

INTRODUCCION

El presente trabajo corresponde a la asesoría prestada por la Universidad de Chile a la Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la “Confeción de una Malla Curricular Básica para el Desarrollo de Escuelas de Formación Sindical al alero del Programa de Diálogo Social”, según convenio celebrado entre ambas instituciones con fecha 28 de Enero de 2008 en virtud de la adjudicación de la propuesta pública N° 630-230-CO07 de 19 de Diciembre de 2007.

En particular, la asesoría tiene por objeto proporcionar una propuesta de malla curricular de formación sindical, el fundamento teórico de cada curso, las actividades a realizar en cada uno y un estudio de casos de escuelas sindicales exitosas nacionales e internacionales. En cuanto a sus contenidos, la malla debe ser básica, flexible, de interés y útil para los dirigentes sindicales, lo más abierta posible para que sea aplicable en cualquier región y ajustable a cualquier sector productivo, y que a la vez permita una homogeneidad en la formación que reciban las personas que asistan a las escuelas de formación sindical que se realizarán bajo el alero del Programa de Diálogo Social de la Subsecretaría.

Para ello este informe considera los resultados de una investigación realizada en el marco de esta asesoría consistente en encuestas, entrevistas y medición de conocimientos que involucró a gerentes de recursos humanos, encargados de capacitación sindical, asesores sindicales y dirigentes sindicales que han participado en Escuelas de Formación Sindical, y en un estudio comparativo de experiencias de formación sindical tanto nacionales como extranjeras.

Debido a la generalidad de “escuelas sindicales” existentes, se distingue entre aquellas que tienen una duración mas bien reducida y están acotadas a temáticas específicas y aquellas que corresponden a programas de capacitación mas bien extensos y persiguen proporcionar una formación sindical mucho más integral, a las que en este trabajo se denomina “cursos de formación sindical”.

Gracias a estos antecedentes, en el presente informe se proponen:

- Contenidos útiles y atingentes a trabajadores que ejerzan labores de representación sindical, cualquiera sea su tiempo de experiencia sindical.
- Contenidos orientados a proporcionar una formación básica pero general en los distintos ámbitos de interés de quienes ejercen labores de representación sindical.

- Contenidos que, si bien no reflejan los intereses mayoritarios de los actores consultados, la adjudicataria considera relevantes para los desafíos del sindicalismo actual, como género, acoso sexual y discriminación.
- Dos mallas curriculares diferenciadas: una para trabajadores cuya relación laboral se rige por el Estatuto Administrativo y otra para trabajadores cuya relación laboral se rige por el Código del Trabajo, atendido a las dificultades metodológicas y de aprendizaje que plantea una malla curricular única que abarque ambos estatutos regulatorios.
- Sin perjuicio de lo anterior, también se propone una malla curricular única cuyos contenidos son útiles y atingentes a todo tipo de trabajadores y dirigentes sindicales, pero relativa a aspectos parciales de lo que debiera ser una formación sindical integral.
- Introducir metodologías de evaluación y autoevaluación del aprendizaje de los alumnos, considerando la aplicación de pruebas, controles y exámenes escritos.
- Una propuesta integral de “curso de formación sindical”, proporcionando lineamientos generales en torno a los destinatarios (edad, sexo, estatuto regulatorio, años de experiencia sindical, nivel educacional), metodologías de evaluación y enseñanza, cuerpo docente, extensión y horario del curso, entre otros aspectos.

SECCIÓN I: ANÁLISIS COMPARATIVO DE CURSOS DE FORMACION SINDICAL.

1. Metodología de trabajo.

Para la realización de este estudio se hizo un levantamiento de la información correspondiente a las diferentes iniciativas de capacitación sindical tanto nacionales como internacionales de las que existe registro en internet, contactándose a sus respectivos encargados de capacitación a efectos que proporcionaran más información acerca de sus planes y programas de capacitación.

Además, se entrevistaron a 9 encargados de capacitación de las iniciativas antes mencionadas y 15 dirigentes sindicales que han asistido a cursos de formación sindical. La selección de los primeros correspondió a aquellos que, por razones de tiempo, distancia, acceso y costo estuvieron disponibles para efectuar la entrevista en forma presencial o vía telefónica, a saber, el encargado de capacitación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), de la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), de la Federación nacional de profesionales universitarios de los Servicios de Salud (FENPRUSS), de la Federación de Estudiantes de la Universidad Arturo Prat (FEUNAP), del Programa de Economía del Trabajo (PET), de la Vicaría Social y Pastoral de los Trabajadores, del Instituto de Capacitación Alejandro Lipschutz (ICAL) y de la Escuela Nacional Sindical (Colombia).

Por su parte, debido a razones de tiempo, acceso y costo, la selección de los segundos recayó en dirigentes sindicales que han aprobado alguno de los siete cursos de formación sindical que ha impartido la adjudicataria y que hubieren asistido a otro curso de formación sindical, dejándose de entrevistar más personas en cuanto se logró la saturación de la información.

2. Resultados de la investigación.

De esta forma, durante el estudio se logró establecer la diferencia entre dos tipos de iniciativas de formación sindical: aquellas que tienen una corta duración, un carácter más bien esporádico y tratan acerca de temas particulares o de contingencia, correspondientes principalmente a “jornadas” o “seminarios”, y aquellas que abordan la formación sindical de un modo más integral, tienen una

duración prolongada y están estructurados como verdaderos “cursos” o “diplomados”, por lo que tienen requisitos de aprobación más exigentes. A estos últimos se referirá como “cursos de formación sindical” y serán objeto principal de la investigación.

En consecuencia, se sistematizaron nueve cursos de formación sindical, seis nacionales y tres extranjeros, a saber:

1. Escuela de Formación Sindical, de la adjudicataria;
2. Escuela Sindical Alberto Hurtado, de la Vicaría Social Pastoral y de los Trabajadores;
3. Escuela de Formación Sindical CED-FEUNAP, de la Universidad Arturo Prat de Iquique;
4. Escuela de Formación Sindical ICAL, del Instituto de Capacitación Alejandro Lipschutz;
5. Programa de Capacitación en Ciencias Sociales para Dirigentes Laborales (PECIS), del Programa de Economía del Trabajo (PET);
6. Diploma en Administración de Empresas para Dirigentes Sindicales, de la Pontificia Universidad Católica de Chile;
7. Curso de Formación Jurídico-económica de cuadros sindicales, de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España;
8. Escuela Nacional Sindical, Colombia;
9. Escuela Superior de Formación Política, Sindical y laboral de SUTECBA, Argentina.

2.1. Análisis comparativo de los cursos de formación sindical nacionales

A. En cuanto a los objetivos:

En general, los cursos de formación sindical estudiados tienen por objeto fortalecer el movimiento sindical y posicionar a los trabajadores y sus organizaciones como actores relevantes al interior de la sociedad, con la excepción del curso de la PUC que busca, mas bien, fortalecer las habilidades de administración de los alumnos.

Además, persiguen mejorar la actividad dirigencial de los trabajadores, legitimándolos como interlocutores válidos al interior de la empresa y entre sus pares.

Por otro lado, los cursos de formación sindical existentes en nuestro país son de una creación mas bien reciente, con excepción del Diplomado realizado por el PET que funciona desde el año 1982. Además, la mayoría de ellos se concentra en la Región Metropolitana, salvo el caso de los cursos de la FEUNAP, que se ejecuta en la ciudad de Iquique, y del ICAL, al que pueden acceder trabajadores de todo al país, ya que su financiamiento contempla gastos de alojamiento y

alimentación.

B. En cuanto a la “jerarquía” de los cursos:

Sólo los cursos de la PUC y del PET tienen la acreditación de Diplomados, en tanto que los cursos de la FEUNAP y la Universidad de Chile sólo tienen la calidad de “cursos de extensión universitaria”, aunque los certificados de aprobación son suscritos por autoridades de la Universidad. A su vez, los cursos de la Vicaría y el ICAL no confieren ninguna acreditación académica especial.

No obstante lo anterior, los cursos de la FEUNAP, U. de Chile, PET y PUC se realizan en aulas y dependencias de la Universidad respectiva, lo cual los dota de un “ambiente” universitario que representa un incentivo adicional para quienes asisten a ellos.

C. En cuanto a los programas de clases:

Las materias tratadas en la mayoría de los cursos estudiados que se realizan en el país dicen relación con aspectos básicos de derecho laboral, economía y finanzas, negociación colectiva y habilidades directivas (liderazgo, técnicas de oratoria, comunicación y negociación, entre otras), siendo las materias más abordadas las siguientes:

- Contrato individual de trabajo.
- Relación laboral.
- Jornada de Trabajo.
- Remuneraciones.
- Feriados.
- Término de la relación laboral.
- Dirección del Trabajo: estructura y facultades.
- Sistema previsional y AFP.
- Sistema de Salud e ISAPRES.
- Constitución sindicatos.
- Prácticas antisindicales y desleales.
- Introducción a la economía y elementos básicos de microeconomía.
- Negociación y conflicto: estrategias, habilidades y técnicas de negociación; regulación de la negociación colectiva; preparación del pliego de peticiones, implementación y manejo de la negociación.
- Comunicación Estratégica.
- Historia del Movimiento Sindical.
- Nuevo procedimiento oral del trabajo.

Asimismo, se observan ciertas materias distintivas o enfoques que caracterizan a los cursos estudiados, a saber:¹

- Escuela Sindical Alberto Hurtado: incorpora una clase sobre Doctrina Social de la Iglesia.
- FEUNAP: realiza ciclos de seminarios de discusión sobre algunos temas contingentes.
- ICAL: pone énfasis en materias relacionadas con economía y neoliberalismo y utiliza el enfoque de “educación popular” en sus capacitaciones.
- PET: incorporó en los últimos años módulos específicos de género y responsabilidad social empresarial.
- PUC: su capacitación pone énfasis en conocimientos relativos a administración, economía y finanzas.
- Universidad de Chile: incorpora temáticas de derecho penal, fomenta el intercambio de experiencias sindicales por medio de la exposición de experiencias exitosas de Diálogo Social a cargo de dirigentes sindicales y desde el año 2007 incorpora módulos especiales para funcionarios públicos.

D. En cuanto a los destinatarios:

Los 6 cursos estudiados que se realizan en el país están abiertos tanto a trabajadores del sector público como del sector privado, no obstante solo el curso de la Universidad de Chile dedica módulos enteros dirigidos especialmente a funcionarios públicos, en tanto que el curso del PET hace referencia al Estatuto Administrativo en cada módulo, en lo que sea pertinente.² En casos excepcionales, el curso del PET y de la Universidad de Chile aceptan la participación de profesionales (trabajadores independientes) que demuestren compromiso con la actividad sindical.

La mayoría de los cursos no exigen requisitos de escolaridad mínima, salvo el curso del PET, que exige octavo básico cumplido, y el curso de la PUC, que exige a los postulantes la entrega de un currículum vitae.

Ninguno de los cursos establece la afiliación a alguna organización sindical como requisito de postulación, no obstante el curso del PET requiere que los postulantes sean patrocinados por una organización sindical para efectuar un “filtro” de

¹ Aunque no se incorporó en el estudio comparativo, la ANEF imparte una “Escuela Sindical de Dirigentes y Dirigentes Jóvenes”, la cual tiene un fuerte énfasis en contenidos de género.

² Durante la investigación, se encontraron dos cursos sindicales cuyos destinatarios directos eran trabajadores del sector público, a saber, la Escuela Sindical de la FENPRUSS y dos cursos realizados por la ANEF. Sin embargo, la primera no se ha ejecutado íntegramente, puesto que de los 11 módulos programados sólo se ha ejecutado uno mientras que de la segunda no se tienen mayores antecedentes, salvo su programa de clases, razón por la cual no se consideraron en el estudio comparativo. No obstante, los programas de clases de ambas instituciones se acompañan en el anexo de este informe, junto con los de los demás cursos de formación sindical recopilados.

quienes participarán. En el caso del ICAL, esta institución requiere que las organizaciones sindicales celebren un convenio con ella por el cual se comprometa la participación de los postulantes.

Los cursos de la Universidad de Chile y la FEUNAP están abiertos a todo tipo de trabajadores, independiente de su sindicalización. Por su parte, el curso del ICAL está dirigido a dirigentes sindicales intermedios, en tanto que en los dos primeros cursos que realizó la Vicaría el año recién pasado sólo participaron dirigentes sindicales, por decisión de la organización, debido a la alta demanda que tuvo en relación al cupo que habían dispuesto.

E. En cuanto al desarrollo de las capacitaciones:

Las clases son realizadas, en forma preferente, en días de semana, después de la jornada laboral, con la excepción del curso de la PUC, que se realiza durante la jornada laboral, en las mañanas, y el curso del ICAL, que se imparte a través de 4 concentrados anuales, cada uno de 3 días aprox. con 8 horas de trabajo.³

Si bien los cursos realizados por la Vicaría el año pasado contemplaban la realización de actividades los días sábado, en definitiva no se realizaron, no obstante pretenden implementarlas a partir de este año, principalmente para sesiones de intercambio de experiencias entre los asistentes y jornadas de debate con autoridades públicas.

En cuanto a la metodología de enseñanza, las capacitaciones se desarrollan principalmente en base a la exposición de un experto y la participación de los asistentes a través de la formulación de comentarios, observaciones o consultas. Asimismo, se otorga mucha importancia a la realización de talleres y trabajos grupales como una forma de potenciar las habilidades que debe reunir todo dirigente sindical. La nota distintiva en este punto la encontramos en el curso del ICAL, donde los alumnos deben replicar durante el año, en sus respectivas organizaciones de base, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, bajo la asistencia de monitores de la institución.

Por otro lado, las clases son realizadas con apoyo audiovisual, entregándose al inicio de ellas un diaporama que contiene una síntesis de la respectiva presentación del profesor, con el objeto de privilegiar la concentración, toma de notas y aprendizaje del alumno. En el caso del curso del PET se contempla, además, la entrega de materiales y bibliografía complementaria.

Todos los cursos contemplan la realización de talleres prácticos o ayudantías para favorecer el aprendizaje de los alumnos.

³ Cabe hacer presente que, en general, los cursos dirigidos a funcionarios públicos se imparten durante la jornada laboral, en concentrados de varios días de duración, con extensas jornadas, ya que generalmente están dirigidos a dirigentes de todo el país, a quienes tratan de reunir en un solo lugar y a un mismo tiempo.

F. En cuanto a la metodología de evaluación del aprendizaje:

En esta materia podemos distinguir la aplicación de instrumentos tradicionales de evaluación (pruebas individuales y escritas) en los cursos de la FEUNAP, PUC y Universidad de Chile, frente a sistemas de alternativos de auto evaluación que se aplican en los cursos del PET e ICAL. Si bien el curso de la Vicaría también tenía planificado la aplicación de métodos tradicionales de evaluación, éstos no se realizaron en definitiva, exigiendo solamente la entrega de una auto evaluación personal y de un “paper” al final del curso relativo a alguna de las materias tratadas durante el mismo, a elección del alumno.

G. En cuanto a los expositores:

La mayoría de los cursos privilegia las exposiciones de profesionales y profesores universitarios ligados a la respectiva institución, de una alta calidad docente y con experiencia en el mundo laboral-sindical. La excepción la constituye el curso de la Universidad de Chile en que las exposiciones sobre “experiencias exitosas de Diálogo Social” están a cargo de dirigentes sindicales de cierta relevancia y las clases de seguridad social, “Prácticas Antisindicales” y “Rol de la Dirección del Trabajo” son impartidas por autoridades y profesionales de las respectivas instituciones fiscalizadoras.

H. En cuanto a la duración de los cursos:

La duración promedio de los cursos es de 9 meses (ICAL, PET, PUC y Universidad de Chile, considerado sus dos módulos), con la excepción de los cursos de la FEUNAP y la Vicaría, que se extienden hasta los dos meses, aproximadamente, no obstante sus sesiones de capacitación tienen una duración prolongada (3 horas cronológicas aproximadamente).

I. En cuanto a los requisitos de aprobación:

Cuatro de los cursos estudiados contemplan requisitos formales de aprobación. Al efecto, tanto el curso de la FEUNAP, PET y Universidad de Chile exigen a lo menos un 70% de asistencia a las clases para aprobar el curso y recibir la certificación de la entidad respectiva⁴. En el caso de la Vicaría, los cursos impartidos originalmente estaban sujetos a la aprobación de un examen final, no obstante esto fue reemplazado por un “paper” que los alumnos debieron entregar al final del mismo, sin que ninguno de los alumnos reprobara, en definitiva. Sólo el curso de la PUC exige una nota de aprobación (4.0) además de asistencia mínima.

⁴ Si bien los cursos de esta última contemplan la examinación periódica del aprendizaje de los alumnos (prueba de diagnóstico, cuatro controles y un examen), los resultados de las mismas no son vinculantes para su aprobación.

J. Cantidad de alumnos (cupo):

La cantidad de alumnos es distinta en cada curso, según la apuesta metodológica o los objetivos del mismo. Por ejemplo, el curso del PET tiene cupo para 80 alumnos, no obstante la participación promedio de alumnos bordea las 35 personas durante los últimos años; el curso de la Universidad de Chile tiene un cupo de inscripción de 140 alumnos, aunque sólo 80 aprox. obtienen el mínimo de asistencia requerido; el curso de la PUC tiene un cupo máximo de 75 alumnos; el curso de la Vicaría tiene un cupo de 35 alumnos, no obstante al segundo de ellos asistieron por sobre 50 personas; el curso del ICAL tiene un cupo máximo de 35 alumnos; mientras que el de la FEUNAP tiene un cupo máximo de 60 personas.

K. Costo de los cursos:

Los cursos de la U. de Chile, FEUNAP, ICAL y Vicaría son 100% gratuitos para los alumnos, mientras que los cursos de la PUC y del PET tienen un costo monetario: el primero por sobre los dos millones de pesos, aunque con posibilidad de descuento a través de convenio con una Caja de Compensación y Asignación Familiar; en tanto que el segundo este año tiene un costo de cien mil pesos, aunque se confieren becas a muchos alumnos e, incluso, a algunos ni siquiera se les exige el pago.

2.2 Análisis de los cursos de formación sindical extranjeros.

Se analizaron mallas curriculares de tres experiencias extranjeras de formación sindical, a saber: Escuela Sindical Nacional de Colombia; Curso de Formación Jurídico-Económico de Cuadros Sindicales impartido por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) y la Unión General de Trabajadores, España; y la Escuela Superior de Formación Política, Sindical y Laboral del Sindicato Único de Trabajadores de Estado de la Ciudad de Buenos Aires.

Respecto de la Escuela Sindical Nacional de Colombia debemos señalar que realiza acciones permanentes y sistemáticas de formación sindical de diversa índole, sea a través de la ejecución de cursos profundizados de larga duración, como a través de seminarios y jornadas de discusión. Las temáticas abordadas son diversas, abarcando aspectos legales básicos hasta temas de contingencia, de economía nacional e internacional, derechos humanos, entre otros.

Los cursos realizados por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Unión General de Trabajadores, se caracterizan por entregar una formación integral a los trabajadores y dirigentes asistentes a los mismos en áreas del derecho individual y colectivo del trabajo, economía y finanzas, técnicas de negociación, acción sindical, entre otros.

Finalmente, la Escuela organizada por el Sindicato Único de Trabajadores de Estado de la Ciudad de Buenos Aires, es una de las experiencias sistematizadas

orientadas a funcionarios municipales, donde no sólo se entrega a los participantes una formación jurídica, sino que también política.

2.3. Comparación de los programas de los cursos de formación sindical nacionales y extranjeros.

Comparando los contenidos abordados por las Escuelas Extranjeras y Nacionales, podemos ver que el punto de encuentro se centra en la entrega de herramientas jurídicas, principalmente en lo que dice relación con derecho individual del trabajo, colectivo y seguridad social. Asimismo, en un segundo nivel encontramos aquellas materias que tienen por objeto forjar ciertas habilidades en los dirigentes tales como, comunicación, técnicas de negociación, expresión, entre otros.

Sin embargo, los cursos extranjeros contienen módulos especiales no contemplados en los cursos nacionales, a saber:

- a) Informática para sindicatos (Escuela Nacional Sindical de Colombia).
- b) Seguimiento y acción sindical frente a las multinacionales (Escuela Nacional Sindical de Colombia).
- c) Derechos Humanos (Escuela Nacional Sindical de Colombia).
- d) Resolución de Conflictos (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria).
- e) Organización de Empresas (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria).
- f) Acción Sindical (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria).

Si bien los cursos nacionales consideran algunos tópicos de estos módulos, el tratamiento de los mismos no se aborda con el mismo grado de profundidad.

2.4. Cuadro comparativo de cursos de formación sindical nacionales.

Escuela Sindical	Objetivo	Duración	Jornada	Metodología	Requisitos Aprobación	Evalua-ciones	Destina-tarios	Cu-pos	Nº Horas
Vicaría	Fortalecer la formación de los trabajadores para transformarlos en una contraparte preparada valórica y técnicamente para afrontar los desafíos laborales y sindicales	2 meses	Martes y miércoles de 19:00 a 21:30 horas.	Exposición de relatores y participantes; talleres.	90% de asistencia y nota final superior a 4.0.	Pruebas al finalizar cada módulo.	Dirigentes Sindicales	70	60 hrs. Pedag.
Feunap	Capacitar a los trabajadores y Dirigentes Sindicales en el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como otorgar herramientas básicas de defensa legítima frente al empleador.	2 meses	Martes y jueves de 20:00 a 23:00 horas.	Presencial, clases expositivas y rondas de preguntas; Talleres.	70% de asistencia.	Prueba de diagnóstico y al finalizar cada módulo.	Trabajadores privados y del sector público, sindicalizados y no sindicalizados.	60	32 hrs. Pedag.
Ical	Entrega de conocimientos instrumentales y prácticos que permitan a los dirigentes sindicales un mayor desarrollo de su organización, fortaleciendo de esta manera el movimiento sindical.	9 meses	4 concentrados año; Jueves, viernes y sábado, de 8 horas cada uno.	Educación popular; talleres.	No contemplan.	Réplicas.	Líderes sindicales intermedios; dirigentes sindicales o trabajadores que ejerzan cierto liderazgo de hecho.	35	
U. de Chile	Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y al cumplimiento de la legislación laboral en nuestro país, por medio de la capacitación y asesoría jurídica gratuita de trabajadores y dirigentes sindicales de la Región Metropolitana.	9 meses, módulos semestrales independientes.	Martes y Jueves de 19:00 a 20.30 horas.	Principalmente clases expositivas con participación de los alumnos en las mismas.	70% de asistencia.	Prueba de diagnóstico, controles y examen final.	Dirigentes Sindicales; trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y trabajadores del sector público.	140	- 84 hrs. Pedag. módulo 1º sem. - 70 hrs. Pedag. módulo 2º sem.
PET	Contribuir a la formación de Dirigentes y Trabajadores, como	9 meses	Martes y jueves de	Metodología horizontal	70% de asistencia	Trabajos grupales	Dirigentes sindicales,	80	150 hrs. Pedag.

	un aporte concreto al fortalecimiento del movimiento sindical y laboral.		19:00 a 21:00 horas.	frente a las clases expositivas.	para obtener el Diploma de la UAHC, y un 60% para obtener un certificado del Pet.	sin nota; sistema de auto evaluación.	populares y/o sociales.		
PUC	Entregar herramientas y conocimientos relacionados con administración de empresas, específicamente administración de recursos financieros, y los distintos programas de seguridad social que afectan a cada trabajador.	9 meses	Miércoles desde las 9:00 a 13:30 horas.	Expositivas y talleres prácticos.	75% de asistencia y promedio de notas igual o superior a 4.0.	Examen al finalizar cada módulo.	Actuales y futuros dirigentes sindicales, fundamentalmente del sector privado.	75	120 hrs. pedag.

2.5. Cuadro comparativo de contenidos tratados en los cursos de formación sindical nacionales⁵.

MATERIAS	UNIVERSIDAD DE CHILE	VICARÍA	ICAL	PET	FEUNAP
Contrato individual	X	X		X	X
Relación laboral	X	X		X	X
Jornada de trabajo	X	X		X	X
Remuneraciones	X	X		X	X
Feriatos	X	X		X	X
Dirección del Trabajo: estructura y facultades	X	X			X
AFP	X	X		X	
Isapres	X	X		X	
Rol Superintendencias	X	X			
Constitución sindicatos	X	X		X	X
Patrimonio sindical		X			
Centrales sindicales		X			
Prácticas antisindicales y desleales	X	X		X	X
Disolución sindicatos		X			
Introducción de la Economía; Elementos básicos de Microeconomía		X	X	X	
Análisis financiero	X	X			
Negociación y Conflicto: Estrategias, habilidades, técnicas	X	X			X
Taller de Negociación: análisis estratégico, preparación del pliego de peticiones		X	X	X	
Taller de Negociación: Implementación, manejo de la negociación	X	X		X	
Liderazgo Estratégico	X	X			
Comunicación Estratégica		X	X	X	
Gestión de sí mismo		X			
Historia del Movimiento Sindical	X	X	X	X	
Ética y Sindicalismo		X			
Doctrina Social de la Iglesia y Trabajo		X			
Término de la relación laboral	X			X	X
Regulación de la negociación colectiva	X		X	X	X
Huelga	X				X
Finiquito laboral					X
Contrato y Convenio Colectivo	X				X
Preparación económica de la negociación colectiva	X				X

⁵ Por razones de orden académico, se excluye del siguiente cuadro comparativo al diplomado realizado por la PUC, atendido a su enfoque económico y financiero. Los casilleros marcados con amarillo dicen relación con aquellas materias que son tratadas en al menos tres de los cursos de formación sindical sistematizados.

Daño moral en el despido					X
Nuevo procedimiento Oral del trabajo	X			X	X
Acoso moral laboral (Mobbing) y sexual	X				X
Subcontratación	X				X
Suministro de trabajadores	X				X
Neoliberalismo, desarrollo en Chile			X		
Transformaciones del mundo del trabajo			X		
Diagnostico del las problemáticas del movimiento sindical			X		
Desarrollo local			X		
Salud de la mujer, salud laboral			X		
Técnicas de educación popular			X		
Talleres: expresión oral y escrita			X		
Estrategia sindical			X		
Planificación de la organización sindical	X			X	
Género y Sindicalismo				X	
Responsabilidad social empresarial				X	
Historia del derecho del trabajo	X				
Principios del derecho del trabajo	X				
Discriminación laboral	X				
Polifuncionalidad y ius variandi	X				
Protección a la maternidad	X				
Fueros Laborales	X				
Ley de accidentes del Trabajo	X				
Sistema de salud pública.	X				
Seguro de desempleo	X				
Sujetos de la relación estatutaria. Administración pública y funcionario público	X				
Principios del estatuto administrativo (jerárquico, participación, retributivo y responsabilidad, entre otros)	X				
Formas de contratación (Trabajadores de planta, a contrata y a honorarios. Principales diferencias).	X				
Derechos y obligaciones estatutarias	X				
Contenido patrimonial de la relación estatutaria(principio retributivo)	X				
Obligaciones y prohibiciones de los funcionarios públicos	X				
Ingreso a la carrera funcionaria. Derecho a la promoción o propiedad en el	X				

cargo y la función pública. Leyes 18.575, 18834, 19.880, 19.882 y Constitución					
Evaluación del desempeño funcionario	X				
Terminación de la relación estatutaria. Causales.	X				
Término de la relación laboral por destitución. Mecanismos de determinación de la responsabilidad. Sumario administrativo e investigación sumaria.	X				
Derechos de los Funcionarios Públicos	X				
Rol y competencia de la Contraloría General de la República (Facultad fiscalizadora, interpretadora y sancionadora)	X				
Administración sindical: fines, órganos, funciones y roles. / Planificación sindical	X				
Análisis de la protección de los derechos de los trabajadores en la Ley 20.123. Subcontratación y Suministro	X				
Empoderamiento sindical: factores que determinan el empoderamiento sindical según Emilio Morgado.	X				
Derecho penal y derecho del trabajo I / Derecho penal y derecho del trabajo II	X				
Fuero laboral en la constitución de sindicatos y negociación colectiva	X				
Acoso sexual y la negociación colectiva	X				
Rol de la Dirección del Trabajo en el Derecho Colectivo del Trabajo	X				
Cambios en los paradigmas de la organización y la relación de trabajo, y nuevo liderazgo sindical.	X				