

SE PLANTEA LA IMPERIOSA NECESIDAD DE QUE SERCOTEC JUEGE EL ROL POLITICO QUE LE CORRESPONDE EN EL SECTOR DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PRODUCTIVA NACIONAL, CONFORMADO POR UN NUMERO CERCANO A LAS CIENTO MIL UNIDADES PRODUCTIVAS, INCLUYENDO LAS INFORMALES.

DR. CLAS	F.W.M.
C.B.E.	P.V.S.
M.T.O.	J.R.A.
M.L.P.	
EDEC	

POR DIFERENTES MOTIVOS, HASTA LA FECHA Y DESDE QUE ASUMIERA EL ACTUAL GOBIERNO, SERCOTEC HA CENTRADO TODOS SUS ESFUERZOS EN CONSTITUIRSE EN EL ORGANISMO ENCARGADO DE PLANIFICAR EL DESARROLLO PRODUCTIVO NACIONAL, SIN TENER LA MISION NI LOS RECURSOS PARA HACERLO, OLVIDANDO POR ENTERO SU CARACTER DE ORGANISMO GUBERNAMENTAL, ENCARGADO DE IMPLEMENTAR ADECUADAMENTE LAS POLITICAS Y LINEAMIENTOS DISEÑADOS POR EL ESTADO, PARA APOYAR A UN VASTO ESTRATO EMPRESARIAL, QUE SE CARACTERISA POR UN GRADO MINIMO DE ADHESION AL GOBIERNO Y UNA GRAN FACILIDAD PARA DEJARSE INFLUENCIAR POR LOS ARGUMENTOS OPOSITORES.

UN SOMERO ANALISIS TENDIENTE A DESCUBRIR LAS PRINCIPALES CAUSAS DEL PORQUE SERCOTEC NO PRESENTA EL GRADO DE COMPROMISO CON EL GOBIERNO, EN UN MINUTO TAN CRUCIAL PARA EL PAIS Y PARA LA PYME EN PARTICULAR, NOS DIRA LO SIGUIENTE:

A) EL NIVEL EJECUTIVO DE SERCOTEC CARECE DE UNA VISION POLITICA CLARA RESPECTO DEL ROL QUE LA INSTITUCION PUEDE JUGAR EN DICHA MATERIA. ES MAS, LOS EJECUTIVOS DE AREA, HAN SIDO AVASALLADOS POR LA GRAN PERSONALIDAD Y ALTA CAPACIDAD DE TRABAJO, MUCHAS VECES IMPRODUCTIVO, DE LA GERENTA GENERAL. EL HABLARLES DE INCORPORAR EL INGREDIENTE POLITICO A LOS GERENTES, SIN NINGUNA EXCEPCION, ES HABLARLES EN CHINO.

B) EL DIRECTORIO FUE GESTADO SIN QUE ESTUVIERAN NOMINADOS LA TOTALIDAD DE SUS MIEMBROS, LO CUAL DIO COMO RESULTADO EL HECHO DE QUE SEA PRESIDIDO POR UNA PERSONA QUE HACE GALA DE SU INDEPENDENCIA POLITICA, SIN NINGUN PRESTIGIO COMO EMPRESARIO Y QUE PUBLICAMENTE SE HA MOFADO DE LA ACTUACION DE LOS DIRIGENTES POLITICOS Y PARLAMENTARIOS, LO QUE DE NINGUNA MANERA CONTRIBUYE A REORIENTAR EL ACCIONAR DE SERCOTEC. DA LA IMPRESION QUE LAS AUTORIDADES DE CORFO FUERON SORPRENDIDAS CUANDO LO NOMINARON DIRECTOR Y LUEGO PRESIDENTE.

C) LAS ACTIVIDADES QUE ACTUALMENTE DESARROLLA SERCOTEC, NO SE COMPATIBILIZAN PARA NADA CON LO QUE SON LAS URGENTES NECESIDADES DE LOS EMPRESARIOS. EL HECHO DE CARECER DE RECURSOS FINANCIEROS, PRINCIPAL ANZUELO PARA APLICAR SUS PROGRAMAS Y MECANISMOS, SUMADO A QUE NO APAREZCA JUGANDO UN ROL RELEVANTE EN LA NUEVA INSTITUCIONALIDAD PARA LA PYME, HA TRAIIDO CONSIGO UN ENORME DESCONTENTO ENTRE LOS MILES DE INDUSTRIALES QUE LO CONOCEN Y RESPETAN.

E) SE DETECTA UNA NOTORIA INCAPACIDAD DE LOS EJECUTIVOS Y MANDOS MEDIOS, PARA ASUMIR Y ENTENDER A CABALIDAD SUS RESPONSABILIDADES. PRODUCTO DEL TEMOR DE ADOPTAR DECISIONES O GRAVES FALENCIAS FORMATIVAS, MUY FACILES DE COMPROBAR.

PERIODO  
PRESIDENCIAL  
004418  
ARCHIVO

F) A PESAR DE LA GRAN FLEXIBILIDAD PARA MOVER, TRASLADAR O DESPEDIR PERSONAL QUE DISPONE LA GERENCIA GENERAL, IMPROPIA DE ORGANISMOS DE ESTA NATURALEZA, SE HA RESPETADO MAS ALLA DE LO ACONSEJABLE LA ESTRUCTURA HEREDADA Y, AUN PEOR, SE HAN PROMOVIDO A CONNOTADOS OPOSITORES AL REGIMEN ACTUAL, INCLUSO A CARGOS DE JEFATURA, RESPETO QUE NO SE HA OBSERVADO CON AQUELLOS FUNCIONARIOS QUE DURANTE LA DICTADURA SE LA JUGARON MAS ALLA DE LO PRUDENTE, LOS CUALES HAN SIDO DESPEDIDOS O SIMPLEMENTE MARGINADOS, PROVOCANDO UN DESCONCIERTO A TODO NIVEL Y PERJUDICANDO ENORMEMENTE EL TRABAJO EN EQUIPO.

UN EJEMPLO DE LO ANTERIOR, ES EL REFERIDO AL JEFE DEL SISTEMA DE INFORMACION, EX MARINO Y TECNICO EN ALIMENTOS, FERVIENTE DEFENSOR DE LA DICTADURA, QUE SIN SABER NADA DE COMPUTACION NI MENOS DE INFORMATICA, SE ENCUENTRA A CARGO DE UNA DE LAS UNIDADES MAS ESTRATEGICAS DE SERCOTEC, QUE POR TODOS LOS APOYOS BRINDADOS DEBERIA HABERSE LUCIDO Y SIN EMBARGO, HASTA LA FECHA, LAS BASES QUE SE HAN CONFECCIONADO, PRESENTAN MARGENES DE ERRORES INACEPTABLES Y, LO MAS GRAVE, UN ACCESO PELIGROSAMENTE RESTRINGIDO. ESTE FUNCIONARIO, QUE APARECE PROTEGIDO POR UNO DE LOS GERENTES, HA SIDO ASCENDIDO, SIN NINGUNA EXPLICACION, EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS, 5 GRADOS EN LA ESCALA UNICA, HECHO INEDITO EN SERCOTEC Y QUE HA CAUSADO UNA GRAN FRUSTRACION ENTRE EL PERSONAL.

G) TODAS LAS INICIATIVAS DESTINADAS A TRABAJAR POLITICAMENTE COMO CONCERTACION, HAN FRACASADO PRODUCTO DEL DESINTERES DE LOS EJECUTIVOS POR SIQUIERA CONDUCIRLAS, LO QUE HA PRODUCIDO UNA NATURAL APATIA, INCLUSO EN AQUELLOS FUNCIONARIOS MAS COMPROMETIDOS. SOBRE EL PARTICULAR HABRIA QUE AGREGAR QUE LAS POCAS REUNIONES QUE SE HAN PODIDO REALIZAR, INMEDIATAMENTE SON CONOCIDAS POR EL NIVEL EJECUTIVO Y COMIENZAN LOS LLAMADOS DE ATENCION PARA LOS PARTICIPANTES.

H) EXISTE UNA ENORME DILAPIDACION DE RECURSOS DE TODO TIPO. SON INNUMERABLES E INTERMINABLES LAS REUNIONES INTERNAS, COSA NUNCA VISTA EN LA INSTITUCION. EXISTE UN GRAN ABUSO CON RESPECTO A VIATICOS Y UTILIZACION DE VEHICULOS, POR PARTE DE LOS MANDOS SUPERIORES ( HAY GERENTES QUE UN FIN DE SEMANA, SIN TENER COMISION DE SERVICIOS, HAN RECORRIDO HASTA 600 KILOMETROS). LOS GASTOS DE IMPRESION, DE COMUNICACIONES, DE CORRESPONDENCIA Y DE MATERIALES EN GENERAL, HAN CRECIDO EN EL ULTIMO PERIODO A MONTOS SORPRENDENTES, SIN LOGRAR LOS RESULTADOS ESPERADOS. POR EJEMPLO, EN EL ULTIMO EVENTO DENOMINADO LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA HACIA EL 2.000, SE ENVIARON 10.000 INVITACIONES Y LLEGARON DEVUELTAS MAS DE 3.500.

- 10) LAS RELACIONES HUMANAS SON PESIMAS, NO HAY RESPETO A LAS PERSONAS Y EL PERSONAL DE APOYO DIRECTO ( SECRETARIAS, CHOFERES Y ESTAFETAS ), SE QUEJAN PERMANENTEMENTE DE ABUSOS QUE COMETEN LOS PRINCIPALES EJECUTIVOS, LOS CUALES LOS OBLIGAN A TRABAJAR HORARIOS INTERMINABLES Y COMETIENDO ABUSOS DE TODO ORDEN.
- 11) LA POLITICA DE PERSONAL ES ABERRANTE A TODAS LUCES, YA QUE SE HACE ALARDE DE ESTUDIOS SERIOS Y CARISIMOS SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL, DESCRIPCION DE CARGOS Y CALIFICACIONES Y CUANDO SE ADOPTAN LAS DECISIONES, NO SE TOMA EN CUENTA NINGUNO DE LOS ANTECEDENTES Y SOLO IMPERA EL COMPADRAZGO Y SERVILISMO PARA LOGRAR UNA MEJOR UBICACION. (SU RESULTADO SE PUEDE VISUALIZAR EN FOTOCOPIA ADJUNTA).
- 12) EL AMBIENTE INTERNO Y CLIMA INSTITUCIONAL SE CARACTERIZA POR UN GRAN TEMOR, YA QUE EXISTE CONCIENCIA QUE LAS DECISIONES GERENCIALES SE CARACTERIZAN POR SER EMOCIONALES Y DESPOTICAS, CON UNA GRAN FACILIDAD PARA CAER EN EL CONFLICTO Y EN EL DESCREDITO SIN MEDIDA.
- 13) EL PERFIL PROFESIONAL DE SERCOTEC, NO SE COMPATIBILIZA PARA NADA CON LA MISION QUE SE LE QUIERE ASIGNAR, YA QUE EN SU GRAN MAYORIA SU PREPARACION Y EXPERIENCIA SE RELACIONA DIRECTAMENTE CON EL QUEHACER EMPRESARIAL Y NO CON EL ESTUDIO A NIVEL MACRO.

EN ATENCION A LO SEÑALADO PRECEDENTEMENTE Y COMO UNA FORMA DE INCORPORAR AL ACCIONAR DE SERCOTEC, EL TAN NECESARIO INGREDIENTE POLITICO QUE LE PERMITA CUMPLIR EFICIENTEMENTE SU ROL, EN UN SECTOR QUE SE ENCUENTRA LLAMADO A JUGAR A CABALIDAD UN PAPEL PROTAGONICO EN EL DESARROLLO FUTURO DEL PAIS Y EN EL CUAL EL GOBIERNO ESTA DISPUESTO A REALIZAR GRANDES ESFUERZOS E INVERTIR MUCHOS RECURSOS, SE SOLICITA SU IMPORTANTE INTERVENCION PARA QUE LA SITUACION ANTES DESCRITA SEA CORREGIDA Y NO SE TENGA QUE LAMENTAR EN EL FUTURO LA APATIA DE MILES Y MILES DE EMPRESARIOS PYMES Y LA FALTA DE COMPROMISO DE NUMEROSOS PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS, ESFORZADOS Y CON GRAN MISTICA DE SERVICIO PUBLICO, EN LOS CUALES ELLOS CONFIAN Y CREEN.

PODER LEGISLATIVO

Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción

SUBSECRETARIA DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION

LEY NUM. 19.140

SUSTITUYE PLANTA DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE COOPERACION TECNICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

"Artículo 1º.- Sustitúyese la planta del personal del Servicio de Cooperación Técnica, por la siguiente:

"Servicio de Cooperación Técnica

Escalafones/Cargo	Nivel	Grado E.U.S.	Nº Cargos
<b>Directivos Superiores</b>			
- Gerente General	I	2º	1
- Gerentes de Areas	II	3º	5
- Fiscal	III	4º	1
- Subgerentes Area	III	4º	3
			10

Escalafones/Cargo	Nivel	Grado E.U.S.	Nº Cargos
<b>Directivos</b>			
- Jefes Departamentos	I	5º	5
- Directores Regionales	I	5º	4
- Jefes Departamentos	II	6º	2
- Directores Regionales	II	6º	3
- Jefes Departamentos	III	7º	3
- Directores Regionales	III	7º	4
- Jefe Departamento	III	8º	1
- Director Regional	III	8º	1
			23
<b>Jefaturas A</b>			
- Jefatura A	I	9º	3
- Jefatura A	II	10º	2
			5
<b>Jefaturas B</b>			
- Jefatura B	I	11º	4
- Jefatura B	I	12º	6
- Jefatura B	II	13º	8
			18

Escalafones/Cargo	Nivel	Grado E.U.S.	Nº Cargos
<b>Profesionales y Técnicos Universitarios</b>			
- Profesionales		5º	2
- Profesionales		6º	13
- Profesionales		7º	8
- Profesionales		8º	11
- Profesionales		9º	14
- Profesionales		10º	17
- Profesionales		11º	16
- Profesionales		12º	13
- Profesionales		13º	16
- Profesionales y Técnicos Universitarios		14º	15
- Profesionales y Técnicos Universitarios		15º	8
- Profesionales y Técnicos Universitarios		16º	2
- Profesional y Técnico Universitario		17º	1
			136
<b>Contadores</b>			
- Contadores	I	10º	2
- Contadores	I	12º	5
- Contador	II	13º	1
			8
<b>Oficiales Administrativos</b>			
- Oficiales Administrativos	I	14º	6
- Oficiales Administrativos	I	15º	7
- Oficiales Administrativos	II	16º	15
- Oficiales Administrativos	II	17º	16
- Oficiales Administrativos	II	18º	13
- Oficiales Administrativos	II	19º	19
- Oficiales Administrativos	III	20º	10
- Oficiales Administrativos	III	21º	6
- Oficiales Administrativos	III	22º	2
- Oficiales Administrativos	III	23º	2
- Oficiales Administrativos	III	24º	2
			98
<b>Choferes</b>			
- Choferes	I	20º	4

Escalafones/Cargo	Nivel	Grado E.U.S.	Nº Cargos
- Auxiliares	I	22º	2
- Auxiliares	II	23º	2
- Auxiliares	II	24º	2
			8."

Artículo 2º.- El personal del Servicio de Cooperación Técnica que a la fecha de publicación de esta ley pertenezca a la planta institucional que se sustituye en virtud del artículo precedente, se entenderá encasillado, por el solo ministerio de la ley y sin solución de continuidad, en los cargos de la nueva planta de dicho Servicio que tengan denominación igual, o equivalente, de los que ejercían.

El encasillamiento a que dé lugar lo dispuesto en el inciso anterior, no podrá representar disminución de remuneraciones. Toda diferencia será pagada por planilla suplementaria que será imponible y se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que lo son las remuneraciones del sector público.

Para el solo efecto de la aplicación del encasillamiento dispuesto en el inciso primero, el Gerente General del Servicio de Cooperación Técnica, mediante resolución, de constancia de la ubicación concreta que ha correspondido en la planta institucional a cada uno de los funcionarios de dicho Servicio, en virtud del encasillamiento legal dispuesto.

Artículo 3º.- A más tardar dentro del plazo de 120 días, desde la fecha de publicación de esta ley, y una vez aplicadas las normas del artículo precedente, por resolución del Gerente General, podrán designarse, en los cargos que quedaren vacantes en la planta institucional del Servicio de Cooperación Técnica, a aquellas personas que encontraban contratadas a honorarios asimilados a un grado en la Escala Única de Remuneraciones de dicho Servicio a la fecha de publicación de esta ley. Para poder designar, estas personas deberán cumplir los requisitos exigidos por la legislación vigente para ocupar el cargo correspondiente. Dichas designaciones regirán a contar desde la fecha de dictación de la respectiva resolución.

Las personas así designadas no podrán percibir una remuneración inferior a la cantidad mensual que actualmente reciben como personas contratadas a honorarios asimilados a un grado en la Escala Única de Remuneraciones.

Artículo 4º.- La sustitución de la planta y los encasillamientos que establece la presente ley, no serán considerados, en caso alguno, como causales de término de los servicios, supresión o fusión de cargos, ni en general, cese de funciones o de término de la relación laboral para ningún efecto legal.

Artículo 5º.- Adicionalmente al personal de planta que se contempla en la presente ley, el Servicio de Cooperación Técnica podrá contratar personal, de acuerdo con las normas establecidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, sin que pueda exceder en ningún caso, el total de la dotación máxima anual de personal autorizada por la ley.

Para los efectos de establecer las remuneraciones del personal que se contrata conforme a este artículo, éstas deberán ser equivalentes a las de un grado de la Escala Única de Remuneraciones fijada por el decreto ley Nº 249, de 1974.

En todo caso, no podrá contratarse personal con una remuneración superior a la asignada al personal de planta; según los diversos escalafones.

Artículo 6º.- La aplicación de la presente ley no podrá irrogar gastos que excedan los recursos incluidos en el subítem "Gastos en Personal" del presupuesto anual del Servicio de Cooperación Técnica."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promulgo y llevo a