

Compara: Fijado



ZZ-214
15.08.2006

47

CIRC.: N° 53 /

ANT.: No hay

MAT.: Negociaciones colectivas y políticas de personal en Empresas Públicas

SANTIAGO, 31 JUL 2006

DE : MINISTRO DE HACIENDA Y PRESIDENTE COMITÉ SISTEMA DE EMPRESAS DE CORFO

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

El Ministerio de Hacienda y el Comité Sistema de Empresas de CORFO (SEP) han considerado necesario impartir los criterios y procedimientos que deben observar las Empresas Públicas y aquellas en que el Estado tiene participación mayoritaria en su capital o designa a la mayoría de los miembros de su Directorio o Consejo, en los procesos de negociación colectiva que deban enfrentar, como asimismo en algunas políticas de personal.

No obstante que cada una de las Empresas tiene características propias que inciden en esta materia, como son los niveles históricos de remuneraciones y las expectativas que se forman los respectivos sindicatos, es menester fijar criterios y políticas comunes a las negociaciones colectivas que serán vinculantes para los Directorios.

En los puntos siguientes se indican los aspectos más relevantes que deberán observar las referidas Empresas al negociar colectivamente o establecer sistemas de remuneraciones:

I. SINGULARIDAD DE LA EMPRESA

La Empresa es un ente singular, inserta 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, es un parámetro relevante para negociar los salarios o remuneraciones alternativas de la Región en que se encuentre la empresa, debidamente ajustados por la tasa de rotación efectiva de la misma, en estamentos, funciones o especialidades similares.

II. COSTOS REALES DE CADA NEGOCIACIÓN

Los costos totales del nuevo Contrato Colectivo producto de la negociación que se lleve a cabo, no puede exceder el 1% real 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 se deben mantener los costos laborales en términos reales. Esta disposición rige de igual manera para el sector que no negocia y al estamento ejecutivo.

III. FINANCIAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

El valor presente del costo total anualizado de cada negociación, considerando el costo total de la planilla, no puede comprometer de manera relevante el patrimonio de la empresa.

INFORME DE PARTES
N° 1429
Fecha - 4 AGO. 2006

11.-

IV. CAPACITACIÓN

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

V. REMUNERACIONES

a) Incrementos de Remuneraciones¹

Éstos deben asociarse a mejoramientos de productividad, considerando alternativas de pagos diferenciados por gerencias o áreas en que se divide la empresa, de acuerdo a la contribución que éstas realicen al logro de metas y resultados del ejercicio.

Para que proceda el reajuste de remuneraciones deben cumplirse a lo menos los siguientes requisitos:

- Cumplimiento de metas asociadas a incrementos de resultados, sea por aumento de estos últimos o disminuciones efectivas de costos. La negociación colectiva debe otorgar beneficios por el mejoramiento de resultados, metas o indicadores y en ningún caso por la mantención de éstos.
- Los resultados, metas o indicadores han de tener una expresión financiera objetiva, verificable y auditable.
- Las remuneraciones variables deben ser efectivamente, y no amparar o cubrir en este concepto compensaciones fijas o garantizadas. Se anexa minuta referente al tema

b) Estamento Ejecutivo

Las remuneraciones del estamento ejecutivo deben definirse con anterioridad a la negociación colectiva y con independencia de ella.

Los beneficios pactados en las negociaciones colectivas no son extensivos ni pueden aplicarse al estamento ejecutivo. El incremento de los costos de este estamento tiene las mismas limitaciones que se señalan en el punto II precedente.

c) Gratificación Legal

En las empresas cuyas utilidades proyectadas hicieren exigible el derecho al pago de gratificación, se debe procurar 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, ya que altera la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios, y en caso de pagarse en forma parcial durante el año debe quedar expresamente indicado en las liquidaciones su carácter eventual y que se paga en forma de anticipo. Esta norma es aplicable a todo el personal, incluido el estamento ejecutivo.

En los contratos individuales, en materia de gratificación, debe pactarse la alternativa establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

d) Dotación de Personal

La dotación de personal de cada empresa debe ajustarse a niveles de eficiencia.

e) Contratos a Honorarios con 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 a honorarios.

Sobre el particular, todas las empresas deberán hacer una evaluación de lo anterior e informar al SEP y/o a Hacienda, según corresponda, de sus resultados.

f) Contratistas y Subcontratistas

Todas aquellas empresas que apliquen régimen de subcontratación de obras o servicios, o que ejecuten contratos con empresas de servicios temporarios, deben respetar y aplicar la ley que rige para tales efectos, la cual está siendo complementada por un proyecto de ley que fue recientemente aprobado por el H. Congreso y que está próximo a promulgarse.

g) **Programas de Desvinculación de Personal**

Los programas de desvinculación de personal deben ser conocidos previamente por el SEP y/o Hacienda según corresponda, y contar con la autorización del Ministerio de Hacienda en lo relativo a materias presupuestarias y financieras.

VI. INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO

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

Para el evento que un Contrato Colectivo contemple indemnizaciones que sobrepasen los límites antes referidos, puede mantenerse tal régimen de excepción utilizándose un criterio restrictivo y que diga relación con que éste se mantendrá únicamente respecto de la nómina de trabajadores que ya lo tenían en el contrato colectivo anterior y además con la previa autorización del SEP y/o Hacienda, según corresponda.

No pueden establecerse en los contratos individuales o colectivos pactos de inamovilidad de ninguna especie y bajo ningún título.

VII. RESPONSABILIDAD SEP

El SEP será responsable de la supervisión del cumplimiento de la presente circular en aquellas Empresas cuyo nombramiento del Directorio o Consejo le corresponda, o a las cuales les presta asesoría técnica.

En tal virtud, las citadas Empresas, tres meses antes del vencimiento del respectivo instrumento colectivo vigente deberá informar de tal circunstancia a dicho Comité, el que podrá solicitar toda la información que estime pertinente sobre la materia.

VIII. INSTITUTOS CORFO


Los criterios y procedimientos que preceden también se aplicarán obligatoriamente a los denominados "Institutos CORFO" (Corporaciones de Derecho Privado) que se rigen por la Ley N° 19.701.

IX. VIGENCIA

Las presentes instrucciones regirán a partir de la total tramitación de la presente Circular y mientras no se dicten nuevas normas sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,




ANDRÉS VELASCO BRAÑES
MINISTRO DE HACIENDA




PATRICIO ROJAS SAAVEDRA
PRESIDENTE COMITÉ SEP

ZZ - 215
15.06.06

MINUTA

MATERIA: SISTEMAS DE REMUNERACIONES VARIABLES PARA EJECUTIVOS Y TRABAJADORES DE EMPRESAS PÚBLICAS

- 1) El Ministerio de Hacienda y el Comité Sistema de Empresas de CORFO (SEP) han estimado pertinente emitir criterios y lineamientos específicos respecto de los sistemas de remuneraciones variables que adopten las empresas públicas, en caso que los respectivos Directorios consideren oportuno implementar un sistema de este tipo.
- 2) Un sistema de remuneraciones variables debe estar orientado a generar resultados que estén alineados con las declaraciones fundamentales de la organización, cumplir con las promesas relativas a las condiciones de satisfacción de los clientes, ser coherente con los procesos internos, **apoyar la creación de valor agregado en la empresa a través de aumentar la productividad y, finalmente, aumentar las utilidades y la rentabilidad de ésta.**

Es importante resaltar que un sistema de remuneraciones equitativo, que permita entregar los incentivos que sean coherentes con las metas estratégicas de la organización, 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 y que sea reconocido y validado por las partes. Lo anterior, permite generar un sistema de remuneraciones e incentivos coherente que se refuerza con la definición de un sistema de evaluación del desempeño.

Por tanto, **las remuneraciones variables han de estar relacionados tanto con indicadores de resultados económicos de la empresa como de desempeño individual.**

- 3) Para estos efectos se entenderá por remuneración variable aquella componente de la renta total que está relacionada directamente con algún resultado medible y que, por lo tanto, varíe en función de los resultados obtenidos.

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 empresa.

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

- a) Que los indicadores sean cuantitativos y que tengan o permitan deducir una expresión objetiva y medible.
 - b) Que la empresa cuente con sistemas de información que permita medir con precisión esos indicadores.
 - c) Que los valores de los indicadores sean verificables y auditables.
 - d) Que dichos indicadores sean congruentes con los objetivos y metas de la empresa, acordadas con el SEP.
 - e) Que haya relación entre los cargos a ser retribuidos y el comportamiento de los indicadores, de acuerdo a la responsabilidad y/o ingerencia en éstos, en una parte importante de la remuneración variable.
- 4) Es importante 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 aspectos cuyo cumplimiento lleve a una gestión enfocada al corto plazo en desmedro del mediano y largo plazo.
- 5) Como elementos importantes en un sistema de incentivos cabe destacar los siguientes:
 - a) El éxito de un sistema de incentivos surge cuando se logra hacer coincidir los intereses de la empresa con los intereses de los trabajadores.
 - b) Es recomendable que el número de indicadores para cada cargo (objetivos) sea un número bajo.
 - c) Es recomendable que el sistema de incentivos sea lo más sencillo que se pueda, para que sea perfectamente comprensible para el personal involucrado.
 - d) El sistema de incentivos puede ser utilizado en los distintos niveles de agregación de la empresa:

Nivel individual
Nivel grupo de trabajo
Nivel gerencia
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, etc., se les pueda asociar con algún factor de éxito, el que en casos extremos corresponderá a los resultados económicos de la empresa.

- e) Cuantía del incentivo. Con todo, **el costo total anual del incentivo no podrá superar en promedio a 1,0 planillas mensuales.**
 - f) Oportunidad del pago. Es recomendable que el pago del incentivo se efectúe al año siguiente del año en cuestión, después de aprobados los Estados Financieros anuales de la empresa. No obstante, se podrá anticipar hasta un 50% del monto proyectado, teniendo en cuenta una comprobación del 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.
 - g) Remuneraciones variable brutas. El sistema acordado debe establecer sólo remuneraciones variable brutas y por ende, no asegurar determinados montos o sueldos líquidos de impuestos de cualquier tipo.
 - h) Es importante que el sistema de remuneraciones variables que rija en un año específico, sea acordado y dado a conocer a los cargos involucrados a principio del año en cuestión.
- 6) El sistema de remuneraciones variables a implantarse debe ser aprobado formalmente por los respectivos Directorios o Consejos, por el SEP y por el Ministerio de Hacienda, con anterioridad a su aplicación, 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 a que la empresa disponga del respectivo financiamiento.
- 7) Los montos máximos de remuneraciones variables que se deban pagar por este concepto deben comunicarse a Hacienda al momento de la formulación presupuestaria del 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 y en la medida que existen disponibilidades presupuestarias para su financiamiento.
- 8) Para el caso de los Ejecutivos, se tendrán las siguientes particularidades:

- No se podrá hacer extensivo a los Ejecutivos de la empresa el sistema de incentivos resultante de las negociaciones colectivas de los sindicatos de la empresa.

- La remuneración de los Ejecutivos, incluida la renta variable mensualizada, no podrá exceder los montos establecidos en el documento "Políticas para Selección, Designación, Evaluación, Remuneraciones e Indemnizaciones de Ejecutivos de Empresas Públicas", esto es equivalente a la remuneración mensual del Presidente del Banco Central.