MINISTERIO DE HACIENDA

ZZ -447
30.09.15

ORD.: N 2617 /

2796

MAT.: Solicita modificar reajustabilidad de dietas de titulares de Directorios y 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%.

ANT.: Oficio Circular Nº 17, de 27.06.2014, del Ministerio de Hacienda.

Santiago, 09 OCT 2015

DE : MINISTRO DE HACIENDA

A : SR. PRESIDENTE CONSEJO SISTEMA DE EMPRESAS

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 ese Consejo SEP, tenga a bien tomar e implementar las medidas pertinentes para proceder a realizar una corrección de la reajustabilidad que experimentan las dietas que perciben los miembros de directorios y de las remuneraciones que perciben los ejecutivos superiores en aquellas empresas y sociedades en que el Estado y/o CORFO tienen un aporte de capital igual o superior al 50%, en los términos que a continuación se indican:

   a) **Dietas de Directores en Sociedades CORFO:** En atención a que en aquellas sociedades en las cuales CORFO tiene una participación de capital igual o superior al 50%, actualmente las dietas están expresadas en Unidades Tributarias Mensuales (UTM), se solicita fijar dichas dietas en pesos ($) de acuerdo al valor actual de la UTM, hasta diciembre de 2016. Dicho ajuste debe ser sometido a consideración del Consejo SEP y, luego, ser aprobado en Junta Extraordinaria de Accionistas en cada sociedad.

   b) **Remuneraciones de Ejecutivos Superiores en Sociedades CORFO y en Empresas del Estado con nombramiento del directorio por Consejo SEP:** Puesto que en la mayoría de los contratos individuales de trabajo de Ejecutivos Superiores suscritos tanto en las sociedades con participación mayoritaria de CORFO como en aquellas empresas del Estado en que el Consejo SEP nombra a su directorio, la reajustabilidad pactada 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 de 2016.

Saluda Atte. a Ud.,

REPUBLICA DE CHILE
MINISTRO
MINISTERIO DE HACIENDA

RODRIGO VALDÉS PULIDO
MINISTRO DE HACIENDA

DIRECCION DE PRESUPUESTOS
DIVISION FINANZAS PUBLICAS
MINISTERIO DE HACIENDA

DIRECTOR
Ministerio de Hacienda

DIRECTOR JURIDICO

JEFE DE GABINETE

04833/2014

OF DE PARTES DIPRES
13.10.2015 15:57

DISTRIBUCIÓN:

- Sr. Presidente Comité Sistema de Empresas - SEP
- Sr. Director Ejecutivo Comité Sistema de Empresas - SEP
- Sr. Gerente General de Empresa de los Ferrocarriles del Estado
- Sr. Gerente General de Empresa de Correos de Chile
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Arica
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Iquique
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Antofagasta
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Coquimbo
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Valparaíso
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria San Antonio
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Talcahuano
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Puerto Montt
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Chacabuco
- Sr. Gerente General de Empresa Portuaria Austral
- Sr. Gerente General de Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S .A.
- Sr. Gerente General Casa de Moneda de Chile S.A.
- Sr. Gerente General de Zona Franca de Iquique S.A.
- Sr. Gerente General de Polla Chilena de Beneficencia S.A.
- Sr. Gerente General de Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A.
- Sr. Gerente General de Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A.
- Sr. Gerente General de Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Spa.
- Sr. Gerente General de Sociedad Comercializadora de Trigo S.A.
- Sr. Director Ejecutivo de Instituto Forestal (INFOR)
- Sr. Director Ejecutivo de Instituto de Fomento Pesquero (IFOP)
- Sr. Director Ejecutivo de Instituto Nacional de Normalización (INN)
- Sr. Director Ejecutivo de Centro de Información de Recursos Naturales (CIREN)
- Sector Energía y Competitividad, DIPRES
- Sector Empresas Públicas, DIPRES
- Oficina de Partes del Ministerio de Hacienda

MINISTERIO DE HACIENDA

22 -180
13.05.14

16

CIRC. N° 17 /

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 Nº 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.

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 aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al 50 por ciento, en los procesos de negociacion 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 el artículo 11° de la Ley N° 18.196, referido a que las empresas antes senaladas 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 coincidira 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. <u>SINGULARIDAD DE LA EMPRESA</u>

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.

04833/2014

OF DE PARTES DIPRES
25.07.2014 10:02

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 y al SEP, 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 todo el proceso de negociación colectiva, deberá 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 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. Tratándose del gerente general o ejecutivo máximo equivalente de la empresa, solo en casos calificados el directorio podrá acordar una excepción a esta norma por acuerdo fundado y unánime de sus miembros y previa autorización del Consejo SEP.

3.2 Indemnizaciones

- Las indemnizaciones por años de servicio 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 la 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.

- 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.

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 exito 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 SEP y 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.

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 SEP y/o Ministerio de Hacienda, según corresponda, 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. RESPONSABILIDAD del SEP

Será responsable de la supervisión del cumplimiento de la presente Circular en aquellas empresas cuyo nombramiento del Directorio le corresponda.

7. 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

CARLOS ÁLVAREZ VOULLIEME
PRESIDENTE CONSEJO SEP