Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

CAPÍTULO IV. Dieta del directorio y remuneraciones del gerente general

1. Dietas por asistencia a sesiones del directorio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del D.S. (D.F.L.) N°285, de 26 de febrero de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde que las mutualidades de empleadores remuneren a los directores propietarios, o suplentes cuando los reemplacen por la asistencia a las sesiones de directorio, cifra que no podrá ser superior a un sueldo vital mensual, escala a) del departamento de Santiago, al mes. Actualmente un sueldo vital equivale a 22,2757% del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales.

No obstante lo anterior, cada mutualidad deberá fijar en su propio estatuto el monto que se pagará por concepto de dieta, teniendo en consideración el máximo señalado precedentemente.

2. Honorarios por asistencia a sesiones de comités del directorio

Considerando la dedicación adicional que implica formar parte activa de alguno de los comités del directorio, es recomendable que los directores titulares o suplentes perciban, además de la dieta señalada en el artículo 9° del D.S. (D.F.L.) N°285, un honorario adicional por su participación en cada sesión de comité del directorio. Será deseable que el honorario sea fijado por el directorio y que corresponda al valor determinado razonablemente, considerando los honorarios pagados en otras instituciones de similar naturaleza.

3. Remuneración del gerente general

Se considerará buena práctica que, para fijar la remuneración del gerente general, se tomen en cuenta los siguientes elementos:

a) Sea aprobada por acuerdo del directorio;

b) Sea acorde a la situación financiera actual de la entidad y a la condición de persona jurídica de la seguridad social;

c) El directorio realice un análisis y revisión de remuneraciones de entidades comparables por su naturaleza, tamaño y complejidad, de manera de establecer una remuneración razonable, acorde con las capacidades personales del ejecutivo y ser lo suficientemente atractiva para la retención del profesional idóneo que guíe a la organización;

d) Se determine un porcentaje fijo y uno variable, el cual estará ligado al desempeño del gerente y su contribución a la consecución de los objetivos de la mutualidad, y

e) Se establezca un proceso formal y transparente para controlar el desempeño del gerente general, además que su revisión y el resultado de la evaluación se documente identificando a quienes participaron en el proceso.