

SECCIÓN V: PROPUESTA DE CURSO DE FORMACION SINDICAL.

La sistematización de experiencias de formación sindical nacionales e internacionales y los procesos de consulta y medición de conocimientos realizados aportan una serie de antecedentes a tener en consideración al momento de definir los contenidos, metodología y actividades que debiera comprender una malla curricular de formación sindical básica, flexible y atingente a trabajadores de todos los sectores productivos, pero también permiten proponer lineamientos generales acerca del programa que debería tener un “curso de formación sindical.”²³

1. Lineamientos generales de un curso de formación sindical.

1.1. Perfil de los destinatarios.

En esta materia se propone que la planificación del curso de formación sindical tenga en cuenta el perfil de las personas que muestran interés en asistir y terminar una instancia de capacitación de estas características. A este respecto, las estadísticas de los cursos de la U. de Chile muestran que, en su mayoría, se trata de personas que están sindicalizadas (sobre 80%), ejercen algún cargo de representación (sobre 70%) y terminaron sus estudios de enseñanza media (sobre 89%), por lo que se recomienda que las materias a trabajar y las metodologías a implementar tengan en consideración estos aspectos, aunque sin implicar una exclusión de las personas que no cumplen con estas características. En efecto, estas estadísticas reflejan que existe un 20% de personas que, no obstante no estar sindicalizadas, muestran interés en capacitarse en materias sindicales, lo cual podría contribuir a generar nuevos líderes en espacios no sindicalizados y, eventualmente, a la formación de nuevas organizaciones sindicales. A su vez, la baja participación de trabajadores de un nivel educacional inferior al señalado puede deberse a las políticas públicas implementadas en materia educacional y laboral que promueven -en tanto exigen- que las personas finalicen sus estudios de cuarto medio, por lo que el número de trabajadores y dirigentes sindicales que no cumplan con esa exigencia educacional debiera tender a reducirse con el tiempo.

Por otra parte, estas estadísticas muestran también una baja participación de mujeres (34% aprox.), de empleados públicos (33% aprox.) y de jóvenes (entre

²³ En la primera parte de este trabajo establecimos la diferencia entre aquellas instancias de capacitación de carácter mas bien breve y que abordan aspectos específicos de la formación sindical y aquellas de duración mas bien prolongada y que abordan la formación sindical con un carácter mas bien sistemático, a las que denominamos “cursos de formación sindical”.

11% a 15% aprox.) por lo que se recomienda introducir incentivos para favorecer la participación de más personas de estas características.

En el caso de las mujeres, es difícil establecer a priori incentivos que favorezcan su participación, ya que ésta puede deberse al bajo porcentaje de mujeres incorporadas al mercado laboral chileno (40% aprox.). Por lo tanto, un sistema paritario o de cuotas de inscripción no necesariamente debiera producir el efecto deseado, debido a que su menor participación en estos cursos va en directa relación con la menor participación que tienen en el mercado del trabajo y en la actividad sindical en general. Además, se debe recordar que sufren una leve baja porcentual (de dos puntos) a nivel de egresados con respecto a los inscritos, lo cual demostraría que tienen menos interés o menos tiempo que los hombres para asistir a estas instancias de capacitación de carácter prolongado.

Es por ello que los incentivos a las mujeres debieran implementarse, mas bien, en: (1) la fase de publicidad del curso, realizando convocatorias llamativas o que realcen la importancia de su participación; (2) los horarios de clases, estableciendo horarios flexibles y que les permitan conciliar las clases con sus necesidades familiares; (3) las materias a trabajar, (a) resaltando el rol que han jugado las mujeres en el desarrollo del movimiento sindical, (b) poniendo acento en aquellas materias que les atañen directamente (como aquellas relativas a género, discriminación, acoso sexual y protección de la maternidad) o en que tienen mayores condiciones naturales (como aquellas relativas a comunicación efectiva y afectiva, administración sindical y planificación sindical y trabajo en equipo), (c) valorizando la importancia de sus propuestas y demandas de género en clases tales como las finalidades de las organizaciones sindicales, el rol del dirigente sindical, planificación sindical y trabajo en equipo, y (d) en las metodologías a utilizar, incentivando su participación en clases y evitando que se cohiban en contextos donde la proporción de hombres es casi tres veces superior a la de ellas, a la vez que trabajando los prejuicios de género que tanto mujeres como hombres suelen demostrar. Es decir, se recomienda adoptar un enfoque general de género para favorecer el aumento de la participación de las mujeres, no obstante los resultados serán de largo tiempo, pues su nivel de participación sindical obedece a factores más complejos.

Por otra parte, la escasa participación que han tenido en estos cursos los funcionarios públicos puede deberse a que sólo el curso del primer semestre del año 2007 consideró materias específicas para ellos y a que el mismo no tuvo suficiente difusión dentro de las redes de comunicación del sector público; o bien, debido a que no tiene la calidad de Diplomado y su aprobación no está condicionada a una nota mínima, aspecto no menor para los empleados públicos. Es por esta razón que se recomienda la realización de un curso que aborde de manera especial los aspectos jurídicos que interesan a los funcionarios públicos (Estatuto Administrativo específicamente), de manera que no tengan que sentirse discriminados frente a los enfoques tradicionales de Derecho del Trabajo que se suelen adoptar en la mayoría de los cursos que se imparten actualmente. Incorporar un sistema de cuotas de inscripción tampoco es recomendable a priori

puesto que no existen estadísticas fidedignas de cuántos trabajadores del sector público regidos por el Estatuto Administrativo estarían interesados, a nivel nacional, en asistir a un curso de formación sindical de estas características, habida consideración que las capacitaciones que efectúan algunas organizaciones del sector público se llevan a cabo por medio de concentrados que se realizan en ciertas ocasiones del año y reúnen en un solo lugar a dirigentes de todo el país. No obstante, la incorporación de elementos que refleje una “intencionalidad” de favorecer la participación de funcionarios públicos, tanto a nivel de contenidos como de difusión y acreditación es recomendable, aunque este último elemento debiera considerarse en menor medida pues podría jugar en contra de la proliferación de cursos de formación sindical a nivel nacional.

Por último, es posible que la participación de los jóvenes sea uno de los aspectos más urgentes a mejorar en estos cursos puesto que su nivel de participación es demasiado bajo: 14,13% a nivel de inscritos y 10,75% a nivel de egresados, y con una tasa de aprobación que apenas asciende al 11,54% de los que se inscriben y con un 88,46% de abandono. No obstante, también se vislumbra como uno de los desafíos más difíciles debido a que posiblemente está condicionado por la alta tasa de desempleo juvenil y los bajos índices de participación de los jóvenes en las distintas instancias de representación, aspectos que desbordan con creces las competencias de un curso de formación sindical. No obstante, se recomienda realizar una importante labor de difusión del curso entre los jóvenes, poniendo mucho énfasis en que está abierto a trabajadores dependientes en general y no dirigidos exclusivamente a dirigentes sindicales.

1.2. Contenidos.

En esta materia se recomienda que el curso de formación sindical aborde contenidos que contribuyan a la formación integral de los dirigentes sindicales y demás personas que ejerzan labores de representación sindical o deseen hacerlo en el futuro. Es decir, se propone que la malla curricular introduzca a los alumnos en todos los elementos jurídicos, económico-financieros, históricos así como de habilidades de negociación y liderazgo que son imprescindibles para un ejercicio dirigencial eficaz. Si bien los resultados de la investigación muestran que existen diferencias en torno a los intereses, necesidades y a los planes de formación sindical existentes, se estima pertinente que la malla curricular abarque todas las áreas antes mencionadas, sin descartar ninguna, en orden a proporcionar a los alumnos una visión general de las distintas herramientas jurídicas y extra jurídicas con las que necesitarán contar para el desarrollo de su labor dirigencial, lo que permitirá avanzar en el objetivo de homogeneizar la formación de los dirigentes sindicales en nuestro país. No obstante, la profundización de algunas de ellas requerirá de otros cursos más especializados a los que los alumnos puedan acceder con posterioridad, según las necesidades personales que determine cada uno.

Si bien existen algunas iniciativas que plantean realizar programas de capacitación diferenciados, unos para “dirigentes nuevos”, focalizados en legislación laboral, y

otros para “dirigentes de experiencia”, focalizados en liderazgo, negociación y temas emergentes como Trabajo Decente, Diálogo Social y Género, se propone que la malla curricular sea atingente para ambos tipos de dirigentes sindicales, como también para quienes no lo son ya que, a pesar que los dirigentes de más trayectoria demuestran tener mayores conocimientos de legislación laboral, su nivel de conocimiento no es el óptimo.²⁴ Además, es muy importante tener en cuenta que cada año la legislación laboral y estatutaria va sufriendo una serie de modificaciones, algunas menores y otras mayores, en tanto que la interpretación administrativa y judicial también va evolucionando, lo cual hace aconsejable que los dirigentes con más trayectoria asistan a cursos que les permitan actualizar sus conocimientos jurídicos. Y no hay que perder de vista la interesante interacción que, en los espacios de clases y fuera de éstos, se puede producir entre personas con distinto nivel de experiencia sindical, lo cual puede contribuir enormemente a la riqueza del intercambio de experiencias y vínculos intersindicales.

Con todo, la distinción según años de experiencia sindical es útil tenerla en cuenta a la hora de determinar el orden lógico que debieran tener los contenidos de la malla curricular, procurando un desarrollo gradual de éstos según la progresión que una persona va experimentando en el mundo del trabajo: primero como trabajador y luego como dirigente. Es por ello que deberían abordarse primero aquellas materias relativas a historia del movimiento sindical antes que las de legislación laboral, para que los alumnos entiendan el contexto en que surge y se ha desarrollado esta última; a su vez, dentro de las materias de legislación debieran tratarse primero aquellas que corresponden a Derecho Individual del Trabajo, donde se aborde la relación trabajador-empleador, y después las de Derecho Colectivo del Trabajo, donde se aborde la relación sindicato-empleador, con excepción de los cursos dirigidos a funcionarios públicos, ya que en la dogmática del Derecho Estatutario no se emplea dicha distinción, abordándose ambas perspectivas en conjunto a propósito de los principios que rigen la regulación estatutaria (principio de participación); a continuación deberían abordarse las materias económico-financieras que dicen relación con el contexto de la empresa, ya que sirven de complemento a los contenidos de organizaciones sindicales, negociación colectiva y derecho a huelga que se trabajan en el módulo anterior; y las materias relacionadas con habilidades directivas debieran tener lugar al final del curso, de manera que los ejercicios prácticos de liderazgo, planificación, trabajo en equipo y negociación se desarrollen sobre la base de los conocimientos jurídicos y económico-financieros ya adquiridos.

Es decir, en líneas generales se propone que la malla curricular siga el orden lógico que se suele emplear en los programas tradicionales de las cátedras

²⁴ Según se pudo apreciar en la tercera parte de este trabajo, los dirigentes de mayor experiencia demuestran tener mejor conocimiento de la legislación laboral y de seguridad social: 53% de respuestas correctas los dirigentes de 0 a 5 años de experiencia sindical; 60% los dirigentes que tienen entre 6 a 10 años; y 64% las dos personas que tienen entre 11 a 15 años de experiencia sindical.

universitarias de Derecho del Trabajo, efectuando las adecuaciones correspondientes a la dogmática del Derecho Estatutario, con excepción de dos materias que se suelen abordar en cursos especializados: se recomienda abordar después del módulo de Derecho Individual y Derecho Estatutario los módulos de Derechos Fundamentales (Buenas Prácticas Laborales)²⁵ y Seguridad en el Trabajo, en ese orden, pues los contenidos que se propone trabajar en ellos dicen relación, en líneas generales, con aspectos que miran más a la relación trabajador-empleador.

Tratándose de materias relativas a seguridad social, no se propone incorporar un módulo especial que las agrupe y permita desarrollarlas de forma integral sino que se recomienda centrarse sólo en aquellas que se vislumbran como más necesarias y urgentes para la labor de un dirigente sindical, trabajándolas en forma segmentada en las clases de remuneraciones (deducciones que se pueden/deben efectuar sobre las remuneraciones, como las cotizaciones de seguridad social), terminación de la relación de trabajo (prestaciones del seguro de desempleo) y seguridad en el trabajo (accidentes del trabajo y licencias médicas, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, etc.).²⁶

Por su parte, en cuanto al módulo de Derechos Fundamentales (Buenas Prácticas Laborales) se recomienda abordar en forma acotada los siguientes temas: acoso laboral, género, discriminación, protección a la vida privada, la honra y la maternidad, pues corresponden a las materias en que –además de la libertad sindical– más recurrentemente se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

Una malla curricular con estos contenidos se asemeja, aunque con varios matices, a las mallas curriculares de algunos cursos de formación sindical nacionales (U. de Chile, PET, Vicaría y FEUNAP) e internacionales (ULPGC), a los cuales asisten trabajadores y dirigentes sindicales de todos los sectores productivos, lo cual hace prever que tendría una aceptación transversal. Sin embargo, sí se recomienda confeccionar dos mallas curriculares distintas, una para trabajadores regidos por el Código del Trabajo y otra para trabajadores regidos por el Estatuto Administrativo.²⁷ Esto se debe a que no resulta aconsejable metodológicamente abordar dos estatutos regulatorios que son diametralmente distintos en cursos a

²⁵ Esta es la nomenclatura con que se suelen abordar las problemáticas de derechos fundamentales en los servicios públicos, específicamente en materia de igual goce de derechos entre hombres y mujeres, gracias a la dictación del Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No discriminación, establecido por Instructivo Presidencial el año 2005.

²⁶ Factor fundamental para esto fue el proceso de consulta que se desarrolló con motivo de este trabajo, ya que la generalidad de los encuestados y, por sobre todo, de los entrevistados no asigna mayor importancia a las materias de seguridad social en general, salvo en lo que dice estricta relación con el hecho de saber qué hacer frente a las infracciones a la legislación previsional en que pueda incurrir el empleador -aspecto al que los primeros atribuyeron máxima importancia (96,9%)-, razón por la cual se consideraron sólo las materias específicas ya señaladas.

²⁷ La distinción se plantea a nivel de estatutos regulatorios y no a nivel de sujetos debido a que existen muchos trabajadores que, no obstante desempeñarse en organismos públicos, sus relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo.

los que asistirán, en su mayoría, trabajadores y dirigentes sindicales que no tienen más de 4 años de experiencia sindical²⁸, ya que puede producir en ellos más confusión que claridad sobre las materias básicas que se estima necesario dominen; no existe evidencia empírica que demuestre que a los trabajadores regidos por uno de los estatutos les interese dominar aspectos del otro, salvo algunos aspectos muy puntuales del Código del Trabajo que rigen en subsidio del Estatuto Administrativo y que son atinentes y de interés para quienes se rigen por este último; y porque enseñar las particularidades de ambos estatutos regulatorios implicaría destinar a ello una gran cantidad de tiempo que puede destinarse a materias que sean más atinentes y útiles para los destinatarios.²⁹

Lo anterior no significa necesariamente que el curso deba estar dirigido exclusivamente a trabajadores regidos por uno solo de los estatutos en cuestión, sino que las clases relativas a ambos estatutos regulatorios no debieran impartirse en forma “lineal” (todos los trabajadores en una misma sala, con las mismas clases), pudiendo efectuarse en forma “paralela” (salas distintas) según el grado de compatibilidad de las distintas materias.³⁰

Con todo, si aún así se deseara contar con una malla curricular única que comprendiera contenidos útiles y atinentes para todos los trabajadores y dirigentes sindicales del país, habría que renunciar a la pretensión de entregar una formación integral y abordar sólo aquellas materias en las que se vislumbra mayor grado de compatibilidad, a saber: historia, fuero laboral, regulación de las organizaciones sindicales, prácticas antisindicales, derechos fundamentales (buenas prácticas laborales), seguridad en el trabajo, economía y finanzas, liderazgo, planificación, trabajo en equipo y técnicas de negociación, esto es, eliminar la mayor parte de los componentes del Estatuto Administrativo y del Derecho del Trabajo que regulan la relación trabajador-empleador.³¹ No obstante, la eliminación de parte importante de estos componentes no es recomendable

²⁸ Cabe recordar que 8 de las 51 personas encuestadas (15,68%) señalaron no tener experiencia sindical (cifra similar al 13% de egresados que no pertenecen a sindicato alguno que reflejan las estadísticas de esos mismos cursos) en tanto que, de quienes señalaron participar en alguna organización sindical, el 23% señaló tener hasta 2 años de trayectoria y un total de 67% indicó tener hasta 4 años de experiencia.

²⁹ El único curso de formación sindical que se propone abordar ambos estatutos regulatorios a un mismo tiempo es el Diplomado del PET, aunque sus capacitaciones ponen mayor énfasis en la normativa del Código del Trabajo que del Estatuto Administrativo.

³⁰ Esta es la modalidad que implementó la adjudicataria a partir del año 2007 en los cursos que imparte el primer semestre: todos los trabajadores reciben capacitaciones conjuntas en aquellas materias que les sean compatibles y diferenciadas, en distintas salas, en aquellas materias que no lo sean.

³¹ La inclusión de la materia relativa a regulación de las organizaciones sindicales dentro de las que se estiman como compatibles tanto para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo como para los regidos por el Estatuto Administrativo obedece a que, pese a sus distintas regulaciones, es posible desarrollar un tratamiento conjunto y obtener una adecuada comprensión de la misma. A su vez, la inclusión de los contenidos económico-financieros se debe a que algunos de ellos son atinentes a ambos tipos de trabajadores (principalmente elementos de macroeconomía), no obstante lo cual necesariamente deberán destinarse sesiones especiales para abordar las temáticas diferentes (Ej: análisis de balances y presupuestos).

puesto que contradice las preferencias de la generalidad de los encuestados y entrevistados, quienes asignaron máxima relevancia a los mismos, y genera complicaciones metodológicas importantes debido a la estrecha relación que existe entre ellos y algunas de las materias omitidas.

Más adelante, en el punto II de este apartado, se presentan las propuestas de malla curricular a las que se ha hecho referencia.

1.3. Metodología de enseñanza.

En esta materia se recomienda considerar como metodología base la exposición de profesores, ya que sobre el 60% de los encuestados se muestra partidario que las capacitaciones consistan en charlas magistrales (con espacio para preguntas hacia el final de la clase) o bien en clases expositivas (con material de apoyo para tomar apuntes y que permiten más interacción con el expositor), aunque combinada con otras metodologías en orden a estimular al máximo el interés, la participación y las distintas capacidades de los alumnos, según la pertinencia de las mismas en función de cada contenido. Por ejemplo, se sugiere trabajar fuertemente en base a análisis de casos (reales o ficticios) de manera de posibilitar que alumnos vayan aplicando los conocimientos teóricos que van aprendiendo, especialmente en aquellas materias en que constantemente se observa fraude a la ley o mayor dificultad de los alumnos para entender su aplicación práctica; y realizar talleres durante las clases, especialmente trabajos en grupo, de manera de promover y acostumbrar a los alumnos a trabajar en equipo y buscar soluciones en forma colectiva a problemas que, en su mayoría, son colectivos.

No obstante el enfoque práctico que se sugiere adoptar en la mayoría de las sesiones de capacitación, las exposiciones de los profesores debieran considerar los avances y modificaciones que ha experimentado la jurisprudencia administrativa y judicial en orden a procurar que los alumnos conozcan los alcances de la legislación laboral y administrativa en casos concretos, especialmente en materias relativas a análisis de las causales de término de vínculos contractuales.

Si bien no se proponen como elementos necesarios de la malla curricular, se sugiere el desarrollo de actividades de capacitación conexas, según las necesidades y objetivos que se plantee el ente ejecutor del curso de formación sindical, tales como: foros de debate y pequeños seminarios en materias específicas y contingentes que contribuyan a la “motivación” o “provocación” de los alumnos; sesiones de ayudantía que permitan repasar o reforzar algunos contenidos que se estimen importantes; y sesiones, talleres o actividades extracurriculares que contribuyan al intercambio de experiencias y a la convivencia de los alumnos más allá de las posibilidades que ofrece el espacio de clases. También sería aconsejable la realización de una clase o sesión introductoria en la que se expliquen los objetivos, contenidos, metodologías y requisitos de

aprobación del curso para que los alumnos tengan una visión general de las materias a trabajar, comprendan la importancia de las mismas y tengan claridad acerca de las condiciones generales en que se desarrollará aquél.

Por otra parte, no se recomienda descartar de plano -mas sí tratar de evitar- la utilización de metodologías que impliquen a los alumnos destinar tiempo fuera de su espacio de clases, por ejemplo, lectura de material recomendado y “tareas y trabajos para la casa”, pues dichas opciones gozaron de escasa preferencia entre los encuestados (4% y 14%, respectivamente), sin perjuicio de lo que se dirá más adelante sobre las evaluaciones.

1.4. Profesores.

Se recomienda que las clases sean impartidas preferentemente por profesionales que se desempeñen como profesores universitarios, ya que la gran mayoría de los encuestados -todos los cuales cursaron enseñanza básica completa- se muestra favorable a esta opción (93,61% de respaldo general y sobre 75% de respaldo en cada uno de los niveles educacionales contenidos en la muestra). Una probable explicación de las preferencias de los encuestados radicaría en el hecho que éstos valoran cursos que acrediten una alta calidad académica y se desarrollen en espacios universitarios, factores que actúan como importantes alicientes motivacionales y que contribuyen a su autovaloración personal.

Sin perjuicio de lo anterior, también es recomendable que ciertas materias sean abordadas por funcionarios públicos pertenecientes a organismos contralores en materia laboral y previsional (Dirección del Trabajo, Superintendencias de Seguridad Social, etc.), ya que una buena parte de los encuestados (65,95%) valora esta opción.

Asimismo, también se sugiere considerar la participación de dirigentes sindicales, autoridades públicas, líderes políticos y empresarios en calidad de expositores, aunque en actividades anexas como foros de debate o pequeños seminarios, debido al menor interés que la generalidad de los encuestados muestra en que estos actores les impartan clases (57,44%, 36,17%, 27,65% y 19,14%, respectivamente).

1.5. Evaluaciones.

A pesar de existir diversos criterios acerca de la pertinencia y modalidad para evaluar el aprendizaje de los alumnos, se recomienda incorporar diversas metodologías de evaluación y autoevaluación para favorecer las distintas aptitudes naturales que presentan los alumnos frente a las diferentes modalidades, internalizar en ellos la práctica de la evaluación como un ejercicio natural al desempeño de sus cargos de representación, y obtener una visión global de la efectividad de la capacitación que se les está impartiendo.

Sin perjuicio de lo anterior, se sugiere incorporar el desarrollo de pruebas y controles escritos ya que el 61,22% de los encuestados se muestra partidario de esta modalidad, preferencia que es transversal a los distintos niveles educacionales, aunque no categórica.³²

Además, a raíz que la mayor parte de las personas que participan en cursos de formación sindical ha completado sus estudios de cuarto año medio (sobre 89%, según indican las estadísticas de los cursos de la U. de Chile), se recomienda que las evaluaciones consistan en preguntas de verdadero y falso o de selección múltiple (alternativas), por corresponder a mecanismos de evaluación transversales a todos los niveles educacionales y que tienen especial aplicación durante la enseñanza media, de manera que la aplicación de pruebas o controles de estas características no debiera ser traumática para los alumnos ni representar un factor de discriminación entre ellos, tal como lo demuestra el proceso de medición de conocimientos que se llevara a cabo con motivo de este trabajo.³³ Cabe hacer presente, también, que no se registraron diferencias en los resultados obtenidos por las personas que fueron evaluadas entre una metodología y otra, ya que en general hubo un 55,4% de respuestas correctas en las preguntas de verdadero o falso y 53,06% de correctas en las de selección múltiple, por lo que se puede concluir que ambas metodologías representan un similar grado de dificultad para los trabajadores que asisten a cursos de formación sindical.

Por el contrario, no se recomienda realizar pruebas o controles basados en preguntas de desarrollo, ya que los resultados de los cursos de la U. de Chile –no sistematizados en este trabajo- muestran que este tipo de metodologías representan un grado mayor de dificultad para los trabajadores en general: pueden identificar los problemas y las soluciones, pero les cuesta en demasía expresarlos por escrito. No obstante, se espera que las clases de comunicación efectiva puedan suplir en algo esta deficiencia.

En todo caso, se sugiere que las preguntas de las evaluaciones escritas digan relación con aspectos básicos y esenciales que se hayan trabajado con claridad en clases y, de preferencia, que consten en los materiales impresos que les sean entregados a los alumnos, ya que las encuestas realizadas muestran que los

³² Optaron por esta modalidad de evaluación: el 50% en quienes no terminaron la enseñanza media; el 64,7% de quienes cursaron enseñanza media completa; el 60% de quienes no terminaron sus carreras técnicas; el 63,63% de quienes terminaron sus estudios técnicos; el 50% de quienes no terminaron sus estudios universitarios; y el 50% de quienes sí lo hicieron (4 de 8).

³³ En efecto, el proceso de evaluación consideró sólo preguntas de verdadero y falso y de selección múltiples y sus resultados muestran que las personas con mayor nivel educacional no necesariamente tienen un mejor desempeño que las demás: a) Educación media incompleta: 52% de respuestas correctas; b) Educación media completa: 56% de respuestas correctas; c) Educación técnica incompleta: 51% de respuestas correctas; d) Educación técnica completa: 60% de respuestas correctas; e) Educación universitaria incompleta: 55% de correctas; f) Educación universitaria completa: 50% de correctas.

trabajadores no pueden dedicar mucho tiempo para estudio fuera del espacio de clases.³⁴

La medición del grado de conocimiento y aprendizaje de los alumnos, lejos de ser un capricho, es un aspecto fundamental que permitirá, entre otras cosas, medir el real impacto de la enseñanza que se está realizando e introducir al plan educativo los cambios que sean necesarios para que éste cumpla con los objetivos propuestos.

1.6. Requisitos de aprobación.

Esta es otra de las materias en que existe gran disparidad de criterios puesto que para la aprobación de la mayoría de los cursos existentes se exige contar sólo con un mínimo de asistencia (sobre 70%), en tanto que el 59,18% de los encuestados prefiere que se exija, además, una nota mínima de aprobación en pruebas y exámenes,³⁵ lo cual es muy interesante puesto que la mayoría de los consultados son trabajadores del sector privado y no necesitan acreditar notas de aprobación para efectos de obtener/negociar mejores condiciones laborales, como sí lo requieren los trabajadores del sector público. Esto talvez se deba no sólo a que una cantidad creciente de dirigentes sindicales ya no tenga miedo a ser evaluados en su aprendizaje sino también a que ellos valoran que los cursos sean más exigentes (más “serios”, a decir de algunos) y cuya aprobación constituya un motivo adicional de orgullo personal.

A pesar de lo anterior, si bien se sugiere que se incorporen mecanismos de evaluación e incentivar a los alumnos a que se preparen para participar de los mismos, no se propone que se establezca una nota mínima de aprobación como requisito obligatorio para aprobar los cursos sino que, al menos en una primera etapa, su exigencia se deje al arbitrio de quienes ejecutan el curso según las particularidades que noten en las personas que asistan a él.

1.7. Horario y duración del curso.

En esta materia se recomienda que las clases se realicen principalmente los días de semana, después de la jornada laboral, por ser el horario que más acomoda a

³⁴ De los 48 encuestados que se pronunciaron en la materia, 43 (89%) señalaron que podrían dedicar algo de tiempo para estudiar, de los cuales 33 (80%) expresaron que podrían destinar al menos dos horas para ello en tanto que otros 33 (82%) señalaron que lo harían dos veces por semana.

³⁵ También se debe considerar que otro 38,77% de los encuestados prefirió, en forma disyuntiva, que la aprobación del curso estuviera supeditada a lograr una nota mínima de aprobación, y sólo una persona escogió que se condicionara a un porcentaje mínimo de asistencia. De esta forma, se obtiene que 48 de las 49 personas que se pronunciaron sobre los requisitos de aprobación (97,96%) se muestran favorables a que se les exija una nota para aprobar los cursos.

la mayoría (76,59%) de los encuestados, tanto hombres como mujeres (preferencias en torno al 68% en ambos sexos); y con un mínimo de dos y un máximo de 3 sesiones semanales, debido a la preferencia que los encuestados muestran por estas opciones (93,75% y 56,25%, respectivamente).

Si bien la mayoría de los encuestados (87,23%) se inclina por que el curso de formación sindical tenga una extensión entre 11 a 15 sesiones, frente a una cantidad no despreciable pero menor (61,7%) que prefiere que tenga entre 20 a 25 sesiones, la duración del curso dependerá, en definitiva, de la cantidad de contenidos a impartir, el número de horas que se destine a cada uno y la extensión de cada sesión de capacitación. Es por ello que, atendido al alto número de contenidos que se consideran básicos enseñar en orden a procurar una formación integral de los alumnos, se propone una malla curricular de 42 sesiones de capacitación, teniendo cada una de ellas una duración de dos horas pedagógicas efectivas de clase, esto es, sin considerar *coffee break* u otras interrupciones, con lo cual se tiene un curso de una duración total de 84 horas pedagógicas efectivas.

Con el modelo propuesto, el curso de formación sindical debiera tener una extensión total de 14 semanas (3 meses y medio aprox.), en caso que las clases se impartieran tres veces por semana, o bien de 20 semanas (poco más de 5 meses), si se impartieran solamente dos clases por semana.

Obviamente la duración del curso podría ser menor si se concentraran más clases por semana o si las sesiones tuvieran una duración mayor, pero en este caso se recomienda que la duración de las últimas no exceda de tres horas pedagógicas efectivas debido a que es muy difícil para los alumnos mantener la concentración en clases luego de todo un día de trabajo; muchos viven en zonas periféricas por lo que sus opciones de locomoción disminuyen conforme el avance de la noche; y se debe evitar que su asistencia al mismo se torne incompatible con la adecuada atención de sus responsabilidades familiares, más aún si se quiere favorecer la asistencia de mujeres.

Si aún así se estima que la duración del curso es demasiado prolongada, podría considerarse la posibilidad de segmentarlo en dos o más partes (según módulos), pero procurando siempre respetar el mínimo de contenidos y el orden propuesto en este trabajo a fin que los alumnos puedan recibir la formación integral que se propone.

Con todo, si se optara por implementar una malla curricular única y no una con materias diferenciadas según estatuto regulatorio (como se propuso en la letra c de este apartado), el curso tendría una duración aproximada de 62 horas pedagógicas efectivas, pudiendo desarrollarse en un lapso de 10 semanas (2 meses y medio), en el evento que las clases se impartieran 3 veces por semana, o bien de 14 semanas (3 meses y medio aprox.), si se impartieran 2 veces por semana.

1.8. Número de alumnos.

Tal como se adelantara en el análisis de las encuestas, en esta materia no se realizarán recomendaciones en términos de número mínimo o máximo de alumnos que debiera considerar un curso de formación sindical, debido a que ello dependerá de la “apuesta” o el objetivo que la entidad ejecutora quiera potenciar: si su finalidad principal es favorecer la concentración de los alumnos, establecerá un cupo mas bien pequeño, pero si desea que el curso se constituya principalmente en un espacio de encuentro e intercambio de experiencias intersindicales, establecerá un cupo de inscripción mucho más alto.

2. Mallas curriculares propuestas.

2.1. Malla curricular curso de formación sindical para trabajadores regidos por el código del trabajo.

2.1.1. Descripción del curso.

Este curso corresponde a una instancia de capacitación que aborda la formación de los dirigentes de una forma integral, proporcionando a los alumnos una síntesis coherente y sistemática de los elementos básicos que se estiman más útiles y atingentes a la vez que imprescindibles para el ejercicio de toda labor de representación sindical. De esta forma, el curso introduce a los alumnos en los elementos históricos, jurídicos, culturales, económicos y financieros que influyen en el desarrollo de las relaciones laborales y los elementos teóricos y prácticos de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y técnicas de negociación que inciden en la eficacia de la acción sindical en el contexto actual. Para ello se contempla la aplicación de una diversidad de metodologías de enseñanza que tendrán como base la exposición de profesionales expertos en las materias a impartir, procurando la participación e interacción de los alumnos a fin de producir una retroalimentación de conocimientos y experiencias entre todos los participantes y responder las dudas que obstan al entendimiento de los contenidos de clases. También se considera una diversidad de metodologías para evaluar el aprendizaje de los alumnos, como la aplicación de pruebas escritas y breves, cuyos resultados no serán vinculantes para obtener la aprobación del curso.

El curso tiene una duración de 84 horas pedagógicas y está dirigido a dirigentes sindicales y trabajadores de los sectores público y privado regidos por el Código del Trabajo que realicen o deseen realizar labores de representación sindical en el futuro.

2.1.2. Objetivos.

GENERAL
Proporcionar a los alumnos una base común de conocimientos teóricos y habilidades prácticas que les permitan adquirir confianza sobre sí mismos, fortalecer sus organizaciones sindicales y contribuir al desarrollo del movimiento sindical, en constante interacción con otras personas que desarrollen labores de representación sindical y que se rijan por el Código del Trabajo.
ESPECÍFICOS
<ol style="list-style-type: none">1) Motivar y concienciar a los alumnos acerca de la importancia de su labor y de las organizaciones sindicales.2) Introducir a los alumnos en los aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo, los derechos y obligaciones que la legislación consagra, y las distintas vías que la ley establece para obtener la tutela de sus derechos.3) Entregar a los alumnos diversas herramientas que les permitan mejorar sus habilidades directivas y los procesos de negociación con su empleador.4) Generar un espacio de encuentro, interacción y retroalimentación entre trabajadores de distintos rubros productivos regidos por el Código del Trabajo.

2.1.3. Resumen de los contenidos.

MODULOS		DURACION
Módulo 1	Introducción al sindicalismo	4 horas pedagógicas
Módulo 2	Introducción al derecho del trabajo	4 horas pedagógicas
Módulo 3	Derecho Individual del Trabajo	22 horas pedagógicas
Módulo 4	Derechos fundamentales y género	8 horas pedagógicas
Módulo 5	Seguridad en el Trabajo	4 horas pedagógicas
Módulo 6	Derecho Colectivo del Trabajo	14 horas pedagógicas
Módulo 7	Economía y finanzas	8 horas pedagógicas

Módulo 8	Habilidades directivas	20 horas pedagógicas
Duración total		84 horas pedagógicas

2.1.4. Descripción detallada de los módulos.

MODULO 1: INTRODUCCION AL SINDICALISMO
Fundamentos del módulo
<p>El individualismo que caracteriza a la sociedad actual, donde uno de los objetivos es sustituir la colectividad por la individualidad a fin de acabar con las distintas formas de organización de la sociedad civil, hace imprescindible abordar la historia y contexto actual del movimiento sindical chileno, para que los alumnos puedan comprender la importancia que tienen como actores sociales e interlocutores válidos de los intereses y derechos de los trabajadores, tanto frente al empleador como ante los entes públicos.</p> <p>De esta forma, resulta absolutamente necesario conocer las distintas etapas del movimiento sindical, los principales hitos y personajes históricos, para así recoger su legado y contextualizarlo con la realidad actual, a fin que los alumnos puedan comprender cómo surgió el marco jurídico en que se desarrollan sus relaciones laborales, el porqué de su estado actual y cuáles son sus principales desafíos.</p>
Objetivo del módulo
<p>1) Contextualizar a los alumnos sobre los inicios y desarrollo del movimiento sindical chileno, su importancia actual y desafíos.</p> <p>2) Motivar a los alumnos acerca de la importancia de las organizaciones sindicales y del rol que ellos cumplen al interior de éstas y en la sociedad.</p>
Competencias
<p>Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender a grandes rasgos el desarrollo del sindicalismo chileno y analizar críticamente los factores que influyen en su situación actual. • Comprender el rol que cumple el dirigente al interior de su organización y en la sociedad.

<ul style="list-style-type: none"> Identificar los distintos ámbitos de acción en que pueden desenvolverse sus organizaciones para contribuir al proceso de desarrollo sindical. 	
Contenidos	
1) Sindicalismo Chileno: perspectiva histórica, actual y desafíos.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Historia del movimiento sindical: cómo y por qué surge; principales etapas, hitos y líderes. b. Situación actual del sindicalismo; contexto político, económico, jurídico y social en que se desenvuelve. 	
Nº de sesiones	2

MODULO 2: INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO	
Fundamentos del módulo	
<p>Antes de comenzar el estudio de las principales instituciones del derecho individual y colectivo del trabajo, se hace necesario introducir a los alumnos en la estructura del derecho del trabajo a través del conocimiento de las diversas fuentes que determinan su contenido, comparando su jerarquía y fuerza vinculante, con el objeto de equiparar los distintos conocimientos que manejan los participantes y entregar los elementos básicos para la comprensión de los contenidos que se abordarán a lo largo del curso.</p> <p>Especial énfasis se debe atribuir al estudio de los principios que inspiran y caracterizan al Derecho del Trabajo atendida su importancia como fuente de interpretación e integración de la legislación laboral al momento de resolver situaciones prácticas.</p>	
Objetivo del módulo	
<p>1) Introducir a los alumnos en el mundo del Derecho del Trabajo a través de la explicación y análisis de sus fuentes formales, especialmente sus principios, y de las instituciones de las cuales emanan.</p> <p>2) Proporcionar a los alumnos un panorama general del Derecho del Trabajo que</p>	

les permita comprender de mejor forma las particularidades de esta rama del derecho.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Distinguir las fuentes que confluyen en la creación del derecho del trabajo, su jerarquía y fuerza vinculante.
- Dominar los diversos principios involucrados en el derecho del trabajo y aplicarlos en la solución de casos concretos.

Contenidos

1) Fuentes formales del Derecho del Trabajo.

- a. Constitución, tratados internacionales, leyes y reglamentos.
- b. Principios del derecho del trabajo.
- c. Jurisprudencia judicial y administrativa (Dirección del Trabajo, INP, Superintendencias de Seguridad Social).

Nº de sesiones

2

MODULO 3: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Fundamentos del módulo

Durante los últimos años hemos sido testigos de las diversas figuras legales y contractuales que adoptan los empleadores para eludir el cumplimiento de la legislación laboral, tales como ejercicio abusivo de contratación a través de la modalidad “a honorarios”, establecimiento de múltiples razones sociales, contratación a través de terceros, entre otros, lo que hace absolutamente indispensable que todo líder sindical conozca aquellos elementos que configuran una relación laboral y sepan identificar cuáles son los responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

Asimismo, con el objeto de fomentar el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral, un curso de formación sindical básico debe abordar los principales derechos que confiere nuestra

legislación en materia de prestación de servicios, jornada de trabajo y remuneraciones.

Finalmente, es muy importante que los alumnos conozcan las diversas causales que autorizan al empleador para poner término a la relación laboral y los derechos que les asisten frente a su desvinculación a objeto que puedan orientar a sus representados en los pasos a seguir frente a un despido que estimen injustificado, indebido o improcedente y certificar, en su carácter de ministros de fe, que la relación laboral ha llegado a su término y se han pagado la integridad de las prestaciones adeudadas.

Una revisión de los programas de capacitación de los distintos cursos de formación sindical existentes en nuestro país, así como de los resultados de entrevistas y encuestas realizadas atestigua la máxima importancia que los distintos actores del ámbito laboral-sindical atribuyen a la formación de los dirigentes sindicales en estas materias, máxime si la mayoría de los que se muestran interesados en asistir a cursos de formación sindical tienen una trayectoria que no supera los 4 años de ejercicio directivo.

Objetivo del módulo

Dar a conocer a los alumnos los elementos que configuran una relación laboral, los derechos y obligaciones que nacen para cada una de las partes durante la vigencia y término de ésta y las instancias judiciales y administrativas a las que pueden recurrir a fin de obtener la tutela de sus derechos.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Determinar cuándo se está en presencia de una relación laboral a fin de identificar aquellas situaciones de contratación realizadas con fraude a la ley.
- Identificar a su verdadero empleador y demás responsables del cumplimiento de sus derechos laborales y de seguridad social, no obstante la existencia de diferentes razones sociales.
- Identificar los derechos básicos que la ley les confiere en materia de prestación de servicios, jornada de trabajo y remuneraciones.
- Analizar críticamente sus contratos y relaciones de trabajo a fin de determinar las posibles ilegalidades existentes en ellos.
- Conocer las formas en que el empleador puede válidamente poner término a la relación laboral y los derechos que les asisten frente al despido y con posterioridad a éste.

<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las instancias judiciales y administrativas ante las cuales pueden recurrir a efectos de obtener la tutela de sus derechos. 	
Contenidos	
1) La relación laboral. <ul style="list-style-type: none"> a. Elementos que determinan la existencia de la relación laboral. b. Contenido del vínculo de subordinación y dependencia. c. Sujetos; empleador y empresa; grupos de empresa y unidades económicas; simulación y subterfugio. 	
Nº de Sesiones	1
2) Contrato individual de Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> a. Consensualidad y formalidades de escrituración. Presunción. b. Cláusulas; esenciales, de la naturaleza y accidentales. Regla de la conducta: Cláusula Tácita. c. Reglamento Interno. 	
Nº de Sesiones	1
3) Terciarización: Subcontratación y suministro de personal. <ul style="list-style-type: none"> a. Concepto, elementos y sujetos involucrados. b. Formalidades. c. Responsabilidad y su extensión. 	
Nº de Sesiones	2
4) Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: La prestación de servicios. <ul style="list-style-type: none"> a. Naturaleza de los servicios. Polifuncionalidad. b. Lugar de prestación. c. Ius variandi. 	
Nº de Sesiones	1
5) Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: La Jornada de Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> a. Jornada Ordinaria. Distribución. b. Jornada Extraordinaria. Requisitos. 	

<ul style="list-style-type: none"> c. Jornada Parcial. d. Descansos: diarios, semanales, feriado anual y progresivo. e. Permisos laborales. 	
Nº de Sesiones	1
<p>6) Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: Las Remuneraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Concepto y elementos. b. Tipos: Sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación. c. Protección: formalidades del pago, descuentos legales y voluntarios; protección frente a acreedores del empleador y terceros. 	
Nº de Sesiones	2
<p>7) Terminación del Contrato de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Causales y formalidades del despido. Análisis de criterios jurisprudenciales. b. Fuero laboral: alcance de la protección y causales y requisitos que habilitan la interposición de una demanda de desafuero. c. Acciones judiciales y administrativas frente al despido: reclamo ante inspección del trabajo, acción por despido injustificado, nulidad del despido, despido indirecto. d. Indemnizaciones por término de la relación laboral: base de cálculo e incrementos legales. e. Seguro de Desempleo: beneficiarios, prestaciones y tramitación. 	
Nº de sesiones	3

MÓDULO 4: DERECHOS FUNDAMENTALES Y GÉNERO

Fundamentos del módulo

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales permite que éstos también puedan ser aplicados y exigidos con motivo de la relación laboral, operando como un límite a los poderes de mando y dirección que posee el empleador. En reiteradas ocasiones vemos cómo son vulnerados los derechos de igualdad, privacidad y honra de los trabajadores por medio de discriminaciones arbitrarias ocurridas con motivo del inicio, vigencia y término de la relación estatutaria, el establecimiento de cámaras de seguridad y otros medios de control que se realizan fuera de los márgenes permitidos, y situaciones de acoso laboral, lo que hace necesario que los dirigentes sindicales conozcan los derechos y acciones

que consagra la legislación para hacer frente a estos abusos

Manifestación concreta del resguardo y protección del derecho de igualdad lo constituyen las diversas políticas implementadas en sede laboral para la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, en igualdad de condiciones que los hombres. Por lo tanto, es necesario que los alumnos conozcan las diversas disposiciones establecidas para proteger a la familia y desincentivar las discriminaciones de género, en especial aquellas relativas a la protección de la maternidad.

Sin embargo, las políticas implementadas hasta ahora están lejos de poner término a la discriminación a la mujer en el mercado del trabajo. En efecto, pese a representar aproximadamente el 40% de la fuerza laboral en el país, las mujeres aún deben hacer frente a una serie de situaciones que sancionan su condición de tales, a saber: (a) siguen teniendo dificultades para conciliar la maternidad y vida familiar con sus expectativas laborales; (b) si logran acceder a un trabajo, muchas deben hacerlo en trabajos no calificados; (c) sufren discriminación salarial, ya que por una misma labor e igual productividad que un hombre reciben una remuneración menor; (d) tienen más dificultades para ser nombradas en cargos directivos; (e) la mayoría no se ha integrado plenamente a la actividad sindical y, si logra hacerlo, muchas veces no cuentan con la confianza de los asociados para desempeñar labores de representación sindical importantes.

Es por ello que se hace necesario incorporar el enfoque de género en este módulo de derechos fundamentales, con el objetivo no sólo de analizar críticamente las políticas públicas implementadas para favorecer la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades que los hombres, sino también para generar una instancia de diálogo y reflexión entre los propios alumnos –hombres, en su mayoría, según muestran las estadísticas-, a fin que comprendan, acepten e incorporen las reivindicaciones de género como uno de los principales ejes de acción sindical, en orden a que sea el propio mundo sindical en su conjunto quien promueva el fin de las desigualdades de género dentro de sus lugares de trabajo y en el mercado de laboral.

Objetivo del módulo

- 1) Introducir a los alumnos en la noción de los derechos fundamentales, la forma en que los mismos inciden en la relación de trabajo, las políticas públicas implementadas para promoverlos, y los mecanismos que dispone la legislación para sancionar su vulneración.
- 2) Analizar de acuerdo al enfoque de género algunas políticas públicas implementadas en el mundo del trabajo.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Internalizar algunos componentes discursivos y prácticos de la teoría de los derechos fundamentales que les permitan potenciar su acción sindical.
- Identificar prácticas laborales que atenten contra los derechos fundamentales y promover a su modificación.
- Identificar los mecanismos de tutela judicial y administrativa frente a la vulneración de sus derechos fundamentales.
- Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones.
- Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad.

Contenidos

1) Derechos Fundamentales en la relación de trabajo.

- a. Los derechos fundamentales: noción e importancia.
- b. Ciudadanía en la empresa: eficacia y aplicación de los derechos fundamentales al interior de la empresa; límites al poder de mando y dirección del empleador.
- c. Sanción a la discriminación: Concepto, formas y oportunidades en que se puede manifestar.
- d. Respeto de la honra y la privacidad.

Nº de Sesiones

1

2) Acoso laboral: sexual y psicológico.

- a. Configuración de conductas constitutivas de acoso laboral.
- b. Procedimiento, investigación y sanciones.

Nº de Sesiones

1

3) Protección a la maternidad.

- a. Fuero maternal y paternal.
- b. Permisos maternales.
- c. Subsidio.
- d. Salas cuna y derecho de amamantamiento.

Nº de Sesiones

1

4) Perspectiva de género en el derecho del trabajo.

- a. Aproximación al concepto de género.
- b. Discriminación salarial y profesional.
- c. Ocupación en trabajos no calificados, rotación laboral.
- d. Compatibilidad con la maternidad.

Nº de Sesiones

1

MÓDULO 5: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fundamentos del módulo

La incorporación de este módulo obedece a la necesidad de proporcionar a los dirigentes sindicales los elementos básicos que les permitan fiscalizar y contribuir al mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad al interior de sus lugares de trabajo, conociendo y utilizando las instancias de participación que la ley dispone para dicho cometido. Para ello es necesario que los alumnos conozcan los derechos y deberes del empleador en materia de higiene y seguridad, las responsabilidades conexas de las empresas principales en que desarrollen su labor, y las facultades que la ley otorga a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a efectos de establecer un diálogo con la empresa que permita a los trabajadores participar en la definición de las políticas de higiene y seguridad dentro de sus lugares de trabajo.

Además, es oportuno trabajar en este módulo la normativa y jurisprudencia administrativa y judicial en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin que los dirigentes puedan tutelar que los trabajadores que sufran alguna de dichas contingencias reciban las prestaciones médicas y de otra índole en la oportunidad y establecimientos que la ley 16.744 ordena.

Objetivo del módulo

Dar a conocer a los alumnos las principales disposiciones legales en materia de seguridad al interior de la empresa, las instancias de participación que les competen en la elaboración y control de las políticas de higiene y seguridad, y los derechos que les asisten frente a contingencias de carácter laboral.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los derechos y obligaciones que les competen en la definición de las políticas de higiene y seguridad al interior de los lugares de trabajo. • Conocer a grandes rasgos la normativa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los derechos que les asisten y la forma de hacer efectivos los derechos y prestaciones que les asisten con ocasión de las mismas. 	
Contenidos	
1) Seguridad al interior de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> a. Deber de protección de la salud y vida de los trabajadores. b. Comité paritario de higiene y seguridad. 	
Nº de Sesiones	1
2) Contingencias laborales. <ul style="list-style-type: none"> a. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: concepto, cotizaciones, prestaciones y organismos administradores. b. Incapacidad laboral: licencias médicas (tramitación, pagos y reclamo) y subsidio. 	
Nº de Sesiones	1

MÓDULO 6: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	
Fundamentos del módulo	
<p>El accionar colectivo y sistemático de los trabajadores les permite acceder a una mejor defensa y representación de sus intereses, para así conseguir mejores condiciones de trabajo, remuneraciones y, en definitiva, de vida. Por ello, resulta absolutamente necesario que un dirigente sindical conozca la importancia y finalidades de las organizaciones sindicales, la forma de constituir las y los órganos que las componen.</p> <p>Asimismo, al ser una de las principales herramientas de Diálogo Social en el mundo del trabajo, todo líder sindical debe conocer la reglamentación legal del proceso de negociación colectiva, ya que a través de él puede instar al</p>	

mejoramiento de las condiciones de trabajo y remuneraciones al interior de la empresa, así como de la oportunidad y modo en que es posible ejercer el derecho a huelga.

Por otro lado, resulta indispensable el conocimiento de la regulación, jurisprudencia y sanción de las prácticas antisindicales y desleales a fin de lograr que el diálogo con su empleador se produzca con las condiciones y el respeto que la ley exige.

El proceso de consulta y sistematización de experiencias de formación sindical existentes en Chile como el extranjero nos muestra la gran importancia que los diversos actores del ámbito laboral-sindical atribuyen a esta materia, por lo que su incorporación en una malla curricular de formación sindical es imprescindible.

Objetivo del módulo

Entregar a los alumnos los elementos básicos que establece la legislación laboral para la constitución y desarrollo de organizaciones sindicales y de procesos de negociación colectiva con sus empleadores.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Conocer la forma de constitución, finalidades y funcionamiento de las organizaciones sindicales.
- Conocer el funcionamiento interno de los órganos de una organización sindical (directorio, asamblea y comisión revisora de cuentas).
- Identificar las diversas conductas atentatorias a la libertad sindical.
- Dominar los aspectos básicos de la regulación de la negociación colectiva y los derechos involucrados dentro de ese proceso.

Contenidos

1) Organizaciones sindicales.

- a. Libertad sindical.
- b. Constitución de organizaciones sindicales.
- c. Finalidades de las organizaciones sindicales.
- d. Estructura interna del sindicato: órganos: funciones y roles.

Nº de Sesiones	1
2) Fuero y derechos sindicales. <ul style="list-style-type: none"> a. Fuero en constitución de sindicatos y negociación colectiva. b. Fuero directores sindicales. c. Permisos sindicales. 	
Nº de Sesiones	1
3) Prácticas antisindicales y desleales. <ul style="list-style-type: none"> a. Concepto. Indicios. b. Criterios jurisprudenciales. c. Sanción. d. Tutela administrativa y judicial. 	
Nº de Sesiones	2
4) Negociación Colectiva y derecho a huelga. <ul style="list-style-type: none"> a. Finalidades. b. Prohibiciones: empresas y trabajadores excluidos y materias que no pueden ser objeto de negociación. c. Oportunidad para negociar colectivamente. d. Tipos: Reglada, semi reglada y no reglada. e. Etapas: presentación de proyecto, respuesta y sanciones, negociaciones y término). f. Prácticas desleales de la negociación colectiva. g. Huelga, lock-out y reemplazo de huelguistas. 	
Nº de Sesiones	3

MÓDULO 7: ECONOMÍA Y FINANZAS

Fundamentos del módulo

Una de las materias donde los dirigentes sindicales tienen un menor manejo, atendido su complejidad, dice relación con los aspectos económicos y financieros que influyen en el desarrollo de la relación laboral y el proceso de negociación colectiva, situación que ha sido corroborada por las entrevistas realizadas a trabajadores que han participado en más de una experiencia de formación

sindical, y por las entrevistas realizadas a gerentes de recursos humanos quienes afirman que los trabajadores no conocen la realidad económico-financiera de la empresa, debido a lo cual plantean exigencias desmesuradas en algunos aspectos e insuficientes en otros que juegan en contra de un buen desarrollo y término del proceso de negociación colectiva, así como del nivel de satisfacción de los trabajadores con los logros obtenidos.

De ahí, entonces, que se hace necesario incorporar este módulo en el cual se proporcionen a los dirigentes sindicales algunas herramientas básicas que les permitan diagnosticar la realidad económico-financiera de la empresa y sentar las bases para propender al mejoramiento de sus condiciones laborales y remuneracionales.

Por lo demás, los resultados de las encuestas indican que el dominio de estas materias es de vital importancia para todo dirigente sindical.

Objetivo del módulo

Entregar a los alumnos elementos básicos de economía y contabilidad que les permitan contextualizar la posición económica y estado financiero de la empresa al momento de desarrollar procesos de negociación colectiva con su empleador.

Competencias

- Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:
- Conocer y comprender los conceptos básicos de economía.
 - Identificar las diversas variables económicas que influyen en el proceso de negociación colectiva.
 - Interpretar en un nivel básico los estados financieros de sus empresas.

Contenidos

1) Introducción a la Economía.

- a. Concepto y alcance de la economía.
- b. Definición de micro y macroeconomía y sus variables.

Nº de Sesiones

1

2) Variables económicas que influyen en el proceso de negociación

colectiva.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Oferta y demanda de trabajo. b. Nivel de empleo y salarios. c. Tasa de interés d. Inflación. e. Crecimiento económico (PIB). f. Tipo de cambio. g. Corrección monetaria. 	
Nº de Sesiones	1
3) Análisis financiero de la empresa.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Definición de balance, estado de pérdida y ganancia y estado de cambio en la posición financiera. b. Análisis de balances. 	
Nº de Sesiones	2

MÓDULO 8: HABILIDADES DIRECTIVAS (liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación efectiva y técnicas de negociación)

Fundamentos del módulo

El liderazgo es uno de los principales activos de toda organización social. La forma en que se ejerce y desarrolla puede constituir ya sea una ventaja, como también, una desventaja para la consecución de los objetivos de las organizaciones sociales tales como los sindicatos. De ahí por tanto la necesidad de entender su significado y el de desarrollar estrategias y ejercicios prácticos para sus desarrollo y fortalecimiento. En este sentido, el módulo apunta justamente a desarrollar aquellos elementos conceptuales que permitirán entender el significado del liderazgo en sociedades complejas como las actuales y su construcción al interior de los sindicatos. El problema de la ética se abordará desde el punto de vista de los mismos procesos de contingencia que se producen en el desarrollo de la acción sindical. La misma idea de corrupción es un elemento de contingencia y continuidad que debe ser abordado por tipos de liderazgos y formas de planificación de nuevo cuño.

Además, la acción sindical en sociedades globales tiene enormes desafíos en función de desarrollarse con eficiencia y eficacia. Los problemas laborales siguen siendo, básicamente, los mismos pero sus formas de desarrollo han cambiado a partir de las nuevas formas de organización del trabajo y el capital. Por esta

razón, es necesario desarrollar y fortalecer la planificación y diseño de la acción sindical con el propósito de poder actuar de mejor forma en los nuevos escenarios de conflicto laboral y abordar los cambios culturales y sociales en el mundo del trabajo que, entre otras cosas, suponen nuevas identidades laborales.

Por otra parte, una acción sindical efectiva requiere que el dirigente sindical cuente con las habilidades necesarias para comunicar adecuadamente sus ideas a los miembros de su organización y representar sus intereses ante su empleador, autoridades públicas y otras organizaciones sindicales con las que se relacionen, teniendo la claridad suficiente como para determinar las oportunidades y espacios propicios para llevar a cabo una negociación, la forma de conducirla y los objetivos a alcanzar en ella. Es por ello que el módulo busca potenciar estas áreas, trabajando los aspectos teóricos y prácticos de comunicación y negociación, teniendo en cuenta, además, que todos los sujetos entrevistados concuerdan en que se trata de unos de los ámbitos más importantes y de mayor falencia en los dirigentes sindicales, lo cual hace urgente proporcionar a los alumnos los elementos básicos para un mejor ejercicio dirigencial.

Objetivo del módulo

Mejorar las habilidades directivas de los alumnos a través de la entrega de herramientas teóricas y prácticas sobre liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación y negociación.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Manejar el concepto de liderazgo en sociedades complejas
- Aplicar buenas prácticas de liderazgo en las organizaciones de trabajadores
- Conocer e implementar estrategias de desarrollo de liderazgo en sus organizaciones.
- Aplicar elementos conceptuales de la planificación y diseño organizacional en sociedades complejas.
- Planificar la actividad de su organización.
- Fortalecer la acción sindical y el diseño de sus organizaciones.
- Manejar los conocimientos necesarios para asumir una comunicación efectiva, en las instancias propias de su actividad como líder.
- Identificar distintas estrategias de negociación.
- Manejar los componentes básicos del modelo de negociación de la Universidad de Harvard.

Contenidos

1) Liderazgo Sindical: Aspectos conceptuales y prácticos.

- a. El liderazgo sindical en la segunda parte del siglo XX y el liderazgo sindical en la sociedad global.
- b. Desarrollando los tres componentes del liderazgo sindical en la sociedad global: (1) observación de los entornos y ambientes laborales; (2) comunicación de acciones, ideas y decisiones; (3) dirección y articulación de los intereses de los trabajadores y de las acciones de la organización sindical.
- c. Ejercitando el liderazgo sindical para la sociedad global.

Nº de Sesiones

2

2) Planificación y desarrollo en organizaciones sindicales.

- a. Definición de una organización sindical en sociedades complejas: Tareas, desafíos y dificultades.
- b. Elementos conceptuales de la planificación y diseño de organizaciones laborales.
- c. Ejercicios prácticos para el desarrollo de buenas prácticas en planificación de la acción sindical y el diseño de sus organizaciones; (1) Definiendo los objetivos de la acción sindical; (2) La definición de la estrategia de la acción sindical; (3) La construcción de una agenda de acción sindical; y (4) Herramientas para la auto-evaluación de la acción sindical.

Nº de Sesiones

2

3) Comunicación efectiva.

- a. Los componentes del diálogo.
- b. La interacción en el diálogo.
- c. El vigor y la convicción en la exposición de ideas y peticiones.
- d. La limpieza argumental.
- e. La alimentación y la retroalimentación argumental.
- f. El control actitudinal con relación a las emociones.

Nº de Sesiones

3

4) Técnicas y estrategias de negociación.

- a. El conflicto; concepto, sujetos involucrados y desarrollo.
- b. Estilo personal en la resolución del conflicto: defensivo, receptivo y colaborativo.

c. Estrategias de negociación. d. Técnicas de negociación: método de Harvard. e. Ejercicio de negociación.	
Nº de Sesiones	3

2.1.5. Cuadro resumen malla curricular.

Módulos	Contenidos	Objetivos	Al finalizar el módulo se espera que los alumnos sean capaces de:	Metodología	Sesión
Módulo I Introducción al sindicalismo 4 horas pedagógicas	1. Sindicalismo Chileno: perspectiva histórica, actual y desafíos. a. Historia del movimiento sindical: cómo y por qué surge; principales etapas, hitos y líderes. b. Situación actual del sindicalismo; contexto político, económico, jurídico y social en que se desenvuelve.	- Contextualizar a los alumnos sobre los inicios y desarrollo del movimiento sindical chileno, su importancia actual y desafíos. - Motivar a los alumnos cerca de la importancia de las organizaciones sindicales y del rol que ellos cumplen al interior de éstas y en la sociedad.	- Comprender a grandes rasgos el desarrollo del sindicalismo chileno y analizar críticamente los factores que influyen en su situación actual. - Comprender el rol que cumple el dirigente al interior de su organización y en la sociedad. - Identificar los distintos ámbitos de acción en que pueden desenvolverse sus organizaciones para contribuir al proceso de desarrollo sindical.	Clase expositiva	Nº 1
					Nº 2
Módulo II Introducción al derecho del trabajo 4 horas pedagógicas	1. Fuentes formales del Derecho del Trabajo. a. Constitución; tratados internacionales; leyes y reglamentos. b. Principios del derecho del trabajo. c. Jurisprudencia judicial y administrativa (Dirección del Trabajo, INP, Superintendencias de Seguridad Social)	- Introducir a los alumnos en el mundo del Derecho del Trabajo a través de la explicación y análisis de sus fuentes formales, especialmente sus principios, y de las instituciones de las cuales emanan. - Proporcionar a los alumnos un panorama general del Derecho del Trabajo que les permita comprender de mejor forma las particularidades de esta rama del derecho.	- Distinguir las fuentes que confluyen en la creación del derecho del trabajo, su jerarquía y fuerza vinculante. - Dominar los diversos principios involucrados en el derecho del trabajo y aplicarlos en la solución de casos concretos.	Clase expositiva	Nº 3
					Nº 4
Módulo III Derecho Individual del Trabajo 22 horas pedagógicas	1. La relación laboral. a. Elementos que determinan la existencia de la relación laboral. b. Contenido del vínculo de subordinación y dependencia. c. Sujetos; empleador y empresa; grupos de empresa y unidades económicas; simulación y subterfugio.	Dar a conocer a los alumnos los elementos que configuran una relación laboral, los derechos y obligaciones que nacen para cada una de las partes durante la vigencia y término de ésta y las instancias judiciales y administrativas a las que pueden recurrir a fin de obtener la tutela de sus derechos.	- Determinar cuándo se está en presencia de una relación laboral a fin de identificar aquellas situaciones de contratación realizadas con fraude a la ley. - Identificar a su verdadero empleador y demás responsables del cumplimiento de sus derechos laborales y de seguridad social, no obstante la existencia de diferentes razones sociales. - Identificar los derechos básicos que la ley les confiere en materia de prestación de servicios, jornada de trabajo y remuneraciones. - Analizar críticamente sus contratos y relaciones de trabajo a fin de determinar las posibles ilegalidades existentes en ellos. - Conocer las formas en que el empleador puede válidamente poner término a la relación laboral y los derechos que les asisten frente al despido y con posterioridad a éste. - Conocer las instancias judiciales y administrativas ante las cuales pueden recurrir	Clase expositiva y análisis de casos prácticos	Nº 5
	2. Contrato Individual de Trabajo. a. Consensualidad y formalidades de escrituración. Presunción. b. Cláusulas; esenciales, de la naturaleza y accidentales. Regla de la conducta: Cláusula Tácita. c. Reglamento Interno.				Nº 6
	3. Terciarización: Subcontratación y suministro de personal. a. concepto, elementos y sujetos involucrados. b. Formalidades. c. Responsabilidad y su extensión				Nº 7
				Clase expositiva	Nº 8

	<p>4. Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: La prestación de servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Naturaleza de los servicios. Polifuncionalidad. b. Lugar de prestación. c. sus variandi. 		a efectos de obtener la tutela de sus derechos.	Clase expositiva	Nº 9
	<p>5. Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: La Jornada de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Jornada Ordinaria. Distribución. b. Jornada Extraordinaria. Requisitos. c. Jornada Parcial. d. Descansos: diarios, semanales, feriado anual y progresivo. e. Permisos laborales. 				Nº 10
	<p>6. Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: Las Remuneraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Concepto y elementos. b. Tipos: Sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación. c. Protección: formalidades del pago, descuentos legales y voluntarios; protección frente a acreedores del empleador y terceros. 			Clase expositiva con análisis de contratos y liquidaciones de remuneraciones	Nº 11
	<p>7. Terminación del contrato de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Causales y formalidades del despido. Análisis de criterios jurisprudenciales. b. Fuero laboral: alcance de la protección y causales y requisitos que habilitan la interposición de una demanda de desafuero. c. Acciones judiciales y administrativas frente al despido: reclamo ante inspección del trabajo, acción por despido injustificado, nulidad del despido, despido indirecto. d. Indemnizaciones por término de la relación laboral: base de cálculo e incrementos legales. e. Seguro de Desempleo: beneficiarios, prestaciones y tramitación. 			Clase expositiva	Nº 13
	Nº 14				
					Nº 15
	<p>1. Derechos Fundamentales en la relación de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Los derechos fundamentales: noción e importancia. b. Ciudadanía en la empresa: eficacia y aplicación de los derechos fundamentales al interior de la empresa; límites al poder 	<p>- Introducir a los alumnos en la noción de los derechos fundamentales, la forma en que los mismos inciden en la relación de trabajo, las políticas públicas implementadas para promoverlos, y los mecanismos que dispone la</p>	<p>- Internalizar algunos componentes discursivos y prácticos de la teoría de los derechos fundamentales que les permitan potenciar su acción sindical.</p> <p>- Identificar prácticas laborales que atenten contra los derechos fundamentales y promover a su modificación.</p>		

Módulo IV Derechos Fundamental es y género	de mando y dirección del empleador. c. Sanción a la discriminación: Concepto, formas y oportunidades en que se puede manifestar. d. Respeto de la honra y la privacidad.	legislación para sancionar su vulneración. - Analizar de acuerdo al enfoque de género algunas políticas públicas implementadas en el mundo del trabajo.	- Identificar los mecanismos de tutela judicial y administrativa frente a la vulneración de sus derechos fundamentales. - Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones. - Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad. - Identificar prácticas laborales que atenten contra los derechos fundamentales y promover a su modificación. - Diferenciar las diversas etapas en que se puede sufrir discriminación laboral. - Identificar los mecanismos de tutela judicial y administrativa frente a la vulneración de sus derechos fundamentales. - Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones. - Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad.	Clase expositiva	Nº 16
	2. Acoso laboral: sexual y psicológico. a. Configuración de conductas constitutivas de acoso laboral. b. Procedimiento, investigación y sanciones.			Clase expositiva	Nº 17
	3. Protección a la maternidad. a. Fuero maternal y paternal. b. Permisos maternales. c. Subsidio. d. Sala cuna y derecho de amamantamiento.			Clase expositiva	Nº 18
	4. Perspectiva de género en el derecho del trabajo. a. Aproximación al concepto de género. b. Discriminación salarial y profesional. c. Ocupación en trabajos no calificados, rotación laboral. d. Compatibilidad con la maternidad			Clase expositiva	Nº 19
Módulo V Seguridad en el trabajo	1. Seguridad al interior de la empresa. a. Deber de protección de la salud y vida de los trabajadores. b. Comité paritario de higiene y seguridad.	Dar a conocer a los alumnos las principales disposiciones legales en materia de seguridad al interior de la empresa, las instancias de participación que les competen en la elaboración y control de las políticas de higiene y seguridad, y los derechos que les asisten frente a contingencias de carácter laboral.	- Conocer los derechos y obligaciones que les competen en la definición de las políticas de higiene y seguridad al interior de los lugares de trabajo. - Conocer a grandes rasgos la normativa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los derechos que les asisten y la forma de hacer efectivos los derechos y prestaciones que les asisten con ocasión de las mismas.		Nº 20
	2. Contingencias laborales. a. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: concepto, cotizaciones, prestaciones y organismos administradores. Incapacidad laboral: licencias médicas (tramitación, pagos y reclamo) y subsidio.			Clase expositiva	Nº 21
Módulo VI Derecho Colectivo del Trabajo	1. Organizaciones sindicales. a. Libertad sindical. b. Constitución de organizaciones sindicales. c. Finalidades de las organizaciones sindicales. d. Estructura interna del sindicato: órganos: funciones y roles.	Entregar a los alumnos los elementos básicos que establece la legislación laboral para la constitución y desarrollo de organizaciones sindicales y de procesos de negociación colectiva con sus empleadores.	- Conocer la forma de constitución, finalidades y funcionamiento de las organizaciones sindicales. - Conocer el funcionamiento interno de los órganos de una organización sindical (directorio, asamblea y comisión revisora de cuentas). - Identificar las diversas conductas atentatorias a la libertad sindical. - Dominar los aspectos básicos de la regulación de la negociación colectiva y los derechos involucrados dentro de ese proceso.	Clase expositiva	Nº 22
	2. Fuero y derechos sindicales. a. Fuero en la constitución de sindicatos y negociación colectiva. b. Fuero de directores sindicales. c. Permisos sindicales.			Clase expositiva	Nº 23
	3. Prácticas antisindicales. a. Concepto. Indicios. b. Criterios jurisprudenciales			Clase	Nº 24

	c. Sanción. d. Tutela administrativa y judicial.			expositiva	Nº 25
	4. Negociación colectiva. a. Finalidades. b. Prohibiciones: empresas y trabajadores excluidos y materias que no pueden ser objeto de negociación. c. Oportunidad para negociar colectivamente. d. Tipos: Reglada, semi reglada y no reglada. e. Etapas: presentación de proyecto, respuesta y sanciones, negociaciones y término). f. Prácticas desleales de la negociación colectiva. g. Huelga, lock-out y reemplazo de huelguistas.			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 26
			Nº 27		
			Nº 28		
Módulo VII Economía y finanzas	1. Introducción a la economía. a. Concepto y alcance de la economía. b. Definición de micro y macroeconomía y sus variables.	Entregar a los alumnos elementos básicos de economía y contabilidad que les permitan contextualizar la posición económica y estado financiero de la empresa al momento de desarrollar procesos de negociación colectiva con su empleador.	- Conocer y comprender los conceptos básicos de economía. - Identificar las diversas variables económicas que influyen en el proceso de negociación colectiva. - Interpretar en un nivel básico los estados financieros de sus empresas.	Clase expositiva	Nº 29
	2. Variables económicas que influyen en el proceso de negociación colectiva. a. Oferta y demanda de trabajo. b. Nivel de empleo y salarios. c. Tasa de interés d. Inflación. e. Crecimiento económico (PIB). f. Tipo de cambio. g. Corrección monetaria			Clase expositiva	Nº 30
	3. Análisis financiero de la empresa. a. Definición de balance, estado de pérdida y ganancia y estado de cambio en la posición financiera. b. Análisis de balances.			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 31 Nº 32
Módulo VIII Habilidades Directivas	1. Liderazgo Sindical: Aspectos conceptuales y prácticos. a. El liderazgo sindical en la segunda parte del siglo XX y el liderazgo sindical en la sociedad global. b. Desarrollando los tres componentes del liderazgo sindical en la sociedad global: (1) observación de los entornos y ambientes laborales; (2) comunicación de acciones, ideas y decisiones; (3) dirección y articulación de los intereses de los trabajadores y de las acciones de la	Mejorar las habilidades directivas de los alumnos a través de la entrega de herramientas teóricas y prácticas sobre liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación y negociación.	- Manejar el concepto de liderazgo en sociedades complejas - Aplicar buenas prácticas de liderazgo en las organizaciones de trabajadores - Conocer e implementar estrategias de desarrollo de liderazgo en sus organizaciones. - Aplicar elementos conceptuales de la planificación y diseño organizacional en sociedades complejas. - Planificar la actividad de su organización. - Fortalecer la acción sindical y el diseño de sus organizaciones.	Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 33
					Nº 34

20 horas pedagógicas	<p>organización sindical.</p> <p>c. Ejercitando el liderazgo sindical para la sociedad global</p>		<p>- Manejar los conocimientos necesarios para asumir una comunicación efectiva, en las instancias propias de su actividad como líder.</p> <p>- Identificar distintas estrategias de negociación.</p> <p>- Manejar los componentes básicos del modelo de negociación de la Universidad de Harvard.</p>		Nº 34
	<p>2. Planificación y desarrollo en organizaciones sindicales.</p> <p>a. Definición de una organización sindical en sociedades complejas: Tareas, desafíos y dificultades.</p> <p>b. Elementos conceptuales de la planificación y diseño de organizaciones laborales.</p> <p>c. Ejercicios prácticos para el desarrollo de buenas prácticas en planificación de la acción sindical y el diseño de sus organizaciones; (1) Definiendo los objetivos de la acción sindical; (2) La definición de la estrategia de la acción sindical; (3) La construcción de una agenda de acción sindical; y (4) Herramientas para la auto-evaluación de la acción sindical.</p>			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 35
					Nº 36
	<p>3. Comunicación efectiva.</p> <p>a. Los componentes del diálogo.</p> <p>b. La interacción en el diálogo.</p> <p>c. El vigor y la convicción en la exposición de ideas y peticiones</p> <p>d. La limpieza argumental</p> <p>e. La alimentación y la retroalimentación argumental</p> <p>f. El control actitudinal con relación a las emociones</p>			Clase expositiva y juego de roles	Nº 37
					Nº 38
					Nº 39
	<p>4. Técnicas y estrategias de negociación.</p> <p>a. El conflicto; concepto, sujetos involucrados y desarrollo.</p> <p>b. Estilo personal en la resolución del conflicto; defensivo, receptivo, colaborativo.</p> <p>c. Estrategias de negociación.</p> <p>d. Técnicas de negociación: método de Harvard.</p> <p>e. Ejercicio de negociación.</p>			Clase expositiva y taller: juego de roles	Nº 40
					Nº 41
					Nº 42

2.2. Malla curricular curso de formación sindical para trabajadores regidos por el estatuto administrativo.

2.2.1. Descripción del curso.

Este curso corresponde a una instancia de capacitación que aborda la formación de los dirigentes sindicales de una forma integral, proporcionando a los alumnos una síntesis coherente y sistemática de los elementos básicos que se estiman más útiles y atingentes a la vez que imprescindibles para el ejercicio de toda labor de representación sindical. De esta forma, el curso introduce a los alumnos en los elementos históricos, jurídicos y culturales que influyen en el desarrollo de las relaciones laborales y los elementos teóricos y prácticos de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y técnicas de negociación que inciden en la eficacia de la acción sindical en el contexto actual. Para ello se contempla la aplicación de una diversidad de metodologías de enseñanza que tendrán como base la exposición de profesionales expertos en las materias a impartir, procurando la participación e interacción de los alumnos a fin de producir una retroalimentación de conocimientos y experiencias entre todos los participantes y responder las dudas que obstan al entendimiento de los contenidos de clases. También se considera una diversidad de metodologías para evaluar el aprendizaje de los alumnos, como la aplicación de pruebas escritas y breves, cuyos resultados no serán vinculantes para obtener la aprobación del curso.

El curso tiene una duración de 84 horas pedagógicas y está dirigido a dirigentes sindicales y funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo que realicen o deseen realizar labores de representación sindical en el futuro.

2.2.2. Objetivos.

GENERAL

Proporcionar a los alumnos una base común de conocimientos teóricos y habilidades prácticas que les permitan adquirir confianza sobre sí mismos, fortalecer sus organizaciones sindicales y contribuir al desarrollo del movimiento sindical, en constante interacción con otras personas que desarrollen o deseen desarrollar labores de representación sindical en los distintos servicios públicos.

ESPECÍFICOS

- 1) Motivar y concienciar a los alumnos acerca de la importancia de su labor y de las organizaciones sindicales.
- 2) Introducir a los alumnos en los aspectos fundamentales del Derecho Estatutario y del Trabajo, los derechos y obligaciones que la legislación les consagra y las distintas vías que la ley establece para obtener la tutela de sus derechos.
- 3) Entregar a los alumnos diversas herramientas que les permitan mejorar sus habilidades directivas y los procesos de negociación con su empleador.
- 4) Generar un espacio de encuentro, interacción y retroalimentación entre trabajadores que ejerzan labores de representación en los distintos servicios públicos.

2.2.3. Resumen de los contenidos.

MODULOS		DURACION
Módulo 1	Introducción al sindicalismo	4 horas pedagógicas
Módulo 2	Derecho Estatutario	40 horas pedagógicas
Módulo 3	Buenas Prácticas Laborales	8 horas pedagógicas
Módulo 4	Seguridad en el Trabajo	4 horas pedagógicas
Módulo 5	Economía y finanzas	8 horas pedagógicas
Módulo 6	Habilidades directivas	20 horas pedagógicas
Duración total		84 horas pedagógicas.

2.2.4. Descripción detallada de los módulos.

MODULO 1: INTRODUCCION AL SINDICALISMO
Fundamentos del módulo
<p>El individualismo que caracteriza a la sociedad actual, donde uno de los objetivos es sustituir la colectividad por la individualidad a fin de acabar con las distintas formas de organización de la sociedad civil, hace imprescindible abordar la historia y contexto actual del movimiento sindical chileno, para que los alumnos puedan comprender la importancia que tienen como actores sociales e interlocutores válidos de los intereses y derechos de los trabajadores, tanto</p>

frente al empleador como ante los entes públicos.

De esta forma, resulta absolutamente necesario conocer las distintas etapas del movimiento sindical, los principales hitos y personajes históricos, para así recoger su legado y contextualizarlo con la realidad actual, a fin que los alumnos puedan comprender cómo surgió el marco jurídico en que se desarrollan sus relaciones laborales, el porqué de su estado actual y cuáles son sus principales desafíos.

Objetivo del módulo

1) Contextualizar a los alumnos sobre los inicios y desarrollo del movimiento sindical chileno, su importancia actual y desafíos.

2) Motivar a los alumnos acerca de la importancia de las organizaciones sindicales y del rol que ellos cumplen al interior de éstas y en la sociedad.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Comprender a grandes rasgos el desarrollo del sindicalismo chileno y analizar críticamente los factores que influyen en su situación actual.
- Comprender el rol que cumple el dirigente al interior de su organización y en la sociedad.
- Identificar los distintos ámbitos de acción en que pueden desenvolverse sus organizaciones para contribuir al proceso de desarrollo sindical.

Contenidos

1) Sindicalismo Chileno: perspectiva histórica, actual y desafíos.

- c. Historia del movimiento sindical: cómo y por qué surge; principales etapas, hitos y líderes.
- d. Situación actual del sindicalismo; contexto político, económico, jurídico y social en que se desenvuelve.

Nº de sesiones

2

MODULO 2: DERECHO ESTATUTARIO

Fundamentos del módulo

Todo dirigente sindical debe tener un buen manejo de la normativa a la que se encuentra sometida su relación de trabajo y la de sus representados para ejercer una adecuada defensa de sus derechos. En ese sentido, el módulo busca entregar a los alumnos las principales disposiciones del Estatuto Administrativo, por corresponder a la principal normativa que regula la relación entre el Estado y el personal de Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y los distintos servicios públicos, abordando las principales modificaciones que ha sufrido esta normativa en los últimos años en materia de probidad, carrera funcionaria e incentivos remuneracionales.

Objetivo del módulo

Dar a conocer a los alumnos los derechos y obligaciones que nacen para cada una de las partes durante la vigencia y término de la relación estatutaria, tanto en el plano individual como colectivo, y las instancias judiciales y administrativas a las que pueden recurrir a fin de obtener la tutela de sus derechos.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Comprender los principios básicos que gobiernan la relación estatutaria y su aplicación práctica.
- Dominar los principales derechos, obligaciones y prohibiciones estatutarias.
- Dominar el sistema de evaluación de desempeño.
- Conocer las causales y procedimiento para el cese de la función.
- Dominar los elementos básicos que establece la Ley 19.296 y el Código del Trabajo para la constitución y desarrollo de las asociaciones de funcionarios.
- Conocer las instancias judiciales y administrativas ante las cuales pueden recurrir a efectos de obtener la tutela de sus derechos.

Contenidos

1) La función pública.

- a. Bases constitucionales y legales (Ley 18.575, 18.834, 19.553, 19.653, 19.882, y 20.212, entre otras).
- b. Sujetos de la relación estatutaria: Administración pública y funcionario público.
 - El cargo público y los empleados públicos.
 - Régimen jurídico de los empleados públicos: trabajadores de planta, a contrata y a honorarios. Principales diferencias.

Nº sesiones

2

2) Principios de la relación estatutaria.

- i. Principio Jerárquico.
 - a. Vinculación con el control.
 - b. Su vinculación con las órdenes e instrucciones.
 - Deber de obediencia.
 - Destinaciones.
 - Comisiones de Servicios.
- ii. Principio de Carrera Funcionaria.
 - a. Ingreso a la carrera funcionaria.
 - b. Empleo a prueba.
 - c. Derecho a la promoción.
 - d. Derecho a la propiedad en el cargo y la función pública.
 - e. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria.
- iii. Principio retributivo.
 - a. Sueldo y Remuneración.
 - b. Asignaciones especiales.
- iv. Principio de Capacitación.
 - a. Tipos de capacitación.
 - b. Derechos de la capacitación: a remuneraciones y descanso complementario.
 - c. Deberes de la capacitación: asistencia y permanencia.
- v. Principio de Participación.
 - a. Derecho de Asociación en la Constitución, convenios OIT.
 - b. Fuero gremial y permisos.
 - c. Problemática de la negociación colectiva y de la huelga en el sector público.
 - d. Prácticas antisindicales y desleales.
 - Concepto. Indicios.
 - Criterios jurisprudenciales.
 - Sanción.
 - Tutela administrativa y judicial.
- vi. Principio de Probidad.
 - a. Inhabilidades.
 - b. Incompatibilidades.
 - c. Declaración de intereses.
 - d. Declaración de patrimonio.
- vii. Principio de Responsabilidad.

<ul style="list-style-type: none"> a. Procedimientos disciplinarios: objetivos, clases, diferencias. b. El sumario administrativo. 	
Nº sesiones	11
3) Evaluación del desempeño funcionario. <ul style="list-style-type: none"> a. Objetivos. b. Actores y procedimientos. c. Funcionamiento del proceso evaluativo. d. Registros y documentación (informes cuatrimestrales, has de vida, hoja de observaciones, hoja de atraso). e. Precalificación, calificación y apelación. 	
Nº sesiones	2
4) Terminación de la relación estatutaria. Análisis de las causales. <ul style="list-style-type: none"> a. Aceptación de renuncia (art. 147). b. Jubilación, pensión o renta vitalicia. c. Declaración de vacancia. d. Destitución. e. Supresión del empleo. f. Terminación del período. g. Fallecimiento. 	
Nº de Sesiones	1
5) Mecanismos de protección de los derechos de los funcionarios públicos. <ul style="list-style-type: none"> a. Regular dentro de procedimientos. <ul style="list-style-type: none"> • Ej. Sumarios. b. Reacciones de contenido general. <ul style="list-style-type: none"> • Vía administrativa: Contraloría y el Reclamo de Ilegalidad. • Vía Judicial: Recurso de protección. El problema de la titularidad del derecho. 	
Nº de Sesiones	1
6) Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG). <ul style="list-style-type: none"> a. Presupuesto por Resultados y Sistema de Control de Gestión. b. Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones de tipo Institucional. c. Programa de Mejoramiento de la Gestión. <ol style="list-style-type: none"> 1. Antecedentes. 2. Aspectos Metodológicos. 3. Evaluación de resultados PMG. 4. Certificación Sistemas de Gestión de los PMG. 	
Nº de sesiones	2
7) Sistema de Alta Dirección Pública. <ul style="list-style-type: none"> a. Ámbito de aplicación. Servicios incorporados al Sistema. b. Institucionalidad. c. Etapas del proceso. 	

d. Evaluación del sistema.	
Nº de Sesiones	1

MÓDULO 3: BUENAS PRÁCTICAS LABORALES (DERECHOS FUNDAMENTALES Y GÉNERO)
Fundamentos del módulo
<p>La eficacia horizontal de los derechos fundamentales permite que éstos también puedan ser aplicados y exigidos con motivo de la relación estatutaria, operando como un límite a los poderes de mando y dirección que posee el Estado. Sin embargo, en reiteradas ocasiones vemos cómo son vulnerados los derechos de igualdad, privacidad y honra de los trabajadores por medio de discriminaciones arbitrarias ocurridas con motivo del inicio, vigencia y término de la relación estatutaria, el establecimiento de cámaras de seguridad y otros medios de control que se realizan fuera de los márgenes permitidos, y situaciones de acoso laboral, lo que hace necesario que los dirigentes sindicales conozcan los derechos y acciones que la legislación consagra –especialmente a las mujeres– para hacer frente a estos abusos.</p> <p>Tratamiento especial deberá darse en esta materia al Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación, establecido por un Instructivo Presidencial hace algunos años, debido a que consiste en el principal instrumento de gestión orientado a terminar con las discriminaciones de género al interior de la Administración Pública.</p>
Objetivo del módulo
<p>1) Introducir a los alumnos en la noción de los derechos fundamentales, la forma en que los mismos inciden en la relación estatutaria, las políticas públicas implementadas para promoverlos, y los mecanismos que dispone la legislación para sancionar su vulneración.</p> <p>2) Analizar con enfoque de género las condiciones y oportunidades de trabajo al interior de los servicios públicos.</p>
Competencias
Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

<ul style="list-style-type: none"> • Internalizar algunos componentes discursivos y prácticos de la teoría de los derechos fundamentales que les permitan potenciar su acción sindical. • Identificar prácticas, políticas, programas y/o legislación que atentan contra las buenas prácticas laborales y promover a su modificación. • Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones. • Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad. 	
Contenidos	
1) Derechos Fundamentales en la relación estatutaria.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Los derechos fundamentales: noción e importancia. b. Eficacia y aplicación de los derechos fundamentales en la relación estatutaria. c. Sanción a la discriminación: concepto, formas y oportunidades en que se puede manifestar. d. Respeto de la honra y la privacidad. 	
Nº de Sesiones	1
2) Acoso laboral: sexual y psicológico.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Configuración de conductas constitutivas de acoso laboral. b. Procedimiento, investigación y sanciones. 	
Nº de Sesiones	1
3) Protección a la maternidad.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Fuero maternal y paternal. b. Permisos maternales. c. Subsidio. d. Salas cuna y derecho de amamantamiento. 	
Nº de Sesiones	1
3) Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación	
<ul style="list-style-type: none"> a. Origen y naturaleza jurídica. b. Aspectos centrales. c. Implementación: diagnóstico y formulación y seguimiento del plan trianual. 	

Nº de Sesiones	1
----------------	---

MÓDULO 4: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fundamentos del módulo

La incorporación de este módulo obedece a la necesidad de proporcionar a los dirigentes sindicales los elementos básicos que les permitan fiscalizar y contribuir al mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad al interior de sus lugares de trabajo, conociendo y utilizando las instancias de participación que la ley dispone para dicho cometido. Para ello es necesario que los alumnos conozcan la normativa existente en materia de higiene y seguridad y las facultades que la ley otorga a los Comités Paritarios a efectos de establecer un diálogo con los planos directivos de los servicios públicos que les permita participar en la definición de dichas políticas.

Además, es oportuno trabajar en este módulo la normativa y jurisprudencia administrativa y judicial en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin que los dirigentes puedan tutelar que los trabajadores que sufran alguna de dichas contingencias reciban las prestaciones médicas y de otra índole en la oportunidad y establecimientos que la ley 16.744 ordena.

Objetivo del módulo

Dar a conocer a los alumnos las principales disposiciones legales en materia de seguridad al interior de los servicios públicos, las instancias de participación que les competen en la elaboración y control de las políticas de higiene y seguridad, y los derechos que les asisten frente a contingencias de carácter laboral.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Conocer los derechos y obligaciones que les competen en la definición de las políticas de higiene y seguridad al interior de los lugares de trabajo.
- Conocer a grandes rasgos la normativa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los derechos que les asisten y la forma de hacer efectivos los derechos y prestaciones que les asisten con ocasión de las mismas.

Contenidos	
1) Seguridad al interior de los servicios públicos.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Deber de protección de la salud y vida de los trabajadores. b. Comité paritario de higiene y seguridad. 	
Nº de Sesiones	1
2) Contingencias laborales.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: concepto, cotizaciones, prestaciones y organismos administradores. b. Incapacidad laboral: licencias médicas (tramitación, pagos y reclamo) y subsidios. 	
Nº de Sesiones	1

MÓDULO 5: ECONOMÍA Y FINANZAS
Fundamentos del módulo
Es importante que los dirigentes sindicales cuenten con las herramientas que les permitan intervenir en los procesos de planificación presupuestaria y controlar la correcta inversión y gasto de sus respectivos servicios para que puedan velar por la proporcionalidad de las remuneraciones pagadas en los mismos y evitar la sobre exigencia laboral que puede producir la asignación de una insuficiencia de recursos.
Objetivo del módulo
Entregar a los alumnos elementos básicos de economía y contabilidad que les permitan incidir en la conformación y control del gasto presupuestario de los órganos de la Administración del Estado.
Competencias
Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y comprender los conceptos básicos de economía. • Identificar las diversas variables económicas que influyen en la planificación presupuestaria de los servicios públicos. • Interpretar en un nivel básico los presupuestos y proyectos presupuestarios de los servicios públicos. 	
Contenidos	
1) Introducción a la Economía. <ul style="list-style-type: none"> a. Concepto y alcance de la economía. b. Definición de micro y macroeconomía y sus variables. 	
Nº de Sesiones	1
2) Variables económicas que influyen en la planificación presupuestaria. <ul style="list-style-type: none"> a. Oferta y demanda de trabajo. b. Nivel de empleo y salarios. c. Tasa de interés. d. Inflación. e. Crecimiento económico (PIB). f. Tipo de cambio. g. Corrección monetaria. 	
Nº de Sesiones	1
3) Análisis de presupuestos. <ul style="list-style-type: none"> a. El presupuesto público. Concepto. Presupuesto por programas. Superávit estructural. Partidas presupuestarias. Etapas de elaboración. b. Análisis de presupuestos. 	
Nº de Sesiones	2

MÓDULO 6: HABILIDADES DIRECTIVAS (liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación efectiva y técnicas de negociación)

Fundamentos del módulo

El liderazgo es uno de los principales activos de toda organización social. La forma en que se ejerce y desarrolla puede constituir ya sea una ventaja, como también, una desventaja para la consecución de los objetivos de las organizaciones sociales tales como los sindicatos. De ahí por tanto la necesidad de entender su significado y el de desarrollar estrategias y ejercicios prácticos para sus desarrollo y fortalecimiento. En este sentido, el módulo apunta justamente a desarrollar aquellos elementos conceptuales que permitirán entender el significado del liderazgo en sociedades complejas como las actuales y su construcción al interior de los sindicatos. El problema de la ética se abordará desde el punto de vista de los mismos procesos de contingencia que se producen en el desarrollo de la acción sindical. La misma idea de corrupción es un elemento de contingencia y continuidad que debe ser abordado por tipos de liderazgos y formas de planificación de nuevo cuño.

Además, la acción sindical en sociedades globales tiene enormes desafíos en función de desarrollarse con eficiencia y eficacia. Los problemas laborales siguen siendo, básicamente, los mismos pero sus formas de desarrollo han cambiado a partir de las nuevas formas de organización del trabajo y el capital. Por esta razón, es necesario desarrollar y fortalecer la planificación y diseño de la acción sindical con el propósito de poder actuar de mejor forma en los nuevos escenarios de conflicto laboral y abordar los cambios culturales y sociales en el mundo del trabajo que, entre otras cosas, suponen nuevas identidades laborales.

Por otra parte, una acción sindical efectiva requiere que el dirigente sindical cuente con las habilidades necesarias para comunicar adecuadamente sus ideas a los miembros de su organización y representar sus intereses ante los jefes de servicios públicos, autoridades públicas y otras organizaciones sindicales con las que se relacionen, teniendo la claridad suficiente como para determinar las oportunidades y espacios propicios para llevar a cabo una negociación, la forma de conducirla y los objetivos a alcanzar en ella. Es por ello que el módulo busca potenciar estas áreas, trabajando los aspectos teóricos y prácticos de comunicación y negociación, teniendo en cuenta, además, que todos los sujetos entrevistados concuerdan en que se trata de unos de los ámbitos más importantes y de mayor falencia en los dirigentes sindicales, lo cual hace urgente proporcionar a los alumnos los elementos básicos para un mejor ejercicio dirigencial.

Objetivo del módulo

Mejorar las habilidades directivas de los alumnos a través de la entrega de herramientas teóricas y prácticas sobre liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación y negociación.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Manejar el concepto de liderazgo en sociedades complejas.
- Aplicar buenas prácticas de liderazgo en las organizaciones de trabajadores.
- Conocer e implementar estrategias de desarrollo de liderazgo en sus organizaciones.
- Aplicar elementos conceptuales de la planificación y diseño organizacional en sociedades complejas.
- Planificar la actividad de su organización.
- Fortalecer la acción sindical y el diseño de sus organizaciones.
- Manejar los conocimientos necesarios para asumir una comunicación efectiva, en las instancias propias de su actividad como líder.
- Identificar distintas estrategias de negociación.
- Manejar los componentes básicos del modelo de negociación de la Universidad de Harvard.

Contenidos

1) Liderazgo Sindical: Aspectos conceptuales y prácticos.

- a. El liderazgo sindical en la segunda parte del siglo XX y el liderazgo sindical en la sociedad global.
- b. Desarrollando los tres componentes del liderazgo sindical en la sociedad global: (1) observación de los entornos y ambientes laborales; (2) comunicación de acciones, ideas y decisiones; (3) dirección y articulación de los intereses de los trabajadores y de las acciones de la organización sindical.
- c. Ejercitando el liderazgo sindical para la sociedad global.

Nº de Sesiones

2

2) Planificación y desarrollo en organizaciones sindicales.

- a. Definición de una organización sindical en sociedades complejas: Tareas, desafíos y dificultades.
- b. Elementos conceptuales de la planificación y diseño de organizaciones laborales.
- c. Ejercicios prácticos para el desarrollo de buenas prácticas en planificación de la acción sindical y el diseño de sus organizaciones; (1) Definiendo los objetivos de la acción sindical; (2) La definición de la estrategia de la acción sindical; (3) La construcción de una agenda de acción sindical; y (4) Herramientas para la auto-evaluación de la acción sindical.

Nº de Sesiones	2
3) Comunicación efectiva. <ul style="list-style-type: none"> a. Los componentes del diálogo. b. La interacción en el diálogo. c. El vigor y la convicción en la exposición de ideas y peticiones. d. La limpieza argumental. e. La alimentación y la retroalimentación argumental. f. El control actitudinal con relación a las emociones. 	
Nº de Sesiones	3
4) Técnicas y estrategias de negociación. <ul style="list-style-type: none"> a. El conflicto; concepto, sujetos involucrados y desarrollo. b. Estilo personal en la resolución del conflicto: defensivo, receptivo y colaborativo. c. Estrategias de negociación. d. Técnicas de negociación: método de Harvard. e. Ejercicio de negociación 	
Nº de Sesiones	3

2.2.5. Cuadro resumen malla curricular.

Módulos	Contenidos	Objetivos	Al finalizar el módulo se espera que los alumnos sean capaces de:	Metodología	Sesión
Módulo I Introducción al sindicalismo 4 horas pedagógicas	1. Sindicalismo Chileno: perspectiva histórica, actual y desafíos. <ol style="list-style-type: none"> Historia del movimiento sindical: cómo y por qué surge; principales etapas, hitos y líderes. Situación actual del sindicalismo; contexto político, económico, jurídico y social en que se desenvuelve. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contextualizar a los alumnos sobre los inicios y desarrollo del movimiento sindical chileno, su importancia actual y desafíos. - Motivar a los alumnos cerca de la importancia de las organizaciones sindicales y del rol que ellos cumplen al interior de éstas y en la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender a grandes rasgos el desarrollo del sindicalismo chileno y analizar críticamente los factores que influyen en su situación actual. - Comprender el rol que cumple el dirigente al interior de su organización y en la sociedad. - Identificar los distintos ámbitos de acción en que pueden desenvolverse sus organizaciones para contribuir al proceso de desarrollo sindical. 	Clase expositiva	Nº 1
					Nº 2
Módulo II Derecho Estatutario 42 horas pedagógicas	1. La función pública. <ol style="list-style-type: none"> Bases constitucionales y legales (Ley 18.575, 18.834, 19.553, 19.653, 19.882, y 20.212, entre otras). Sujetos de la relación estatutaria: Administración pública y funcionario público. <ul style="list-style-type: none"> • El cargo público y los empleados públicos. • Régimen jurídico de los empleados públicos: trabajadores de planta, a contrata y a honorarios. Principales diferencias. 2. Principios de la relación estatutaria. <ol style="list-style-type: none"> Principio Jerárquico <ol style="list-style-type: none"> Vinculación con el control Su vinculación con las órdenes e instrucciones <ul style="list-style-type: none"> • Deber de obediencia • Destinaciones • Comisiones de Servicios Principio de Carrera Funcionaria <ol style="list-style-type: none"> Ingreso a la carrera funcionaria. 	Dar a conocer a los alumnos los derechos y obligaciones que nacen para cada una de las partes durante la vigencia y término de la relación estatutaria, tanto en el plano individual como colectivo, y las instancias judiciales y administrativas a las que pueden recurrir a fin de obtener la tutela de sus derechos.	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender los principios básicos que gobiernan la relación estatutaria y su aplicación práctica. - Dominar los principales derechos, obligaciones y prohibiciones estatutarias. - Dominar el sistema de evaluación de desempeño. - Conocer las causales y procedimiento para el cese de la función. - Dominar los elementos básicos que establece la Ley 19.296 y el Código del Trabajo para la constitución y desarrollo de las asociaciones de funcionarios. - Conocer las instancias judiciales y administrativas ante las cuales pueden recurrir a efectos de obtener la tutela de sus derechos. 	Clase expositiva	Nº 3
					Nº 4
					Nº 5
					Nº 6
					Nº 7

	<ul style="list-style-type: none"> b. Empleo a prueba. c. Derecho a la promoción. d. Derecho a la propiedad en el cargo y la función pública. e. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria. 				Nº 8
	<ul style="list-style-type: none"> iii. Principio retributivo <ul style="list-style-type: none"> a. Sueldo y Remuneración b. Asignaciones especiales 				Nº 9
	<ul style="list-style-type: none"> iv. Principio de Capacitación <ul style="list-style-type: none"> a. Tipos de capacitación. b. Derechos de la capacitación: a remuneraciones y descanso complementario. c. Deberes de la capacitación: asistencia y permanencia. 				Nº 10
	<ul style="list-style-type: none"> v. Principio de Participación <ul style="list-style-type: none"> a. Derecho de Asociación en la Constitución, convenios OIT b. Fuero gremial y permisos c. Problemática de la negociación colectiva y de la huelga en el sector público. 				Nº 11
	<ul style="list-style-type: none"> 2 Prácticas antisindicales y desleales. <ul style="list-style-type: none"> • Concepto. Indicios. • Criterios jurisprudenciales. • Sanción. • Tutela administrativa y judicial. 				Nº 12
	<ul style="list-style-type: none"> vi. Principio de Probidad <ul style="list-style-type: none"> a. inhabilidades b. Incompatibilidades c. Declaración de intereses d. Declaración de patrimonio 				Nº 13
	<ul style="list-style-type: none"> vii. Principio de Responsabilidad <ul style="list-style-type: none"> a. Procedimientos disciplinarios: objetivos, clases, diferencias. b. El sumario administrativo. 				Nº 14
3. Evaluación del desempeño funcionario.					

<p>a. Objetivos.</p> <p>b. Actores y procedimientos.</p> <p>c. Funcionamiento del proceso evaluativo.</p> <p>d. Registros y documentación (informes cuatrimestrales, has de vida, hoja de observaciones, hoja de atraso).</p> <p>e. Precalificación, calificación y apelación.</p> <p>4. Terminación de la relación estatutaria. Análisis de las causales.</p> <p>a. Aceptación de renuncia (art. 147)</p> <p>b. Jubilación, pensión o renta vitalicia</p> <p>c. Declaración de vacancia</p> <p>d. Destitución</p> <p>e. Supresión del empleo</p> <p>f. Termino del período</p> <p>g. Fallecimiento</p> <p>5. Mecanismos de protección de los derechos de los funcionarios públicos.</p> <p>a. Regular dentro de procedimientos. Ej. Sumarios.</p> <p>b. Reacciones de contenido general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vía administrativa: Contraloría y el Reclamo de Ilegalidad • Vía Judicial: Recurso de protección. El problema de la titularidad del derecho. <p>6. Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG)</p> <p>a. Presupuesto por Resultados y Sistema de Control de Gestión</p> <p>b. Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones de tipo Institucional</p> <p>c. Programa de Mejoramiento de la Gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes • Aspectos Metodológicos • Evaluación de resultados PMG • Certificación Sistemas de Gestión de los PMG <p>7. Sistema de Alta Dirección Pública</p> <p>a. Ámbito de aplicación. Servicios incorporados al Sistema.</p>				Nº 15	
					Nº 16
					Nº 17
					Nº 18
					Nº 19
					Nº 20
					Nº 21
					Nº 22

	<ul style="list-style-type: none"> b. Institucionalidad. c. Etapas del proceso. d. Evaluación del sistema. 				
Módulo III Buenas prácticas laborales 8 horas pedagógicas	1. Derechos Fundamentales en la relación estatutaria. <ul style="list-style-type: none"> a. Los derechos fundamentales: noción e importancia. b. Eficacia y aplicación de los derechos fundamentales en la relación estatutaria. c. Sanción a la discriminación: Concepto, formas y oportunidades en que se puede manifestar. d. Respeto de la honra y la privacidad. 	- Introducir a los alumnos en la noción de los derechos fundamentales, la forma en que los mismos inciden en la relación de trabajo, las políticas públicas implementadas para promoverlos, y los mecanismos que dispone la legislación para sancionar su vulneración. - Analizar de acuerdo al enfoque de género algunas políticas públicas implementadas en el mundo del trabajo.	- Internalizar algunos componentes discursivos y prácticos de la teoría de los derechos fundamentales que les permitan potenciar su acción sindical. - Identificar prácticas, políticas, programas y/o legislación que atentan contra las buenas prácticas laborales y promover a su modificación. - Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones. - Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad.	Clase expositiva	Nº 23
	2. Acoso laboral: sexual y psicológico. <ul style="list-style-type: none"> a. Configuración de conductas constitutivas de acoso laboral. b. Procedimiento, investigación y sanciones. 			Clase expositiva	Nº 24
	3. Protección a la maternidad. <ul style="list-style-type: none"> a. Fuero maternal y paternal. b. Permisos maternales. c. Subsidio. d. Sala cuna y derecho de amamantamiento. 			Clase expositiva	Nº 25
	4. Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación <ul style="list-style-type: none"> a. Origen y naturaleza jurídica. b. Aspectos centrales. c. Implementación: diagnóstico y formulación y seguimiento del plan trienal. 			Clase expositiva	Nº 26
Módulo IV Seguridad en el trabajo 4 horas pedagógicas	1. Seguridad al interior de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> a. Deber de protección de la salud y vida de los trabajadores. b. Comité paritario de higiene y seguridad. 	Dar a conocer a los alumnos las principales disposiciones legales en materia de seguridad al interior de los servicios públicos, las instancias de participación que les competen en la elaboración y control de las políticas de higiene y seguridad, y los derechos que les asisten frente a contingencias de carácter laboral.	- Conocer los derechos y obligaciones que les competen en la definición de las políticas de higiene y seguridad al interior de los lugares de trabajo. - Conocer a grandes rasgos la normativa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los derechos que les asisten y la forma de hacer efectivos los derechos y prestaciones que les asisten con ocasión de las mismas.		Nº 27
	2. Contingencias laborales. <ul style="list-style-type: none"> a. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: concepto, cotizaciones, prestaciones y organismos administradores. b. Incapacidad laboral: licencias médicas (tramitación, pagos y reclamo) y subsidio. 			Clase expositiva	Nº 28

Módulo V Economía y finanzas	1. Introducción a la economía. a. Concepto y alcance de la economía. b. Definición de micro y macroeconomía y sus variables.	Entregar a los alumnos elementos básicos de economía y contabilidad que les permitan incidir en la conformación y control del gasto presupuestario de los órganos de la Administración del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer y comprender los conceptos básicos de economía. - Identificar las diversas variables económicas que influyen en la planificación presupuestaria de los servicios públicos. - Interpretar en un nivel básico los presupuestos y proyectos presupuestarios de los servicios públicos. 	Clase expositiva	Nº 29
	2. Variables económicas que influyen en la planificación presupuestaria. a. Oferta y demanda de trabajo. b. Nivel de empleo y salarios. c. Tasa de interés d. Inflación. e. Crecimiento económico (PIB). f. Tipo de cambio. g. Corrección monetaria			Clase expositiva	Nº 30
	3. Análisis de presupuestos. a. El presupuesto público. Concepto. Presupuesto por programas. Superávit estructural. Partidas presupuestarias. Etapas de elaboración. b. Análisis de presupuestos.			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 31
Módulo VI Habilidades Directivas	1. Liderazgo Sindical: Aspectos conceptuales y prácticos. a. El liderazgo sindical en la segunda parte del siglo XX y el liderazgo sindical en la sociedad global. b. Desarrollando los tres componentes del liderazgo sindical en la sociedad global: (1) observación de los entornos y ambientes laborales; (2) comunicación de acciones, ideas y decisiones; (3) dirección y articulación de los intereses de los trabajadores y de las acciones de la organización sindical. c. Ejercitando el liderazgo sindical para la sociedad global	Mejorar las habilidades directivas de los alumnos a través de la entrega de herramientas teóricas y prácticas sobre liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación y negociación.	<ul style="list-style-type: none"> - Manejar el concepto de liderazgo en sociedades complejas - Aplicar buenas prácticas de liderazgo en las organizaciones de trabajadores - Conocer e implementar estrategias de desarrollo de liderazgo en sus organizaciones. - Aplicar elementos conceptuales de la planificación y diseño organizacional en sociedades complejas. - Planificar la actividad de su organización. - Fortalecer la acción sindical y el diseño de sus organizaciones. - Manejar los conocimientos necesarios para asumir una comunicación efectiva, en las instancias propias de su actividad como líder. 	Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 33
	2. Planificación y desarrollo en organizaciones sindicales. a. Definición de una organización sindical en sociedades complejas: Tareas, desafíos y dificultades. b. Elementos conceptuales de la planificación			<ul style="list-style-type: none"> - Identificar distintas estrategias de negociación. - Manejar los componentes básicos del modelo de negociación de la Universidad de Harvard. 	
20 horas pedagógicas					Nº 35

	<p>y diseño de organizaciones laborales.</p> <p>c. Ejercicios prácticos para el desarrollo de buenas prácticas en planificación de la acción sindical y el diseño de sus organizaciones; (1) Definiendo los objetivos de la acción sindical; (2) La definición de la estrategia de la acción sindical; (3) La construcción de una agenda de acción sindical; y (4) Herramientas para la auto-evaluación de la acción sindical.</p>			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 36
	<p>3. Comunicación efectiva.</p> <p>a. Los componentes del diálogo.</p> <p>b. La interacción en el diálogo.</p> <p>c. El vigor y la convicción en la exposición de ideas y peticiones</p> <p>d. La limpieza argumental</p> <p>e. La alimentación y la retroalimentación argumental</p> <p>f. El control actitudinal con relación a las emociones</p>			Clase expositiva y juego de roles	Nº 37
					Nº 38
					Nº 39
	<p>4. Técnicas y estrategias de negociación.</p> <p>a. El conflicto; concepto, sujetos involucrados y desarrollo.</p> <p>b. Estilo personal en la resolución del conflicto; defensivo, receptivo, colaborativo.</p> <p>c. Estrategias de negociación.</p> <p>d. Técnicas de negociación: método de Harvard.</p> <p>e. Ejercicio de negociación.</p>			Clase expositiva y taller: juego de roles	Nº 40
					Nº 41
					Nº 42

2.3. Malla curricular curso de formación sindical para trabajadores regidos por el código del trabajo y estatuto administrativo.

2.3.1. Descripción del curso.

Este curso corresponde a una instancia de capacitación que proporciona a los alumnos una síntesis coherente y sistemática de elementos básicos que se estiman útiles y atingentes para el ejercicio de toda labor de representación sindical. De esta forma, el curso introduce a los alumnos en algunos de los elementos históricos, jurídicos y culturales que influyen en el desarrollo de las relaciones laborales y organizaciones sindicales tanto en el sector público como privado, y en los elementos teóricos y prácticos de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y técnicas de negociación que inciden en la eficacia de la acción sindical en el contexto actual. Para ello se contempla la aplicación de una diversidad de metodologías de enseñanza que tendrán como base la exposición de profesionales expertos en las materias a impartir, procurando la participación e interacción de los alumnos a fin de producir una retroalimentación de conocimientos y experiencias entre todos los participantes y responder las dudas que obstan al entendimiento de los contenidos de clases. También se considera una diversidad de metodologías para evaluar el aprendizaje de los alumnos, como la aplicación de pruebas escritas y breves, las cuales no serán vinculantes para obtener la aprobación del curso.

El curso tiene una duración de 62 horas pedagógicas y está dirigido a dirigentes sindicales y trabajadores dependientes pertenecientes a todos los sectores productivos, sea que estén regidos por el Código del Trabajo como por el Estatuto Administrativo.

2.3.2. Objetivos.

GENERAL

Proporcionar a los alumnos una base común de conocimientos teóricos y habilidades prácticas que les permitan adquirir confianza sobre sí mismos, fortalecer sus organizaciones sindicales y contribuir al desarrollo del movimiento sindical, en constante interacción con otras personas que desarrollen labores de representación sindical.

ESPECÍFICOS

- 1) Motivar y concienciar a los alumnos acerca de la importancia de su labor y de las organizaciones sindicales.
- 2) Introducir a los alumnos en los aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo y del Derecho Estatutario que dicen relación con el desarrollo de organizaciones sindicales, los derechos y obligaciones que la legislación consagra al respecto, y las distintas vías que la ley establece para obtener la tutela de sus derechos.
- 3) Entregar a los alumnos diversas herramientas que les permitan mejorar sus habilidades directivas y los procesos de negociación con su empleador.
- 4) Generar un espacio de encuentro, interacción y retroalimentación entre trabajadores que ejerzan labores de representación sindical.

2.3.3. Resumen de los contenidos.

MODULOS		DURACION
Módulo 1	Introducción al sindicalismo	4 horas pedagógicas
Módulo 2	Derechos fundamentales y género	8 horas pedagógicas
Módulo 3	Seguridad en el Trabajo	4 horas pedagógicas
Módulo 4	Derecho Sindical	14 horas pedagógicas
Módulo 5	Economía y finanzas	12 horas pedagógicas
Módulo 6	Habilidades directivas	20 horas pedagógicas
Duración total		62 horas pedagógicas

2.3.4. Descripción detallada de los módulos.

MODULO 1: INTRODUCCION AL SINDICALISMO
Fundamentos del módulo
<p>El individualismo que caracteriza la sociedad actual, donde uno de los objetivos es sustituir la colectividad por la individualidad a fin de acabar con las distintas formas de organización de la sociedad civil, hace imprescindible abordar la historia y contexto actual del movimiento sindical chileno, para que los alumnos puedan comprender la importancia que tienen como actores sociales e interlocutores válidos de los intereses y derechos de los trabajadores, tanto frente al empleador como ante los entes públicos.</p> <p>De esta forma, resulta absolutamente necesario conocer las distintas etapas del</p>

movimiento sindical, los principales hitos y personajes históricos, para así recoger su legado y contextualizarlo con la realidad actual, a fin que los alumnos puedan comprender cómo surgió el marco jurídico en que se desarrollan sus relaciones laborales, el porqué de su estado actual y cuáles son sus principales desafíos.

Objetivo del módulo

Contextualizar a los alumnos sobre los inicios y desarrollo del movimiento sindical chileno, su importancia actual y desafíos en orden a motivarlos acerca de la importancia de las organizaciones sindicales y del rol que ellos cumplen al interior de éstas y en la sociedad.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Comprender a grandes rasgos el desarrollo del sindicalismo chileno y analizar críticamente los factores que influyen en su situación actual.
- Comprender el rol que cumple el dirigente al interior de su organización y en la sociedad.
- Identificar los distintos ámbitos de acción en que pueden desenvolverse sus organizaciones para contribuir al proceso de desarrollo sindical.

Contenidos

1) Sindicalismo Chileno: perspectiva histórica, actual y desafíos.

- a. Historia del movimiento sindical: cómo y por qué surge; principales etapas, hitos y líderes.
- b. Situación actual del sindicalismo; contexto político, económico, jurídico y social en que se desenvuelve.

Nº de sesiones

2

MÓDULO 2: DERECHOS FUNDAMENTALES Y GÉNERO

Fundamentos del módulo

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales permite que éstos también puedan ser aplicados y exigidos en los distintos ámbitos del mundo del trabajo, operando como un límite a los poderes de mando y dirección que posee el empleador, sea éste el Estado o un privado. En reiteradas ocasiones vemos cómo son vulnerados los derechos de igualdad, privacidad y honra de los trabajadores por medio de discriminaciones arbitrarias ocurridas con motivo del inicio, vigencia y término de la relación laboral, tales como situaciones de acoso laboral, establecimiento de cámaras de seguridad y otros medios de control que se realizan fuera de los márgenes permitidos, lo que hace necesario que los dirigentes sindicales conozcan los derechos y acciones que consagra la legislación para hacer frente a estos abusos.

Manifestación concreta del resguardo y protección del derecho de igualdad lo constituyen las diversas políticas implementadas en sede laboral para la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, en igualdad de condiciones que los hombres. Por lo tanto, es necesario que los alumnos conozcan las diversas disposiciones establecidas para proteger a la familia y desincentivar las discriminaciones de género, en especial aquellas relativas a la protección de la maternidad.

Sin embargo, las políticas implementadas hasta ahora están lejos de poner término a la discriminación a la mujer en el mercado del trabajo. En efecto, pese a representar aproximadamente el 40% de la fuerza laboral en el país, las mujeres aún deben hacer frente a una serie de situaciones que sancionan su condición de tales, a saber: (a) siguen teniendo dificultades para conciliar la maternidad y vida familiar con sus expectativas laborales; (b) si logran acceder a un trabajo, muchas deben hacerlo en trabajos no calificados; (c) sufren discriminación salarial, ya que por una misma labor e igual productividad que un hombre reciben una remuneración menor; (d) tienen más dificultades para ser nombradas en cargos directivos; (e) la mayoría no se ha integrado plenamente a la actividad sindical, y si logra hacerlo, muchas veces no cuentan con la confianza de los asociados para desempeñar labores de representación sindical importantes.

Es por ello que se hace necesario incorporar el enfoque de género en este módulo de derechos fundamentales, con el objetivo no sólo de analizar críticamente las políticas públicas implementadas para favorecer la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades que los hombres, sino también para generar una instancia de diálogo y reflexión entre los propios alumnos –hombres, en su mayoría, según muestran las estadísticas-, a fin que

comprendan, acepten e incorporen las reivindicaciones de género como uno de los principales ejes de acción sindical, en orden a que sea el propio mundo sindical en su conjunto quien promueva el fin de las desigualdades de género dentro de sus lugares de trabajo y en el mercado de laboral.

Objetivo del módulo

1) Introducir a los alumnos en la noción de los derechos fundamentales, la forma en que los mismos inciden en la relación de trabajo, las políticas públicas implementadas para promoverlos, y los mecanismos que dispone la legislación para sancionar su vulneración.

2) Analizar de acuerdo al enfoque de género algunas políticas públicas implementadas en el mundo del trabajo.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Identificar prácticas laborales que atenten contra los derechos fundamentales y promover a su modificación.
- Identificar los mecanismos de tutela judicial y administrativa frente a la vulneración de sus derechos fundamentales.
- Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones.
- Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad.

Contenidos

1) Derechos Fundamentales en la relación de trabajo.

- a. Los derechos fundamentales: noción e importancia.
- b. Aplicación y eficacia de los derechos fundamentales en la relación laboral y estatutaria; límites al poder de mando y dirección del empleador.
- c. Sanción a la discriminación: concepto, formas y oportunidades en que se puede manifestar.
- d. Respeto de la honra y la privacidad.

Nº de Sesiones

1

2) Acoso laboral: sexual y psicológico.

- a. Configuración de conductas constitutivas de acoso laboral.
- b. Procedimiento, investigación y sanciones.

Nº de Sesiones

1

3) Protección a la maternidad.

- a. Fuero maternal y paternal.
- b. Permisos maternales.
- c. Subsidio.
- d. Salas cuna y derecho de amamantamiento.

Nº de Sesiones

1

4) Perspectiva de género en el derecho del trabajo.

- a. Aproximación al concepto de género.
- b. Discriminación salarial y profesional.
- c. Ocupación en trabajos no calificados, rotación laboral.
- d. Compatibilidad con la maternidad.

Nº de Sesiones

1

MÓDULO 3: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fundamentos del módulo

La incorporación de este módulo obedece a la necesidad de proporcionar a los dirigentes sindicales los elementos básicos que les permitan fiscalizar y contribuir al mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad al interior de sus lugares de trabajo, conociendo y utilizando las instancias de participación que la ley dispone para dicho cometido. Para ello es necesario que los alumnos conozcan los derechos y deberes del empleador en materia de higiene y seguridad y las facultades que la ley otorga a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a efectos de establecer un diálogo con aquél que les permita participar en la definición de las políticas de higiene y seguridad.

Además, es oportuno trabajar en este módulo la normativa y jurisprudencia administrativa y judicial en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin que los dirigentes puedan tutelar que los trabajadores que

sufran alguna de dichas contingencias reciban las prestaciones médicas y de otra índole en la oportunidad y establecimientos que la ley 16.744 ordena.

Objetivo del módulo

Dar a conocer a los alumnos las principales disposiciones legales en materia de seguridad al interior de los lugares de trabajo, las instancias de participación que les competen en la elaboración y control de las políticas de higiene y seguridad, y los derechos que les asisten frente a contingencias de carácter laboral.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Conocer los derechos y obligaciones que les competen en la definición de las políticas de higiene y seguridad al interior de los lugares de trabajo.
- Conocer a grandes rasgos la normativa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los derechos que les asisten y la forma de hacer efectivos los derechos y prestaciones que les asisten con ocasión de las mismas.

Contenidos

1) Seguridad al interior de los lugares de trabajo.

- a. Deber de protección de la salud y vida de los trabajadores.
- b. Comité paritario de higiene y seguridad.

Nº de Sesiones

1

2) Contingencias laborales.

- a. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: concepto, cotizaciones, prestaciones y organismos administradores.
- b. Incapacidad laboral: licencias médicas (tramitación, pagos y reclamo) y subsidio.

Nº de Sesiones

1

MÓDULO 4: DERECHO SINDICAL

Fundamentos del módulo

El accionar colectivo y sistemático de los trabajadores les permite acceder a una mejor defensa y representación de sus intereses, para así conseguir mejores condiciones de trabajo, remuneraciones y, en definitiva, de vida. Por ello, resulta absolutamente necesario que un dirigente sindical conozca la importancia y finalidades de las organizaciones sindicales, la forma de construirlas y los órganos que las componen.

Asimismo, es necesario que los alumnos regidos por el Código del Trabajo conozcan y dominen la reglamentación legal del proceso de negociación colectiva, por corresponder a la principal herramienta de Diálogo Social en el mundo del trabajo a través de la cual pueden instar al mejoramiento de sus condiciones de trabajo y remuneracionales.

Tratándose de los empleados públicos, si bien éstos no gozan aún de una normativa que haga operativo el Convenio 151 de la OIT, se estima pertinente que conozcan el mecanismo de negociación colectiva que rige a los primeros, a fin que les sirva de punto de comparación para analizar las propuestas de negociación colectiva en el sector público que se están trabajando actualmente. Aunque nuestra legislación no les reconoce el derecho a huelga, también se estima útil que los empleados públicos conozcan la forma en que nuestra legislación regula este derecho, ya que corresponde a una reivindicación histórica de las asociaciones de funcionarios de nuestro país.

Por otro lado, resulta indispensable que los alumnos conozcan la regulación, jurisprudencia y sanción de las prácticas antisindicales y desleales a fin de lograr que el diálogo con su empleador se produzca con las condiciones y el respeto que la ley exige.

Objetivo del módulo

Entregar a los alumnos los elementos básicos que establecen el Código del Trabajo y la Ley 19.296 para la constitución y desarrollo de organizaciones sindicales y de procesos de negociación colectiva.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Conocer la forma de constitución, finalidades y funcionamiento de las organizaciones sindicales.
- Conocer el funcionamiento interno de los órganos de una organización sindical (directorio, asamblea y comisión revisora de cuentas).
- Identificar las diversas conductas atentatorias a la libertad sindical.
- Dominar los aspectos básicos de la regulación de la negociación colectiva y los derechos involucrados dentro de ese proceso.

Contenidos

1) Organizaciones sindicales.

- Libertad sindical.
- Constitución de organizaciones sindicales.
- Finalidades de las organizaciones sindicales.
- Estructura interna del sindicato y la asociación de funcionarios.
Órganos: funciones y roles.

Nº de Sesiones

1

2) Fuero y derechos sindicales.

- Fuero en constitución de sindicatos y asociaciones de funcionarios y en negociación colectiva.
- Fuero directores sindicales.
- Permisos sindicales.

Nº de Sesiones

1

3) Prácticas antisindicales y desleales.

- Concepto. Indicios.
- Criterios jurisprudenciales.
- Sanción.
- Tutela administrativa y judicial.

Nº de Sesiones

2

4) Negociación Colectiva y derecho a huelga.

- Finalidades.
- Prohibiciones: empresas y trabajadores excluidos y materias que no pueden ser objeto de negociación.

- c. Oportunidad para negociar colectivamente.
- d. Tipos: Reglada, semi reglada y no reglada
- e. Etapas: presentación de proyecto, respuesta y sanciones, negociaciones y término.
- f. Prácticas desleales de la negociación colectiva.
- g. Huelga, lock-out y reemplazo de huelguistas.

Nº de Sesiones

3

MÓDULO 5: ECONOMÍA Y FINANZAS

Fundamentos del módulo

Aunque los procesos de negociación son distintos según el empleador sea el Estado o un privado, ambos tienen en común que se desarrollan teniendo en consideración un sinnúmero de variables económicas y financieras que determinan la viabilidad de las aspiraciones de incrementos remuneracionales y mejoras laborales de los trabajadores. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores no cuentan con la formación técnica que les permita comprender esas variables, lo que los sitúa en una condición de desventaja con su empleador y entraba las negociaciones al formular pretensiones que pueden ser desmedidas.

Objetivo del módulo

Entregar a los alumnos algunas herramientas básicas que les permitan diagnosticar la realidad económico-financiera de su empleador, evaluar las inversiones y gastos que realiza y planificar adecuadamente sus aspiraciones económicas.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Conocer y comprender los conceptos básicos de economía.
- Identificar las diversas variables económicas que influyen en los procesos de negociación con el empleador.
- Interpretar en un nivel básico los balances y planificaciones presupuestarias de sus empleadores.

Contenidos	
1) Introducción a la Economía.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Concepto y alcance de la economía. b. Definición de micro y macroeconomía y sus variables. 	
Nº de Sesiones	1
2) Variables económicas que influyen en la planificación presupuestaria.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Oferta y demanda de trabajo. b. Nivel de empleo y salarios. c. Tasa de interés d. Inflación. e. Crecimiento económico (PIB). f. Tipo de cambio. g. Corrección monetaria. 	
Nº de Sesiones	1
3) Análisis de balances y planificaciones presupuestarias.	
<ul style="list-style-type: none"> a. Definición de balance, estado de pérdida y ganancia y estado de cambio en la posición financiera. b. El presupuesto público. Concepto. Presupuesto por programas. Superávit estructural. Partidas presupuestarias. Etapas de elaboración. c. Análisis de balances y presupuestos. 	
Nº de Sesiones	4

MÓDULO 6: HABILIDADES DIRECTIVAS (liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación efectiva y técnicas de negociación)

Fundamentos del módulo

El liderazgo es uno de los principales activos de toda organización social. La forma en que se ejerce y desarrolla puede constituir ya sea una ventaja, como también, una desventaja para la consecución de los objetivos de las organizaciones sociales tales como los sindicatos. De ahí por tanto la necesidad

de entender su significado y el de desarrollar estrategias y ejercicios prácticos para sus desarrollo y fortalecimiento. En este sentido, el módulo apunta justamente a desarrollar aquellos elementos conceptuales que permitirán entender el significado del liderazgo en sociedades complejas como las actuales y su construcción al interior de los sindicatos. El problema de la ética sindical se abordará desde el punto de vista de los mismos procesos de contingencia que se producen en el desarrollo de la acción sindical. La misma idea de corrupción es un elemento de contingencia y continuidad que debe ser abordado por tipos de liderazgos y formas de planificación de nuevo cuño.

Además, la acción sindical en sociedades globales tiene enormes desafíos en función de desarrollarse con eficiencia y eficacia. Los problemas laborales siguen siendo, básicamente, los mismos pero sus formas de desarrollo han cambiado a partir de las nuevas formas de organización del trabajo y el capital. Por esta razón, es necesario desarrollar y fortalecer la planificación y diseño de la acción sindical con el propósito de poder actuar de mejor forma en los nuevos escenarios de conflicto laboral y abordar los cambios culturales y sociales en el mundo del trabajo que, entre otras cosas, suponen nuevas identidades laborales.

Por otra parte, una acción sindical efectiva requiere que el dirigente sindical cuente con las habilidades necesarias para comunicar adecuadamente sus ideas a los miembros de su organización y representar sus intereses ante su empleador, autoridades públicas y otras organizaciones sindicales con las que se relacionen, teniendo la claridad suficiente como para determinar las oportunidades y espacios propicios para llevar a cabo una negociación, la forma de conducirla y los objetivos a alcanzar en ella. Es por ello que el módulo busca potenciar estas áreas, trabajando los aspectos teóricos y prácticos de comunicación y negociación, teniendo en cuenta, además, que todos los sujetos entrevistados concuerdan en que se trata de unos de los ámbitos más importantes y de mayor falencia en los dirigentes sindicales, lo cual hace urgente proporcionar a los alumnos los elementos básicos para un mejor ejercicio dirigencial.

Objetivo del módulo

Mejorar las habilidades directivas de los alumnos a través de la entrega de herramientas teóricas y prácticas sobre liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación y negociación.

Competencias

Al término de este módulo se espera que los alumnos sean capaces de:

- Manejar el concepto de liderazgo en sociedades complejas.

- Aplicar buenas prácticas de liderazgo en las organizaciones de trabajadores.
- Conocer e implementar estrategias de desarrollo de liderazgo en sus organizaciones.
- Aplicar elementos conceptuales de la planificación y diseño organizacional en sociedades complejas.
- Planificar la actividad de su organización.
- Fortalecer la acción sindical y el diseño de sus organizaciones.
- Manejar los conocimientos necesarios para asumir una comunicación efectiva, en las instancias propias de su actividad como líder.
- Identificar distintas estrategias de negociación.
- Manejar los componentes básicos del modelo de negociación de la Universidad de Harvard.

Contenidos

1) Liderazgo Sindical: Aspectos conceptuales y prácticos.

- El liderazgo sindical en la segunda parte del siglo XX y el liderazgo sindical en la sociedad global.
- Desarrollando los tres componentes del liderazgo sindical en la sociedad global: (1) observación de los entornos y ambientes laborales; (2) comunicación de acciones, ideas y decisiones; (3) dirección y articulación de los intereses de los trabajadores y de las acciones de la organización sindical.
- Ejercitando el liderazgo sindical para la sociedad global.

Nº de Sesiones

2

2) Planificación y desarrollo en organizaciones sindicales.

- Definición de una organización sindical en sociedades complejas: Tareas, desafíos y dificultades.
- Elementos conceptuales de la planificación y diseño de organizaciones laborales.
- Ejercicios prácticos para el desarrollo de buenas prácticas en planificación de la acción sindical y el diseño de sus organizaciones; (1) Definiendo los objetivos de la acción sindical; (2) La definición de la estrategia de la acción sindical; (3) La construcción de una agenda de acción sindical; y (4) Herramientas para la auto-evaluación de la acción sindical.

Nº de Sesiones

2

3) Comunicación efectiva.

- a. Los componentes del diálogo.
- b. La interacción en el diálogo.
- c. El vigor y la convicción en la exposición de ideas y peticiones.
- d. La limpieza argumental.
- e. La alimentación y la retroalimentación argumental.
- f. El control actitudinal con relación a las emociones.

Nº de Sesiones

3

4) Técnicas y estrategias de negociación.

- a. El conflicto; concepto, sujetos involucrados y desarrollo.
- b. Estilo personal en la resolución del conflicto: defensivo, receptivo y colaborativo.
- c. Estrategias de negociación.
- d. Técnicas de negociación: método de Harvard.
- e. Ejercicio de negociación.

Nº de Sesiones

3

2.3.5. Cuadro resumen malla curricular.

Módulos	Contenidos	Objetivos	Al finalizar los módulos se espera que los alumnos sean capaces de:	Metodología	Sesión
Módulo I Introducción al sindicalismo 4 horas pedagógicas	1. Sindicalismo Chileno: perspectiva histórica, actual y desafíos. a. Historia del movimiento sindical: cómo y por qué surge; principales etapas, hitos y líderes. b. Situación actual del sindicalismo; contexto político, económico, jurídico y social en que se desenvuelve.	Contextualizar a los alumnos sobre los inicios y desarrollo del movimiento sindical chileno, su importancia actual y desafíos en orden a motivarlos acerca de la importancia de las organizaciones sindicales y del rol que ellos cumplen al interior de éstas y en la sociedad.	- Comprender a grandes rasgos el desarrollo del sindicalismo chileno y analizar críticamente los factores que influyen en su situación actual. - Comprender el rol que cumple el dirigente al interior de su organización y en la sociedad. - Identificar los distintos ámbitos de acción en que pueden desenvolverse sus organizaciones para contribuir al proceso de desarrollo sindical.	Clase expositiva	Nº 1
					Nº 2
Módulo II Derechos Fundamentales y género 8 horas pedagógicas	1. Derechos Fundamentales en la relación de trabajo. a. Los derechos fundamentales: noción e importancia. b. Aplicación y eficacia de los derechos fundamentales en la relación laboral y estatutaria; límites al poder de mando y dirección del empleador. c. Sanción a la discriminación: concepto, formas y oportunidades en que se puede manifestar. d. Respeto de la honra y la privacidad.	1) Introducir a los alumnos en la noción de los derechos fundamentales, la forma en que los mismos inciden en la relación de trabajo, las políticas públicas implementadas para promoverlos, y los mecanismos que dispone la legislación para sancionar su vulneración. 2) Analizar de acuerdo al enfoque de género algunas políticas públicas implementadas en el mundo del trabajo.	- Identificar prácticas laborales que atenten contra los derechos fundamentales y promover a su modificación. - Identificar los mecanismos de tutela judicial y administrativa frente a la vulneración de sus derechos fundamentales. - Identificar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y psicológico y sus sanciones. - Conocer los derechos que asisten a una trabajadora en relación con la maternidad.	Clase expositiva Clase expositiva	Nº 3
	2. Acoso laboral: sexual y psicológico. a. Configuración de conductas constitutivas de acoso laboral. b. Procedimiento, investigación y sanciones.				Nº 4
	3. Protección a la maternidad. a. Fuero maternal y paternal. b. Permisos maternales. c. Subsidio. d. Salas cuna y derecho de amamantamiento.				Nº 5

	<p>4. Perspectiva de género en el derecho del trabajo.</p> <p>a. Aproximación al concepto de género.</p> <p>b. Discriminación salarial y profesional.</p> <p>c. Ocupación en trabajos no calificados, rotación laboral.</p> <p>d. Compatibilidad con la maternidad.</p>			Clase expositiva	Nº 6
<p>Módulo III Seguridad en el trabajo</p> <p>4 horas pedagógicas</p>	<p>1. Seguridad al interior de los lugares de trabajo.</p> <p>a. Deber de protección de la salud y vida de los trabajadores.</p> <p>b. Comité paritario de higiene y seguridad.</p>	<p>Dar a conocer a los alumnos las principales disposiciones legales en materia de seguridad al interior de los lugares de trabajo, las instancias de participación que les competen en la elaboración y control de las políticas de higiene y seguridad, y los derechos que les asisten frente a contingencias de carácter laboral.</p>	<p>- Conocer los derechos y obligaciones que les competen en la definición de las políticas de higiene y seguridad al interior de los lugares de trabajo.</p> <p>- Conocer a grandes rasgos la normativa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los derechos que les asisten y la forma de hacer efectivos los derechos y prestaciones que les asisten con ocasión de las mismas.</p>	Clase expositiva	Nº 7
	<p>2. Contingencias laborales.</p> <p>a. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: concepto, cotizaciones, prestaciones y organismos administradores.</p> <p>b. Incapacidad laboral: licencias médicas (tramitación, pagos y reclamo) y subsidio.</p>				Nº 8
<p>Módulo IV Derecho Sindical</p> <p>14 horas pedagógicas</p>	<p>1. Organizaciones sindicales.</p> <p>a. Libertad sindical.</p> <p>b. Constitución de organizaciones sindicales.</p> <p>c. Finalidades de las organizaciones sindicales.</p> <p>d. Estructura interna del sindicato y asociación de funcionarios: órganos: funciones y roles.</p>	<p>Entregar a los alumnos los elementos básicos que establecen el Código del Trabajo y la Ley 19.296 para la constitución y desarrollo de organizaciones sindicales y de procesos de negociación colectiva.</p>	<p>- Conocer la forma de constitución, finalidades y funcionamiento de las organizaciones sindicales.</p> <p>- Conocer el funcionamiento interno de los órganos de una organización sindical (directorio, asamblea y comisión revisora de cuentas).</p> <p>- Identificar las diversas conductas atentatorias a la libertad sindical.</p> <p>- Dominar los aspectos básicos de la regulación de la negociación colectiva y los derechos involucrados dentro de ese proceso.</p>	Clase expositiva	Nº 9
	<p>2. Fuero y derechos sindicales.</p> <p>a. Fuero en la constitución de organizaciones sindicales.</p> <p>b. Fuero de directores sindicales.</p> <p>c. Permisos sindicales.</p>			Clase expositiva	Nº 10

	3. Prácticas antisindicales y desleales. a. Concepto. Indicios. b. Criterios jurisprudenciales c. Sanción. d. Tutela administrativa y judicial.			Clase expositiva	Nº 11
				Nº 12	
	4. Negociación Colectiva y derecho a huelga. a. Finalidades. b. Prohibiciones: empresas y trabajadores excluidos y materias que no pueden ser objeto de negociación. c. Oportunidad para negociar colectivamente. d. Tipos: Reglada, semi reglada y no reglada. e. Etapas: presentación de proyecto, respuesta y sanciones, negociaciones y término). f. Prácticas desleales de la negociación colectiva. g. Huelga, lock-out y reemplazo de huelguistas.			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 13
				Nº 14	
Módulo V Economía y finanzas	1) Introducción a la Economía. a. Concepto y alcance de la economía. b. Definición de micro y macroeconomía y sus variables.	Entregar a los alumnos algunas herramientas básicas que les permitan diagnosticar la realidad económico-financiera de su empleador, evaluar las inversiones y gastos que realiza y planificar adecuadamente sus aspiraciones económicas.	- Conocer y comprender los conceptos básicos de economía. - Identificar las diversas variables económicas que influyen en los procesos de negociación con el empleador. - Interpretar en un nivel básico los balances y planificaciones presupuestarias de sus empleadores	Clase expositiva	Nº 16
	12 horas pedagógicas 2) Variables económicas que influyen en la planificación presupuestaria. a. Oferta y demanda de trabajo. b. Nivel de empleo y salarios. c. Tasa de interés d. Inflación. e. Crecimiento económico (PIB). f. Tipo de cambio. g. Corrección monetaria.			Clase expositiva	Nº 17

	<p>3) Análisis de balances y planificaciones presupuestarias.</p> <p>a. Definición de balance, estado de pérdida y ganancia y estado de cambio en la posición financiera.</p> <p>b. El presupuesto público. Concepto. Presupuesto por programas. Superávit estructural. Partidas presupuestarias. Etapas de elaboración.</p> <p>c. Análisis de balances y presupuestos.</p>			Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 18
					Nº 19
					Nº 20
					Nº 21
Módulo VI Habilidades Directivas 20 horas pedagógicas	<p>1. Liderazgo Sindical: Aspectos conceptuales y prácticos.</p> <p>a. El liderazgo sindical en la segunda parte del siglo XX y el liderazgo sindical en la sociedad global.</p> <p>b. Desarrollando los tres componentes del liderazgo sindical en la sociedad global: (1) observación de los entornos y ambientes laborales; (2) comunicación de acciones, ideas y decisiones; (3) dirección y articulación de los intereses de los trabajadores y de las acciones de la organización sindical.</p> <p>c. Ejercitando el liderazgo sindical para la sociedad global.</p>	<p>Mejorar las habilidades directivas de los alumnos a través de la entrega de herramientas teóricas y prácticas sobre liderazgo, planificación, trabajo en equipo, comunicación y negociación.</p>	<p>- Manejar el concepto de liderazgo en sociedades complejas</p> <p>- Aplicar buenas prácticas de liderazgo en las organizaciones de trabajadores</p> <p>- Conocer e implementar estrategias de desarrollo de liderazgo en sus organizaciones.</p> <p>- Aplicar elementos conceptuales de la planificación y diseño organizacional en sociedades complejas.</p> <p>- Planificar la actividad de su organización.</p> <p>- Fortalecer la acción sindical y el diseño de sus organizaciones.</p> <p>- Manejar los conocimientos necesarios para asumir una comunicación efectiva, en las instancias propias de su actividad como líder.</p>	Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 22
					Nº 23
	<p>2. Planificación y desarrollo en organizaciones sindicales.</p> <p>a. Definición de una organización sindical en sociedades complejas: Tareas, desafíos y dificultades.</p> <p>b. Elementos conceptuales de la planificación y diseño de organizaciones laborales.</p> <p>c. Ejercicios prácticos para el</p>		<p>- Identificar distintas estrategias de negociación.</p> <p>- Manejar los componentes básicos del modelo de negociación de la Universidad de Harvard.</p>	Clase expositiva y trabajo grupal	Nº 24

	desarrollo de buenas prácticas en planificación de la acción sindical y el diseño de sus organizaciones; (1) Definiendo los objetivos de la acción sindical; (2) La definición de la estrategia de la acción sindical; (3) La construcción de una agenda de acción sindical; y (4) Herramientas para la auto-evaluación de la acción sindical.				Nº 25
	3. Comunicación efectiva. a. Los componentes del diálogo. b. La interacción en el diálogo. c. El vigor y la convicción en la exposición de ideas y peticiones d. La limpieza argumental e. La alimentación y la retroalimentación argumental f. El control actitudinal con relación a las emociones			Clase expositiva y juego de roles	Nº 26
					Nº 27
					Nº 28
	4. Técnicas y estrategias de negociación. a. El conflicto; concepto, sujetos involucrados y desarrollo. b. Estilo personal en la resolución del conflicto; defensivo, receptivo, colaborativo. c. Estrategias de negociación. d. Técnicas de negociación: método de Harvard.			Clase expositiva y taller: juego de roles.	Nº 29
					Nº 30
					Nº 31