



OFICIO CIRCULAR N° 27 DEL MINISTERIO DE HACIENDA

El oficio circular n° 27 del Ministerio de Hacienda modifica el oficio circular n° 15, también del Ministerio de Hacienda. El oficio circular n° 15 del Ministerio de Hacienda entrega instrucciones y procedimientos respecto de negociaciones colectivas y políticas 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%.

En cuanto a los procedimientos de negociación colectiva el oficio circular n° 15 del Ministerio establecía que:

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 Empresas de lo contrario, sólo deben mantenerse los costos laborales en términos reales.

Esa norma es modificada por el oficio circular n° 27 del Ministerio de Hacienda en los siguientes términos:

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 Empresas de lo contrario, sólo deben mantenerse los costos laborales en términos reales.

Esta modificación, en la práctica, hace imposible que en las negociaciones colectivas que se lleven a cabo a contar del 01 de agosto de 2020 (que es la fecha a partir de la cual entra en vigencia el oficio circular n° 27) se pacten nuevos beneficios y que los beneficios ya pactados aumenten en monto.

- Aumento de la afiliación al sindicato también impacta en el costo del instrumento colectivo.

El oficio circular n° 27 agrega una nueva instrucción relativa a los procedimientos de negociación colectiva:

Postergación de negociaciones colectivas. En aquellos casos en que la administración de la Empresa decida posponer el procedimiento de negociación colectiva, deberá cumplir el requisito de ser realizado sin costos financieros ni económicos para la compañía. En consecuencia, no habrá lugar al pago de bonos de término de negociación ni a la incorporación de beneficios por postergación.

Esta nueva instrucción tiene efectos sobre los procedimientos de negociación colectiva no reglada (artículo 314 del Código del Trabajo: a. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado).

A través de la negociación colectiva no reglada (sin fuero ni derecho a huelga) se podrá acordar un instrumento colectivo que contenga las mismas estipulaciones que el actual, pero sin que exista posibilidad de pactar bono de término de conflicto.

- Considerar que la vigencia mínima de un instrumento colectivo es de 2 años y la vigencia máxima es de 3 años.

Tanto el oficio circular n° 15 como el oficio circular n° 27 obligan a Metro, no a los sindicatos.

El oficio circular n° 15, en su número 1 -no modificado por el oficio circular n° 27- indica:

“Las Empresas Públicas, en adelante las Empresas, entendidas como las empresas del Estado y aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual a 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 NO 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)”.