



ZZ – 003
02.04.24

OFICIO CIRC. N°

MAT.: Reitera e imparte instrucciones sobre procedimientos respecto de negociaciones colectivas y política de personal para empresas públicas.

ANT.: Oficio Circular N° 05, de 2022, del Ministerio de Hacienda.

SANTIAGO,

DE : MINISTRO DE HACIENDA
A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

1. Las Empresas Públicas, en adelante las Empresas, entendidas como las empresas públicas creadas por ley, las empresas del Estado y las sociedades en que éste, sus instituciones o empresas tengan participación igual o superior al 50 por ciento 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, 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.

En consecuencia, resulta pertinente reiterar e impartir instrucciones sobre 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 del Oficio del antecedente.

2. Disposiciones sobre Negociación Colectiva

2.1. **Costos reales de cada negociación**

Los costos totales del nuevo contrato colectivo del Sindicato correspondiente que genere el proceso de negociación colectiva **no podrán exceder el 1% real promedio anual de la planilla del grupo de trabajadores y trabajadoras comprendidos en la negociación**. El cálculo debe efectuarse considerando la planilla correspondiente al mes anterior del vencimiento del contrato colectivo vigente y no se podrán pactar beneficios que excedan los establecidos en la legalidad vigente.

El porcentaje de aumento de costo de la planilla que resulte debe estar asociado a incrementos efectivos de la productividad de la Empresa, de lo contrario, sólo deben mantenerse los costos laborales en términos reales. El costo total anualizado de cada negociación colectiva no puede comprometer de manera relevante el patrimonio de la Empresa.

Las mismas limitaciones deben aplicarse tratándose de grupos de trabajadores que negocian por primera vez. En este caso, el cálculo deberá efectuarse considerando como base el monto de Bono de Término de Negociación ("BTN") que la Dirección de Presupuestos determine previamente, en base a la recomendación del Sistema de Empresas (SEP), cuando corresponda.



El costo de la negociación debe incluir todo beneficio otorgado en la negociación colectiva, incluido el Bono de Término de Negociación ("**BTN**") y el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo ("**APVC**"). Para efectos del cálculo del costo anual, el costo del incremento del BTN y el APVC deberá anualizarse en el período que corresponda a la negociación colectiva.

En aquellos casos en que los beneficios de la negociación colectiva consideren prestaciones más allá de la vigencia del convenio o contrato colectivo, éstos deben ser incluidos dentro del período de vigencia de éste. También deberán ser consideradas como costos dentro del período de vigencia de éste, aquellas prestaciones otorgadas al final del período de vigencia del contrato colectivo que, teniendo bajo impacto en el costo del período vigente de la negociación, generen un alto costo en el período siguiente, como un incremento de remuneraciones en el último mes del contrato colectivo.

El reajuste que aquí se trata no podrá aplicarse respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes por disposición contractual se aplique el mismo reajuste entregado al sector público, siendo ambos excluyentes. En consecuencia, 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.

Este reajuste es adicional a la aplicación de la actualización de las remuneraciones de conformidad con la variación del IPC, de conformidad con lo establecido en el inciso final del art. 11 del Código del Trabajo.

Las Empresas no podrán utilizar el valor presente neto para la valorización del costo del contrato colectivo, de manera que no procede que se aplique una tasa de descuento para dichos fines.

2.2. Financiamiento de la negociación colectiva

El financiamiento de la negociación colectiva no debe afectar el traspaso de utilidades al Fisco o el reparto de dividendos, según sea el caso, que haya sido programado en el presupuesto de la Empresa.

2.3. Prohibición de pactar indemnizaciones superiores al límite legal

En caso alguno las Empresas podrán incluir en los convenios o contratos colectivos indemnizaciones por concepto de término de relación laboral que sobrepasen los topes legales establecidos en el inciso segundo del artículo 163 e inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

2.4. Préstamos

En forma excepcional, las Empresas podrán otorgar beneficios que impliquen el eventual otorgamiento de préstamos en especie o dinero a los trabajadores y las trabajadoras.

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.

2.5. Aprobación del convenio colectivo

El Directorio de la Empresa es el responsable de las estipulaciones que se pacten en el convenio colectivo, especialmente atendiendo su alta incidencia en los costos totales de la Empresa.

En consecuencia, en forma previa al acuerdo y suscripción del respectivo convenio colectivo, el Directorio de la Empresa deberá tomar conocimiento y aprobar las condiciones del nuevo contrato colectivo y su texto definitivo, hecho que deberá constar en la respectiva acta de sesión de Directorio.

2.6. Información sobre negociaciones colectivas

Cada Empresa deberá informar tres meses antes del vencimiento del respectivo instrumento colectivo vigente al Ministerio de Hacienda y al Consejo del Comité Sistema de Empresas ("**SEP**") si se trata de alguna bajo su injerencia. A efectos del presente instructivo, se entenderá que se trata de una empresa bajo injerencia del SEP si se refiere a alguna de las empresas en que éste designa directores y directoras o si corresponde a alguna de aquellas en que el SEP representa a la Corporación de Fomento de la Producción como accionista mayoritario.



En caso de que se adelante la respectiva negociación colectiva en los términos del punto 2.7 siguiente, esta circunstancia deberá ser informada a los órganos señalados precedentemente tan pronto sea adoptada dicha decisión.

En ambos casos, tanto el Ministerio de Hacienda como el SEP podrán solicitar la información que estimen pertinente sobre la materia.

2.7. Adelanto de negociaciones colectivas

En aquellos casos en que la administración de la Empresa decida adelantar en el tiempo el proceso de negociación colectiva por razones justificadas, deberá 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 estas circunstancias, la Empresa podrá adoptar una de las siguientes alternativas:

- (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.

3. Disposiciones aplicables a ejecutivos

Para efectos del presente instructivo, la referencia a “ejecutivos” comprenderá al gerente o la gerenta general, a quienes reporten a éstos directamente, y a quienes reporten directamente al directorio de la Empresa, como es el caso del auditor o auditora interna y el secretario o secretaria de actas del directorio.

3.1. Beneficios relacionados con negociaciones colectivas

Los beneficios o reajustes que se otorguen a los ejecutivos con motivo u 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 se generen de esto estarán sujetos a las mismas limitaciones señaladas en el numeral 2. anterior.

Los beneficios pactados en las negociaciones colectivas no son extensivos ni pueden aplicarse a los ejecutivos, salvo respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras que participen en organizaciones sindicales.

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 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.

3.2. Selección y contratación

En lo que no se contraponga a su ley orgánica, cada empresa deberá observar lo siguiente:

El Directorio de la Empresa, en tanto organismo encargado de la administración de la misma, deberá definir de forma precisa el perfil del cargo, el mecanismo de búsqueda y selección de postulantes para desempeñarse como gerente general, su remuneración e indemnizaciones.

Las definiciones para la contratación de gerentes de área, subgerentes o cargos ejecutivos superiores serán de responsabilidad del gerente general, quien deberá informar al Directorio. El Directorio podrá, en cualquier caso, entregar directivas al gerente general en la conformación de los perfiles de gerentes de área.

La selección del gerente general, gerentes de área, subgerentes o cargos de ejecutivos superiores de la empresa debe realizarse mediante un proceso de concurso público en el que se utilice el perfil del cargo, la remuneración y la indemnización a pagar previamente definidos acorde a las reglas anteriores. La convocatoria será pública, transparente e informada, debiendo su inicio ser publicada en un diario de circulación nacional y uno de circulación regional.

Los mecanismos y criterios de evaluación y selección de los ejecutivos serán de orden objetivo y aplicables a todos los postulantes del proceso de concurso público.



Para el desarrollo del proceso, la Empresa que corresponda podrá contar con apoyo de empresas de selección de personal.

Si el Directorio de la Empresa estima necesario utilizar un proceso de selección distinto para la contratación de ejecutivos, esto es, el concurso interno, el concurso privado o la contratación directa, deberá adoptar un acuerdo previo, fundado, en que establezca expresamente las razones de dicha decisión y señale el mecanismo que se utilizará en la contratación. En el caso de las empresas bajo injerencia del SEP, el referido acuerdo de Directorio se deberá informar a éste de manera previa a la contratación correspondiente.

3.3. Remuneración

Las remuneraciones de los ejecutivos de las Empresas deben ser definidas y ser aprobadas por el Directorio en forma previa a su aplicación. Las modificaciones de las remuneraciones deberán contar con la misma aprobación indicada.

La remuneración de los ejecutivos de las Empresas, incluyendo sus componentes fija y variable y cualquier otro estipendio, beneficio o bono, no podrá ser superior a la del Presidente o Presidenta del Banco Central de Chile. Adicionalmente, no podrá ser superior al promedio del primer cuartil del mercado (el más bajo), considerando la industria o actividad, el tamaño relativo de la empresa o sociedad dentro de esta última y las competencias profesionales del ejecutivo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Directorio de la Empresa podrá determinar una remuneración superior únicamente cuando la contratación del ejecutivo correspondiente se efectúe por medio de concurso público, y con acuerdo previo, unánime y debidamente fundado, lo que deberá ser autorizado previamente por el Ministerio de Hacienda, e informado al SEP (en el caso de empresas bajo su injerencia).

3.4. Indemnizaciones

Las indemnizaciones por años de servicio para los ejecutivos no podrán sobrepasar los topes legales establecidos en el inciso segundo del artículo 163 e inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de ello, será posible convenir indemnización por años de servicio superiores en casos excepcionales y siempre que la persona haya sido contratada por concurso público, debiendo el Directorio adoptar un acuerdo fundado que establezca las razones de dicha decisión. Respecto de las Empresas bajo injerencia del SEP, el referido acuerdo deberá serle informado.

En el caso de los ejecutivos que se desempeñan actualmente en las Empresas y que no hayan sido contratados por concurso público, respecto de los cuales se han pactado indemnizaciones superiores a las señaladas, los respectivos contratos de trabajo deberán ser modificados 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.

Las indemnizaciones por años de servicio sólo podrán ser otorgadas si la causal de término de la relación laboral corresponde a alguna de aquellas contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin excepción. En consecuencia, no se podrán pactar indemnizaciones a todo evento.

4. Sistema de remuneraciones variables

4.1. Objetivos del sistema de remuneraciones variables

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.

4.2. Exclusiones

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.



4.3. Costos y límites

El sistema de remuneraciones variables a implantarse y sus modificaciones deben ser aprobados previa y formalmente por el Directorio de cada Empresa, y requerirá, previo a su adopción y comunicación a los trabajadores y trabajadoras, ser también aprobado por el Ministerio de Hacienda, pudiendo solicitar al SEP informe previo en el caso de las empresas bajo su injerencia. Lo anterior, en todo caso, sujeto y condicionado a que disponga del correspondiente financiamiento.

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

4.4. Cuantía del incentivo

El costo total anual del incentivo no podrá superar en promedio a **1,0 planilla mensual** de cada estamento y/o agrupación de trabajadores y trabajadoras sujeta al pago de dicho incentivo.

Los montos máximos de remuneraciones variables a pagar deben ser comunicadas a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y al SEP respecto de las empresas bajo su injerencia, 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.

4.5. 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 parte del 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 variables 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.

4.6. 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.

5. Disposiciones aplicables particularmente a trabajadores y trabajadoras no ejecutivos

5.1. Capacitación

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

Respecto de las capacitaciones que se realicen en el extranjero, éstas deberán reducirse a las que sean imprescindibles para el cumplimiento de los planes estratégicos y, además se deberá disponer de los recursos necesarios en el presupuesto de caja aprobado.

5.2. 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 niveles de razonabilidad, armonía y equilibrio con el mercado relevante, sin dejar de tener a la vista la calidad de entidades del sector estatal. Además, estos programas deben ser aprobados previamente por el Ministerio de Hacienda, quien podrá solicitar informe previo al SEP en el caso de las empresas bajo su injerencia.

Las modificaciones individuales no requerirán de las aprobaciones señaladas. Sin perjuicio de lo anterior, éstas deberán ajustarse a los criterios indicados, ser aprobadas por la mayoría de los miembros del Directorio de la Empresa presentes en la sesión correspondiente y no requerir de una modificación presupuestaria para implementarse.



5.3. Gratificación legal

En caso de que las utilidades proyectadas de alguna Empresa hicieren exigible el derecho al pago de gratificación, se procurará aplicar la alternativa que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales. En los contratos individuales, debe pactarse la alternativa establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

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 de 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.

5.4. Dotación de personal

El Directorio de las Empresas debe determinar la dotación de las mismas atendiendo a objetivos de eficiencia y ajustarse a lo establecido en el decreto que aprueba el presupuesto anual correspondiente.

5.5. 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.

5.6. Programas de desvinculación de personal

Los Directorios de las Empresas que deseen llevar a cabo programas de desvinculación de personal deben contar con autorización previa del Ministerio de Hacienda, el que podrá solicitar al SEP informe previo en relación a esta materia, en el caso de las empresas bajo su injerencia.

5.7. Indemnizaciones

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.

5.8. Feriados acumulados

La administración de las Empresas 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.

5.9. Permisos

Sólo en casos excepcionales y por decisión adoptada por el Directorio de la Empresa debidamente fundamentada, podrán otorgarse permisos sin goce de remuneraciones por periodos superiores a 6 meses a trabajadores o trabajadoras.

6. Austeridad

Las Empresas Públicas deberán aplicar criterios de eficiencia, eficacia y austeridad en materia de gastos de representación, viáticos, y horas extraordinarias, las que deberán reducirse a lo imprescindible para el cumplimiento de sus tareas.

7. Cumplimiento del instructivo

Los criterios descritos en el presente instructivo deberán implementarse mediante acuerdos del Directorio de la Empresa.

Corresponderá al Ministerio de Hacienda y al SEP adoptar las medidas que se encuentren dentro de su competencia para la adopción, implementación y cumplimiento de los criterios del presente instructivo en las Empresas que se encuentren bajo la injerencia del SEP. Respecto de las demás Empresas, dicha labor corresponderá al Ministerio de Hacienda y los Ministerios a través de los cuales dichas empresas se relacionan con el Ejecutivo.



8. Vigencia

Lo establecido en el presente Instructivo será aplicable a contar de su total tramitación.

A contar de esa misma fecha, se deja sin efecto la Circular N°5, de 13 de mayo de 2022, del Ministerio de Hacienda, así como cualquier otro instructivo y/o documento anterior que haya hecho referencia a las mismas materias aquí contenidas.



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 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 Económico Energía y Competitividad, DIPRES
- Sector Empresas Públicas, DIPRES
- Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/55MHDH-075>