

4.3 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. De esta forma, su monto debe ser incluido en el cálculo del costo de la planilla mensual.

4.4 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.



4.5 Préstamos

En forma excepcional la Empresa podrá considerar beneficios que impliquen el eventual otorgamiento de préstamos en especies o dinero a los trabajadores.

En este caso se debe incluir en el costo de la negociación, el costo financiero del préstamo y el costo derivado de la incobrabilidad estimada en caso de desvinculación del trabajador antes del término del pago de la deuda.

4.6 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.

4.7 Información Sobre Negociaciones Colectivas

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

4.8 Adelanto de Negociaciones Colectivas

En aquellos casos en que la administración de la Empresa, por razones justificadas, decida adelantar en el tiempo todo el proceso de negociación colectiva, debe considerar en dicha negociación el impacto que pueda tener en ella 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 contrato o convenio 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.

5. 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 4 precedente.

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

5.1 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.

5.2 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, 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.

6. Sistema de Remuneraciones Variables

6.1 Objetivos del Sistema de Remuneraciones Variables

Un sistema de remuneraciones variables debe estar siempre orientado a generar resultados en armonía con las declaraciones fundamentales de la Empresa, apoyar la creación de valor agregado en la misma, a través de aumentar la productividad, reducir los costos, mejorar los servicios prestados 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 entiende 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.

6.2 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,
- 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 la remuneración variable.

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.

6.3 Elementos Clave

Como elementos importantes en un sistema de incentivos es recomendable que:

- El número de indicadores para cada cargo (objetivos) sea bajo;
- El sistema sea sencillo, para que sea comprensible para el personal involucrado;
- 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;

6.4 Niveles de Uso

El sistema de incentivos puede ser utilizado en los distintos niveles de agregación de la Empresa, como son: 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, 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.

6.5 Costos y Límites

El sistema de remuneraciones variables a implantarse debe ser aprobado previa y formalmente por el Directorio de cada Empresa, y 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.

6.6 Cuantía del Incentivo

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

6.7 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 de la Empresa de que se trate.

Sin perjuicio de lo anterior, y respecto de las Empresas Portuarias estatales en que el sistema de remuneraciones variable de los ejecutivos y trabajadores se encuentre asociado al grado de cumplimiento del Plan de Gestión Anual - PGA- definido en la ley N° 19.542, éste se devengará y pagará sólo una vez definido el porcentaje de cumplimiento definitivo del PGA mediante el respectivo Decreto del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

6.8 Remuneraciones Variables Brutas

El sistema acordado debe establecer sólo remuneraciones variables brutas. En consecuencia, no cabe asegurar determinados montos o sueldos netos de impuestos.

6.9 Transparencia

El sistema de remuneraciones variables a aplicar durante un año específico, ha de ser acordado y dado a conocer a los cargos involucrados a principios del año en cuestión.

6.10 Límites

Los montos máximos de remuneraciones variables a pagar deben ser comunicadas al Ministerio de Hacienda 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, en la medida que existan disponibilidades presupuestarias para su financiamiento.

7. Otros

7.1 Capacitación

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

Con todo, respecto de las capacitaciones que se realicen en el extranjero, éstas deberán regirse por una política definida por la Empresa sobre la materia, además de disponer de los recursos necesarios en el presupuesto de caja aprobado.

7.2 Remuneraciones

Las remuneraciones del personal de cada Empresa, 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.

7.3 Modificación de Remuneraciones

Los programas de modificación de remuneraciones que quieran llevar a cabo las Empresas en forma independiente de la negociación colectiva, deben ajustarse a los conceptos antes señalados y ser aprobados previamente 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 presentes del Directorio de la Empresa y no requieran de una modificación presupuestaria para implementarse.

7.4 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.

7.5 Dotación de Personal

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

7.6 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.

7.7 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.

7.8 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.

7.9 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.

En caso de aplicarse un pago sustitutivo del mes de aviso, éste debe tener un tope de 90 UF, ya que no es remuneración sino que indemnización.

7.10 Duplicidad

No procederá el pago de indemnizaciones por años de servicios con doble cobertura, entendida ésta como aquella que se superpone con la detallada en el numeral 7.9 antes señalado.

7.11 Feriados Acumulados

La administración de la Empresa debe propender y velar porque sus trabajadores hagan uso de su feriado anual antes de cumplir el tiempo que les da derecho a un nuevo periodo de vacaciones.

7.12 Permisos

En casos excepcionales y fundamentados podrán otorgarse permisos sin goce de remuneraciones por periodos superiores a 6 meses a trabajadores, debido a que el tiempo por el cual se otorga dicho permiso, puede afectar el cómputo de la indemnización por años de servicio, con el consiguiente impacto patrimonial para la Empresa. La decisión adoptada al respecto requerirá el acuerdo fundado del Directorio.

8.- Responsabilidad del Comité Sistema de Empresas – SEP

El Comité Sistema de Empresas – SEP será responsable de la supervisión del cumplimiento de la presente Circular sólo en aquellas Empresas cuya designación del Directorio le corresponda.

Del mismo modo, aquellas materias que deban ser conocidas o aprobadas previamente por el Ministerio de Hacienda, según lo indica la presente Circular, lo serán también por el SEP para las citadas Empresas.

9.- Vigencia

La presente Circular tendrá vigencia a partir de su total tramitación, y reemplaza a las Circulares citadas en antecedentes 1) y 2), por tanto será aplicable a los contratos y convenios colectivos que rijan desde igual fecha.



FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN
MINISTRO DE HACIENDA



MINISTERIO DE HACIENDA

ANEXO - DISTRIBUCIÓN

- Sra. Presidente Directorio Empresa Nacional del Petróleo
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Minería
- Sr. Presidente Directorio Televisión Nacional de Chile
- Sr. Presidente Consejo del Banco del Estado de Chile
- Sr. Presidente Consejo Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR
- Sr. Presidente Consejo Fábrica y Maestranzas del Ejército, FMAE
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Aeronáutica, ENAER
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Los Ferrocarriles del Estado
- Sr. Presidente Directorio Trenes Metropolitanos S.A.
- Sr. Presidente Directorio Servicio de Trenes Regionales Terra S.A.
- Sr. Presidente Directorio Ferrocarriles Suburbanos de Concepción S.A.
- Sr. Presidente Directorio Metro Regional de Valparaíso S.A.
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Correos de Chile
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Arica
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Iquique
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Antofagasta
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Coquimbo
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Valparaíso
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria San Antonio
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Puerto Montt
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Chacabuco
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Austral
- Sr. Presidente Directorio Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A.
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.
- Sr. Presidente Directorio Zona Franca de Iquique S.A.
- Sr. Presidente Directorio Polla Chilena de Beneficencia S.A.
- Sr. Presidente Directorio Comercializadora de Trigo S.A.
- Sr. Presidente Directorio Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA.
- Sr. Presidente Directorio Casa de Moneda S.A.
- Sr. Presidente Directorio de la Sociedad Agrícola Sacor SpA.
- Sr. Director Ejecutivo Instituto Forestal
- Sr. Director Ejecutivo Corporación de Investigación Tecnológica
- Sr. Director Ejecutivo Instituto de Fomento Pesquero
- Sr. Director Ejecutivo Instituto Nacional de Normalización
- Sr. Director Ejecutivo Centro de Información de Recursos Naturales
- Sr. Presidente Sistema de Empresas, SEP
- Sector Económico Energía y Competitividad, DIPRES
- Sector Empresas Públicas, DIPRES
- Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda



ZZ - 420b
23.07.2020

OFICIO CIRC. N° 28 /

MAT.: Modifica Oficio Circular N° 15, de 14.09.2018, del Ministerio de Hacienda, en los términos que indica.

SANTIAGO, 23 JUL 2020

DE : MINISTRO DE HACIENDA
A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

En el marco de la emergencia sanitaria que enfrenta el país, he dispuesto lo siguiente:

1. Modifíquese a partir del 01.08.2020 el Oficio Circular N° 15, de 14.09.2018, del Ministerio de Hacienda, que 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, en los siguientes términos:

a) Reemplázase en el numeral 4.1, el primer párrafo por el siguiente:

"Los costos totales del nuevo contrato colectivo producto de la negociación que se lleve a cabo no podrán exceder de un 0% 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."

b) Agrégase el siguiente numeral 4.9 nuevo, a continuación del numeral 4.8:

"4.9 Postergación de Negociaciones Colectivas

En aquellos casos que la administración de la Empresa, en conjunto con la comisión negociadora sindical respectiva, decidan poner término a un proceso de negociación colectiva ya iniciado, manteniendo el contrato vigente y acordando adelantar el próximo periodo de negociación conforme a lo indicado en el punto 4.8 anterior, este nuevo proceso deberá ser realizado sin costos financieros ni económicos adicionales para la compañía. Lo anterior, sin perjuicio de las normas laborales que regulan la materia".

c) Déjase sin efecto hasta nueva comunicación, la autorización conferida en el numeral 5.1 a los directorios para que, en casos calificados, las remuneraciones de los ejecutivos, incluida la renta variable mensualizada, exceda el monto establecido como remuneración mensual del Presidente del Banco Central de Chile.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el numeral 9 del Oficio Circular N° 15 antes indicado, los cambios señalados en el numeral 1 entrarán en vigencia a la fecha de total tramitación del presente oficio.
4. Los demás numerales del Oficio Circular N° 15, de 14.09.2018, de este Ministerio, se mantienen plenamente vigentes.

05310/2020



5. Considerando que lo anterior precisa y complementa lo dispuesto en el reciente Oficio Circular N°27, de 20.07.2020, de este Ministerio, el presente Oficio lo sustituye.



IGNACIO BRIONES ROJAS
MINISTRO DE HACIENDA

ANEXO – DISTRIBUCIÓN

- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional del Petróleo
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Minería
- Sra. Presidenta Directorio Televisión Nacional de Chile
- Sr. Presidente Consejo del Banco del Estado de Chile
- Sr. Presidente Consejo Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR
- Sr. Presidente Consejo Fábrica y Maestranzas del Ejército, FAMA E
- Sr. Presidente Directorio Empresa Nacional de Aeronáutica, ENAER
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Los Ferrocarriles del Estado
- Sr. Presidente Directorio Trenes Metropolitanos S.A.
- Sr. Presidente Directorio Servicio de Trenes Regionales Terra S.A.
- Sr. Presidente Directorio Ferrocarriles Suburbanos de Concepción S.A.
- Sr. Presidente Directorio Metro Regional de Valparaíso S.A.
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Correos de Chile
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Arica
- Sra. Presidenta Directorio Empresa Portuaria Iquique
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Antofagasta
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Coquimbo
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Valparaíso
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria San Antonio
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Puerto Montt
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Chacabuco
- Sr. Presidente Directorio Empresa Portuaria Austral
- Sr. Presidente Directorio Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A.
- Sr. Presidente Directorio Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.
- Sr. Presidente Directorio Zona Franca de Iquique S.A.
- Sr. Presidente Directorio Polla Chilena de Beneficencia S.A.
- Sra. Presidenta Directorio Comercializadora de Trigo S.A.
- Sr. Presidente Directorio Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA.
- Sr. Presidente Directorio Casa de Moneda S.A.
- Sra. Presidenta Directorio de Fondo de Infraestructura S.A.
- Sr. Director Ejecutivo Instituto Forestal
- Sr. Director Ejecutivo Corporación de Investigación Tecnológica
- Sr. Director Ejecutivo Instituto de Fomento Pesquero
- Sr. Director Ejecutivo Instituto Nacional de Normalización
- Sr. Director Ejecutivo Centro de Información de Recursos Naturales
- Sr. Presidente Sistema de Empresas, SEP
- Sector Innovación y Competitividad, DIPRES
- Sector Empresas Públicas, DIPRES
- Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda