

PERIODO  
PRESIDENCIAL.  
002211  
ARCHIVO

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

A. CONDICION ACTUAL DEL MINISTERIO

FUNCIONES ASIGNADAS AL MINISTERIO POR LA LEGISLACION VIGENTE

NIVEL CENTRAL DEL MINISTERIO

- Adoptar los planes y programas de su incumbencia y velar por su cumplimiento;
- Orientar las relaciones públicas del Ministerio y Servicios de pendientes y dirigir las relaciones internacionales de él, de acuerdo con el Ministerio de Relaciones Exteriores;
- Promover la reforma y perfeccionamiento de la legislación laboral y previsional;
- cautelar el cumplimiento de la normativa relativa a su ámbito.

Para la realización de estas funciones el Ministerio desarrolla su actividad a través de dos Subsecretarías las cuales cumplen las siguientes tareas:

1. SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

- Ejecutar las políticas normas e instrucciones emanadas del Ministro;
- Supervigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo;
- Dirigir la administración de la Subsecretaría y supervisar los Servicios de su dependencia;
- Coordinar la acción del Ministerio en asuntos laborales con la de otros Ministerios y Servicios;

a) DIRECCION DEL TRABAJO

- Fiscalizar la aplicación de la legislación laboral y previsional;
- Difundir e interpretar la legislación laboral fijando por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del tra

bajo;

- Registrar y supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales;

b) SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

- Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores;
- Fomentar, aprobar y supervisar las acciones de capacitación ocupacional realizadas por las empresas y autorizar a los organismos que las imparten;
- Administrar un programa de becas de capacitación destinado a personas de escasos recursos.

c) DIRECCION GENERAL DEL CREDITO PRENDARIO

- Otorgar préstamos con garantía prendaria;
- Ejecutar las subastas de bienes muebles ordenadas por instituciones fiscales.

2. SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

Efectuar la inspección superior de los institutos previsionales y relacionar con el Gobierno a las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, así como al Instituto de Normalización Previsional.

a) SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

- Controlar a las instituciones de previsión en sus aspectos jurídico, financiero, actuarial, administrativo y médico-social;
- Interpretar la legislación previsional e instruir a las instituciones del sector;
- Confeccionar el presupuesto y controlar el manejo de los fondos

dos nacionales para revalorización de pensiones, prestaciones familiares, cesantía, subsidio familiar y el de pensiones asistenciales.

b) SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS PENSIONES

- Fiscalizar a las administradoras de fondos de pensiones en sus aspectos financiero, administrativo, operaciones y legal;
- Interpretar y adecuar la legislación vigente para su aplicación por las señaladas administradoras.

c) INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

- Estudiar y proponer al Supremo Gobierno las políticas y medidas que garanticen el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales asumidos por el I.N.P.;
- Administrar eficientemente los regímenes de prestaciones del sistema previsional antiguo que se incorporaron en el I.N.P. en virtud de la Ley 18. 689.

B. CONDICION ACTUAL DE LOS RECURSOS DEL MINISTERIO

El Ministerio se encuentra actualmente con una estructura administrativa, dotación de personal y estatuto jurídico, que requieren ser adecuados a las nuevas necesidades que surgen del rol más activo y destacado en el desarrollo y promoción de las relaciones laborales que el nuevo Gobierno le asigna. En especial la reforma de un conjunto importante de disposiciones legales hoy vigentes en el ámbito laboral, con el propósito de garantizar mayor equidad y justicia social en las relaciones de trabajo.

En cuanto al recurso humano, en general, las dotaciones de perso-

nal, que están fijadas por ley, o no corresponden a los requerimientos de los Servicios para que estos actúen en forma eficiente y oportuna o bien, la cantidad de personal que se encontraba trabajando es superior a la establecida por ley. No obstante este personal es necesario para el Servicio. La Dirección del Trabajo se encuentra en el primero de los casos. La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones así como el Instituto de Normalización Previsional están en la segunda situación. Este último organismo, que es la Institución previsional más grande del país ya que 2.200.000 trabajadores efectúan algún tipo de cotización en él y administra recursos equivalentes a más de M\$ 445.725 millones anuales, cuenta con una estructura orgánica y administrativa absolutamente deficiente, lo cual es dramáticamente percibido por los usuarios a la hora de obtener los beneficios que allí se imparten que demoran en promedio de 3 a 12 meses. El Instituto de Normalización Previsional, además de sus funciones propias, realiza otras que técnicamente corresponden a instituciones diversas. Por otra parte, producto de una legislación deficiente e incompleta dictada en el último tiempo se han notificado al Instituto de Normalización Previsional más de 2.000 demandas judiciales por cobros de beneficios previsionales, lo cual hace estimar para 1990 un costo para esta Institución de más de M\$ 5.000 millones en pago de fallos judiciales.

En el ámbito de la Dirección del Trabajo -órgano fiscalizador-, se observa una estructura y funcionamiento inadecuado para los nuevos imperativos; además de un déficit de personal, sólo cuenta con 100 oficinas de inspección a lo largo del país siendo 44 intermitentes, es decir que funcionan algunos días. Esto hace que la Dirección sólo esté preparada para la denuncia individual de casos, en circunstancias que los sindicatos solicitan fiscalización en sus

respectivos sectores.

En capacitación ocupacional, área del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el sistema de capacitación existente cubre solamente las necesidades de una fracción de la fuerza de trabajo del país. El escaso esfuerzo de información y promoción de los beneficios otorgados, unidos a las deficiencias y rigideces de las modalidades vigentes y a la excesiva tramitación burocrática, ha impedido un mayor aprovechamiento por parte del empresariado. La adjudicación de becas de capacitación ocupacional se sustenta en un diagnóstico insuficiente de necesidades de capacitación, lo que se ha traducido en que una proporción considerable de los favorecidos se han capacitado en oficios sin demandas en el mercado laboral, volviendo al desempleo.

#### NIVEL CENTRAL DEL MINISTERIO

##### i) Situación del personal

En conformidad a la normativa que rige el Ministerio el personal que allí se desempeña depende administrativamente de la Subsecretaría del Trabajo.

##### ii) Situación presupuestaria

El presupuesto asignado al Ministerio es el correspondiente a la suma de cada uno de los Servicios. Ver cuadros anexos (2).

##### iii) Situación legal y administrativa

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social se creó mediante el Decreto con Fuerza de Ley N° 25 del año 1959. Allí se establece también la creación de dos Subsecretarías: del Trabajo y de Previsión Social. Se relacionan con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo: La Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Dirección General del Crédi-

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ESTADO COMPARATIVO DE LOS PRESUPUESTOS DE LOS AÑOS 1989 y 1990

	<u>Presupuesto 1989</u>		<u>Presupuesto 1990</u>	
				<u>En miles de \$</u>
Subsecretaría del Trabajo	Gtos. en Pers.	170.688	192.619	
	Resto	<u>80.886</u>	<u>78.556</u>	
		251.574		271.175
Dirección del Trabajo	Gtos. en Pers.	1.419.053	1.633.489	
	Resto	<u>216.025</u>	<u>249.822</u>	
		1.635.078		1.883.311
Direc. Gral. del Créd. Prend.	Gtos. en Pers.	275.229	305.476	
	Resto	<u>3.988.902</u>	<u>4.276.583</u>	
		4.264.131		4.582.059
SENCE	Gtos. en Pers.	189.874	209.260	
	Resto	<u>448.532</u>	<u>264.787</u>	
		638.406		474.047
		6.789.189		7.210.592
=====				
Subsecretaría de Prev. Social	Gtos. en Pers.	58.815	68.177	
	Resto	<u>17.581</u>	<u>15.299</u>	
		76.396		83.476
Sup. Seguridad Social	Gtos. en Pers.	277.909	339.856	
	Resto	<u>29.222</u>	<u>29.319</u>	
		307.131		369.175
Adm. Fondos de Pensiones	Gtos. en Pers.	347.578	384.550	
	Resto	<u>129.403</u>	<u>129.176</u>	
		476.981		513.726
		860.508		966.377
=====				
TOTAL MINISTERIO		7.649.797		8.176.969
=====				

ESTADO COMPARATIVO DE LOS PRESUPUESTOS DE LOS AÑOS 1989 y 1990  
 DEL INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL (MILES DE PESOS)

		AUTORIZACION 1989	AUTORIZACION 1990 (Abril-90)
SUBT.	ENTRADAS CORRIENTES		
	TOTAL INGRESO	430.064.811	474.201.032
01	INGRESOS DE OPERACION	4.410.757	1.963.896
02	IMPOSICIONES PREVISIONALES	109.141.500	119.791.699
04	VENTAS DE ACTIVOS	34.300.000	23.488.879
05	RECUPERACION PRESTAMOS	450.000	424.020
06	TRANSFERENCIAS	38.673.491	40.936.330
07	OTROS INGRESOS	395.435	413.882
09	APORTE FISCAL	229.832.928	277.496.326
10	OPERACIONES AÑOS ANTERIORES	1.200	2.000
11	SALDO INICIAL DE CAJA	12.859.500	9.684.000
SUBT.	SALIDAS CORRIENTES		
	TOTAL GASTOS	430.064.811	474.201.032
21	GASTOS EN PERSONAL	3.468.108	3.691.379
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.603.000	3.491.746
23	BIENES Y SERVICIOS PARA PRODUCCION	140.600	243.057
24	PRESTACIONES PREVISIONALES	328.737.622	350.335.211
25	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	79.877.495	85.206.702
31	INVERSION REAL	61.462	28.442
32	INVERSION FINANCIERA	4.507.807	21.651.040
60	OPERACIONES AÑOS ANTERIORES	11.200	12.000
70	OTROS COMPROMISOS PENDIENTES	1.500	2.000
90	SALDO FINAL DE CAJA	10.656.017	9.539.455

to Prendario. Se relacionan con el Ejecutivo por intermedio del mismo Ministerio, Subsecretaría de Previsión Social: La Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional.

1. SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

i) Situación del personal

Al 11 de Marzo de 1990 había 85 funcionarios trabajando en la Subsecretaría del Trabajo: 75 de planta, 8 a contrata y 2 con contratos a honorarios asimilados a grado, de una planta fijada por ley en 92 personas.

Existen además 34 funcionarios de otras reparticiones en comisión de servicio en la Subsecretaría y que cumplen funciones que sería difícil enfrentar con los funcionarios de la dotación, lo cual demuestra que ésta no corresponde a los requerimientos del Servicio cuantitativa ni cualitativamente.

Esta, además, contempla un reducido número de cargos profesionales en relación al número de asesores necesarios para cumplir con el programa de Gobierno.

ii) Situación presupuestaria

El presupuesto asignado para 1990 es de M\$ 271.175 y el de 1989 fue de M\$ 251.574.

Se encuentra gastado en un 78% monto anual autorizado de convenios de sumas alzadas con personas naturales.

En materia de organismos internacionales, se adeudan diversas contribuciones, si bien todos estos pagos deben asumirse por el Ministerio de Relaciones Exteriores, su no cancelación repercute en este Ministerio.

iii) Situación legal y administrativa

La Subsecretaría del Trabajo se rige por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1967 y el Decreto Ley N° 1.065 del año 1975, textos que establecen la estructura administrativa de la misma. Las atribuciones y deberes del Subsecretario del Trabajo se reglamentan en dicha normativa complementada por el Decreto Ley N° 1.028 del año 1975.

a) DIRECCION DEL TRABAJO

i) Situación de personal

Dotación total autorizada es de 813 funcionarios, de los cuales 376 tienen la calidad de fiscalizadores y de ellos sólo 255 realizan efectivamente funciones de tales.

ii) Situación presupuestaria

El presupuesto de 1989 fue de M\$ 1.635.078 y el de 1990 es de M\$ 1.883.311, habiéndose gastado al 31 de Marzo de 1990 la suma de M\$ 449.471.

iii) Situación legal y administrativa

Orgánicamente este Servicio se rige por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, texto legal que debe ser actualizado y refundido por haber sufrido importantes modificaciones, tanto en su naturaleza jurídica como en sus fines institucionales.

En cuanto a su estructura organizacional la Dirección del Trabajo está constituida por la Dirección Nacional, 5 Departamentos de carácter normativo-contralor y por 13 Direcciones Regionales, de las cuales dependen las Inspecciones Provinciales y Comunales. Los Departamentos carecen de una reglamentación orgánica y sus funciones se encuentran insuficientemente desarrolladas. Por otra parte, las Inspecciones Provinciales

y Comunales que conforman el nivel operativo de la Institución, no están consignados en la actual normativa del Servicio.

Cabe destacar que para cumplir sus actividades de fiscalización, el Servicio cuenta con 100 Oficinas de Inspección a lo largo del país, de las cuales 44 funcionan en forma intermitente (2 ó 3 días a la semana), y 11 operan sólo con 1 ó 2 funcionarios, lo que implica que en más del 50% de sus oficinas, la atención sea parcial e insuficiente.

b) SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

i) Situación del personal

	Nº	MONTOS ANUALES
Personal de Planta	106	\$ 175.550.400
Personal a Contrata	9	17.362.128
Personal a Honorarios	11	9.879.516
Viáticos		2.220.000
Traslados		2.500.000
Suplencia		1.810.956
TOTAL	126	\$ 209.260.000

Para dar cumplimiento a los nuevos enfoques de la capacitación y empleo es necesario aumentar el personal de planta en un número de 39.

ii) Situación presupuestaria

El presupuesto asignado al Servicio representa alrededor de un 40% menos que el otorgado en 1989. Los proyectos que involucren becas de capacitación ocupacional se verán especialmente restringidos ya que los fondos asignados corresponden a menos de un tercio del Presupuesto de 1989.

iii) Situación legal y administrativa

La normativa vigente por la cual se rige el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es: Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado.

do del Decreto Ley N° 1.446 de 1976 y el Decreto Supremo N° 146 de 1989, que aprueba el Reglamento del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1989, Estatuto de Capacitación y Empleo.

c) DIRECCION GENERAL DEL CREDITO PRENDARIO

i) Situación del personal

Planta	275
Contrata	29
Total	304

ii) Situación presupuestaria

El Servicio no presenta déficit presupuestario para el año 1990, ya que los Egresos están financiados con Ingresos propios. No obstante se hace necesario reasignar recursos en las partidas de Gasto en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, y préstamos pignoratícios.

iii) Situación legal y administrativa

La Dirección General del Crédito Prendario se rige por el Decreto con Fuerza de Ley N° 16, de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que es su Ley Orgánica.

Es una Institución autónoma del Estado con personalidad jurídica de Derecho Público y patrimonio propio.

2. SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

i) Situación del personal

La Subsecretaría de Previsión Social cuenta con una dotación

máxima autorizada de 18 personas y una adecuación de planta de 16 personas de acuerdo al artículo 5° de la Ley N°18.834. De estos, seis son administrativos y cinco auxiliares, debiendo recurrirse a la contratación de personal a honorarios a suma alzada para suplir la falta de cargos profesionales.

El gasto anual comprometido en remuneraciones es de M\$ 68.177.- y lo destinado a la planta M\$31.694.-.

ii) Situación presupuestaria

El presupuesto asignado es de M\$82.751.-, del cual al 11 de marzo se encontraba gastado M\$13.501.-.

iii) Situación legal y administrativa

La ley Orgánica de la Subsecretaría de Previsión Social está contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 25, de 14 de octubre de 1959, que creó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con dos Subsecretarías, del Trabajo y de Previsión Social.

a) SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

i) Situación del personal

La planta de personal de 121 funcionarios y 10 a honorarios, implica un gasto anual en Personal, Subtítulo 21, de M\$ 339.856.-, cifra que incluye M\$15.376.-, en honorarios, que tienen carácter de sueldos por cuanto son compromisos que cubren todo el año.

ii) Situación presupuestaria

El presupuesto de 1989 fue de M\$307.131.- y el de 1990 es de M\$369.175.-.

Cumplidos los tres primeros meses del año, el movimiento presupuestario es normal, habiéndose utilizado recursos no superiores al 25% del valor anual de las principales partidas.

iii) Situación legal y administrativa

En virtud de las atribuciones de la Ley N° 16.395 y su reglamento orgánico, la Superintendencia se organizó en cinco Departamentos bajo la dirección central del Superintendente; tales Departamentos son: Jurídico, Actuarial, Inspección, Médico y Secretaría General.

En lo básico, cada uno de los cinco Departamentos cumple y desarrolla sus obligaciones específicas normalmente; su do tación de personal es adecuada en número de funcionarios e idoneidad, para la carga de trabajo actual, con excepción de dos cargos técnicos que se requieren a la brevedad en el Departamento de Inspección.

b) SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

i) Situación del personal

La planta de personal, recientemente aprobada por la Ley N° 18.827 publicada en el Diario Oficial de 28 de Agosto de 1989, no guarda relación alguna con el número de personas que efectivamente se desempeñan en este Organismo.

En efecto, la planta de trabajadores permanentes y as dos a grado contempla a 88 funcionarios, no obstante a esta fecha se desempeñan en este Organismo 205 personas.

De las 205 personas que actualmente componen el personal de la Superintendencia, existen 117 contratatos a honorarios, de los cuales es preciso aclarar, 58 son médicos integrantes de las Comisiones Médicas siendo esta fo rma de contratación dispuesta por la ley.

Sin embargo, se desempeñan en forma estable y permanente en este Organismo 59 funcionarios contratados a honorarios, cu ya situación es preciso regularizar a la brevedad incorporándolos a la planta.

ii) Situación presupuestaria

Es preciso señalar que este Organismo presenta en la actualidad un déficit presupuestario.

Lo anterior se debe a que la Ley de Presupuesto asignó a esta Superintendencia para el presente año un presupuesto de continuidad, vale decir se autorizó el mismo monto que el asignado para el año 1989, (M\$476.981.-) aplicándole los coeficientes correspondientes, (M\$513.726.-). Conviene hacer presente que el presupuesto solicitado para el presente año, que cubría las necesidades mínimas de funcionamiento de esta Superintendencia en las mismas condiciones que el año 1989, ascendía a la suma de M\$609.778.

iii) Situación legal y administrativa

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones es una institución autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Su estatuto está contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

c) INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

i) Situación del personal

Dado que sólo el 34% de los empleados pertenece a la planta del Servicio -1.100 funcionarios- sobre un total de 3.250, se ha generado un resentimiento interno y un mal clima laboral que, en último término, ha repercutido en las diferentes unidades, especialmente en aquellas del área de operaciones, que son los que realizan las funciones de línea

que trámitan y conceden los diferentes beneficios previsionales que otorgaban las ex-Cajas de Previsión fusionadas en el Instituto.

Al no contar con condiciones físicas adecuadas para desarrollar sus labores -existe un virtual hacinamiento funcionario- el rendimiento y la calidad del trabajo que se produce en el área de operaciones es muy bajo, agravado por la asimilación de procedimientos de ciertas ex-Cajas con otros de mayor especialización y de gran complejidad.

El exodo de funcionarios, estimulado por la ley de fusión al contemplarse indemnizaciones adicionales, desmejoró ostensiblemente la calidad del servicio otorgado, tanto en la atención de los imponentes como en los plazos de tramitación.

Aún cuando se ha contratado personal dentro de las restricciones imperantes, no ha sido posible recuperar el nivel de eficiencia anterior a la fusión.

ii) Situación presupuestaria

El presupuesto autorizado de ingreso para el I.N.P. al mes de Marzo de 1990, es de M\$ 474.201, cifra que incluye suplementación por concepto de venta de activos correspondientes a la ex-Caja Bancaria de Pensiones.

Los ingresos reales proyectados para el año 1990 ascienden a M\$ 501.980, un 5,8% más sobre el presupuesto autorizado. Este incremento se debe fundamentalmente a que el ingreso por imposiciones previsionales contempla 3 meses de recaudación adicionales correspondientes a 1989.

Por otra parte, fue otorgada una redistribución en el Subtítulo 21 "Gastos en Personal" ascendiente a M\$ 395.

Los principales déficit del presupuesto, en lo que a gastos se refiere son: Gastos en personal, Bienes y Servicios de

Consumo por computación, por pago de comisiones bancarias, prestaciones previsionales, transferencias corrientes e in versión real.

iii) Situación legal y administrativa

El I.N.P. actual es el continuador legal de las 19 ex Insti tuciones de Previsión Social del sistema antiguo, fusiona- das de acuerdo a la Ley N° 18.689.

Atendida la magnitud, complejidad y diversidad de las fun- ciones que debe cumplir el I.N.P., se estima que la estruc- tura orgánica -funcional y no divisional- que posee no es la más adecuada para desarrollarlas en forma eficiente.

No obstante se destaca que al estar todos los antiguos re- gímenes previsionales concentrados en el I.N.P., es posible abordar soluciones que contemplen las economías de escala sin menoscabar la prestación de los servicios.

La Administración del Instituto de Normalización Previsio- nal fué abordada sin una planificación adecuada, con un en foque organizacional errado y con recursos humanos y finan- ceros insuficientes. Se favoreció el exodo de personal con experiencia, no se atendieron las necesarias deficien- cias de procedimientos administrativos entre las diferentes instituciones, ni la especialidad en el trabajo, agravado esto por una falta de consideración de los mismos en su sta tus laboral. En último término, no se tuvo presente a aque- llos a los que vá dirigida toda la acción del Instituto -sus imponentes, pensionados y beneficiarios- al recibir éstos un servicio inoportuno y de baja calidad.

B. PROGRAMA DEL MINISTERIO

NIVEL CENTRAL DEL MINISTERIO

i) Objetivos Programáticos

La política laboral del Gobierno buscará promover la justicia social y consolidar la democracia al mismo tiempo que el crecimiento económico.

La política laboral debe favorecer un desarrollo económico y social que satisfaga, en forma gradual pero sostenida, las necesidades básicas de la población. Ello exige lograr no sólo un ritmo adecuado de desarrollo económico, sino también el que dicho desarrollo beneficie a todos los chilenos.

Para ello la política laboral debe apuntar a hacer justas las relaciones del trabajo, en particular corrigiendo los fuertes desequilibrios que han afectado a los trabajadores durante el actual régimen, cuestión básica para lograr una democracia estable.

La equidad en las relaciones laborales deberá darse dentro de un marco de relaciones sociales que, sin desconocer los conflictos propios de toda relación social, privilegie el entendimiento entre trabajadores y empresarios, por sobre la confrontación. En particular, se promoverá una concertación social que, sin perjuicio de la responsabilidad del Estado, pro cure alcanzar el mayor acuerdo posible entre trabajadores y empresarios respecto de las "reglas del juego" que deben canalizar las relaciones sociales y laborales.

Ello requiere, ineludiblemente, que ambas partes tengan organizaciones autónomas, fuertes, participativas, que se reconozcan mutuamente entre sí, y con disposición al diálogo. Lo cual exige, a su vez, corregir los desequilibrios entre las partes que hay en la actualidad.

Las reformas deben ser no sólo lo más consensuales posible, sino abiertas a las necesidades futuras de un desarrollo con rápido cambio tecnológico y productivo y competitivo con el exterior. Sólo adaptándonos con eficacia a las nuevas realidades podremos lograr aumentos sostenidos en la productividad, única manera de sustentar competitividad con aumentos salariales duraderos.

La materialización concreta de tales objetivos se desarrollará principalmente a través de:

- Políticas económicas y sociales: tales como las políticas de salario mínimo, empleo y capacitación técnico-profesional.
- La participación y concertación, tanto en el diseño como en la implementación de la política laboral.
- La legislación laboral: políticas de cambios en la legislación laboral, tanto en lo que respecta al contrato individual, organizaciones sindicales, como negociación colectiva y fiscalización.
- Una administración laboral eficaz.
- Los Tribunales del Trabajo.
- La seguridad social, ampliando su cobertura y perfeccionando el actual sistema.

- ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.
- Cumpliendo instrucciones expresas del Presidente de la República, este Ministerio, en conjunto con los de Hacienda y Economía, se abocó, a impulsar un Acuerdo Marco económico y laboral, que fuera elaborado, convenido y firmado por el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio. Dicho Acuerdo Marco tuvo como fina

lidad proveer un referente global de conceptos, propósitos y definiciones que fijaran las reglas del juego generales, respecto de materias laborales y económicas, en que las tres partes concordaran, de modo tal que las iniciativas de cambio o perfeccionamiento en dichos campos contaran con una base sólida de coincidencias sustantivas. El Acuerdo Marco constituyó así un contexto que otorgaba legitimidad, tanto a las materias que formaban parte de la primera etapa de iniciativas de reforma y a las medidas inmediatas que de ellas se desprendieran, como el conjunto del proceso de mediano y largo plazo en que se espera seguir desarrollando una política de concordancia entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores en materias laborales y económicas.

Junto a la búsqueda del Acuerdo Marco se crearon comisiones técnicas del Ministerio con las organizaciones nacionales más representativas de trabajadores, tanto del sector privado como público, así como con las organizaciones de empresarios para estudiar reformas a la legislación laboral que gozaran del más amplio apoyo de los trabajadores, empresarios y Gobierno, por cuanto ello asegura que las reformas que se impulsen gozarán de legitimidad y por tanto, de estabilidad.

Este proceso de diálogo se realizó en contacto permanente con la Comisión de Trabajo del Senado y de la Cámara de Diputados, a fin de informarles de las iniciativas en materia de legislación laboral, del Acuerdo Marco y de los procesos y etapas ya señaladas.

Como resultado se identificaron un conjunto básico de iniciativas que constituyeran una primera etapa de propuestas legislativas a ser presentadas al Congreso a partir de mayo de 1990. Tales propuestas se concentraron en las materias de personería

jurídica para las centrales sindicales de trabajadores, normativa para las organizaciones sindicales en sus diversos grados y su financiamiento, contrato individual, en particular lo referido a la regulación del término de contrato, entre las principales. Conjuntamente con estas iniciativas en el plano de la legislación laboral se incluyeron, en esta primera fase, mejoramientos al salario mínimo, asignaciones familiares, pensiones mínimas y asistenciales, políticas, estas últimas, concertadas con los Ministerios de Hacienda y Economía. Del mismo modo, se incorporaron iniciativas relacionadas con la compensación, a sus actuales continuadores, por los bienes que le fueron expropiados por el anterior gobierno, a la Central Unica de Trabajadores, existente en 1973. Aparte de estas iniciativas legislativas, se efectuó un conjunto amplio de actividades relacionadas con la inspección y fiscalización, la capacitación y formación profesional, y la seguridad social cuyos propósitos y avances se presentan en las secciones correspondientes a cada una de las Subsecretarías del Ministerio y a sus dependencias.

- iii) Tareas a realizar durante el primer año de Gobierno (1990). Después de esta primera fase se concederá especial importancia a continuar desarrollando los estudios e intercambios con las organizaciones de trabajadores y empresarios, así como con representantes parlamentarios, sobre las materias de legislación laboral que, complementarán las iniciativas ya mencionadas. En particular se pretende avanzar sobre nuevos aspectos relevantes referidos al contrato individual, la negociación colectiva y a materias atinentes a sectores especiales que pudiesen requerir tratamientos diferenciados en algu

nos aspectos específicos. No obstante, todos los temas serán esos respecto a los cuales el programa de Gobierno anunció posibles cambios y en que se han intercambiado posiciones con empresarios y trabajadores.

En consecuencia, se trabajará sobre una agenda de materias ya conocida. De este modo se busca un programa de trabajo que ofrezca certidumbre al país respecto de cuáles serán los temas objeto de cambios o perfeccionamientos.

También se desarrollarán diversas iniciativas de perfeccionamiento en materia de inspección, por cuanto esta función se considera de la mayor importancia en términos del papel del Estado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral. Además, es en esta área, junto a los cambios legislativos, donde la política del Gobierno se propone dar los principales signos de avance hacia nuevas relaciones laborales en el país.

Finalmente, se contempla iniciar el lanzamiento de un nuevo programa masivo de capacitación y aprendizaje en el trabajo dirigido a jóvenes cesantes, para llenar el vacío entre la educación formal y el mundo del trabajo.

Respecto de éstas, como de las otras materias relevantes que componen el conjunto de la acción del Ministerio se plantean los objetivos del año en curso en las secciones correspondientes a las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, respectivamente.

#### 1. SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

##### i) Objetivos Programáticos

En el marco de lo establecido en el programa de Gobierno la Subsecretaría del Trabajo participará en el estudio de los

cambios legislativos y en particular en aquellos que signifiquen cumplir con los convenios de la OIT ratificados por Chile que hoy se infringen. Se propone paralelamente cautelar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

De otra parte se hará un especial esfuerzo para contribuir en la tarea de obtener que el Gobierno chileno ocupe un lugar destacado en las Organizaciones Internacionales del Trabajo, integrándose a organismos de las que hoy el país está ausente.

Se deberán establecer nexos expeditos con las entidades que se relacionan con esta Subsecretaría de manera de coordinar adecuadamente las políticas a desarrollar.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.

Se dio curso a las actividades administrativas para el buen funcionamiento del Servicio, entre las cuales destaca la adecuación de la planta de la Subsecretaría al artículo 5° de la Ley 18.834.

La Subsecretaría ha sostenido numerosas reuniones de trabajo con dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones y con directivas de sectores de empresarios, destinadas a analizar los problemas de cada sector. Se ha participado en todas las reuniones que se han celebrado con la CUT y con la Confederación de la Producción y del Comercio tendientes a fijar el Acuerdo Marco referido en la cuenta ministerial. La Subsecretaría ha participado en variados eventos y reuniones en Universidades, Institutos y diversas organizaciones con el propósito de informar a distintos sectores de la vida nacional de los criterios ministeriales sobre política laboral.

Se han respondido por escrito variadas consultas de orden la boral formuladas por trabajadores al Ministerio, derivándose en su caso a otros servicios cuando así ha correspondido.

Se ha procedido a estudiar distintas proposiciones de cambios legislativos emanados de diversos sectores de trabajadores.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990).

Hacer una redistribución de funciones del personal de dotación de la Subsecretaría con el objeto de asumir en mejor for ma, es decir, de manera eficiente, oportuna y técnicamente adecuada, los imperativos que implique el desarrollo de la po lítica laboral del Gobierno.

Establecer un adecuado nexo entre la Subsecretaría y los orga nismos dependientes de ésta, de manera de atender en forma rá pida y efectiva los requerimientos de cumplimiento de la le gislación laboral, y del desarrollo de las políticas de empleo y capacitación laboral del Ministerio.

Comenzar un trabajo de diseño y establecimiento de un sistema de información computarizada que proporcione datos útiles tan to para la toma de decisiones a nivel ministerial como para el manejo de las relaciones laborales, la prevención de con flictos y la detección de posibles problemas en el campo del trabajo que ameriten una creación o modificación de normativa legal.

Responder adecuadamente a las consultas que se formulen a es te Ministerio y que sean de su competencia.

Preparar la participación del Gobierno chileno en diversas reuniones de organizaciones internacionales del trabajo, par ticularmente la 77a. reunión de la Conferencia Internacional

del Trabajo de la OIT.

Estudiar las posibles denuncias y ratificaciones de convenios de la OIT por parte del Gobierno chileno.

Participar en las distintas instancias ministeriales cuyo objeto sea el estudio y formulación de proyectos de ley.

a) DIRECCION DEL TRABAJO

i) Objetivos programáticos

De acuerdo a la política del Supremo Gobierno, la Dirección del Trabajo, además de velar por el debido cumplimiento de las normas laborales y previsionales, tiene como objetivo permanente el apoyo y perfeccionamiento del sistema de relaciones laborales y sindicales, por cuanto los problemas y perspectivas, tanto de las relaciones individuales como colectivas del trabajo, son de orden público, vale decir, interesan a la sociedad, al bien común.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.

Dentro de las actividades y realizaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo durante el primer mes de gestión del actual Gobierno, cabe destacar la participación activa que ha tenido el Servicio en detectar y tratar de solucionar a través de la conciliación, los conflictos ilegales o paralización de actividades que se han producido, para lo cual se han impartido precisas instrucciones a nivel nacional y se ha establecido un sistema de recopilación de datos, informándose diariamente al nivel central de todos los conflictos que se detecten y de la forma en que van evolucionando hasta que son resueltos.

En cuanto a las actividades de fiscalización efectuadas duran

te el primer mes de Gobierno, se revisaron 2.614 empleadores, con lo cual se favoreció a 47.013 trabajadores a nivel nacional.

iii) Tareas a realizar en el primer año de gobierno ((1990).

En materia de fiscalización el Gobierno, a través de la Dirección del Trabajo, se propone, además de mejorar significativamente la atención de las denuncias y reclamos, abordar como tarea permanente la ejecución de programas de fiscalización por áreas de actividad económica destinados a apoyar el progreso de las relaciones laborales y sindicales, de manera de revertir la escasa incidencia que en materia de fiscalización ha tenido este tipo de programas.

Para lograr optimizar la atención de público y aumentar la cobertura de fiscalización, la Dirección del Trabajo se propone, en la medida de la disponibilidad de recursos, resolver el problema que representa el elevado porcentaje de oficinas intermitentes o sólo dotadas de 1 ó 2 funcionarios. Para este efecto se crearán, gradualmente, nuevas oficinas permanentes con la dotación básica necesaria para operar con alguna eficiencia en muchas localidades importantes del país que antaño las tuvieron y que hoy las reclaman amplios sectores de trabajadores. En cuanto a programas de fiscalización preventiva, por sectores de actividad económica o de servicios, es propósito del Gobierno mejorar la planta funcionaria de la Dirección del Trabajo, buscando armonizar las justas necesidades sociales con la estrechez del gasto público. En esa forma se podrán reestructurar funcionalmente las Direcciones Regionales de ese Servicio, a fin de asumir a ese nivel las nuevas tareas de fiscalización preventiva. El principio social básico es detectar

las situaciones de incumplimiento legal, o de relaciones laborales o sindicales deficientes, antes de que se produzca el conflicto. A este respecto son numerosas las áreas que requieren de una fiscalización preventiva. Baste señalar las nuevas áreas de producción que han irrumpido en el país en los últimos 10 ó 15 años.

En materia de organizaciones sindicales la Dirección del Trabajo procurará el fomento de las organizaciones sindicales detectando los motivos que impiden o dificultan la organización de los trabajadores, proporcionando la información legal indispensable, y contando con ministros de fe especializados que se desempeñen con eficacia en las distintas fases de la vida de las organizaciones, en las que les corresponda actuar. En este aspecto, es indispensable apoyar también el mejoramiento de las relaciones sindicales, creando las unidades especializadas para dicho efecto, de acuerdo a las necesidades y problemas de las distintas áreas económicas o de servicios.

En materia de conflictos colectivos, se prestará especial atención al seguimiento del proceso de negociación colectiva, en apoyo al protagonismo de trabajadores y empleadores.

En lo que respecta a la interpretación de las normas contenidas, en las leyes del trabajo, debe señalarse que, además de velar por la eficiencia y rapidez con que se evacúen las consultas y dictámenes, la Superioridad del Servicio, se propone ejercer su facultad de dictaminar en materias tales como, el contenido y alcance de los contratos individuales y colectivos de trabajo, cuestión que aparece importante para una efectiva labor de seguimiento y apoyo de las relaciones laborales.

b) SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

i) Objetivos programáticos.

Elevar la calidad de participación del factor trabajo en el proceso productivo, sirviendo de estímulo al desarrollo de la creatividad y capacidad de innovación, manteniendo y aumentando los niveles de productividad de las empresas.

Responder a las demandas de los sectores más postergados de la sociedad, entre los que se encuentran los jóvenes de escasos recursos, mejorando sus posibilidades de empleo.

Inducir o motivar a los sectores laborales a participar en las decisiones de capacitación que realizan las empresas vía franquicia tributaria y desarrollar mecanismos que aseguren que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades en el acceso a este beneficio social evitando que, por diseño, algunos segmentos de los trabajadores queden automáticamente marginados de él.

Promover y orientar el aumento de la capacitación vinculado a las necesidades de promoción ocupacional de los trabajadores y a los requerimientos del sistema productivo nacional, logrando cada vez más, la participación activa de la pequeña empresa y el sector informal de la economía.

Diseñar e implementar un Sistema de Información y Orientación Ocupacional sobre oferta y demanda de trabajo, útil al Sistema de Capacitación Profesional y Educación Técnica.

Diseñar programas especiales para los jóvenes de escasos recursos, el que será necesario para el logro de los objetivos de la política gubernamental en materia de empleo juvenil.

Asignar becas de capacitación a través de proyectos de desarro

llo, en que dicha capacitación sea uno de los aspectos requeridos del proyecto, orientado a los sectores más pobres y en especial a lo jóvenes y las mujeres.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.

Se ha iniciado el fortalecimiento de la organización interna del SENCE para mejorar ostensiblemente la calidad y cobertura de la Capacitación ocupacional así como la información y orientación para el empleo.

Se están evaluando medidas de orden legal con el propósito de ajustar o introducir mejoras al Sistema Nacional de Capacitación y Empleo que permitan el fomento y creación de Organismos Técnicos Intermedios que integren a las pequeñas empresas y al sector informal.

Se ha iniciado el proceso de información hacia los organismos laborales con el objeto de promover su integración al Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990)

Poner en aplicación un sistema de formación técnica especialmente orientado a jóvenes desocupados o subempleados.

Se encuentra en elaboración el proyecto en función de las prioridades regionales y sectoriales, y a modalidades operativas entre las cuales el sistema dual de aprendizaje empresa-escuela es uno de los más importantes.

c) DIRECCION GENERAL DEL CREDITO PRENDARIO

i) Objetivos programáticos

Mejorar las prestaciones prendarias. Estudiar la captación de nuevos recursos financieros. Mejorar la dotación de infraestructuras.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990. Diagnóstico o evaluación de los problemas presupuestarios y de personal del Servicio y racionalización de las funciones de los diferentes Departamentos distorsionadas por la concentración de la gestión administrativa y financiera en la persona del Director General.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990).

Estudiar la posible elevación del monto máximo de los préstamos y aumentar la cobertura social de los mismos incrementando el número de operaciones, todo esto, con recursos propios del Servicio; reasignar dotaciones y recursos financieros; y programar la implementación de los recursos computacionales de las Unidades de Crédito de la Región Metropolitana.

2. SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

i) Objetivos programáticos

Las políticas de Gobierno en el campo de la seguridad Social reconocen como principios fuentes de acción a la solidaridad, la universalidad, la participación y la eficiencia.

La solidaridad plantea como objetivos de política: Impulsar la protección de los grupos más vulnerables de la sociedad y, en especial, extender su alcance, mejorar sus servicios y eli

minar las discriminaciones al interior de estos grupos; reorientar los recursos del Estado que sustentan medidas (subsídios) de carácter regresivo; restablecer u otorgar en su defecto los derechos y beneficios previsionales de sectores en situaciones especiales no contempladas en la legislación social tales como exiliados y víctimas de derechos humanos; promover normas de seguridad social apropiadas a labores cuyo esfuerzo prolongado en el tiempo conlleva consecuencias perjudiciales para la salud del trabajador.

La Universalidad privilegia como objetivos: Incorporar a vastos sectores de la población a la seguridad social y la previsión; formular medidas tendientes a resguardar la regularidad de las cotizaciones de los imponentes efectos al nuevo sistema previsional.

La participación comprende como objetivos: Estructurar puntos de encuentro y concertación, en materias de seguridad social, entre trabajadores, empresarios y el Gobierno; impulsar la representación de los imponentes en las entidades del nuevo sistema previsional como asimismo en las de prestaciones sociales; ampliar el género de organizaciones en disposición de fundar Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Finalmente, en cuanto a la eficiencia se tiene: la consolidación del sistema previsional constituido por las Administrado ras de Fondos de Pensiones (AFP), estableciendo disposiciones relativas a cautelar la seguridad y optimización de las inversiones de los recursos de los imponentes como asimismo el diseño de las propuestas de modificaciones al Nuevo Sistema que permitan subsanar las deficiencias existentes; la restructuración y racionalización del antiguo sistema previsional.

En particular, ampliar las facultades del Instituto de Norma

lización Previsional para materializar iniciativas de atención a imponentes y pensionados, racionalizar sus funciones, modernizar su equipamiento y agilizar su gestión.

ii) Cuenta de las labores efectuadas desde el 12 de marzo de 1990. Participación en el Diseño Plan de Acción Social Inmediata con ODEPLAN, en lo atinente a esta Subsecretaría.

Estudio sobre aumento de las pensiones asistenciales y conveniencia de modificar su monto.

Participación en diversas comisiones interministeriales relativas al diseño de políticas en el campo de la seguridad social, la higiene y seguridad en el trabajo.

Análisis preliminar de posibles anteproyectos de ley y reglamentos en materia de sectores especiales.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990).

Participación en la Comisión especializada de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con la participación de: CUT, Ministerio de Salud, Superintendencia de Seguridad Social.

Participación en la Comisión Interministerial para establecer una política nacional de control y prevención del SIDA.

Estudio para la devolución del reajuste del 10,64% a los pensionados de más bajos ingresos.

Examen de la Legislación relativa a la gestión de las Cajas de Compensación.

Examen de antecedentes de casos especiales (exonerados, exiliados, etc.).

Acciones de información e intermedio con distintos sectores relativos a materias de Seguridad y Previsión Social.

Formulación de políticas para la tercera edad.

Examen de los anteproyectos de Ley relativo al tema de la Seguridad Social y de la normativa reglamentaria correspondiente.

a) SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

i) Objetivos programáticos.

Los propósitos y objetivos generales del Gobierno en este sector se orientan a introducir mayores elementos de justicia al sistema actual.

La Superintendencia además de sus tareas habituales de control y fiscalización propondrá continuamente al Ministerio las reformas legales y reglamentarias de la legislación que la técnica y la experiencia aconsejen, como señalaba uno de los párrafos de su ley orgánica.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.

Se han estudiado una serie de proposiciones de reformas legales y reglamentarias de la legislación vigente tendientes a cumplir los objetivos programáticos diseñados. En particular las relativas al mejoramiento de las Asignaciones Familiares, las Pensiones Mínimas y Asistenciales entre las principales.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990).

Estudio y elaboración de posibles propuestas legales respecto a materias tales como, sistema de cotizaciones de los profesores municipalizados; subsidios por incapacidad laboral; crite

rios de cálculos para los beneficios previsionales y no previsionales; para la pensión de invalidez total; situación previsional de las trabajadoras inmigrantes. Implementación de medidas para hacer más efectiva la institución.

b) SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

i) Objetivos programáticos.

Dentro de las tareas prioritarias que se ha propuesto este Organismo en cumplimiento de la política del Supremo Gobierno se encuentran las siguientes: se propone la eliminación de los efectos de la comisión fija que las Administradoras de Fondos de Pensiones cobran a sus afiliados por concepto de mantenimiento de sus cuentas individuales. Esta Superintendencia está abocada al estudio de una fórmula que permita la eliminación de la referida comisión fija, sin que ello genere un aumento del costo previsional para los trabajadores en general. La Superintendencia está preparando la reglamentación que permita la puesta en marcha del beneficio establecido por la ley 18.964 que modificó el D.L. 3.500 de 1980 relativo a la pensión de invalidez parcial para los afiliados al Nuevo Sistema que hayan sufrido una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios. Es propósito del Supremo Gobierno aprobar la creación de Administradoras de Fondos de Pensiones en las cuales los trabajadores y gremios tengan una importante participación en la propiedad y administración de las mismas.

Por tal motivo, se propondrá una modificación a las disposiciones legales vigentes que permita que las Administradoras de Fondos de Pensiones puedan constituirse como personas jurídicas sin fines de lucro, vale decir corporaciones o fundaciones,

sin perjuicio de que subsistan como sociedades anónimas aquellas que así lo deseen.

De esta forma, se incentivará la formación de Administradoras de Fondos de Pensiones por distintos sectores laborales del país, quienes, en virtud de las modificaciones legales que se pretenden efectuar, podrán agruparse de acuerdo a sus intereses y motivaciones logrando un control más directo de sus fondos de pensiones.

Se encuentran en estudio diversas fórmulas que permitan el acceso de los trabajadores a la gestión del Sistema, entre ellos la creación de un Consejo Nacional de Seguridad Social.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.

Se ha efectuado una reestructuración interna en esta Superintendencia a objeto de adecuar a las nuevas Políticas de Gobierno. Es así como se han redefinido la organización y cumplimiento de metas, objetivos y prioridades en cada una de las Divisiones que la componen.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990).

Entre las principales tareas que se ha propuesto realizar este Organismo durante el presente año, se pueden mencionar las siguientes: Agilizar la tramitación y pago de pensiones; efectuar una completa revisión de las normas administrativas que actualmente rigen a las Comisiones médicas, con el objeto de propender a la aceleración del proceso de calificación de la invalidez de los afiliados; poner en marcha el sistema de calificación de invalidez parcial de acuerdo a las modificaciones introducidas al D.L. 3.500, de 1980, por la ley N° 18.964; agilizar la cobranza de las cotizaciones adeudadas a los trabaja-

dores, ya que ha quedado de manifiesto, fruto de un análisis de la recaudación, la existencia de un alto índice de morosidad que refleja una evasión previsional por parte de los empleadores, además de una subcotización que afecta en forma seria las cuentas individuales de los trabajadores; implementar un mecanismo administrativo expedito de reclamos y resolución de conflictos de intereses; estudiar la factibilidad de ampliar el beneficio del Bono de Reconocimiento a un mayor número de trabajadores.

c) INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

i) Objetivos programáticos

Los objetivos programáticos que debe cumplir el Instituto de Normalización previsional son:

Utilizar al I.N.P. para implementar una política activa en el campo de la asistencia social;

Cumplir eficientemente con los servicios previsionales heredados del régimen anterior;

Reforzar su rol de brazo ejecutivo del Estado en el campo de las prestaciones sociales (CCAF, Mutua de Seguridad), para aquellas personas no cubiertas por el sector privado.

Estos planteamientos exigen la reestructuración orgánica del Servicio, terminando con la imagen de ser una institución sin objetivos permanentes, condenada a desaparecer en el tiempo.

Es así como el anterior gobierno, sólo entendió al I.N.P. como receptor de todo el sistema previsional antiguo, a fin de aniquilarlo una vez completada su misión.

ii) Cuenta de la labor efectuada desde el 12 de marzo de 1990.

Se efectuó un estudio general de la institución a objeto de detectar la real situación del Instituto y los problemas que le afectan.

A partir del 12 de marzo se continuó con la recepción y entrega de la ex-Caja Bancaria de pensiones, última Institución que se fusionó en este Organismo.

Se ha avalado en términos concretos la necesidad de producir una transformación institucional, en cuanto a la estructuración orgánica que se ha dado al I.N.P., pues el aparataje administrativo existente no corresponde con el número de funciones que tiene asignadas y a la proyección de éstas en el tiempo.

Los estudios preliminares demuestran que en los diversos regímenes previsionales que administra el I.N.P. existe una desigualdad de derechos y requisitos para alcanzar los beneficios respectivos. Se ha considerado indispensable examinar con mucho cuidado la posibilidad de mejorar algunas situaciones particulares.

En este período se detectaron falencias graves en los funcionarios que atienden público, a través del país, dado que estos generalmente desconocen la normativa fundamental de los distintos regímenes de previsión que maneja el I.N.P. Esta urgente tarea se asumirá a la brevedad para lo cual se ha preparado un proyecto de capacitación en ese sentido.

iii) Tareas a realizar en el primer año de Gobierno (1990).

Las tareas que se presentan a continuación corresponden a un plan destinado a superar en el menor plazo posible, el actual estado del servicio.

Se requiere dotar al I.N.P., de una infraestructura orgánica acorde con sus objetivos esenciales, conjugando eficientemente los recursos presupuestarios, físicos y humanos, encaminados a conceder a sus beneficiarios las prestaciones en el menor tiempo y en la mejor forma posible.

A fin de que la concesión de las prestaciones de seguridad social a que está obligado el I.N.P. sea oportuna y completa, se necesita estudiar e implantar los procedimientos más expeditos y económicos posibles, considerando el grado de especialización de los funcionarios, la complejidad de los respectivos regímenes previsionales y los recursos puestos a su disposición.

En atención a los volúmenes de información que se manejan, el enorme gasto en el pago de las pensiones y subsidios que se realiza mensualmente, y los ingresos por cotizaciones que deben percibirse, se hace imprescindible introducir y mejorar los sistemas de controles en los distintos rubros, tanto respecto de los servicios de origen externo que se han convenido como en los internos.

Es menester introducir una serie de correcciones legales a los regímenes previsionales del sistema antiguo con la finalidad de eliminar trabas injustificadas a los imponentes para obtener la concesión de sus beneficios. Por otro lado se estima necesario conciliar en algunos aspectos legales el sistema contemplado en el D.L. 3.500 de 1980, y los regímenes previsionales antiguos.

Como consecuencia del diagnóstico que se ha entregado, la imagen del I.N.P. ante la opinión pública se encuentra deteriorada. Con el propósito de configurar una imagen institucional que corresponda con una que se dedica básicamente

te a los más ancianos y pobres de la sociedad, resulta imperioso revertir la situación en el menor tiempo posible. En este sentido, es preciso simplificar y desburocratizar la gestión de los usuarios, prestando una atención altamente personalizada y especializada por parte de los funcionarios.

En forma paralela cabría insistir en una actitud más activa del I.N.P. ante los medios de comunicación, a objeto de informar a la opinión pública de sus actividades y programa en favor de sus usuarios.