



**UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO**

Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social

APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE DERECHOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE TRABAJO

Tesis para optar al título profesional de Trabajadora Social

MARGARITA FUENTES ROMERO

Profesora guía: Iskra Pavez Soto

Santiago, Chile

Noviembre, 2012

RESUMEN

Esta investigación, al querer saber cuán cercano se encuentra la legislación nacional sobre trabajo al enfoque de derechos, se planteó como objetivo general *el conocer la aplicación de la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo) en el enfoque de derechos.*

A nivel metodológico, luego de la operacionalización se encontraron tres grandes grupos de derechos que se acercan al trabajo decente y, por lo tanto, al enfoque de derechos. En primer lugar está en derecho al trabajo, constituido por las dimensiones de acceso a un empleo de calidad; actividad libremente escogida; estímulos a la contratación; intermediación y posibilidad de capacitación o formación. Luego, en segundo lugar se encuentra el derecho a un trabajo decente propiamente tal, conformado por las dimensiones de democratización; derecho a huelga; ingresos adecuados; libertad sindical; protección social; resguardo del descanso; respeto a los derechos de los trabajadores y al tripartismo y diálogo social. Por último, el tercer grupo de derechos se refiere a los derechos en caso de no trabajar, constituidos por las dimensiones de pensión por vejez; protección al postnatal materno y paterno; seguros y subsidios por cesantía y seguros y subsidios por invalidez. Luego, se buscaron todas las referencias explícitas en torno a las dimensiones nombradas, que se encontraran en las leyes escogidas para analizar. Al identificar la aplicación del enfoque de derechos por parte de las leyes, se desarrolló un debate teórico-metodológico entre los resultados obtenidos y los conceptos presentados en el marco teórico. Por último, se presenta una reflexión sobre el papel del Trabajo Social como disciplina, a la luz de los resultados obtenidos.

Además, se trabajó en base a dos hipótesis. La primera afirmación exponía que existirían más acciones de abstención (regulaciones) por parte de las Leyes, que acciones positivas (prestaciones). Sin embargo, esta tesis se vio refutada, ya que se concluyó que las leyes analizadas si otorgaban, en gran parte, prestaciones y subsidios. Solo la Constitución era un marco regulador. En segundo lugar, la hipótesis fue que las Leyes sobre trabajo se alejan del enfoque de derechos porque las acciones del Estado tienen el mero fin paliar las desigualdades y otros efectos negativos que derivan de un sistema productivo competitivo y neoliberal. Esta hipótesis se consideró aceptada, ya que efectivamente las leyes estaban robustecidas en los elementos reactivos y restaurativos hacia los trabajadores.

AGRADECIMIENTOS

Para la elaboración de esta investigación fue fundamental la participación de varias personas, ya sea por apoyo intelectual y académico o de índole emocional. En primer lugar quisiera agradecer a mis padres, hermanos y amigos que inevitablemente se vieron insertos en la concreción de este proyecto.

También, quisiera agradecer a Ingrid Padópulos y Mauricio Rosenblüth, por su buena disposición y orientación permanente a nivel personal y académico.

Por último, es necesario agradecer a quienes acompañaron los procesos de investigación e intervención muy cercanamente, mis profesores Iskra Pavez y Bernabé Ortiz y quienes formaron el curso, que a veces actuaba como grupo de contención, del que fui parte durante todo el año académico: María Jesús, Francisca, Verónica, Victoria, Álvaro, Karina, Valentina, Paula, Paulina y Patricia.

Muchas gracias.

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	6
I.	TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	7
II.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.	Problema de Investigación	7
2.2.	Contextualización de las leyes escogidas.....	9
2.2.1.	Artículo n°19 de la Constitución de la República de Chile.....	9
2.2.2.	Ley n° 19.518: que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.....	10
2.2.3.	Ley n° 20.255, que establece la Reforma Previsional.....	11
2.3.	Articulación con el proceso de intervención	12
III.	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	16
3.1.	Objetivo general	16
3.2.	Objetivos específicos.....	16
IV.	PREGUNTA E HIPÓTESIS DE TRABAJO	16
4.1.	Pregunta de investigación	16
4.2.	Hipótesis de investigación	17
V.	MARCO TEÓRICO.....	18
5.1.	Enfoque de derechos	18
5.2.	Trabajo.....	24
VI.	MARCO METODOLÓGICO.....	30
6.1.	Metodología y técnicas.....	30
6.2.	Muestra.....	30
6.3.	Plan de análisis	31
6.4.	Testeo de instrumentos.....	32
VII.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	34
1.1.	Objetivo 1: Examinar la aplicación del enfoque de derechos	34

1.1.1. Derecho al trabajo	34
1.1.2. Derecho a un trabajo decente	38
1.1.3. Derechos en caso de no trabajar	40
1.2. Objetivo 2: Desarrollar un debate teórico metodológico.....	45
1.3. Objetivo 3: Desarrollar una reflexión sobre la relación de los resultados obtenidos y el papel del Trabajo Social.....	50
VIII. ARTICULACIÓN DE LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN.....	52
8.1. Proceso de intervención.....	52
8.2. Proceso de investigación.....	53
8.3. Niveles de articulación	54
8.4. Aprendizajes disciplinares	54
IX. CONCLUSIONES.....	57
X. BIBLIOGRAFÍA.....	60
XI. ANEXOS	64
Anexo 1: Mapa Conceptual	64
Anexo 2: Estructura de Nodos	64
Anexo 3: Objetivos, actividades y productos del proceso de intervención.....	68
Anexo 4: Análisis de nodos: artículo N° 19 de la Constitución Política de la República de Chile.....	70
Anexo 5: Análisis de nodos: Ley n°19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.	74
Anexo 6: Análisis de nodos: Ley n° 20.255 que Establece Reforma Previsional	82

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se investigará la relación que existe entre el enfoque de derechos y la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo).

Lo que se busca, es saber qué tan cercanas se encuentran dichas Leyes de esta perspectiva que pretende promover y garantizar los derechos humanos.

Para esto, se presenta la formulación del problema de investigación; apartado en el cual se muestra también la articulación con el proceso de intervención que se ha llevado a cabo paralelamente.

Luego se presentan los elementos propios del estudio, como objetivos, hipótesis y pregunta de investigación, para luego exponer en el marco teórico las conceptualizaciones que se trabajarán a lo largo del trabajo.

En el marco metodológico se señala el proceso por el cual se ha llevado a cabo la intervención, para luego dar paso al análisis de los resultados obtenidos.

Se espera dejar una visión general de los elementos que las Leyes analizadas tienen del enfoque de derechos, además de los que hacen falta y se pudiesen mejorar. También se pretende mostrar una reflexión referida al concepto de trabajo, y su rol dentro de la sociedad, como un elemento que puede aportar a la inclusión o fortalecer los mecanismos que perpetúan la pobreza y desigualdad.

I. TEMA DE INVESTIGACIÓN

El tema de investigación es el enfoque de derechos en la legislación nacional en torno al trabajo. Específicamente, se pretende analizar en qué medida algunas Leyes que regulan el campo laboral en Chile se fundamentan en el enfoque de derechos.

II. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Problema de Investigación

El problema de investigación se define como el desconocimiento en torno a la aplicación del enfoque de derechos, por parte de la legislación nacional sobre trabajo. En ese sentido, el fenómeno de investigación se justifica en relación a los dos conceptos principales: el enfoque de derechos, en primer lugar, y la legislación nacional en torno al trabajo, en segundo.

El paradigma del enfoque de derechos se refleja en la importancia que ha adquirido a nivel moral y jurídico. Esos aspectos devienen del rol que han alcanzado los Derechos Humanos; que aunque han sido criticados tanto por ambiguos como por reflejar la hegemonía occidental (en desmedro de otras culturas), hay un amplio consenso en referencia a que éste marco es el mejor que existe hasta el momento, para avanzar hacia la justicia social y reivindicación de la dignidad inherente a todos los seres humanos. No obstante, su importancia no es solo el aporte que hace desde los aspectos morales y jurídicos, sino que esta perspectiva “conduce a resultados mejores y más sostenibles en materia de desarrollo humano” (OHCHR, 2006: 16). Esto, porque es un planteamiento holístico del entorno, ya que considera la familia, la comunidad, sociedad, autoridades entre otros y porque se rescata su alcance internacional y su capacidad de constituir un proceso participativo, ya que el cumplimiento de los resultados que este enfoque presenta, exigen la participación y consenso de varios sectores. Se considera además una perspectiva con un gran impacto ya

que apuesta por la transparencia y la rendición de cuentas hacia la población y por la vigilancia de los compromisos del Estado, mediante organismos internacionales creados para tal fin.

En relación al concepto de trabajo, la investigación se justifica ya que el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (desde el cual se desprende el enfoque de derechos, como se explicará en el marco teórico) muestra su preocupación en relación a algunos ámbitos de la legislación nacional sobre trabajo (OHCHR y PNUD. 2004). Principalmente se pone énfasis en la baja participación femenina en la fuerza laboral, el insuficiente salario mínimo para una calidad de vida adecuada, la posibilidad de sustituir a trabajadores en huelga y el régimen de pensiones.

Por otro lado, en torno a las sugerencias y recomendaciones, se centran en la que se tomen decisiones para quitar los obstáculos que impiden a las mujeres entrar a la fuerza laboral; que se eliminen las disposiciones del Derecho Laboral que no se aplican; garantizar un salario mínimo suficiente; que se ratifique la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios; que se ratifiquen los convenios de la OIT referentes a la inspección del trabajo en la industria y el comercio (nº81), a la seguridad social (nº102), a la política social y sus normas y objetivos básico (nº117) y a la igualdad de trato y seguridad social (nº118). También se sugiere que no se limiten los derechos sindicales (poniendo énfasis en el artículo del Código del trabajo que permite sustituir a trabajadores en huelga) y por último que se garantice una seguridad social apropiada todos/as los/as trabajadores/as.

Los anteriores motivos de preocupación y sugerencias, que sintetizan las observaciones que el Comité de DESC hace a los informes enviados por Chile, representan la mayor aproximación a la evaluación de si lo que el Estado hace en materia de trabajo, se acerca o no al enfoque de derechos. Particularmente, en referencia a la legislación del trabajo, es necesario señalar que las Leyes que se seleccionarán como unidad de análisis son las que impacten en la política pública. En este sentido, la Fundación para la Superación de la Pobreza, institución en la cual se desarrolla el proceso de intervención paralelo a esta investigación, en el marco del programa de Seguimiento a Agenda Legislativa en el área de Propuesta País, hace esta distinción según si la Ley(FSP, [s.a]. P.7):

- Modifica el corpus de una política social
- Modifica una parte
- Es un proyecto puntual

Las Leyes a analizar deben modificar el corpus de una política social, en este caso, de trabajo.

2.2. Contextualización de las leyes escogidas

Como se mostrará luego en el marco metodológico, las leyes escogidas para analizar fueron tres. En primer lugar, el artículo n° 19 de la Constitución de la República de Chile; en segundo lugar la Ley n° 19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y por último, la Ley n° 20.255, que establece la Reforma Previsional.

Las tres leyes recién señaladas fueron promulgadas en entre 1997 y 2008, en un período de gobierno de la Concertación. En el orden institucional, se estaba en democracia bajo un régimen sumamente presidencialista; y en el económico, bajo el capitalismo instaurado en dictadura. Sin embargo, en el caso de la Constitución, ésta fue escrita realmente en 1980, pero por las reformas realizadas en 2005 es que el texto refundido se publicó en esa fecha, como se expone a continuación.

2.2.1. Artículo n°19 de la Constitución de la República de Chile

Luego de la ruptura institucional producida por la Dictadura en Chile, la junta militar gobierna a través de decretos leyes (BCN, 2012). En 1978, se entrega el primer proyecto constitucional, realizado por una comisión formada por personas cercanas al gobierno de Augusto Pinochet y al régimen militar. Según la Biblioteca del Congreso Nacional, esta Constitución se caracterizó por establecer “un régimen político presidencialista con una participación del Estado en la economía mediante un rol subsidiario, con una fuerte protección a las garantías individuales en el ámbito de la actividad económica y del derecho de propiedad” (BCN, 2012. s/p).

Luego, en 2005, durante el gobierno del Ricardo Lagos, se llevó a cabo una reforma constitucional en la que se abolieron principalmente los denominados enclaves autoritarios, tales como los senadores vitalicios y designados; la inamovilidad del comandante en jefe del ejército y a las Fuerzas Armadas como únicos garantes del orden institucional, agregando a todos los órganos del Estado (Ríos, L. 2007). Sin embargo, el artículo n°19, que es el que se analizará acá, no sufrió cambios.

2.2.2. Ley n° 19.518: que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

Esta Ley se presenta al Congreso y se aprueba bajo el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, en 1997. La iniciativa de un Estatuto de Capacitación y Empleo, surge por la valoración positiva del país en materia de crecimiento económico y desarrollo, además del aumento del empleo (Frei, E. BCN. 1997). Sin embargo, persistía un déficit muy grande en relación a “ocupaciones de baja calidad, escasa productividad y mal remuneradas” (Op. Cit. P.4). Se esperaba, con esta Ley, que los ciudadanos pudiesen disfrutar de los beneficios del desarrollo.

En ese sentido, se alude a la compatibilidad existente entre el bienestar de los trabajadores, con la productividad y competitividad de las empresas, las cuales se dan a entender como primordiales. Como se señala en el mensaje presentado al Congreso en 1994:

Los esfuerzos de las empresas por conseguir mayor productividad y por ampliar sus tasas de participación en los mercados, resulta cada vez más viable en organizaciones productivas menos piramidales, lo que genera un perfil de relación interna en las empresas que promueve la participación de los trabajadores y en consecuencia, un mayor compromiso con los objetivos de éstas. Como resultado de lo anterior, los trabajadores por su parte, esperan mayores espacios de interlocución, y beneficiarse de la riqueza generada en conjunto.(Op. Cit. P.5).

Se buscaba, con esta Ley, capacitar masivamente a los trabajadores para contribuir a su formación, a la transformación de las relaciones laborales y así, a la superación de la pobreza.

En general, la Ley fue aprobada sin grandes controversias, aunque tampoco hubo mucha celeridad en su tramitación, que tardó alrededor de tres años.

Uno de los puntos de conflicto, fue el artículo n°9 que hace referencia el Consejo Nacional de Capacitación, ya que la oposición aludía a que estaban en contra de los consejos regionales y que en la conformación del Consejo el gobierno estaba sobrerrepresentado. Como expuso la entonces diputada Matthei en la discusión en sala:

Nos parece que la composición del Consejo Nacional no es adecuada, ya que está formada básicamente por personas que representan al Presidente de la República. Creemos que, sobre todo en un tema de

capacitación, debiera estar representado el sector privado (Matthei, E. en BCN. 1997. P.346).

Frente a esto, el Ministro de Trabajo de la época, Jorge Arrate (BCN. 1997), defiende el artículo afirmando que sí se ven representados los trabajadores y los empresarios en el Consejo, pero que es mayormente parte del ejecutivo ya que es imperiosa la necesidad de coordinación entre los ministerios de trabajo, educación, economía y hacienda.

Finalmente, el artículo es aprobado como lo dispuso el gobierno, con una amplia mayoría.

Otro punto de conflicto fue la participación de los trabajadores en el Comité bipartito. La oposición señalaba que estaban a favor de la participación en la decisión de elementos más bien técnicos, dando el ejemplo de los comités paritarios de seguridad, pero que el proyecto presentado,

...le da al sindicato la responsabilidad de determinar la forma de capacitación. No tenemos nada en su contra, pero creemos que debe hacerse una diferencia muy grande entre las decisiones técnicas al interior de la empresa -donde, ojalá, exista concordancia y un trabajo conjunto de empresarios y trabajadores- y aquellas donde existe conflicto, por ejemplo, sobre sueldos, porque siempre los trabajadores pedirán más y los empresarios tratarán de pagarles menos (Matthei, E. en BCN. 1997. P.355-356).

Sin embargo, el Ministro del Trabajo defiende la importancia de la participación del sindicato en temas de educación y formación de los trabajadores. Luego de la votación se aprueba la visión del gobierno.

2.2.3. Ley n° 20.255, que establece la Reforma Previsional

La Reforma Previsional ocurre en el año 2008, bajo el mandato presidencial de Michelle Bachelet. Como iniciativa, surge por la disconformidad que existía en relación al sistema de capitalización individual, ya que excluía a muchas personas. Como expone Alberto Arenas, esta disconformidad surge,

...en la medida en que las personas se daban cuenta de que no cumplían las condiciones para acceder a una cobertura previsional adecuada o que la realidad del mercado laboral no sintonizaba con los requisitos para alcanzar una pensión digna (Arenas, A. 2010. P.13).

Ahora, se debe exponer cómo funciona el sistema de pensiones, para lograr comprender el descontento que dio paso a la Reforma. En 1980 se “sustituyó completamente el esquema colectivo público de reparto para la población civil por uno basado en la capitalización individual, administrado por el sector privado. (...). Se basaba en cotizaciones definidas y planes unipersonales de ahorro obligatorio privado” (Op. Cit. P.21).

Los trabajadores debían pagar un porcentaje de sus ingresos en sus cuentas individuales y pagar comisiones para asegurar el funcionamiento operacional de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs).

Sin embargo, este sistema evidenciaba grandes problemas de cobertura y que estaban principalmente centrados en la capitalización de los trabajadores independientes, jóvenes con menores ingresos y mujeres.

En ese sentido, se comenzaba a reflexionar sobre el rol del Estado en este ámbito. Aunque el sistema de AFPs buscaba retirarlo de este escenario, durante la “transición previsional” (Op. Cit), entre el esquema público y el de capitalización individual, el Estado seguía teniendo responsabilidades en torno a la fiscalización y el pago de bonos de reconocimiento a los afiliados (por el cambio de un modelo a otro).

Dando cuenta de que el sistema privado no constituye un sistema eficaz para todos los sectores; en muchos casos no lograndopensiones que aseguren una vida digna, surge la Reforma Previsional para contribuir a la superación de la indigencia y pobreza en adultos mayores.

2.3. Articulación con el proceso de intervención

Ahora bien, en relación a la articulación de esta investigación con el proceso de intervención que se lleva a cabo por la autora paralelamente, en primera instancia es necesario dar una descripción general sobre qué trata dicha intervención. Ésta se enmarca en el programa de seguimiento a la agenda legislativa, que forma parte del área de Propuestas País en la Fundación para la Superación de la Pobreza (FSP). Lo que principalmente se realiza ahí, es observar la actividad que ocurre en el Congreso, seleccionando los proyectos de Ley y Leyes que tienen relación con la superación de la pobreza y analizando los más importantes, según criterios preestablecidos (los objetivos, actividades y productos de la intervención se pueden apreciar en el anexo 3).

En ese sentido, el primer elemento en común corresponde al fenómeno social que se aborda. Aunque en la investigación el fenómeno se acota a trabajo, en

ambas instancias se analiza la legislación nacional en torno a la superación de la pobreza, sea directa o indirectamente.

Así, el primer fundamento para la construcción de este fenómeno es el contextual, el cual apunta a los aspectos situacionales en los que se enmarcan la investigación y la intervención. En este caso, el contexto estaría determinado por la democracia, ya que no se comprendería el pesquisar lo que hacen nuestras autoridades en un régimen que se entiende etimológicamente como el poder del pueblo y que, por lo tanto, exige participación para su correcto funcionamiento (Sartori, G. 2009).

Ahora, ocurre también que es un contexto de democracia muy particular y muy debilitada, lo que va muy vinculado al fundamento conceptual, ya que tanto para la intervención como para la investigación se entiende que en América Latina, lo que realmente existe son democracias delegativas, lo que se pone en tensión con el control social, que es lo que se espera realmente y lo que esta tesis y el plan de intervención pretenden promover. En palabras de Guillermo O'Donnell:

Las democracias delegativas se basan en la premisa de quien sea que gane una elección presidencial tendrá el derecho a gobernar como él (o ella) considere apropiado. (...) La rendición de cuentas a dichas instituciones [democráticas] aparece como un mero obstáculo a la plena autoridad que le ha sido delegada al presidente. (O'Donnell, 1994. P.12)

Es decir, es una forma de gobierno sumamente presidencial, donde la participación se ve instrumentalizada y se ejerce casi exclusivamente con el sufragio periódico. Para Giovanni Sartori, este tipo de democracias se denomina electoral y a la que se aspira es a la democracia como participación. Afirma que:

Hemos visto que la democracia electoral no es muy exigente. Se conforma con públicos lo suficientemente autónomos y lo suficientemente informados como para estar en condiciones de elegir quién decidirá los *issues*, las cuestiones. En cambio, en la democracia como participación la idea es que exista un ciudadano participante que decide él mismo también las cuestiones (en vez de delegar en los representantes). (Sartori, G. 2009. P.35).

Por otro lado, el concepto que se contrapone a las democracias delegativas y electorales es el de control social, que es el que fomenta el tomar responsabilidades en relación a lo que realizan las autoridades, de manera de

formar un contrapeso a éstas. Según Claudia Serrano, el control social “alude al contrapeso que ejercen los ciudadanos frente a la acción del Estado cautelando el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Por medio de este control, individuos y organizaciones asumen responsabilidades frente al desempeño público” (Serrano, C. en Fernández y Ordoñez. 1998. P.20).

Desde el fundamento epistemológico, resalta la visión estructuralista del fenómeno. Se parte de la premisa de que las estructuras, en este caso el marco normativo (entendido como las Leyes y normas nacionales), determinan la sociedad y las/los sujetos; pudiendo perpetuar o contribuir a la superación de la pobreza, la precariedad laboral, la justicia social, entre otros.

Específicamente, se rescata la visión estructuralista-constructivista de Pierre Bordieu, basada en las estructuras sociales (campus) y estructuras mentales (habitus), las cuales “orientan y condicionan históricamente las prácticas sociales” (Borgucci, E. 2008. P.446).

Por último, desde el fundamento ético-político, se reconoce que la corriente que se encuentra latente, detrás de estos trabajos, es la de democracia radical. Ésta surge intentando responder cómo conformar un proyecto de izquierda dentro de un régimen liberal como es la democracia. Básicamente, se apunta a potenciar el componente demócrata y colectivo, hasta quebrar la arista más liberal. Para Ernesto Laclau y Chantal Mouffe:

Frente al proyecto de reconstrucción de una sociedad jerárquica, la alternativa de la izquierda debe consistir en ubicarse plenamente en el campo de la revolución democrática y expandir las cadenas de equivalencias entre las distintas luchas contra la opresión. Desde esta perspectiva es evidente que no se trata de romper con la ideología liberal-democrática sino al contrario, de profundizar el momento democrático de la misma, al punto de hacer romper al liberalismo su articulación con el individualismo posesivo” (Laclau y Mouffe. 1987. P.28).

Por último, se puede agregar que a nivel metodológico la investigación y la intervención están articuladas por la metodología cualitativa (en primera instancia de la tesis y en la parte de profundización de la intervención) y en la metodología cuantitativa (en la segunda instancia de la tesis y en el objetivo de priorización del seguimiento a agenda legislativa). Además, se observan elementos en común en torno al nivel técnico; donde se comparte la unidad de análisis, que corresponden a Leyes; la técnica, que es análisis de contenido y a la herramienta a utilizar, que

es

el

programa

QSR.

III. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivo general

Esta investigación, al querer saber cuán cercano se encuentra la legislación nacional sobre trabajo al enfoque de derechos, se planteó como objetivo general *el conocer la aplicación de la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo) en el enfoque de derechos.*

3.2. Objetivos específicos

Para lograr ese gran objetivo general, se establecieron dos objetivos específicos:

1. Examinar la aplicación del enfoque de derechos en la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo).
2. Desarrollar un debate teórico-metodológico, entre los conceptos utilizados y resultados obtenidos.
3. Desarrollar unareflexión sobre la relación de los resultados obtenidos y el papel del Trabajo Social.

IV. PREGUNTA E HIPÓTESIS DE TRABAJO

4.1. Pregunta de investigación

Durante el desarrollo del presente trabajo se espera responder a la pregunta: *¿De qué manera la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo) se fundamentan en el enfoque de derechos?*

4.2. Hipótesis de investigación

En esta investigación se trabajará bajo la hipótesis de que *existirán más acciones de abstención (regulaciones) por parte de las Leyes, que acciones positivas (prestaciones)*. Esto, por un lado, a que al ámbito laboral al no ser un sistema nacional, cuenta más con regulaciones que con prestaciones, dejando un amplio espacio discrecional para los empleadores en su actuar.

Además, se trabaja con la hipótesis de que en gran medida, *las Leyes sobre trabajo se alejan del enfoque de derechos porque las acciones del Estado tienen el mero fin paliar las desigualdades y otros efectos negativos que derivan de un sistema productivo competitivo y neoliberal.*

V. MARCO TEÓRICO

El marco teórico también se desarrollará en torno a los dos conceptos centrales de esta investigación: Enfoque de derechos y Trabajo (el mapa conceptual se puede observar en el anexo 1).

5.1. Enfoque de derechos

En relación al enfoque de derechos, éste se comprenderá desde los Derechos Económicos Sociales y Culturales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DD.HH) contempla tanto los Derechos Políticos y Civiles como los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tal distinción existe por razones políticas y jurídicas que contextualizaban la adopción de los Pactos de Derechos Humanos en 1966 (Godoy, Y. y Carrasco, D. 2003. P.21). No obstante, ambas categorías se desprenden de la dignidad inherente a todos los seres humanos y reafirman la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los Derechos Humanos.

Esta perspectiva surge a partir de la relevancia que van tomando los Derechos Humanos. Comienza la preocupación de cómo materializarlos y concretizarlos.

El Enfoque de los derechos humanos se concibe como una nueva perspectiva sobre la manera de lograr la materialización de los derechos y elevar la dignidad humana; esto explica su cercanía con los procesos de desarrollo socioeconómico y humano. La perspectiva de derechos también se puede entender como el paso siguiente a las luchas por el reconocimiento positivo-legal de los derechos humanos: si ya están en la constitución, si ya están en los tratados internacionales, es hora de concretarlos. (Jiménez, W. 2007. P.15).

Una de las principales características es que pone el foco en las personas, pero no aisladas sino como miembros de una gran red que conforman el tejido social. Además, “cuando se habla de persona humana no se hace referencia al individuo, sino al sujeto social cuya razón de ser se encuentra al mismo tiempo en la vinculación entre la historia personal y social” (Guendel, L. 2002. P.109). Según Ludwig Guendel, este enfoque tiene estrecha relación con las nociones de

integración social, ya que apuesta por la socialización de la persona y reivindicación como sujetos de derechos:

El aporte principal del enfoque de los derechos humanos consiste precisamente en el restablecimiento de la unidad entre sujeto social y sujeto de derecho, que había sido rota tanto por las concepciones realistas que negaron la importancia del derecho en el accionar social, como por las concepciones positivistas e institucionalistas que desvincularon al titular del derecho, de su construcción social. (Guendel, L. 2002. P.109).

Se apunta también a que la aceptación social, como legitimación, es tan necesaria como el reconocimiento legal; y se enfatiza en el concepto de igualdad, aportando con una nueva perspectiva en relación a ese concepto, la cual estaría basada en tres enfoques:

1) El enfoque estructural, referido al acceso a la riqueza social; 2) el enfoque de las oportunidades relacionado con la igualdad de condiciones para el acceso al mercado y 3) el jurídico o formal vinculado con la igualdad ante la Ley. (Op. Cit: 110).

El enfoque de derechos se debe basar en un Estado de derecho, el que para Guillermo O'Donnell (2001), no ha sido posible de instaurar en América Latina debido a cinco grandes deficiencias que están estrechamente ligadas.

La primera dice relación con las existentes discriminaciones hacia ciertos grupos como las mujeres o las minorías, lo que debe ser mejorado con Leyes y normativas legales. En segundo lugar, O'Donnell expone que no existe igualdad jurídica en torno a su aplicación; este principio se debe cumplir, dejando de omitir ciertos aspectos de las Leyes para favorecer a los privilegiados. En tercer lugar, se señala que falta una burocracia pública no discrecional, en palabras del autor:

Quizás nada señala mejor la privación de derechos de los pobres y los socialmente débiles que cuando ellos interactúan con las burocracias de las cuales deben obtener empleo, un permiso de trabajo o solicitar beneficios de jubilación, o simplemente (pero a menudo trágicamente) cuando tienen que acudir a un hospital o a una comisaría. (O'Donnell, G. 2001. P.15).

En cuarto lugar, se presenta la necesidad de eliminar los obstáculos para que universalmente se pueda acceder a la justicia y a un debido proceso; sin que

siga siendo costoso y engorroso. Por último, apunta al reconocimiento de la legalidad como un valor primordial, que asegure la convivencia social.

Por otro lado, como se dijo anteriormente, el presente trabajo comprenderá el enfoque de derechos desde los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC). Éstos se materializan en el Pacto Internacional de tales derechos (PIDESC), que Chile ratificó el 10 de febrero de 1972, y que pasa a convertirse en “un instrumento jurídico internacional. Esto significa que cuando un Estado lo ratifica o se adhiere a él, se compromete a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se anuncian” (OHCHR y PNUD. 2004. P.9), en la medida en que dicho Estado cuenta con los recursos para hacerlo. Además, el Estado parte debe entregar un informe detallado al comité de DESC cada cinco años, con el estado de avance que ha tenido en estas materias.

Los derechos que están consagrados en el Pacto, contienen (Op. Cit. Pp. 9-10):

- Derecho al trabajo (artículo 6)
- Derechos a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7)
- Derecho a fundar y afiliarse a sindicatos (artículo 8)
- Derechos a la seguridad social y al seguro social (artículo 9)
- Protección y asistencia a la familia (artículo 10)
- Derecho a un nivel de vida adecuado (artículo 11)
- Derecho al más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12)
- Derecho a la educación (artículos 13 y 14)
- Derecho a la cultura y a gozar de beneficios del progreso científico (artículo 15)

Ahora bien, a partir de la lógica de los Derechos Humanos surge el enfoque de derechos; el cual es utilizado para formular planes, políticas y programas que apunten a la promoción y protección de los DD.HH. Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), esta perspectiva sostiene que la desigualdad, discriminación y pobreza no son posibles de superar mediante la caridad exclusivamente. Sino que son necesarios esfuerzos más grandes, que constituyan un marco normativo y se materialicen en ejes institucionales y programáticos para tales fines.

En este sentido, el enfoque basado en los derechos humanos se define, a grandes rasgos, como “un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas

internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos” (Op. Cit. P.15). Además, es importante recalcar que al ocupar este enfoque, se debe contemplar y definir a los titulares de derechos y a los titulares de deberes, con el fin de poder apuntar a las condiciones necesarias para que ambos puedan desenvolverse de manera satisfactoria.

Víctor Abramovich (2006) agrega que esta perspectiva no tiene el propósito de (y por lo tanto, no debe) limitar excesivamente el actuar estatal y gubernamental. Sino que más bien otorga un marco conceptual en el cual es posible basar las diferentes políticas públicas y estrategias de desarrollo. En sus palabras,

“esos derechos no siempre imponen acciones concretas, sino tipos de obligaciones que si bien constituyen una orientación, un camino que debe transitarse, un marco para las definiciones, dejan al Estado o a los sujetos obligados un amplio espacio de discrecionalidad para elegir las medidas específicas destinadas a hacer efectivos esos derechos. Así sucede tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales, todos los cuales traen consigo un conjunto de obligaciones negativas y positivas” (Abramovich, V. 2006. P.41).

Lo anterior, se condice, por ejemplo, con la forma en que interacciona el Estado parte con el Comité de DESC. Es decir, tal Estado entrega un informe cada cinco años (como se señaló anteriormente) y luego el comité hace entrega de un documento con observaciones, aspectos positivos, motivos de preocupación y recomendaciones.

No obstante, en la parte II del PIDESC (artículos del 2 al 5) se explicita la obligación jurídica del Estado parte, para garantizar los derechos definiendo los titulares, procedimientos jurídicos, autoridades responsables; además de adoptar medidas posibles en relación a la cantidad de recursos con los que cuenta dicho Estado, mediante la cooperación internacional si fuese necesario, para garantizar los derechos estipulados en el pacto y asegurar la no discriminación y, por último, se enfatiza que ningún artículo se puede utilizar o interpretar para destruir o desmedrar algún otro contenido del pacto.

Ahora bien, la importancia del enfoque de derechos no es solo el aporte que hace desde un punto de vista moral o jurídico, sino que esta perspectiva “conduce

a resultados mejores y más sostenibles en materia de desarrollo humano” (OHCHR, 2006).

También se señala, que es un planteamiento holístico del entorno, ya que considera la familia, la comunidad, sociedad, autoridades entre otros.

Se rescata además su alcance internacional y su capacidad de constituir un proceso participativo, ya que el cumplimiento de los resultados que este enfoque presenta exigen la participación y consenso de varios sectores.

Es considerada una perspectiva con un gran impacto ya que apuesta por la transparencia y la rendición de cuentas hacia la población y por la vigilancia de los compromisos del Estado, mediante organismos internacionales creados para ese fin.

En relación al concepto de trabajo, la investigación se justifica ya que hay preocupaciones, desde el Comité, en torno a la legislación nacional en este ámbito. Los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), desde los cuales se desprende el enfoque de derechos como se explicará más adelante, engloban estas preocupaciones en tres grandes ámbitos. En primer lugar, el derecho al trabajo propiamente tal, donde se hace referencia al acceso a éste y se consideran posibles discriminaciones y el valor que entrega el trabajo a la vida de las personas. En segundo lugar, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; donde se destacan aspectos como las remuneraciones equitativas en torno a una misma labor, seguridad en las actividades que se realizan, la participación en sindicatos y el derecho a huelga. En tercer lugar, no se encuentran explícitos pero se logran identificar, los derechos para quienes cesan de trabajar, donde se visualizan temas como la cesantía, la seguridad social y postnatal.

Como antecedentes en torno a esto, se deben presentar los aspectos que el comité de DESC considera negativos, y las recomendaciones que realiza a nuestro país.

Dentro de los aspectos negativos, o motivos de preocupación, vinculados a trabajo, el Comité (OHCHR y PNUD. 2004) pone énfasis en la baja participación femenina en la fuerza laboral, el insuficiente salario mínimo para una calidad de vida adecuada, la posibilidad de sustituir a trabajadores en huelga y el régimen de pensiones. En palabras del comité:

“16. El Comité observa con inquietud que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo sigue siendo una de las más bajas de

América Latina (el 35% en 2002). El Comité toma conocimiento a este respecto de la serie de obstáculos a la plena integración de la mujer en la fuerza de trabajo señalada por el Estado Parte en sus respuestas por escrito a la lista de cuestiones del Comité.

17. El Comité expresa preocupación por la información de que el salario mínimo aún no es suficiente para garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias.

18. El Comité expresa preocupación porque el artículo 381 del Código del Trabajo prevé la posibilidad de sustituir a los trabajadores en huelga. Además, le inquieta que los servicios esenciales en que se puede prohibir la huelga no estén definidos con suficiente precisión en el artículo 384.

19. Al Comité le inquieta profundamente que el régimen de pensiones privado, basado en cotizaciones individuales, no garantice una seguridad social adecuada a un gran sector de la población que no trabaja en la economía estructurada o no puede hacer contribuciones suficientes al régimen, como el amplio grupo de los trabajadores de temporada y temporales. El Comité observa que las mujeres se ven particularmente afectadas a este respecto: las "amas de casa" y alrededor del 40% de las mujeres trabajadoras no cotizan en el plan de seguridad social y por consiguiente no tienen derecho a prestaciones de vejez. Además, al Comité le inquieta que las mujeres trabajadoras tengan pensiones medias muy inferiores a las de los hombres, porque se jubilan cinco años antes" (OHCHR y PNUD. 2004. P.67).

El comité, en referencia a las recomendaciones, incita al país a que elimine las barreras que no permiten la participación de las mujeres en la fuerza laboral y construir políticas que permitan combinar la familia, crianza y el empleo. Además se espera que hombres y mujeres tengan ingresos iguales, por trabajos de igual valor.

El comité también sugiere que se asegure un sueldo mínimo suficiente, es decir, que permita a los trabajadores y sus familias llevar una vida digna. En relación a los trabajadores migrantes, se incita a Chile a ratificar la "Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares".

Se señala que se deben estimular los derechos sindicales y que se elimine el artículo del Código del Trabajo que permite sustituir a trabajadores en huelga.

Por último, se recomienda que se tomen medidas para fortalecer la seguridad social; que se incluyan,

...medidas especiales para prestar asistencia a los grupos que actualmente no pueden hacer cotizaciones al régimen privado de seguridad social, prestando particular atención a la situación de desventaja de la mujer y del gran número de trabajadores temporales y de temporada y de trabajadores de la economía no estructurada” (OHCHR y PNUD. 2004. Pp.67-68).

5.2. Trabajo

En torno al concepto de trabajo, la concepción más general se puede definir desde la Real Academia Española (vigésima segunda edición), como:

1. Ocupación retribuida .
2. Resultado de la actividad humana.
3. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.
4. Dificultad, impedimento o perjuicio.
5. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz

Como se logra observar, en algunos casos el trabajo está vinculado al sufrimiento y sacrificio humano. Ahora, en términos generales, para efectos del presente trabajo, se entenderá como una laboriosidad humana, orientada a la transformación de la realidad (Marx, K. 2006), tanto material como simbólica. Es una actividad creativa y generadora de valores.

Durkheim (2001), por su lado, realza la dimensión social que tiene el trabajo, donde se observa que la estructura laboral afecta la sociedad. En su clásico texto titulado “División del Trabajo Social” se indica que el cómo se desarrolla el trabajo, determina en algún sentido la sociedad; es decir, la división del trabajo vendría a ser el orden social que define el comportamiento de dicha sociedad. Según el autor (Durkheim, 2001), ese comportamiento puede corresponder a una solidaridad mecánica, la cual se basa en conocimientos eminentemente uniformes entre todos los miembros de la sociedad, sin que exista gran diferenciación entre ellos. O puede constituir una solidaridad orgánica, donde existe un gran grado de especialización de cada miembro, y por lo tanto existe diferenciación que deriva en

la interacción e interdependencia entre las personas, por necesitar de la actividad del otro.

Hoy en día, tal comportamiento estaría dado por la multiplicidad de funciones que deben ordenarse mediante la especialización, lo que genera, como se señaló, reciprocidad de obligaciones. Específicamente, el que exista una sociedad mecánica u orgánica, depende del grado de especialización del trabajo. Estando hoy en una sociedad más compleja y especializada, las relaciones sociales se verían determinadas por la necesidad de complementariedad funcional y, por lo tanto, de interdependencia.

Para Marx (2006) la división del trabajo, y la estructura social que genera, no responde aisladamente a un ordenamiento funcional de la especialización laboral, sino que apunta principalmente a un sistema de desigualdad, donde se ponen en juego riquezas y poder. Este ordenamiento, denominado jerarquía, como concepto no da cuenta de las condiciones reales de la vida de los trabajadores al alero del capitalismo.

Aunque muchas veces la visión de Marx se ha visto estancada o “fossilizada”, Noguera (2002) expone que ha sido el marxismo occidental el que ha sabido tensionar las tradiciones de esta corriente con otros conceptos como la libertad humana. En esa línea, presenta la contraposición que se produce entre el concepto amplio y concepto reducido de trabajo:

Denominaremos *concepto amplio* de trabajo al que considera que una actividad laboral puede tener recompensas *intrínsecas* a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser —al menos parcialmente— *autotélica* (tener en ella misma su propio fin). Por el contrario, un *concepto reducido* de trabajo sería aquél que sólo considera posibles recompensas *extrínsecas* a la actividad en cuestión (recompensas que pueden tomar formas muy distintas: dinero, supervivencia, reconocimiento social, salvación religiosa, etc.); según el concepto reducido, el trabajo es una actividad puramente instrumental, que no puede dar lugar a autorrealización personal alguna, y que supone necesariamente una coerción para la libertad y la autonomía del ser humano. (Noguera, J. 2002. P.145).

En situación de pobreza, fácilmente el trabajo puede ser reducido y percibido como dominación y contención del ser humano, que imposibilita su desarrollo y la consecución de bienestar.

Por otro lado, Noguera afirma que el de Marx, era un concepto de trabajo que apuntaba a la autorrealización del sujeto, y no de carácter puramente económico.

Marx defiende el concepto amplio de trabajo. Su concepción del trabajo incorpora las tres dimensiones de la acción que se enumeraban más arriba: el trabajo es una actividad orientada a un fin (dimensión cognitivo-instrumental, o teleológica), pero también es interacción social y comunicación (dimensión práctico-moral, o social), así como autoexpresión práctica del ser humano, que desarrolla en él «el libre juego de las fuerzas vitales físicas y espirituales» (1872: 319) (dimensión estético-expresiva). (Op. Cit. P.10).

Ahora, es necesario señalar también, que tradicionalmente, el trabajo remunerado se asocia a una laboriosidad retribuida a nivel económico. No obstante, compromete distintas facetas de la existencia. Desde el enfoque de necesidades (Max-Neef, M. 1998) el trabajo se percibe como un satisfactor, que debiese ser sinérgico; esto es, un satisfactor “que por la forma en que satisfacen una necesidad determinada, estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades. Su principal atributo es el de ser contrahegemónicos en el sentido de que revierten racionalidades dominantes tales como las de competencia y coacción” (Max-Meef, M. 1998. P.65). Para dar a entender lo que es un satisfactor sinérgico, el autor da como ejemplo la lactancia materna, la cual satisface principalmente la necesidad de sobrevivencia, pero también estimula las necesidades de afecto, identidad y protección.

Así, en el caso del trabajo, aunque es la sobrevivencia la necesidad que se asume como principal, también se pueden satisfacer las necesidades de participación, creación, identidad, protección, entendimiento y libertad. Aunque en situación de pobreza es más común que se singularice como satisfactor casi exclusivamente de sobrevivencia, especialmente en labores industriales en el sector urbano, donde el trabajo se ve muy instrumentalizado.

Desde la conceptualización de Maslow (1991) las necesidades humanas se encuentran jerarquizadas, estando en la base las fisiológicas básicas y luego de éstas “surgen otras (y superiores) necesidades y éstas dominan el organismo más que el hambre fisiológica. Y cuando éstas a su vez, están satisfechas, de nuevo

surgen otras necesidades (todavía más superiores) y así sucesivamente” (Maslow, A. 1991. P.25).

Siguiendo esta línea, en situación de pobreza el trabajo se observa más cercana a la base de la jerarquía, relacionado con la satisfacción de necesidades fisiológicas básicas; tales necesidades, al no verse satisfechas sino que privadas, no permiten al ser humano avanzar a las que se encuentran en el extremo superior, como la autorrealización o necesidad de ego.

El enfoque de capacidades (Sen, A. 1998) muestra que el trabajo es en sí mismo una capacidad, que permite al ser humano desempeñarse en diferentes dimensiones de la vida y que permite o restringe otros aspectos, como el ejercicio de la libertad. Esta capacidad “no sólo es un instrumento de la producción económica (a lo que suele referirse la perspectiva del capital humano) sino también del desarrollo social” (Sen, A. 1998. P.72), tiene relación directa con el bienestar y, como se dijo anteriormente, con la libertad de los seres humanos.

Otro elemento interesante es el que aporta la doctrina social de la iglesia católica. Mediante la encíclica *Laborem Exercens*, Juan Pablo II (en Ilades, 1984) expone que el trabajo cuenta con un aspecto objetivo, el que dice relación con el objeto con el cual se trabaja; y un aspecto subjetivo, que está vinculado al propio trabajador. Es la técnica, dentro del sentido objetivo, la que puede precarizar el trabajo ya que “quita al hombre toda satisfacción personal y el estímulo a la creatividad y responsabilidad” (Juan Pablo II, en Ilades, 1984. P.30) y se admite que “el trabajo es el acto de una persona (*actus personae*), y, por consiguiente, quien lo realiza prima absolutamente sobre el producto de su actividad laboriosa” (Ilades, 1984. P.32).

Al trabajo que se aspira es el *trabajo decente*, que es el que lo resguarda como una actividad humana sinérgica. Para Helia Henríquez y Verónica Riquelme (2006) nuestro país está muy lejos de llegar a garantizar un trabajo decente y protección social, principalmente porque el reordenamiento económico de fines de los setenta, fue un factor que desestabilizó las relaciones laborales:

Éste fue uno de los puntos de apoyo del nuevo orden económico y, desde entonces, los contratos y los acuerdos de trabajo han adoptado modalidades muy diversas, y han marcado a las relaciones laborales con un grado de incertidumbre que la sociedad moderna había logrado superar. (Henríquez, H. y Riquelme, V. 2006. P.15).

Este concepto surge frente a los grandes cambios que contempla el sistema laboral. Factores como el aumento de empleadas, la flexibilidad del trabajo (que muchas veces conlleva a su precarización), la movilidad para hacer frente a la competitividad del sistema productivo y la desigualdad implican “la necesidad de pensar en alternativas de política económica y de estrategias empresariales y sindicales que, manteniendo los objetivos de competitividad de las economías, puedan minimizar los efectos negativos sobre la fuerza laboral y permitir avanzar hacia un modelo económico de mayor equidad” (Espinoza, M. 2003. P.13).

En referencia a su definición, el concepto de trabajo decente en primera instancia se definió como un “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT en Espinoza, M. 2003).

Es decir, se asocia con una actividad productiva con ingresos adecuados y protección social; luego, se agregan dimensiones como la presencia de tripartismo y diálogo social, entre los diferentes actores de una organización; un empleo de calidad, donde se respeten los derechos de los trabajadores y donde exista libertad sindical (derecho a organización y asociación).

Posteriormente, se incorpora la noción de democratización de los espacios de deliberación que afecten a los trabajadores. También se puede agregar aspectos como que debe ser una actividad libremente escogida, el apoyo al cuidado de la familia y postnatal (tanto materno como paterno), la existencia de la posibilidad de capacitación y formación (capital humano) y resguardo del descanso.

Para apuntar a un sistema laboral que promueva el trabajo decente, debe haber también estímulos a la contratación, intermediación por parte del Estado, seguros y subsidios por discapacidad y por cesantía.

En ese sentido, el derecho al trabajo sería el derecho a vivir esa experiencia, de trabajo decente, en forma y contenido; distinguiéndose principalmente tres dimensiones de derechos:

1. Derechos a acceder al trabajo
2. Derechos al trabajo decente (condiciones)
3. Derechos en caso de no trabajar

La relación del trabajo decente y los derechos recién nombrados, se puede presentar de la siguiente manera, en la operacionalización del concepto:

Dimensión Trabajo Decente	Derecho
Acceso a un empleo de calidad	Derecho al trabajo
Actividad libremente escogida	
Posibilidad de capacitación y formación (capital humano)	
Estímulos a la contratación	
Intermediación	
Ingresos adecuados	Derecho a un trabajo decente
Protección social	
Tripartismo y diálogo social	
Respeto a los derechos de los trabajadores	
Libertad sindical	
Derecho a huelga	
Democratización	
Resguardo del descanso	Derecho en caso de no trabajar
Protección del postnatal materno y paterno	
Seguros y subsidios por discapacidad	
Seguros y subsidios por cesantía	
Pensión por vejez	

VI. MARCO METODOLÓGICO

6.1. Metodología y técnicas

En esta investigación, la metodología a utilizar será cualitativa y la técnica será análisis de contenido de carácter descriptivo, ya que se recogerán las expresiones explícitas en torno a categorías relacionadas con aspectos de las políticas públicas, previamente determinadas. Además, las fuentes serán documentos, específicamente Leyes chilenas sobre trabajo.

Según José Luis Piñuel (2002) para esta técnica se debe incluir la selección de la comunicación que será estudiada, la selección de las categorías que se utilizarán, la de las unidades de análisis y la del sistema de recuento o de medida.

Siguiendo esa línea, la comunicación que será estudiada tiene relación con las condiciones y el contexto en que se produjo el texto; en este caso corresponderían a textos de carácter formal, que son resultado de discusiones políticas y que pretenden normar y legitimar ciertas situaciones y/o comportamientos. Las categorías que se utilizarán surgirán, en primer lugar, de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, para luego desagregarlas en dimensiones a partir de la definición de trabajo decente que se elaboró; en un tercer nivel se definirán indicadores con los cuales analizará concretamente el texto.

Las unidades de análisis serán las Leyes que impactan en la política pública de trabajo; y con respecto al sistema de recuento es posible señalar que se considerarán las referencias explícitas que se observen frente a cada indicador.

6.2. Muestra

Dentro del universo de la legislación nacional sobre trabajo, para el estudio se han seleccionado Leyes que tengan un alto impacto en la política pública, es decir, que modifiquen el corpus de dichas políticas. También, se escogió por lo menos una Ley que represente una de los tres grande temáticas de derechos laborales según los Desc (Derecho al trabajo, Derechos en el trabajo (condiciones) y Derechos en caso de no trabajar). En ese sentido, se escogieron las siguientes Leyes a modo de muestra:

1. Artículo 19, Constitución Política de la República de Chile.

2. Ley n° 19.518: Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
3. Ley n° 20.255: Establece Reforma Previsional.

6.3. Plan de análisis

Dentro del plan de análisis, para el análisis de contenido se llevará a cabo con la herramienta QSR, software de análisis cualitativo, fundamental para esta herramienta es la creación de los nodos con los cuales se ordenarán las referencias explícitas que se encuentren en los documentos.

Dichos nodos corresponderán a los indicadores antes mencionados, que se desarrollaron a partir de los derechos sobre trabajo y las dimensiones de trabajo decente, según la definición que se construyó en el marco teórico. Esta estructura de nodos se puede observar en el anexo 2 y principalmente son:

1. Información: información que se entregue a las y los trabajadores en relación a la respectiva dimensión de trabajo decente.
2. Institucionalidad: las instituciones que se establecen para el funcionamiento de la dimensión.
3. Presupuesto: los recursos predispuestos para el desarrollo de la dimensión de trabajo decente.
4. Mecanismos de restauración: se refiere a los procedimientos de restauración en caso de que lo ofrecido por el Estado en la dimensión correspondiente no sea cumplido.
5. Titulares: cuando sea necesario explicitar a los sujetos quienes pueden acceder a la dimensión de trabajo decente. Principalmente en las prestaciones.
6. Procedimiento: mecanismos y procesos por los que lo ofrecido será llevado a cabo.
7. Resultados esperados: explicitación de la situación que se espera lograr con lo que la legislación ofrece.
8. Requisitos: condiciones que deben cumplir los sujetos para acceder a lo ofrecido en algunas dimensiones. Principalmente en las que son prestaciones.

6.4. Testeo de instrumentos

El instrumento, el cual corresponde a los nodos con los que se analizarán los textos, y sus contenidos en QSR, fue construido desde la conceptualización del enfoque de Garantías Sociales propuestos por la Fundación para la Superación de la Pobreza (FSP). Estas garantías (FSP, 2010) son básicamente mínimos sociales, que se esperarían para obtener un cierto nivel de bienestar social; y se refieren al acceso, calidad, oportunidad, protección financiera, permanencia, participación, exigibilidad y actualización de las políticas públicas. No obstante, al revisar esa estructura se cayó en la cuenta de que estaba hecha principalmente para analizar prestaciones y que al enfrentarse a pronunciamientos del Estado, como regulaciones, donde éste se abstiene y no otorga una prestación específica, era muy difícil analizar y entregaría muy poca información.

Por lo tanto, se realizó un segundo intento, en el cual se construyó la estructura de nodos desde el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y sus conceptualizaciones en relación a las diferentes dimensiones de trabajo. Sin embargo, esta construcción fue deficiente ya que había ciertos aspectos del trabajo que quedaban sobrerrepresentados y otros que muy difícilmente lograban apreciarse; ya que los primeros se percibían como más importantes en desmedro de los segundos. Esto se explica ya que el PIDESC pretende promover los derechos que actualmente, en diferentes lugares del mundo se encuentran vulnerados, lo que deviene en que esos derechos se visualicen más.

El mayor conocimiento que se extrajo de este proceso, fue que en esos dos intentos eran concepciones preestablecidas las que determinaban la estructura de nodos. Por lo tanto, para el tercer intento, se decidió conceptualizar previamente qué se comprenderá por trabajo y por trabajo decente, para luego extraer las categorías que se perciban como más importantes. Tal conceptualización, corresponde al marco teórico que se presenta en este trabajo y desde el cual se construyó el instrumento con el que se realizó el pre test.

Cabe señalar también, que en ese proceso fue fundamental el conocimiento y apoyo de Mauricio Rosenblüth, Sociólogo y Director del área de Propuestas País de la FSP.

Ahora bien, en el pre test que se llevó a cabo, se aplicó el instrumento construido al artículo n°19, de la Constitución de la República de Chile. Este

artículo consta de alrededor de diez páginas y es el texto más abstracto de los que se analizarán, ya que es el marco normativo más general.

El resultado en general fue positivo, ya que la estructura de nodos logró recoger la información necesaria para el análisis; por esto fue muy poco lo que se modificó luego de realizado el pre test.

Sin embargo, se reconoció que aunque dentro de la conceptualización y de la construcción del instrumento siempre estuvo presente el derecho a huelga, éste no se había explicitado en ninguna categoría o dimensión. Por lo que fue agregada, como dimensión, dentro del derecho a un trabajo decente.

En segundo lugar, al observar las referencias explícitas se consideró que el aspecto de “no discriminación” era bastante importante en relación al derecho al trabajo, y que la información que surgió sobre ese aspecto no se adecuaba a ninguna de las categorías previamente establecidas. Por lo que también fue agregado, en la dimensión de “acceso a un empleo de calidad”.

VII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1.1. Objetivo 1: Examinar la aplicación del enfoque de derechos

El análisis de resultados se llevará a cabo por objetivo específico, comenzando con el primero, que corresponde a “examinar la aplicación del enfoque de derechos en la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo)”.

Además, se realizará distinguidamente por categorías, es decir, los tres grandes grupos de derechos reconocidos.

1.1.1. Derecho al trabajo

En el artículo n°19 de la Constitución (ver referencias explícitas en anexo 4), dentro del derecho al trabajo, en relación a la dimensión del acceso a un empleo de calidad, se puede ver que la Constitución explicita los mínimos que deben existir y que se esperan, aunque éstos son bastante generales.

No obstante, se debe considerar que la Constitución es el marco normativo más amplio, y que engloba a todos los demás, por lo que se podría comprender, en ese sentido, su carácter tan general.

Llama la atención que no se encontraron referencias en las categorías de procedimiento e institucionalidad, es decir, no se profundiza en el cómo se deben asegurar esos derechos. A modo de ejemplo, se señala que “se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la Ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos” (Chile, 2005. P.21), pero no se exponen las formas de restauración en el caso de que esa dimensión sea vulnerada, tampoco a quién recurrir, o qué organismo es responsable de garantizarla.

También dentro del derecho al trabajo, en la dimensión de actividad libremente escogida es una de las que se ve más robustecidas. A pesar del carácter general de la constitución, se da un fuerte énfasis en la libertad de las personas para poder ejercer libremente la labor que estimen mejor, con ciertas excepciones.

Por otro lado, en relación al derecho al trabajo, no se encontraron referencias en las dimensiones de posibilidad de capacitación y formación (capital humano), estímulos a la contratación e intermediación. Por lo que desde la Constitución, no hay pronunciamiento en tales aspectos.

En la Ley nº 19.518, que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo (ver referencias explícitas en anexo 5), la mayor parte de su contenido se centra en el primer derecho estipulado, el derecho al trabajo propiamente tal.

En la dimensión de acceso a un empleo de calidad, en el indicador de información se visualiza que se busca que las y los trabajadores puedan obtener trabajos de mayor productividad y calidad, y que se logren encajar tanto los intereses particulares con los requerimientos del sistema.

En relación a la dimensión de actividad libremente escogida, el indicador de información hace referencia a definir lo que se comprenderá como orientación ocupacional para que los sujetos puedan escoger informada y libremente la actividad que estimen mejor. No obstante, esta dimensión se queda solo en la definición, sin establecer el procedimiento, los encargados o los resultados esperados, entre otros.

Con respecto a la intermediación, se enuncia, en el indicador de información y resultados esperados, que el sistema pretende que las personas puedan acceder a mejores empleos, por lo que se considera que el Estado busca mediante el Estatuto de Capacitación y Empleo hacer que los sujetos cumplan con los requerimientos del sistema y, por lo tanto, mediar entre ambos.

En el indicador de institucionalidad, se señala que en cada Municipalidad funcionarán Oficinas de Información Laboral, que tendrán las funciones de

“1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna; 2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación; 3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo; 4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional; 5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación; 6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique. El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado

de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo” (Chile, 1997. P.23).

Luego, en la dimensión de posibilidad de capacitación o formación (capital humano), se define que se entenderá por capacitación las acciones orientadas a promover, desarrollar y fomentar las capacidades y conocimientos de los trabajadores para que puedan acceder a mejores oportunidades y mayor bienestar, además de incrementar la productividad nacional mediante la “necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía” (Op. Cit. P.3).

Institucionalmente, el sistema de capacitación y empleo estará a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), que estará bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por otro lado, procedimentalmente, la Ley señala que la decisión de llevar a cabo actividades de capacitación será responsabilidad de la empresa con acuerdo de los trabajadores, de la sola administración o del Servicio Nacional.

Las actividades serán realizadas por la misma empresa o por los organismos técnicos de capacitación, registrados en el Sence. Además, se expone que:

“Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación” (Op. Cit. P.4).

En el indicador de participación se ahonda en dicho comité bipartito, y establece cómo se debe conformar. La empresa, desde su personal calificado, designará a sus representantes y se enfatiza que al menos uno de ellos debe “tener la calidad superior de la misma” (Op. Cit. P.5).

Por parte de los trabajadores, los trabajadores sindicalizados escogerán tres representantes si representan a más del 75% de los trabajadores de la empresa; a dos si el conjunto de afiliados en el sindicato se encuentra entre el 50% y 75% de los trabajadores y designarán solo uno en el caso de que representen entre el 25% y 50% de los trabajadores.

Los trabajadores no sindicalizados, designarán un miembro si es que el sindicato tiene derecho a dos; a dos si es que los trabajadores sindicalizados tienen derecho a uno y tres en el caso de que los trabajadores sindicalizados

representen menos del 25% de los trabajadores o no exista sindicato. Ahora, se explicita también que los trabajadores no sindicalizados, para designar un miembro del comité deberán hacerlo mediante elecciones realizadas especialmente para tal fin, y que el quórum debe ser igual al exigido al sindicato.

En caso de que se realice el proceso como está estipulado y no se logren designar la cantidad de cargos necesarios, por falta de quórum, tales representantes “serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos” (Op. Cit. P.5). Se podría asumir que esta disposición facilita la participación de los trabajadores, no obstante, al existir la posibilidad de no requerir cuórum se podría dar paso a un comité poco representativo o, en algunos casos más radicales, esté manejado externamente y que no represente realmente los intereses de quienes debería.

En relación al presupuesto, la Ley establece que los contribuyentes de primera categoría, es decir las empresas, podrán descontar del dinero para tales impuestos, los gastos que signifiquen las actividades de capacitación, según los montos máximos y condiciones que determina el Servicio Nacional (por ejemplo, que dichas actividades se realicen en territorio nacional). No obstante, las empresas deberán cubrir el 50% de los gastos en actividades de capacitación, en los casos de que los trabajadores a quienes van dirigidas dichas actividades tengan remuneraciones entre 25 y 50 unidades tributarias mensuales; y deberán cubrir el 85% en caso de que la capacitación vaya dirigida a trabajadores cuyas remuneraciones excedan las 50 unidades tributarias mensuales.

Este punto llama la atención, ya que aunque se define a las empresas como el actor que debe financiar las capacitaciones, se les otorga beneficios tributarios por realizar tales actividades. Además, en los casos de que las capacitaciones sean sobre programas que no están incluidos en la presente Ley, pero que son impartidas por las instituciones reconocidas, son los beneficiarios, es decir los trabajadores, quienes deberán financiarlo. Esto refleja, en primer lugar, que las empresas se ven favorecidas por llevar a cabo algo que constituye su deber, por lo que no debiesen ser premiadas. En segundo lugar, muestra una debilidad estatal al tener instituciones reconocidas, pero no necesariamente reconocer sus programas. Se esperaría que el Estado tuviese una mayor regulación al respecto, para asegurar que los trabajadores no se vean afectados.

Con respecto a los resultados esperados, se hace hincapié en que el sistema de capacitación y empleo busca:

“a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta Ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente Ley, yd) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente Ley” Op. Cit. P.2).

Por último, dentro del derecho al trabajo, los titulares se definen como los trabajadores cesantes, desempleados que buscan trabajo por primera vez y quienes se encuentren en actividad.

En la Ley nº 20.255, que establece la reforma previsional (ver referencias en anexo 6), en derecho al trabajo se encontraron referencias con respecto a estímulos a la contratación, principalmente por el subsidio al empleo joven, que también se crea con esta Ley.

En relación al indicador de información y procedimiento, se estipula que el empleador que contrate a trabajadores de entre 18 y 35 años de edad, recibirá un subsidio estatal mensual. Y por su parte, el trabajador joven contratado también recibirá tal subsidio mensualmente, el que formará parte de su cuenta de capitalización individual. Para el indicador de presupuesto, se señala que el subsidio corresponderá al:

“...cincuenta por ciento de la cotización previsional dispuesta en el inciso primero del artículo 17 del decreto Ley N° 3.500, de 1980, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador que tengan contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se percibirá sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador” (Chile, 2008. P.32).

1.1.2. Derecho a un trabajo decente

Para el segundo derecho, a un trabajo decente, en el artículo 19 de la Constitución Política de Chile, se estipula en la dimensión de protección social,

efectivamente se encontraron referencias, aunque muy débiles y amplias. Solo se enuncia que es el Estado el que debe supervigilar que se garantice el derecho a la seguridad social a las personas.

En torno a la dimensión de ingresos adecuados, la única mención hace referencia a que las personas tienen derecho a escoger su actividad, con una retribución económica justa.

Además, no se encuentran pronunciamientos en las categorías de procedimiento, presupuesto, requisitos y titulares.

En la categoría de libertad sindical, se logra apreciar que aunque está considerada dentro de la Constitución, se resalta el carácter voluntario de la sindicalización, sin nombrar además otras características. Institucionalmente, se expone que solo por contar con estatutos y actas consultivas, gozarán de personalidad jurídica. Por último, no se encontraron referencias explícitas a la categoría de resultados esperados.

En la dimensión de derecho a huelga, llama la atención que las referencias están expresadas en sentido negativo. Las únicas menciones tienen relación con las limitaciones de tal acción, por ejemplo se señala que “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional” (Op. Cit. P.22).

Además, no hay referencias en las categorías de resultados esperados y de institucionalidad.

En relación a la democratización, como dimensión, se logra visualizar que se presentan algunas referencias con respecto a la información hacia los trabajadores, el procedimiento y la institucionalidad; aunque también son muy generales. La categoría de resultados esperados no obtuvo resultados.

Con respecto al derecho a un trabajo decente, no se encontraron consideradas en la constitución las dimensiones de ingresos adecuados; tripartismo y diálogo social; respeto a los derechos de los trabajadores y resguardo del descanso, por lo que en estos aspectos el marco normativo más abstracto y que encamina los demás, se alejaría del enfoque de derechos, según las preocupaciones y recomendaciones presentadas por el Comité de Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (OHCHR y PNUD. 2004).

Por su parte, la Ley n°19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo En relación al segundo derecho, a un trabajo decente, solo se encontró una referencia en torno a libertad sindical, en el indicador de información. En éste se expone que también serán consideradas actividades de capacitación las que están destinadas a fortalecer las dirigencias sindicales. Además se señala que los programas que tengan tal fin, serán sin que se perjudique otros programas y fuentes de financiamiento público.

En lo que respecta al enfoque de derechos, llama la atención que dentro de los titulares de los beneficios que esta Ley establece se encuentren los dirigentes sindicales. Esto podría apuntar a fortalecer un ámbito que constituye una preocupación para el Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (OHCHR y PNUD. 2004).

Además, el Estatuto de Capacitación y Empleo considera dentro de su orgánica la participación de los trabajadores, mediante el comité bipartito que discute las acciones a realizar en esta temática. Sin embargo, este intento de democratización se ve reducido cuando se expone que finalmente puede decidir exclusivamente la empresa los programas de capacitación que se llevarán a cabo.

Por otro lado, la presente Ley se acerca al enfoque de derechos al fortalece el capital humano de las personas, no obstante, se aleja simultáneamente ya que no resguarda de todo el descanso de los trabajadores, aspecto que forma parte de lo que se definió como trabajo decente. Esto sucede, ya que el Estatuto permite la posibilidad de que las capacitaciones se lleven a cabo durante los días de descanso, y aunque en tales casos no es obligación legal asistir, las dinámicas institucionales pueden, de una u otra formar, forzar la participación de los trabajadores.

La Ley n° 20.255, que Establece Reforma Previsional, no se pronuncia sobre el derecho a un trabajo decente, es decir, no contiene ninguna referencia explícita relacionada con democratización, derecho a huelga, ingresos adecuados, libertad sindical, protección social, resguardo del descanso, respeto a los derechos de los trabajadores y tripartismo y diálogos social.

1.1.3. Derechos en caso de no trabajar

El Artículo n°19 de la Constitución Política de la República, en el tercer derecho reconocido, referido a los derechos en caso de no trabajar, no se refiere en ningún

inciso a algunas de sus dimensiones (protección al postnatal materno y paterno; seguros y subsidios por cesantía y seguros y subsidios por discapacidad), por lo que se aprecia una clara deficiencia en este aspecto en relación al enfoque de derechos.

Luego, la Ley n°19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, se encontraron referencias en la dimensión de seguros y subsidios por cesantía, principalmente porque dentro de los beneficiarios del sistema también se incluyen a los cesantes.

En relación a las hipótesis de trabajo, en el caso de esta Ley la primera se aprueba; ya que el Estatuto constituye una regulación al funcionamiento de capacitaciones y empleo de las empresas privadas. Así, también la segunda hipótesis se aprueba, ya que este sistema surge por la escasa posibilidad de los trabajadores de participar en cursos de capacitación por sus propios medios en la oferta privada y para desarrollar diferentes habilidades, capacidades y conocimientos que el sistema productivo chileno actual necesita.

En la Ley que establece la reforma previsional, los derechos que se encuentran más fortalecidos son los derechos en caso de no trabajar, lo que se comprende porque se naturaleza era mejorar la calidad de vida de los pensionados por vejez e invalidez, además de estimular la contratación los jóvenes, grupo que hoy se encuentra con una alta tasa de desempleo. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2012), en el último trimestre publicado, julio, agosto y septiembre de este año, la tasa de desocupación en el tramo entre 20 y 24 años es de 14, 7% y entre 25 y 29 años es de 9,5%, superando ambas la tasa de desocupación nacional que es de 6,5%.

En torno a los derechos en caso de no trabajar, la Reforma Previsional se pronuncia en las dimensiones de pensión por vejez y seguros y subsidios por invalidez.

En la primera dimensión nombrada, se expone que con la Ley se crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez. En relación a la institucionalidad, el sistema estará a cargo de la Subsecretaría de Previsión Social, mediante el Instituto de Previsión Social, órgano que podrá conceder, extinguir, suspender y modificar los beneficios.

Dentro de los mecanismos de restauración, la Ley se modifica responsabilizando a las administradoras privadas de fondos de pensiones (AFPs)

en caso de que las cuentas de capitalización personales se vean perjudicada por el incumplimiento de administradora a alguna de sus obligaciones:

"Artículo 39.- Las Administradoras serán responsables por los perjuicios causados a los afiliados en sus cuentas de capitalización individual producto del no cumplimiento oportuno de sus obligaciones, así como de las instrucciones dadas por el afiliado a aquéllas en el ejercicio de los derechos que le establece esta Ley. Una vez acreditado el incumplimiento y habiéndose producido una pérdida de rentabilidad en alguna de las cuentas del afiliado, siempre que la Administradora no realice la compensación correspondiente, la Superintendencia podrá ordenar la restitución de dicha pérdida a la cuenta de capitalización individual respectiva, de acuerdo al procedimiento que establezca una norma de carácter general. En este último caso, la Administradora podrá reclamar en contra de tal determinación de acuerdo a lo dispuesto en el N° 8 del artículo 94.". (Chile, 2008. P. 58).

No obstante, la Ley no profundiza en el contenido que el contrato debe tener, por lo que éste podría, en algunos casos, eximir de tales obligaciones a las administradoras. Además, debido a la poca oferta que existe de estas administradoras, las personas se ven en la obligación de firmar dichos contratos.

En referencia al indicador de participación, se habla sobre la Comisión de Usuarios del Sistema de pensiones, la cual tendrá la función de evaluar el funcionamiento de dicho sistema y proponer estrategias sobre difusión y educación a la Subsecretaría de Previsión Social. Esta comisión estará conformada por un académico universitario, quien la presidirá, un representante de los pensionados, uno de los trabajadores, uno de las instituciones privadas del sistema de pensiones y uno de las instituciones públicas del sistema de pensiones.

Actualmente, desde el 20 de junio de este año (Chile, 2012), esta comisión está conformada por Hugo Cifuentes en nombre de los académicos y, por lo tanto, es quien preside la comisión; Francisco Iturriaga, de la Unión Nacional de Pensionados de Chile; Silvia Aguilar, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Francisco Margozzini, en nombre de las Instituciones Privadas del Sistema de pensiones y quien es vicepresidente de la comisión, y Paula Manque, por las Instituciones Públicas del Sistema de pensiones.

Sobre presupuesto, de manera excepcional, se encontraron dos importantes referencias. La primera que expone que el sistema será financiado con recursos

estatales; la segunda que señala que el monto de la pensión básica solidaria se reajustará en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC),

“Con todo, si transcurren doce meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el diez por ciento, ella se reajustará en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período, en cuyo caso este último reajuste sustituirá al anteriormente indicado. El nuevo reajuste que corresponde aplicar, regirá a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se alcance la citada variación o se cumpla el periodo señalado, según el caso” (Chile, 2008. P. 4).

En cuanto al procedimiento se expone que las y los beneficiarios deberán presentar la solicitud que corresponde al Instituto de Previsión Social, a partir de la edad señaladas en los requisitos.

Ligado a lo anterior, en relación a los titulares y requisitos para poder participar del Sistema de pensiones Solidarias, la Reforma señala que deberán:

Tener 65 años de edad, pertenecer al 60% más pobre del país, residir de manera comprobable en el territorio chileno por lo menos por 20 años continuos o no, contados desde que la persona que requiere la pensión haya cumplido 20 años y por un tiempo no menor a 4 años de residencia de los últimos cinco. Cabe señalar también, que para efectos de esta ley, los años de exilio cuentan como resididos en el país (Chile, 2008).

Para la dimensión de seguros y subsidios por invalidez, gran parte de los indicadores tienen las mismas referencias que la dimensión de pensión por vejez. Esto ocurre en el caso de información, institucionalidad, participación, presupuesto y procedimiento.

La diferencia radica en que en los titulares y requisitos, la pensión básica solidaria de invalidez beneficia a personas entre 18 y 65 años, es decir hasta poder recibir la pensión solidaria por vejez, acreditar residencia en territorio chileno por al menos cinco años y que sean declaradas inválidas mediante las Comisiones Médicas de Invalidez. También se señala que los extranjeros no podrán acceder a este beneficio si es que la razón de invalidez fuese un accidente ocurrido fuera de Chile.

La presente Ley, se muestra pertinente ya que se justifica por tratar de mejorar la seguridad social para algunos grupos desfavorecidos desde el ámbito

laboral, esto es, adultos mayores, mujeres y jóvenes. No obstante, siguen habiendo vacíos para otros grupos vulnerados, como lo son los migrantes en Chile.

Específicamente en relación al ámbito de la mujer, la Reforma considera, por ejemplo, el hecho de que en nuestro país un porcentaje no despreciable de ellas se dedica al trabajo doméstico. También, que en el sistema privado la mujer reciba una pensión menor, en comparación a un hombre con un monto de capitalización igual, por tener una esperanza de vida mayor. Frente a esto, además de la Pensión solidaria, y el Aporte Solidario surge el Bono por hijo nacido vivo.

Por otro lado, mediante el Sistema de pensiones Solidarias, el Estado vuelve a aparecer en un escenario del que previamente, desde la dictadura, se había abstenido, ya que el sistema implantado en 1981 promovía la desaparición del Estado en este escenario. Así, se comienza a responder a parte de las deudas sociales que se heredaron, y que también constituyen de las principales preocupaciones sobre el cumplimiento de Chile con el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“42. El Comité recomienda al Estado Parte que adopte medidas efectivas para que todos los trabajadores gocen de prestaciones de seguridad social adecuadas, con inclusión de medidas especiales para prestar asistencia a los grupos que actualmente no pueden hacer cotizaciones al régimen privado de seguridad social, prestando particular atención a la situación de desventaja de la mujer y del gran número de trabajadores temporales y de temporada y de trabajadores de la economía no estructurada” (OHCHR y PNUD. 2004. Pp.67-68).

No obstante, siguen existiendo aspectos que se alejan del enfoque de derechos. Uno de los grandes puntos de quiebre es que tanto para mujeres como para hombres la edad para comenzar a recibir los beneficios de la Reforma Previsional son los 65 años, aún cuando la edad de jubilación femenina es a los 60.

Otro punto, es que se habría esperado una mayor participación del Estado en el sistema previsional chileno y no solamente acciones destinadas a disminuir los efectos negativos de quienes no han podido insertarse en dicho sistema, por su carácter arbitrario y desigual, por lo que en este sentido la segunda hipótesis de trabajo, de que las acciones estatales responden más a acciones para paliar los efectos negativos del sistema productivo neoliberal, se confirma para esta Ley.

Sin embargo, la primera hipótesis, sobre que las acciones estatales serían más regulaciones que prestaciones, se ve rechazada para la Reforma Previsional, ya que en su mayor parte son beneficios monetarios.

1.2. Objetivo 2: Desarrollar un debate teórico metodológico

En este apartado se busca tensionar los conceptos utilizados en este trabajo, con los resultados obtenidos durante el análisis de contenido.

Luego de observar cómo se componen las Leyes analizadas, y en relación al enfoque de derechos, es inevitable que surja la pregunta sobre qué tipo de trabajo es el que se está promoviendo y garantizando en Chile.

En el marco teórico de esta investigación se definió, entre otros conceptos, el de trabajo como una laboriosidad humana que se orienta a la transformación de la realidad (Marx, K. 2006) y que es retribuida a nivel económico, pero que compromete diferentes facetas de la existencia.

También, se señalaba que el trabajo tiene un carácter sinérgico, desde la conceptualización de Manfred Max-Neef (1998) ya que tiene la posibilidad de satisfacer múltiples necesidades. Entonces, ¿Ha sido capaz la legislación chilena de asumir el carácter sinérgico del trabajo? ¿O lo ha reducido a ingresos monetarios?

A modo general, es posible decir que la Constitución de nuestro país otorga un marco normativo con ciertos mínimos sobre los que todos debiesen vivir, pero resalta la idea de libertad en dicho marco. Se podría interpretar que en desmedro de normativas más robustecidas que garanticen estándares más altos a los trabajadores.

En el caso del Estatuto de Capacitación y Empleo (Ley 19.518) se observa que se asume que el trabajo es sinérgico, ya que esta Ley no apunta solo a necesidad de subsistencia, directamente al menos, sino que también a la necesidad de entendimiento, de creación y, en algunos casos, a la de identidad.

Desde la conceptualización de Marx (1983) se puede analizar que el Estatuto de Capacitación y Empleo es un paso que se aleja del derecho igualitario burgués, el cual basa la idea de igualdad en la homogeneidad o uniformidad, por lo que todos deben rendir y producir lo mismo. El derecho igualitario burgués no logra abarcar las diferentes capacidades físicas o intelectuales y las diferentes oportunidades o circunstancias en las que se desenvuelve un sujeto y que por lo tanto sería “el derecho a la desigualdad” (Marx, K. 1983. P.231). Esta Ley avanza

en ese sentido hacia el enfoque de derechos, ya que admite que existen diferencias de diversa índole entre los trabajadores, y que dichas diferencias no significan un valor menor por la fuerza de trabajo.

Además, el Estatuto es una clara evidencia de que hoy vivimos en una sociedad con solidaridad orgánica (Durkheim, E. 2001), ya que se asume que es necesaria la formación y la especialización para hacer frente a la competitividad y nivel de productividad del sistema actual.

Para la Reforma Previsional (Ley 20.255) el análisis es muy diferente, ya que crea un sistema sumamente focalizado y de prestaciones monetarias. Por lo que esta Ley sí apuntaría únicamente a los ingresos económicos, sin tampoco obtener ingresos adecuados, ya que el monto de las pensiones y de los aportes siguen estando por debajo de lo satisfactorio.

En “Trabajo asalariado y capital” Marx (1983) señala que el trabajo no es un fin en sí mismo sino que es una actividad que le otorga al obrero la posibilidad de vivir. Según él, el salario debe asegurar “los medios de vida necesarios” (Marx, K. 1983. P.77). Por lo tanto, se comprendería que recibir ingresos satisfactorios hoy, significa el poder adquirir todos los medios necesarios, materiales e inmateriales, para poder ejercer todos los derechos.

Además, en esta Reforma el Estado tampoco adquiere un rol importante dentro del Sistema Previsional, sino que se ocupa de apoyar a quienes han sido excluidos del sistema privado. En ese sentido, al apuntar solo al aumento de ingresos esta Ley se alejaría del enfoque de derechos, según lo definido teóricamente en esta investigación, ya que esta perspectiva apuesta a que la superación de la pobreza y la discriminación requieren esfuerzos mayores al otorgamiento de beneficios monetarios.

Desde el enfoque de necesidades, se podría entender que el Estado comprende la generación de recursos económicos como un satisfactor de la necesidad de libertad; sin embargo dicho satisfactor al ser tan precario, no logra movilizar o potenciar la satisfacción de otras necesidades.

Según el enfoque de capacidades, que expone que el trabajo en sí mismo una capacidad y que no tiene un carácter puramente económico, sino que también de desarrollo social (Sen, A. 1998), se puede señalar que las Leyes que en este trabajo se analizaron presentan diferentes acercamientos a esta perspectiva. La constitución asume en términos teóricos que el trabajo sí es comprendido como una capacidad en sí mismo, lo que también ocurre con el Estatuto de Capacitación

y Empleo. Principalmente porque se da a entender que el trabajo potencia la autorrealización del sujeto y que promueve el correcto desarrollo de una persona dentro de la sociedad.

Sin embargo, la Reforma Previsional, al ser una respuesta reactiva a un problema que surgió hace un tiempo atrás, no es capaz de aprehender el carácter que el enfoque de capacidades promueve sobre el trabajo.

Lo anterior, tiene relación con la conceptualización de Maslow (1991) en la cual se espera que el trabajo promueva la necesidad de ego o la autorrealización previamente nombrada. Sin embargo, la Reforma Previsional al estar focalizada al sector más vulnerable del país estaría más cercana a las necesidades fisiológicas básicas; mientras que el Estatuto de Capacitación y Empleo dependerá del tipo de actividad que se lleve a cabo y sus beneficiarios.

Ahora bien, en torno al concepto de trabajo decente en sí, se debe partir reconociendo los diferentes factores que han contribuido al cambio del campo laboral chileno y que justifican la existencia de las Leyes aquí analizadas.

Estos factores, según Malva Espinoza, se definen como:

a) cambios en el empleo, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo; b) Flexibilización en el mercado de trabajo, con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación; c) Cambios en la normativa laboral, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral; d) Reestructuración de los sistemas de seguridad social (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión; e) Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas; f) Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales; g) Fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios (Espinoza, M. 2003. P.1).

Esta multiplicidad de factores y actores, han derivado también en diferentes luchas de los propios trabajadores, lo que se ha traducido en algunos casos en la fragmentación de la organización, dificultando las negociaciones colectivas. Esto quiere decir, que ya no se comprende la fuerza de trabajo homogénea con un horizonte definido para todos, como lo representó en algún momento la clase obrera. Sino que hoy, cada trabajador y trabajadora tiene horizontes particulares y elementos diferentes que quiere conseguir. Por ejemplo, mayor seguridad para trabajadores inmigrantes, más garantías para familias monoparentales, condiciones igualitarias para mujeres, mayores oportunidades para discapacitados, garantizar que no exista ningún tipo de discriminación, entre otras, son razones que podrían terminar por dividir la búsqueda de un trabajo decente.

Sin embargo, no es la existencia de esas razones, propiamente tal, lo que ha fragmentado la organización. Sino que es, por un lado, el sistema privado, que realiza la individualidad de los trabajadores y sus familias. Por otro lado, la falta de políticas públicas integrales, que actualmente apuntan a un punto excesivamente específico del sistema laboral y se encuentran fragmentadas y poco coordinadas también; y, vinculado con lo anterior, la tímida aparición del Estado, son los factores que han impulsado la segmentación y que, por lo tanto, dificultan la organización de los trabajadores.

Como también señala la autora (Espinoza, M. 2003), esta heterogeneidad significa que a nivel de Estado se necesitan políticas económicas diferentes, que promuevan estrategias empresariales y sindicales, con el fin de conseguir un mayor bienestar para los trabajadores.

En la Constitución se visualiza que no se promueven acciones orientadas a la organización de los trabajadores y al sindicalismo y, como se dijo anteriormente, se hace gran hincapié en la libertad de las personas.

En el Manifiesto del Partido Comunista, escrito en 1848, Marx y Engels (1983) exponen que el sindicalismo surge como reacción frente a la relación, muchas veces tensa, entre trabajadores y patrones. Su función es organizar al proletariado para defenderse de los abusos del capitalismo y el sistema laboral. En ese texto, además se considera a la clase obrera con carácter de partido político.

Frente a la debilidad actual de las organizaciones sindicales, desde la conceptualización de Marx se puede decir que, en primer lugar, deriva de un camino que ha sido intencionado por el orden económico neoliberal, al fortalecer las individualidades, en desmedro de la organización de los trabajadores. En segundo lugar, se apunta a que los trabajadores hoy, al no contar con un sindicato

fortalecido, no cuentan tampoco con mecanismos de protección y restauración suficientes en el caso de que sus derechos se vean vulnerados.

Por su parte, el Estatuto de Capacitación y Empleo apunta a conseguir un mejor trabajo productivo que se encuentre en relación con los intereses del trabajador, pero no se hace referencia a la remuneración adecuada o a la protección social. Aspectos importantes para lograr un trabajo decente.

Se deben reconocer los avances en materia de representación de las diferentes partes en las temáticas que competen tanto a la empresa como a los trabajadores. Esto ocurre por ejemplo en el Comité Bipartito en el Estatuto de Capacitación y Empleo. Sin embargo, hace falta que instancias como esas tengan un carácter más vinculante y menos consultivo, para acercarse más al trabajo decente y, por lo tanto, al enfoque de derechos.

Dentro de la noción de trabajo decente, también se rescata la pensión por invalidez que se encuentra dentro de la categoría de seguros y subsidios por discapacidad.

Por último, en torno al enfoque de derechos que se conceptualizó en el marco teórico, hay ciertos aspectos que hacen falta nombrar. En primer lugar, hay un vacío en relación al reconocimiento del sujeto con su carácter social (Guendel, L. 2002) sino que es observado como individuoaislado, sin considerar el tejido social y dejaría de lado el planteamiento holístico del entorno, propio del enfoque de derechos.

En segundo lugar, se rescata el apego a la legalidad, es decir que por esta vía jurídica se intente legitimar las ideas de trabajo que se respalden.

En tercer lugar, hace falta un mayor pronunciamiento en relación a la situación laboral de los migrantes en Chile. Siendo una preocupación del Comité del PIDESC, debería dársele mayor énfasis (OHCHR y PNUD. 2004). Sin embargo, en el único espacio en que se hace referencia a este grupo, vulnerable y vulnerado en nuestro país por la escasa regulación existente, específicamente es en la Pensión Solidaria por Invalidez, la cual se les otorga siempre y cuando residan hace por lo menos cinco años en Chile y la razón de dicha invalidez no haya ocurrido en el extranjero. Este aspecto es un claro signo de discriminación. El que el incidente que cause la invalidez haya ocurrido antes de su llegada, se está desconociendo que los migrantes tienen derechos a una vida digna y justa, en caso de que no les sea posible trabajar. Este aspecto también se aleja

considerablemente del enfoque de derechos, que pretenden promover y garantizar los derechos de todos los seres humanos.

1.3. Objetivo 3: Desarrollar una reflexión sobre la relación de los resultados obtenidos y el papel del Trabajo Social

El tercer objetivo específico consta de una breve reflexión donde se tensionan los resultados obtenidos con el papel del Trabajo Social como disciplina.

Dentro de las hipótesis se apuntaba a que la legislación nacional sobre trabajo, entendida desde la Constitución, la Reforma Previsional y el Estatuto de Capacitación y Empleo, actúa de manera más bien reactiva y paliativa ante los efectos negativos del capitalismo. Esta hipótesis tiene mucha relación con la noción que para este trabajo se tiene de la pobreza.

Es decir, se entiende que la normativa laboral de Chile debiese abarcar la estructura que da origen a las desigualdades y condiciones de trabajo no decentes. Se cree que la única forma de lograr que el trabajo, actividad que constituye gran parte de la cotidianidad de los sujetos, contribuya a la superación de la pobreza y a la integración es con un comportamiento estatal que se haga cargo y regule previamente las libertades del orden económico, que conlleven secuelas negativas para la dignidad de los trabajadores.

Esta visión estructural también abarca el concepto de pobreza. Dicho concepto, que ha sido ampliamente difundido dentro del Trabajo Social, apunta principalmente a que la pobreza constituye una situación. Esta conceptualización mucho tiene de certera, ya que logra asumir el carácter dinámico, circunstancial y multidimensional de la pobreza. Sin embargo, en la práctica, y dentro de los planes, políticas y programas, esta visión ha derivado en que la situación de pobreza puede ser superada fácilmente mediante el aumento de ingresos, sin apuntar a las otras dimensiones que la generan. Además, se provoca una visión lineal en el sentido de que es el pobre el que debe salir de la situación, sin afectar por lo tanto a quienes se encuentran fuera de dicho contexto.

No obstante, desde la perspectiva del presente trabajo, la visión de pobreza se comprende de manera estructural, ya que solo de esa forma se da cuenta realmente de su multidimensionalidad. Y lo que es fundamental, la concepción estructural permite comprender que la superación de la pobreza solo podrá alcanzarse atacando la exclusión y la inequidad (Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza, 1996). Es decir, la superación de la pobreza incumbe

absolutamente a quien no está viviendo esa realidad, tanto como a quien se encuentra en ella.

Comprender esa idea, es el comienzo para que el Trabajo Social pueda repensar sus intervenciones que apunten a este ámbito mejorando así el bienestar de los sujetos, incluyendo en el campo laboral.

Otro desafío para el Trabajo Social, tiene relación con la necesidad de políticas públicas sobre trabajo que den cuenta de la heterogeneidad y necesidad de interacción entre las personas. Es imperioso para la disciplina contribuir a este fin desde el ámbito de la investigación y la toma de decisiones. Producir conocimiento relativo al ejercicio de la disciplina, no solo es importante para buscar validación en el proscenio de las Ciencias Sociales (que es necesario también), sino para generar insumos para el Trabajo Social propiamente tal, y vincularlo también con la generación de redes y coordinación de intervenciones.

Ahora bien, la legislación nacional laboral apunta hoy en día a una fuerza laboral heterogénea, fragmentada y debilitada en su organización. Esto tiene relación con la búsqueda de una nueva “cuestión social” como expone Netto, hay que hacerle frente con “un nuevo “pacto de solidaridad”. Es necesaria una nueva forma de solidaridad” (Netto, J. 2004. P.23) y agrega que previamente las políticas sociales tenían pretensiones universalistas, pero que actualmente todo tipo de mediación entre el sujeto y su bienestar y dignidad se ve dirigido por el mercado, lo que también ha contribuido a esta nueva cuestión social.

En síntesis, El Trabajo Social como disciplina debe ser capaz de aprehender la nueva estructura de los fenómenos sociales, particularmente la del campo laboral, que se ha visto permeada por las relaciones competitivas y productivas del sistema económico. Para poder hacer frente a los efectos negativos de ese sistema, es necesaria la producción de conocimiento y el la incidencia política para llegar a la toma de decisiones de las políticas públicas, donde se deben generar intervenciones que efectivamente apunten a las causas y no solo sean acciones aisladas y reactivas.

VIII. ARTICULACIÓN DE LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN

8.1. Proceso de intervención

El proceso de intervención definió como fenómeno, la legislación nacional en torno a la superación de la pobreza. Comprendiéndolo contextualmente desde la democracia; conceptualmente desde el control social en tensión con la democracia delegativa; epistemológicamente desde el estructuralismo y ético-políticamente desde la democracia radical.

La intervención se enmarca en el seguimiento a la agenda legislativa, parte del área de estudios, Propuestas País, de la Fundación para la Superación de la Pobreza.

Por tanto, para lograr dar cuenta del fenómeno social dentro del seguimiento a la actividad que ocurre en el congreso, se estableció como objetivo general el *contribuir al mejoramiento metodológico del programa de seguimiento a agenda legislativa, de la FSP.*

Con respecto al proceso, lo que se llevó a cabo lo que efectivamente se realizó fue, en primer lugar, la construcción de la base de datos, actualización semanal y selección de los proyectos y leyes que tengan relación con la superación de la pobreza. El producto obtenido fue la base de datos de las leyes promulgadas y proyectos de ley, con la columna de “elegibilidad” completa.

Luego, en segundo lugar, la identificación del foco en pobreza (centrado, complementario, asociado); el impacto en la política pública; y la urgencia (en caso del proyecto de ley) e importancia para la institución. El producto obtenido fue un puntaje para cada proyecto de ley y ley seleccionada.

Por último, en tercer lugar, se realizó la identificación de las características de las leyes o proyectos (garantías sociales) y seguimiento de prensa. Donde se obtuvo una de profundización para las leyes y proyectos priorizados.

En ese sentido, los resultados obtenidos reflejan el proceso legislativo completo, hasta la fecha.

8.2. Proceso de investigación

La investigación que se ha presentado a lo largo del trabajo, busca saber cuán cercano se encuentra la legislación nacional sobre trabajo al enfoque de derechos. Por lo tanto, se planteó como objetivo general el *conocer la aplicación de la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo) en el enfoque de derechos.* Y el fenómeno, corresponde a la legislación nacional en torno al trabajo.

En relación al proceso, se comenzó por operacionalizar los conceptos de enfoque de derechos y trabajo. Así, se encontraron tres grandes grupos de derechos que se acercan al trabajo decente, que se asumió como el tipo de trabajo deseable y al enfoque de derechos. En primer lugar está en derecho al trabajo, constituido por las dimensiones de acceso a un empleo de calidad; actividad libremente escogida; estímulos a la contratación; intermediación y posibilidad de capacitación o formación.

Luego, en segundo lugar se encuentra el derecho a un trabajo decente propiamente tal, conformado por las dimensiones de democratización; derecho a huelga; ingresos adecuados; libertad sindical; protección social; resguardo del descanso; respeto a los derechos de los trabajadores y al tripartismo y diálogo social.

Por último, el tercer grupo de derechos se refiere a los derechos en caso de no trabajar, constituidos por las dimensiones de pensión por vejez; protección al postnatal materno y paterno; seguros y subsidios por cesantía y seguros y subsidios por invalidez. Luego, se buscaron todas las referencias explícitas en torno a las dimensiones nombradas, que se encontraran en las leyes escogidas para analizar.

Al identificar la aplicación del enfoque de derechos por parte de las leyes, se desarrolló un debate teórico-metodológico entre los resultados obtenidos y los conceptos presentados en el marco teórico. Por último, se presenta una reflexión sobre el papel del Trabajo Social como disciplina, a la luz de los resultados obtenidos.

A nivel de resultados, se logró apreciar la relación que existe entre el Estatuto de Capacitación y Empleo, la Constitución y la Reforma Previsional, con el Enfoque de Derechos. Desde las hipótesis, los resultados fueron que las leyes analizadas si otorgaban, en gran parte, prestaciones y subsidios; solo la

Constitución era un marco regulador. Por lo que la primera afirmación, que exponía que existirían más acciones de abstención (regulaciones) por parte de las Leyes, que acciones positivas (prestaciones) fue refutada.

En segundo lugar, la hipótesis fue que las Leyes sobre trabajo se alejan del enfoque de derechos porque las acciones del Estado tienen el mero fin paliar las desigualdades y otros efectos negativos que derivan de un sistema productivo competitivo y neoliberal. Esta hipótesis se consideró aceptada, ya que efectivamente las leyes estaban robustecidas en los elementos reactivos y restaurativos hacia los trabajadores.

8.3. Niveles de articulación

La primera articulación se ve a nivel teórico, desde el fundamento contextual. Así el contexto corresponde a la democracia, ya que, como se ha dicho anteriormente, no se comprendería el pesquisar lo que hacen nuestras autoridades o lo que significa nuestro marco normativo fuera de un régimen que se entiende etimológicamente como el poder del pueblo y que, por lo tanto, exige participación para su correcto funcionamiento (Sartori, G. 2008).

La segunda articulación que resalta es a nivel epistemológico, donde resalta la comprensión estructuralista del fenómeno. Se parte de la premisa de que las estructuras, en este caso el marco normativo, establecen en gran parte el comportamiento de los sujetos y de la conformación de la sociedad. Por lo tanto, depende muy importantemente de la legislación nacional el contribuir o perpetuar a la superación de la pobreza y discriminación y la consecución del trabajo decente.

A nivel metodológico, tanto la investigación como la intervención están articuladas por la metodología cualitativa. Principalmente, a lo largo de toda la tesis, por el análisis de contenido y en la parte de profundización de la intervención.

Por último, se observan elementos en común en torno al nivel técnico; donde se comparte la unidad de análisis, que corresponden a leyes; la técnica, que es análisis de contenido y a la herramienta a utilizar, que es el programa QSR.

8.4. Aprendizajes disciplinares

A modo de reflexión en torno al fenómeno, en primer lugar se presenta la relación que existe entre el Trabajo Social y la investigación. Al enmarcarse la intervención y la investigación en un área de estudios, ha sido inevitable

experimentar la tensión que existe entre la disciplina y la producción de conocimiento. Frente a esto, se ha llegado a la conclusión de que las y los trabajadores sociales cuentan con los elementos necesarios para poder comenzar una investigación, como la capacidad crítica y reflexiva, pero hacen falta conocimientos técnicos y metodológicos para poder concretizarla.

El Trabajo Social tiene el gran desafío, a diferencia de otras disciplinas, que pretende transformar lo que estudia. Se podría tener una relación única con la investigación, donde no se conoce por conocer o explorar, sino para generar cambios en la sociedad. Sin embargo, para alcanzar realmente este objetivo es necesario reforzar esta área, para adquirir un rol activo en la producción de conocimiento dentro de las Ciencias Sociales. Esto significa, mejorar los cursos metodológicos y de análisis de datos y crear más instancias para la investigación desde las diferentes escuelas, organizaciones estudiantiles, colegio de trabajadores sociales, entre otros.

Por otro lado ha habido aprendizajes disciplinarios, lo que también ha significado un desafío para el proceso, en torno a algunos programas computacionales. Específicamente el programa de análisis cualitativo QSR y el programa de hojas de cálculo, Excel. A modo de propuesta, la deficiencia existente en relación a software, debiese ser paliada a través de las callas y cursos de las escuelas de Trabajo Social, y de la curiosidad intelectual propia de las y los estudiantes.

Por otro lado, el mayor conocimiento temático que se ha adquirido durante el proceso, tiene relación con la tramitación de leyes y el funcionamiento del poder legislativo. Lo que más llama la atención, es el comportamiento sumamente reactivo por parte del Congreso, en dos sentidos. El primer sentido hace referencia a la relación con el poder ejecutivo, ya que éste último tiene mucha influencia sobre lo que ocurre en la agenda legislativa, mediante las urgencias y los vetos, por lo que son en gran mayoría mensajes (iniciativas legales desde la presidencia) los proyectos que finalmente se convierten en ley. De las 67 leyes publicadas hasta el 14 de noviembre de 2012, solo 4 fueron ingresadas como mociones; es decir, 63 fueron iniciativas presidenciales.

En segundo lugar, el Congreso es sumamente reactivo frente a la agenda pública. Es decir, se espera a que un problema tome mucha fuerza en la sociedad, y que ésta ejerza presión para que los congresistas presenten mociones y el poder ejecutivo presente mensajes con posibles soluciones. Aún cuando hay muchos temas que son bastante predecibles, ya que el camino en el que se está

avanzando se asimila bastante al que tuvieron países desarrollados hace un tiempo atrás, como lo son problemas de salud mental o migración, el poder ejecutivo y legislativo no han logrado anteponerse y actuar previamente a que dichos problemas se agraven.

Otro aprendizaje gira en torno al enfoque de derechos. Principalmente porque es éste se basa tanto la intervención como la investigación. Como se expuso anteriormente, a grandes rasgos esta perspectiva constituye un marco normativo para promover y garantizar los Derechos Humanos (OHCHR y PNUD. 2004.).

Luego, se han obtenido algunos aprendizajes que tienen relación con las propias materias que tratan los proyectos de ley y leyes que se han publicado. Actualmente, el proyecto de ley más importante es la iniciativa presidencial que elimina el Sename y crea el Servicio de Protección y el Servicio de Responsabilidad Penal (“Suprime el actual Servicio Nacional de Menores, creando dos nuevos Servicios de atención a la infancia y adolescencia”). Mientras que las leyes primordiales han sido las de Ingreso Ético Familiar; la de Derechos y Deberes en Salud y la de Reprogramación de Créditos Universitarios.

IX. CONCLUSIONES

En este apartado es pertinente recordar la pregunta que dio origen a esta investigación: ¿De qué manera la Constitución Política de Chile, la Ley n°20.255 (que Establece Reforma Previsional) y la Ley n°19.518 (que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo) se fundamentan en el enfoque de derechos?

A modo de conclusión, es posible señalar que entre 1997 y 2008, años en los que se publicaron las Leyes que se analizaron aquí, hubo grandes avances en materia de derechos en relación al panorama laboral y productivo que entregó la dictadura en 1990.

Sin embargo, aún le falta al Estado y sus poderes garantizar diversas dimensiones que componen la noción de trabajo comprendida desde el enfoque de derechos.

En relación al artículo 19 de la Constitución de la República de Chile, se puede comprender su carácter general y abstracto, ya que, como se ha nombrado anteriormente, constituye el marco legal más amplio de la normativa chilena. No obstante, desde el enfoque de derechos no se comprende que enfatice la figura del individuo, en desmedro del tejido social que se debiera fortalecer.

Tampoco se comprende que realce la libertad, sin ahondar de manera equiparada, en las responsabilidades de que los diferentes actores tienen para la consecución del bienestar de los trabajadores y sus familias.

Con respecto a la Ley 19.518, que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, se fundamenta en el enfoque de derechos por el fortalecimiento del capital humano, lo que apunta también a la satisfacción de diversas necesidades de los trabajadores, traspasando por lo tanto el ámbito de la remuneración económica.

Sin embargo, hace falta enfatizar en las responsabilidades en caso de que los tiempos o derechos, como el descanso, de dichos trabajadores se viesen vulnerados. Se profundiza en las sanciones que tendrán las empresas en caso de incumplimiento, pero falta explicitar quién responderá ante el trabajador en caso de que se incumplan plazos u obligaciones.

Para la Ley 20.255, que establece la Reforma Previsional, se reconocieron esfuerzos por mejorar la situación de sectores desfavorecidos, que no habían tenido la oportunidad de incorporarse a un sistema privado de pensiones, debido a sus injusticias y arbitrariedades. Se destaca por lo tanto los primeros avances en esa materia, estableciendo un mínimo solidario para estos grupos vulnerados.

No obstante, esta Ley está muy lejos de fundamentarse de manera cercana al enfoque de derechos. Por un lado, los beneficios significan casi exclusivamente aportes monetarios, que aún así no logran constituir un ingreso digno, mediante el cual un sujeto pudiese desenvolverse en Chile. Además, son beneficios sumamente focalizados, en relación a grupos vulnerables y del sector más pobre del país.

Por otro lado, esta Reforma eliminó (o, por lo menos, ha retardado bastante) la posibilidad de que el Estado tenga un rol más activo dentro del sistema previsional de nuestro país. Ya que por el alcance de la Reforma y por las dinámicas políticas en Chile, es posible prever que no habrá una nueva Reforma del Sistema de pensiones en varios años; se debe considerar que la Reforma anterior a la impulsada por el gobierno de Bachelet fue en 1981, cuando se instauró el esquema de capitalización individual durante el régimen militar. Además de que las dos grandes coaliciones, que hoy se intercambian el poder, probablemente no tengan intenciones de reformarla, ya que el sistema existente les acomoda. Esto significa que por un largo tiempo se contará con un Estado puramente subsidiario y reparador en este ámbito de bienestar.

Aunque a lo largo de esta investigación se han mostrado los avances, existen preocupaciones del Comité del PIDESC que siguen sin respuesta; el énfasis en la baja participación femenina en la fuerza laboral, el insuficiente salario mínimo para una calidad de vida adecuada, la posibilidad de sustituir a trabajadores en huelga y el régimen de pensiones (OHCHR y PNUD. 2004).

Cabe también recordar las hipótesis de trabajo con las que se comenzó esta tesis. La primera, correspondía a *existirán más acciones de abstención (regulaciones) por parte de las Leyes, que acciones positivas (prestaciones)*.

Luego de analizar las tres Leyes presentadas, se llega a la conclusión de que esta hipótesis se ve refutada. La Constitución sí corresponde principalmente a regulaciones, lo que se entiende por su alcance tan elevado. Sin embargo, tanto el Estatuto de Capacitación como la Reforma

Previsional se encargan de normar prestaciones que se les otorgarán a los trabajadores. Aunque en el Reforma es más tangible que en el Estatuto, éste último también se acerca más a la entrega de prestaciones que a la mera regulación.

Luego, la segunda hipótesis, *las Leyes sobre trabajo se alejan del enfoque de derechos porque las acciones del Estado tienen el mero fin paliar las desigualdades y otros efectos negativos que derivan de un sistema productivo competitivo y neoliberal*, se ve aceptada.

Una vez realizado el análisis, se considera, por un lado, que falta mucho camino por recorrer para obtener Leyes laborales verdaderamente fundamentadas en el enfoque de derechos, a pesar de los avances.

Por otro lado, se logró visualizar que tanto el Estatuto de Capacitación como la Reforma Previsional, responden a las exigencias del sistema productivo, enmarcado en un sistema económico neoliberal. Frente a los efectos negativos que ha provocado ese sistema económico, que radican principalmente en sujetos excluidos que no logran incorporarse a la oferta del mercado y que, en muchos casos, viven en situación de pobreza, el Estado ha optado por ser un actor secundario; donde su papel es asistir, de manera reactiva, a tales sujetos.

Por último, esta investigación concluye con la fuerte convicción de que el trabajo debe ser un satisfactor sinérgico y un elemento de integración. No es posible que la actividad mediante la cual los trabajadores se desenvuelven a diario, juegue un rol que perpetúa las relaciones de pobreza y desigualdad. Como exponen Helia Henríquez y Verónica Riquelme (2006) es necesario repensar las políticas públicas en el ámbito laboral para que logren abarcar los factores de cambio y heterogeneidad, acercándose al enfoque que busca promover y garantizar los derechos humanos.

X. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, V. 2006. Una aproximación al Enfoque de Derechos en las Estrategias y Políticas de Desarrollo. Revista de la Cepal (88):35-50.
- ARENAS, A. 2010. Historia de la Reforma Previsional chilena. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago. 139p.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN). 1997. Historia de la Ley: N° 19.518: Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Sistema de tramitación de proyectos del Congreso Nacional (SIL). Chile. 947p.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN). 2012. Breve historia constitucional de Chile. Extraído el 15 de noviembre, desde: http://www.bcn.cl/lc/cpolitica/resena_const.
- BORGUCCI, E. 2008. Resistencia al cambio en las organizaciones desde la perspectiva del estructuralismo construccionista. Revista Venezolana de Gerencia. Vol 13. (43): 442-467.
- CANALES, M. 2006. Metodologías de Investigación Social: Introducción a los Oficios. Ediciones LOM. Chile. 406p.
- CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1997. Ley 19.518: Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. 14 de noviembre de 1997. 33p.
- CHILE. Ministerio Secretaría General de la Presidencia. 2005. Decreto 100: Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la constitución política de la republica de chile. 22 de septiembre de 2005. 126p.
- CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2008. Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. 17 de marzo de 2008. 122p.
- CHILE. 2012. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2012. Resolución n° 11: Designa integrantes de la Comisión de Usuarios del Sistema de pensiones. 20 de junio de 2012. 2p.
- CONSEJO NACIONAL PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA. 1996. La pobreza en Chile, un desafío de equidad e integración social. Informe del

Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza del Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle. 171p.

DURKHEIM, E. 2001. División del Trabajo Social. 4ta edición. Editorial Akal. Madrid, España. 491p.

ESPINOZA, M. 2003. Trabajo decente y protección social. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). 31p.

FERNÁNDEZ, M. Y ORDOÑEZ, M. 2007. Participación Ciudadana en la Agenda Gubernamental de 2007. Corporación Innovación y Ciudadanía. Pontificia Universidad Católica de Chile. 94p.

FUNDACIÓN PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA (FSP). [s.a]. Pauta de Trabajo de Agenda Legislativa. Documento de trabajo, área de Propuesta País. Santiago. 12p.

FUNDACIÓN PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA (FSP). 2010. Umbrales Sociales para Chile: Hacia una Futura Política Social. FSP. Chile. 285p.

GUENDEL, L. 2002. Políticas públicas y derechos humanos. Revista de Ciencias Sociales. Vol. III. (027): 105-125.

HENRÍQUEZ, H. Y RIQUELME, V. 2006. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de investigación n°30. Departamento de estudios, Dirección del trabajo. 180p.

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE DOCTRINA Y ESTUDIOS SOCIALES (ILADES). 1984. Juan Pablo II y el trabajo: la encíclica laborem exercens, textos y comentarios. Editorial Salesiana. Chile. 133p.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). 2012. Población total y de 15 años y más por situación en la fuerza de trabajo por edad, según sexo. [Documento en Excel]. Chile. Último trimestre publicado: julio-agosto-septiembre 2012. Situación en la Fuerza de Trabajo: Niveles y Tasas.

JIMÉNEZ, W. 2007. Enfoque de derechos humanos y las políticas públicas. Revista Civilizar, Ciencias Sociales y Humanas. Vol. 7. (12): 31-46.

LACLAU, E. Y MOUFFE, C. 1987. Hegemonía y estrategia socialista, hacia una radicalización de la democracia. Siglo XXI de España Editores. Madrid. Capítulo 4. 167-217p.

MASLOW, A. 1991. Motivación y personalidad. Madrid, Ediciones Díaz de Santos. 439p.

MARX, K. 1983. Manifiesto del Partido Comunista y otros ensayos. Editorial Sarpe. Madrid. 247p.

MARX, K. 2006. Manuscritos económico-filosóficos de 1844. Editorial Colihue Clásica. Buenos Aires, Argentina. 257p.

MAX-NEEF, M. 1998. Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. 2da edición. Editorial Nordan-Comunidad e Icaria Editorial. 148p.

NETTO, J. 2004. Nuevos escenarios y prácticas profesionales: una mirada crítica desde el trabajo social. Editorial Espacio. Buenos Aires. 20p.

NOGUERA, J. 2002. El concepto de trabajo y la teoría social crítica. Universitat Autònoma de Barcelona. Papers 68: 141-168.

O'DONNELL, G. 1994. Democracia Delegativa. Journal of Democracy en Español. Vol 5. N°1: 55-69.

O'DONNELL, G. 2001. La irrenunciabilidad del Estado de derecho. Revista Instituciones y Desarrollo. N°8 y 9: 43-82.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OHCHR). 2006. Preguntas Frecuentes Sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo. Nueva York y Ginebra. Naciones Unidas. 50p.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OHCHR) y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). 2004. Compilación de Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales sobre Países de América Latina y el Caribe (1989-2004). Representación Regional para América Latina y el Caribe. Chile. Capítulos I, II y III.4. 323p.

PIÑUEL, J.L. 2002. Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. Universidad Complutense de Madrid. Estudios de Sociolingüística.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. [s.a]. Trabajo. Vigésimo segunda edición. Extraído el 6 de agosto, desde: <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>.

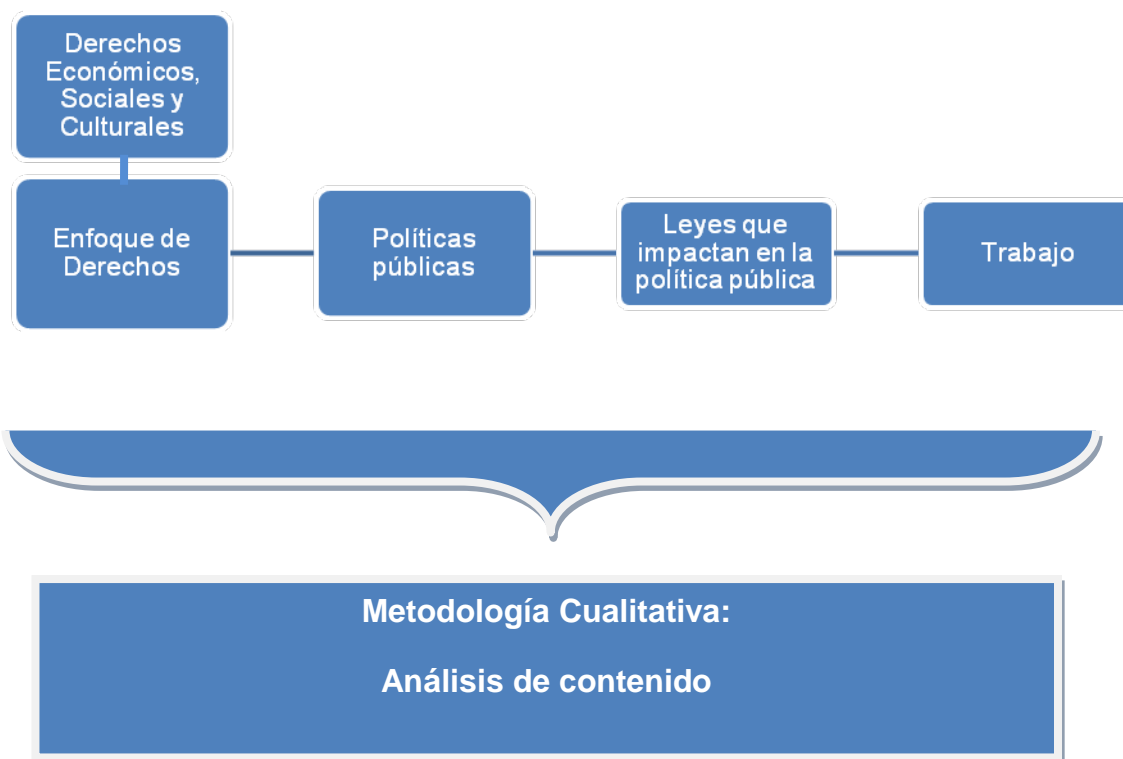
RÍOS, L. 2007. La reforma de 2005 a la Constitución chilena. Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional. (7): 213-231

SARTORI, G. 2009. La democracia en treinta lecciones. Editorial Taurus. Madrid, España. 144p.

SEN, A. 1998. Capital humano y capacidad humana. Cuadernos de Economía XVII (29): 67-72.

XI. ANEXOS

Anexo 1: Mapa Conceptual



Anexo 2: Estructura de Nodos

Derecho	Dimensión	Indicador
Derecho al trabajo	Acceso a un empleo de calidad	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Actividad libremente escogida	Información
	Institucionalidad	

		Mecanismos de restauración
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Estímulos a la contratación	Información
		Institucionalidad
		Presupuesto
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Intermediación	Información
		Institucionalidad
		Presupuesto
		Procedimiento
		Requisitos
		Resultados esperados
		Titulares
	Posibilidad de capacitación o formación (capital humano)	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Participación
		Presupuesto
Procedimiento		
Requisitos		
Resultados esperados		
Titulares		
Derecho a un trabajo decente	Democratización	Información
		Institucionalidad
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Derecho a huelga	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Ingresos adecuados	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Procedimiento
		Resultados esperados

	Libertad sindical	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Protección social	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Presupuesto
		Procedimiento
		Requisitos
		Titulares
	Resguardo del descanso	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Procedimiento
		Resultados esperados
	Respeto a los derechos de los trabajadores	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
Procedimiento		
Resultados esperados		
Titulares		
Tripartismo y diálogo social	Información	
	Institucionalidad	
	Presupuesto	
	Procedimiento	
	Resultados esperados	
Derechos en caso de no trabajar	Pensión por vejez	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Participación
		Presupuesto
		Procedimiento
		Requisitos
		Titulares
	Protección del postnatal materno y paterno	Información
		Institucionalidad

		Mecanismos de restauración
		Presupuesto
		Procedimiento
		Requisitos
		Titulares
	Seguros y subsidios por cesantía	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
		Presupuesto
		Procedimiento
		Requisitos
		Titulares
	Seguros y subsidios por invalidez	Información
		Institucionalidad
		Mecanismos de restauración
Participación		
Presupuesto		
Procedimiento		
Requisitos		
Titulares		

Anexo 3: Objetivos, actividades y productos del proceso de intervención

Objetivos:

Se definió como objetivo general el *contribuir al mejoramiento metodológico del programa de seguimiento a agenda legislativa, de la FSP.*

Para lograr esa meta, se propusieron como objetivos específicos, los siguientes:

1. Complementar el proceso de identificación y monitoreo de proyectos de Ley relacionados a la superación de la pobreza, con las Leyes promulgadas.
2. Priorizar los proyectos de Ley y Leyes seleccionadas, según criterios vinculados al ámbito de pobreza.
3. Construir y aplicar la ficha de profundización a las Leyes y proyectos de Ley priorizados.
4. Difundir los resultados a través de un informe.

Actividades:

A continuación, se muestran las actividades a realizar desagregadas por objetivo específico.

1. Complementar el proceso de identificación y monitoreo de proyectos de Ley relacionados a la superación de la pobreza con la identificación y monitoreo de las Leyes promulgadas.
 - a. Creación de la base de datos de las Leyes promulgadas.
 - b. Actualización semanal.
 - c. Selección de los proyectos y Leyes que tengan relación con la superación de la pobreza.
2. Priorizar los proyectos de Ley y Leyes seleccionadas, según criterios vinculados al ámbito de pobreza.
 - a. Determinar el foco en pobreza (centrado, complementario, asociado).
 - b. Determinar el impacto en la política pública.
 - c. Identificar la urgencia (en caso del proyecto de Ley).
 - d. Determinar la importancia para la institución.

3. Construir y aplicar la ficha de profundización a las Leyes y proyectos de Ley priorizados.
 - a. Identificar las principales características de la Ley o proyecto.
 - b. Contactar a un experto para que dé a conocer su posición respecto al tema.
 - c. Realizar el Seguimiento de prensa.
 - d. Realizar una comparación entre el proyecto ingresado y los oficios (solo para proyectos de Ley).
 - e. Realizar un cuadro comparativo de los argumentos de los informes de la comisión respectiva (solo para proyectos de Ley).
 - f. Realizar un análisis desde el enfoque de garantías sociales (solo para las Leyes promulgadas).
 - g. Construir un diagrama sobre la tramitación (solo para proyectos con la tramitación finalizada).

4. Difundir los resultados a través de un informe.
 - a. Construcción de la estructura del informe
 - b. Redacción del informe

Productos:

Los productos esperados de cada objetivo específico, son los siguientes:

1. Complementar el proceso de identificación y monitoreo de proyectos de Ley relacionados a la superación de la pobreza, con las Leyes promulgadas
 - a. Producto: Base de datos de las Leyes promulgadas y proyectos de Ley, con la columna de “elegibilidad” completa.
2. Priorizar los proyectos de Ley y Leyes seleccionadas, según criterios vinculados al ámbito de pobreza.
 - a. Producto: Puntaje para cada proyecto de Ley y Ley seleccionada.
3. Construir y aplicar la ficha de profundización a las Leyes y proyectos de Ley priorizados.
 - a. Producto: Ficha de profundización completa para las Leyes y proyectos priorizados.
4. Difundir los resultados a través de un informe.
 - a. Producto: Informe de seguimiento a agenda legislativa.

Anexo 4: Análisis de nodos: artículo N° 19 de la Constitución Política de la República de Chile.

A continuación se muestran las referencias explícitas encontradas en el análisis de nodos (en QSR) realizado al artículo N° 19 de la Constitución Política de la República de Chile.

DERECHO AL TRABAJO

Acceso a un empleo de calidad

- Información:
 - Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

- No discriminación:
 - Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la Ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

- Resultados esperados:
 - Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la Ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Actividad libremente escogida

- Información:
 - El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

- Procedimiento:
 - Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

- Institucionalidad

- Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una Ley lo declare así. Ninguna Ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.
- Resultados esperados
 - Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

DERECHO A UN TRABAJO DECENTE

Ingresos adecuados:

- Información:
 - Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Protección social

- Información:
 - El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social
- Institucionalidad:
 - El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social;

Libertad sindical

- Información:
 - El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la Ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.
- Procedimiento:
 - El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la Ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.
- Institucionalidad:

- Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la Ley.

Derecho a huelga

- Información:
 - No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.
- Procedimiento:
 - No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

Democratización

- Información:
 - La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la Ley expresamente no permita negociar.
- Procedimiento:
 - La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la Ley expresamente no permita negociar.
- Institucionalidad:
 - La Ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una

solución justa y pacífica. La Ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

Anexo 5: Análisis de nodos: Ley n°19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

DERECHO AL TRABAJO

Acceso a un empleo de calidad

- Información:
 - Artículo 3º.- En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a: a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo.

Actividad libremente escogida

- Información:
 - Artículo 7º.- Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

Intermediación

- Información:
 - Artículo 3º.- En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a: a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo.
- Institucionalidad:
 - Artículo 73.- En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las

actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.
5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique. El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

- Resultados esperados:
 - El sistema de capacitación y empleo que establece esta Ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

Posibilidad de capacitación o formación (capital humano)

- Información:
 - Artículo 10.- Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y

condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

- Institucionalidad:
 - Artículo 8º.- Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente Ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

- Mecanismos de restauración:
 - El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5º de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes. La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.

- Participación:
 - Artículo 17.- La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados

al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

- Presupuesto:
 - Artículo 36.- Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada Ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en

programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente Ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual a y b) o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año. Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponibles sea inferior a 35 unidades tributarias mensuales, no podrán descontar los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria establecida en este artículo. El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante. Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación. Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1º sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la del Estado.

Artículo 37.- Con todo, las empresas deberán contribuir con:

a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y

b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente Ley.

- Procedimiento:

- Artículo 11.- Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta Ley.

Artículo 12.- Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas cuyo único objeto social sea la capacitación y las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, las municipalidades, registrados para estos efectos en el Servicio Nacional en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente Ley, los que podrán prestar servicios de capacitación sin estar sujetos a la limitación señalada precedentemente.

Artículo 13.- Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

- Resultados esperados

- Artículo 2º.- En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:
 - a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
 - b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta Ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
 - c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente Ley, y
 - d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente Ley.
- Titulares:
 - Artículo 5º.- Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

DERECHO A UN TRABAJO DECENTE

Libertad sindical

- Información:
 - Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.

El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que

tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales.

DERECHOS EN CASO DE NO TRABAJAR

Seguros y subsidios por cesantía

- Información:
 - Artículo 5º.- Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

- Titulares:
 - Artículo 5º.- Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Anexo 6: Análisis de nodos: Ley n° 20.255, que Establece Reforma Previsional

DERECHO AL TRABAJO

Estimulación a la contratación:

- Información

- Párrafo tercero

Subsidio previsional a los trabajadores jóvenes

Artículo 82.- Los empleadores tendrán derecho a un subsidio estatal mensual, por los trabajadores que tengan entre 18 años y 35 años de edad, el que será equivalente al cincuenta por ciento de la cotización previsional dispuesta en el inciso primero del artículo 17 del decreto Ley N° 3.500, de 1980, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador que tengan contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se percibirá sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de pensiones establecido en el referido decreto Ley.

Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el inciso anterior, y por igual periodo, recibirán mensualmente un subsidio estatal del mismo monto, que se integrará directamente en su cuenta de capitalización individual

- Presupuesto

- Párrafo tercero

Subsidio previsional a los trabajadores jóvenes

Artículo 82.- Los empleadores tendrán derecho a un subsidio estatal mensual, por los trabajadores que tengan entre 18 años y 35 años de edad, el que será equivalente al cincuenta por ciento de la cotización previsional dispuesta en el inciso primero

del artículo 17 del decreto Ley N° 3.500, de 1980, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador que tengan contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se percibirá sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de pensiones establecido en el referido decreto Ley.

Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el inciso anterior, y por igual periodo, recibirán mensualmente un subsidio estatal del mismo monto, que se integrará directamente en su cuenta de capitalización individual.

- Procedimiento
 - Subsidio previsional a los trabajadores jóvenes

Artículo 82.- Los empleadores tendrán derecho a un subsidio estatal mensual, por los trabajadores que tengan entre 18 años y 35 años de edad, el que será equivalente al cincuenta por ciento de la cotización previsional dispuesta en el inciso primero del artículo 17 del decreto Ley N° 3.500, de 1980, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador que tengan contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se percibirá sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de pensiones establecido en el referido decreto Ley.

Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el inciso anterior, y por igual periodo, recibirán mensualmente un subsidio estatal del mismo monto, que se integrará directamente en su cuenta de capitalización individual.

DERECHOS EN CASO DE NO TRABAJAR

Pensión por vejez

- Información
 - Créase un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante, "sistema solidario"
- Institucionalidad
 - Artículo 24.- El Instituto de Previsión Social administrará el sistema solidario. En especial, le corresponderá conceder los beneficios que éste contempla, extinguirlos, suspenderlos o modificarlos, cuando proceda. El reglamento regulará la tramitación, solicitud, forma de operación y pago de los beneficios del sistema solidario y las normas necesarias para su aplicación y funcionamiento.

Con todo, los afiliados al sistema de pensiones del decreto Ley N° 3.500, de 1980, podrán presentar sus solicitudes para acceder al sistema de pensiones solidarias ante la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentren afiliados, la que deberá remitirlas al Instituto de Previsión Social para que resuelva sobre la concesión y pago de los beneficios que otorga dicho régimen

- Mecanismos de restauración
 - "Artículo 39.- Las Administradoras serán responsables por los perjuicios causados a los afiliados en sus cuentas de capitalización individual producto del no cumplimiento oportuno de sus obligaciones, así como de las instrucciones dadas por el afiliado a aquéllas en el ejercicio de los derechos que le establece esta Ley. Una vez acreditado el incumplimiento y habiéndose producido una pérdida de rentabilidad en alguna de las cuentas del afiliado, siempre que la Administradora no realice la compensación correspondiente, la Superintendencia podrá ordenar la restitución de dicha pérdida a la cuenta de capitalización individual respectiva, de acuerdo al procedimiento que establezca una norma de carácter general. En este último caso, la Administradora podrá reclamar en contra de tal determinación de acuerdo a lo dispuesto en el N° 8 del artículo 94."

- Participación

- Comisión de Usuarios del Sistema de pensiones

Artículo 43.- Créase la Comisión de Usuarios del Sistema de pensiones que estará integrada por un representante de los trabajadores, uno de los pensionados, uno de las instituciones públicas, uno de las entidades privadas del sistema de pensiones y un académico universitario, que la presidirá.

La Comisión tendrá como función informar a la Subsecretaría de Previsión Social y a otros organismos públicos del sector, sobre las evaluaciones que sus representados efectúen sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y proponer las estrategias de educación y difusión de dicho sistema.

La Subsecretaría de Previsión Social otorgará la asistencia administrativa para el funcionamiento de esta Comisión.

La Comisión de Usuarios podrá pedir asistencia técnica a los órganos públicos pertinentes.

Un reglamento, expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito también por el Ministro de Hacienda, regulará las funciones e integración de la Comisión de Usuarios y la forma de designación de sus miembros, su régimen de prohibiciones e inhabilidades, causales de cesación en sus cargos y las demás normas necesarias para su adecuado funcionamiento. Los integrantes de la Comisión percibirán una dieta equivalente a un monto de seis unidades de fomento por cada sesión, con un límite máximo mensual de doce unidades de fomento.

- Presupuesto

- Será financiado con recursos del Estado
- Artículo 8°.- La pensión básica solidaria de vejez se reajustará automáticamente en el cien por ciento de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el diez por ciento.

Con todo, si transcurren doce meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el diez por ciento, ella se reajustará en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período, en cuyo caso este último reajuste sustituirá al anteriormente indicado. El nuevo reajuste que corresponde aplicar, regirá a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se alcance la citada variación o se cumpla el periodo señalado, según el caso.

- Procedimiento

- Artículo 6°.- Para acceder a la pensión básica solidaria de vejez, las personas deberán presentar la correspondiente solicitud en el Instituto de Previsión Social, a partir del cumplimiento de la edad señalada en la letra a) del artículo 3° de esta Ley

- Requisitos

- Artículo 3°.- Serán beneficiarias de la pensión básica solidaria de vejez, las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y que reúnan los requisitos siguientes:

a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.

b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile conforme a lo establecido en el artículo 32 de esta Ley.

c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, contados desde que el petionario haya cumplido veinte años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse a los beneficios de este Título.

- Titulares

- Artículo 3°.- Serán beneficiarias de la pensión básica solidaria de vejez, las personas que no tengan derecho a pensión en

algún régimen previsional y que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile conforme a lo establecido en el artículo 32 de esta Ley.
- c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, contados desde que el petitionerario haya cumplido veinte años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse a los beneficios de este Título.

Seguros y subsidios por invalidez

- Información
 - Créase un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante, "sistema solidario"
- Institucionalidad
 - Artículo 24.- El Instituto de Previsión Social administrará el sistema solidario. En especial, le corresponderá conceder los beneficios que éste contempla, extinguirlos, suspenderlos o modificarlos, cuando proceda. El reglamento regulará la tramitación, solicitud, forma de operación y pago de los beneficios del sistema solidario y las normas necesarias para su aplicación y funcionamiento.

Con todo, los afiliados al sistema de pensiones del decreto Ley N° 3.500, de 1980, podrán presentar sus solicitudes para acceder al sistema de pensiones solidarias ante la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentren afiliados, la que deberá remitirlas al Instituto de Previsión Social para que resuelva sobre la concesión y pago de los beneficios que otorga dicho régimen

- Participación

- Comisión de Usuarios del Sistema de pensiones

Artículo 43.- Créase la Comisión de Usuarios del Sistema de pensiones que estará integrada por un representante de los trabajadores, uno de los pensionados, uno de las instituciones públicas, uno de las entidades privadas del sistema de pensiones y un académico universitario, que la presidirá.

La Comisión tendrá como función informar a la Subsecretaría de Previsión Social y a otros organismos públicos del sector, sobre las evaluaciones que sus representados efectúen sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y proponer las estrategias de educación y difusión de dicho sistema.

La Subsecretaría de Previsión Social otorgará la asistencia administrativa para el funcionamiento de esta Comisión.

La Comisión de Usuarios podrá pedir asistencia técnica a los órganos públicos pertinentes.

Un reglamento, expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito también por el Ministro de Hacienda, regulará las funciones e integración de la Comisión de Usuarios y la forma de designación de sus miembros, su régimen de prohibiciones e inhabilidades, causales de cesación en sus cargos y las demás normas necesarias para su adecuado funcionamiento. Los integrantes de la Comisión percibirán una dieta equivalente a un monto de seis unidades de fomento por cada sesión, con un límite máximo mensual de doce unidades de fomento.

- Presupuesto

- Artículo 19.- La pensión básica solidaria de invalidez total o parcial, será de igual valor al de la pensión básica solidaria de vejez, se devengará desde la fecha de presentación de la solicitud señalada en el artículo anterior y será incompatible con cualquier otra pensión de algún régimen previsional.

- Procedimiento

- Artículo 12.- Las personas señaladas en el artículo 9° para acceder al aporte previsional solidario de vejez, deberán presentar la correspondiente solicitud a partir del cumplimiento de la edad establecida en la letra a) del artículo 3° de esta Ley.

El aporte previsional solidario de vejez, se devengará a contar de la fecha de presentación de la solicitud señalada en el inciso anterior, siempre que el peticionario se encuentre pensionado por vejez o reciba una pensión de sobrevivencia, regidas por el decreto Ley N° 3.500, de 1980, o a contar de la obtención de dichas pensiones, si las hubiere obtenido con posterioridad a la presentación de la referida solicitud, y en ambos casos se pagará mensualmente.

- Requisitos

- Artículo 16.- Serán beneficiarias de la pensión básica solidaria de invalidez, las personas que sean declaradas inválidas conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente, siempre que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan con los requisitos siguientes:

a) Tener entre dieciocho años de edad y menos de sesenta y cinco años.

b) Encontrarse en la situación señalada en la letra b) del artículo 3° de esta Ley.

c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a cinco años en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la pensión básica solidaria de invalidez.

En todo caso, los extranjeros no podrán acceder a la pensión establecida en el presente Párrafo, ni al aporte a que se refiere el Párrafo siguiente, cuando la causa del principal menoscabo que origine la invalidez provenga de un accidente acaecido fuera del territorio de la República de Chile. Lo anterior, siempre que el extranjero no tenga la calidad de residente en Chile, de conformidad a lo dispuesto en el decreto Ley N° 1.094, de 1975, al verificarse dicho evento.

Artículo 17.- Se considerará inválida la persona que se encuentre en la situación que define como tal el inciso primero del artículo 4° del decreto Ley N° 3.500, de 1980. La declaración de invalidez corresponderá efectuarla a las Comisiones Médicas de Invalidez establecidas en el artículo 11 del mencionado decreto Ley.

- Titulares

- Artículo 16.- Serán beneficiarias de la pensión básica solidaria de invalidez, las personas que sean declaradas inválidas conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente, siempre que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan con los requisitos siguientes:

- a) Tener entre dieciocho años de edad y menos de sesenta y cinco años.

- b) Encontrarse en la situación señalada en la letra b) del artículo 3° de esta Ley.

- c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a cinco años en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la pensión básica solidaria de invalidez.

En todo caso, los extranjeros no podrán acceder a la pensión establecida en el presente Párrafo, ni al aporte a que se refiere el Párrafo siguiente, cuando la causa del principal menoscabo que origine la invalidez provenga de un accidente acaecido fuera del territorio de la República de Chile. Lo anterior, siempre que el extranjero no tenga la calidad de residente en Chile, de conformidad a lo dispuesto en el decreto Ley N° 1.094, de 1975, al verificarse dicho evento.

Artículo 17.- Se considerará inválida la persona que se encuentre en la situación que define como tal el inciso primero del artículo 4° del decreto Ley N° 3.500, de 1980. La declaración de invalidez corresponderá efectuarla a las Comisiones Médicas de Invalidez establecidas en el artículo 11 del mencionado decreto Ley.