

DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN 2019/2020

1° VERSIÓN

DERECHOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

2 DE DICIEMBRE 2019 AL 14 DE MAYO 2020



FUNDACIÓN HENRY DÑNANT
AMÉRICA LATINA

Políticas Públicas y Derechos Humanos

SESIÓN PRESENCIAL

27 al 31 de enero 2020
SANTIAGO DE CHILE

PRESENTACIÓN

Aunque el tema de las empresas y los derechos humanos no es nuevo, comenzó a ganar importancia a partir de los años noventa, como consecuencia de la rápida expansión de la actividad económica transnacional y la consecuente aparición de fallos en la gobernanza global. La distancia entre el alcance de las actividades y los agentes económicos, por una parte, y la capacidad de las instituciones políticas para atajar sus impactos negativos, por otra, ha creado el contexto para que se lleven a cabo abusos en los derechos humanos sin riesgos de sanción para las empresas (Ruggie, 2007, 2008).

A nivel mundial existe un creciente reconocimiento de que la realización de los derechos laborales tiene un impacto en el bienestar económico y social de los trabajadores y en el desempeño económico de los países. De allí surge la necesidad de examinar algunas de las variables económicas y sociales que puedan tener un impacto en la observancia de los estándares laborales.

Sin embargo, junto con este reconocimiento persiste la idea de que el cumplimiento de los derechos laborales trae consigo mayores costos para los empleadores. Esto es, que un menor ritmo de crecimiento económico estaría asociado a una mayor incidencia de situaciones laborales desventajosas.

Prohibición del trabajo forzado, libertad para la negociación colectiva, acción positiva para el empleo femenino, prohibición del trabajo infantil, derecho de asociación y organización, son componentes y estándares que deben ser tenidos en cuenta al momento de analizar las relaciones entre la observancia de los derechos laborales y el desarrollo económico.

El reconocimiento de los Derechos Humanos, independiente del tipo de trabajador (sector público o privado), en la empresa o servicio público, debe ser siempre el mismo: el máximo nivel. Desde que se conceptualizó -doctrinariamente- lo que hoy conocemos como derechos humanos en el trabajo o “ciudadanía en la empresa”, jamás había tenido tanto sustento normativo como hoy. Sin embargo, aún queda camino por avanzar.

Durante décadas predominó como un paradigma sin contrapeso, el que los trabajadores al ingresar a su trabajo debían sujetarse a las normas impuestas por el patrón, aunque fueran éstas discordantes con garantías constitucionales. Esta visión, predominante en el siglo XIX y XX llevó a que se evidenciara una “contradicción entre el reconocimiento constitucional de una serie de derechos fundamentales de la persona y su negación radical en el ámbito concreto de la empresa”.

Este antiguo modelo, guarda estrecha relación con lo que el catedrático colombiano López llamaba una “concepción predominantemente formalista y legalista de la Constitución”, entendiéndose que los derechos expresados en las Cartas Fundamentales eran simples declaraciones de principios, no jurídicas, más bien políticas, sin ninguna vinculación directa y que para encontrar alguna forma de poder normativo, era menester que se configurara legalmente.

Afortunadamente, hoy, en pleno siglo XXI, cada vez queda menos de aquellos pretéritos paradigmas, avanzando día tras día, hacia lo que la doctrina ha llamado la Constitucionalización del Derecho, lo cual supone la idea de un ordenamiento jurídico constitucionalizado que se caracteriza por una Carta Fundamental entrometida y protagonista, capaz de condicionar tanto la legislación como la jurisprudencia, así como las relaciones sociales.

Este nuevo paradigma, en Derechos Fundamentales, en palabras de Alexy está compuesto “por cuatro extremos: primero, los derechos fundamentales regulan con rango máximo y, segundo, con máxima fuerza jurídica, objeto, tercero, de la máxima importancia con, en

cuarto lugar, máxima indeterminación”. En este sentido, podemos concluir -*grosso modo*- que esta primacía constitucional, que empapa a todo el Derecho otorga una eficacia normativa a la Constitución, de carácter horizontal, vertical, directa e inmediata.

Estos nuevos prototipos también empaparon las relaciones laborales, tanto públicas como privadas. A modo de ejemplo, con la dictación de la ley 20.087 se crea un nuevo procedimiento constitucional, de lato conocimiento, de instancia y que vela por la protección de los derechos fundamentales de todos los trabajadores, nos referimos al procedimiento de tutela laboral.

Por su parte, la ley 20.607, modifica los principales cuerpos normativos laborales: Código del Trabajo, Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo Municipal para definir y sancionar el acoso laboral. Además, la ley 21.015 agrega una serie de cambios al Estatuto Administrativo, consagrando incluso la prohibición a toda discriminación arbitraria en el ingreso a la carrera funcionaria (art. 17 inciso tercero, Ley 18.834), y así, se ha dictado un gran número de normas tendientes a resguardar derechos fundamentales de los trabajadores y a sancionar la transgresión de los mismos.

Pero el debate de los derechos humanos laborales, no sólo se agota con la tutela laboral o el acoso, también abarca la problemática en el ejercicio de otros derechos como el de la desconexión digital (o descanso), no sufrir discriminaciones, la indemnidad, la integridad psíquica, la protección al trabajo, la libertad de expresión, la honra del trabajador, entre otros.

Otro lineamiento relevante a tomar en cuenta, es el análisis de los grupos en condición de vulnerabilidad, su ingreso y desarrollo en el mercado laboral, por lo mismo se vuelve menester examinar si las personas con capacidades diferentes a la mayoría, los adultos mayores, las mujeres, los jóvenes, la comunidad LGBTIQ+, los pueblos originarios y los migrantes reciben un trato democrático e igualitario en las relaciones laborales chilenas.

La libertad de asociación y sindicalización, aún está muy debilitada, siendo uno de los ejes fundantes

de la Libertad Sindical consagrada en la Constitución y también reconocida por nuestro país en diversos Tratados Internacionales, aún no logra ejercerse por los trabajadores del sector público y privado de manera equiparada, existen dos grandes modelos (regulado y no regulado) que año tras año, colocan en duda la eficacia del derecho.

Por último, la aplicación de estos paradigmas, que colocan al centro de la relación laboral, la dignidad del trabajador, no ha estado exenta de conflictos jurisprudenciales. Hemos podido visualizar criterios contrapuestos, entre la Excm. Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, respecto a la vigencia del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos, variados razonamientos de los Tribunales Superiores de Justicia, en las supuestas arbitrariedades por la no renovación o término anticipado de las contrataciones, en el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores a honorarios, en la procedencia del auto despido cuando el empleador a maltratado a sus trabajadores, entre otros.

A pesar de los esfuerzos normativos por fomentar y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, aún quedan muchos desafíos por cumplir. No deja de ser preocupante que aún persistan posturas, en la jurisprudencia judicial o administrativa, que nieguen la procedencia de procedimientos protectores de derechos fundamentales, basados únicamente en el empleador. Es necesario asegurar que los trabajadores y trabajadoras en Chile tengan un acceso, desarrollo y término de sus relaciones de trabajo, libres de toda perturbación y para que ello ocurra se vuelve urgente fortalecer las políticas públicas y legislativas de protección de derechos fundamentales laborales.

PROPUESTA ACADÉMICA

El Diplomado Internacional de Especialización en Derechos Humanos, Relaciones Laborales y Políticas Públicas, constituye una propuesta académica innovadora con un claro enfoque desde derecho y las ciencias sociales, destinado otorgar herramientas concretas a profesionales de todas las áreas del conocimiento para proteger, promover y defender los derechos fundamentales en el marco

de la relación laboral, sea ésta de carácter pública o privada.

El presente diplomado es una respuesta a las actuales tensiones entre desarrollo económico, trabajo, derechos humanos y políticas públicas. Destinado a todos aquellos trabajadores del sector público y privado que quieran formarse, interdisciplinariamente, en derechos humanos laborales y también en el análisis crítico de políticas públicas relacionadas con esta categoría jurídica.

Se busca fomentar la aplicación concreta de estos conocimientos en la vida y en las actividades cotidianas de los trabajadores, jefes de recursos humanos, abogados, trabajadores sociales, profesionales de distintas disciplinas que tengan interés en la temática, dirigentes sindicales, dirigentes de asociación, consultores, directivos de empresas públicas y privadas, nacionales y transnacionales, independientemente de su rubro.

Se trata de una propuesta formativa multidisciplinaria de alto nivel, cuyo objetivo es contribuir a una mejor comprensión de los principios, conceptos y alcances del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en el contexto de la relación laboral, buscando fomentar su aplicación concreta en la vida y en las actividades cotidianas de las empresas nacionales y transnacionales, independientemente de su rubro.

El diplomado es organizado en Santiago de Chile por la Fundación Henry Dunant América Latina (FuHD-AL) y el Instituto Internacional Henry Dunant, con el patrocinio del Instituto Nacional de Derechos Humanos (Chile), la Organización Internacional del Trabajo OIT y el Sistema de Naciones Unidas en Chile.

Se trata de una propuesta formativa multidisciplinaria de alto nivel, cuyo objetivo es contribuir a una mejor comprensión de los principios, conceptos y alcances del Derecho Internacional de los derechos humanos, del desarrollo sostenible y derechos laborales, buscando fomentar la aplicación concreta de estas tres disciplinas en la vida y en las actividades cotidianas de las empresas nacionales y transnacionales, y los gobiernos, independientemente de su rubro.

Podrán asistir profesionales provenientes del sector público y privado, principalmente de empresas nacionales y transnacionales; asociaciones gremiales, sindicatos, consultoras privadas y estudios jurídicos, entre otros. El diplomado también está abierto a la participación de funcionarios/as públicos y de organismos internacionales interesados en los temas de empleabilidad, derechos laborales y desarrollo económico sostenible.

OBJETIVOS GENERALES

- ❖ Desarrollar una propuesta formativa integral en Derechos Humanos Laborales, a través de conocimientos teóricos y prácticos que permitan al estudiante comprender los principales instrumentos jurídicos al respecto, con una mirada abierta que abarque tanto al sector público y privado, aunando las problemáticas comunes de todo trabajador en la protección de dichos derechos y examinando las diferencias propias de cada estatuto, para que el diplomado sea capaz de detectar en su vida diaria o en el ejercicio de su función las amenazas y/o perturbaciones a los derechos humanos laborales, así como también, que sea capaz, de examinar y elaborar políticas públicas al respecto.
- ❖ Crear conciencia sobre las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleo de calidad, respetando el medioambiente y estimulando la economía.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Estudiar la sustancial teoría existente en Derechos Fundamentales.
- ❖ Analizar la normativa vigente en Derechos Fundamentales, tanto para el sector público como privado. En este caso, las diversas categorías y estatutos que se encuentran en vigor en Chile.

-
- ✦ Contribuir a la construcción de una perspectiva internacional en Derechos Humanos Laborales, a través del análisis de los principales Tratados Internacionales, Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como también las Sentencias de los Tribunales Internacionales más relevantes a nivel regional e internacional.
 - ✦ Conocer las distintas tendencias de las Políticas Públicas destinadas a proteger, fomentar y defender los derechos fundamentales en el trabajo.
 - ✦ Identificar criterios internacionales (Corte y comisión Interamericana de Derechos Humanos) y nacionales (Excma. Corte Suprema, Tribunal Constitucional, Ilustrísimas Cortes de Apelaciones, Juzgados de Letras del Trabajo, Contraloría General de la República y Dirección del Trabajo) que hayan interpretado y aplicado las normas relacionadas a la protección de los derechos fundamentales del trabajador.
 - ✦ Contribuir a la creación de un espacio de debate sobre la vigencia de los derechos humanos en la empresa.
 - ✦ Habilitar a los participantes, para el monitoreo y evaluación de las políticas públicas, con particular atención en las garantías estatales para el ejercicio de derechos laborales.
-

PROGRAMA Y CONTENIDOS

El programa consta de **476 horas pedagógicas** impartidas en una modalidad semi-presencial que se desarrolla en base a cuatro unidades pedagógicas que incluyen formación a distancia, sesión presencial (clases expositivas y talleres de formulación de políticas públicas con enfoque de derechos), elaboración de tesina y pasantía en gestión de políticas públicas y prácticas empresariales con enfoque de derechos.

UNIDAD I: Formación a distancia 2 de diciembre 2019 al 17 de enero 2020

UNIDAD II: Sesión presencial 27 al 31 de enero 2020

Las personas que hayan cursado la Unidad I (formación a distancia) y la Unidad II (sesión presencial) recibirán un certificado de participación que será entregado al finalizar la Unidad II en Santiago de Chile.

UNIDAD III: Elaboración de tesina 14 de febrero al 14 de mayo 2020

Los/as alumnos/as que realicen y aprueben en forma satisfactoria la tesina recibirán el *Diploma Internacional de Especialización en Derechos Humanos, Relaciones Laborales y Políticas Públicas*.

UNIDAD IV: Pasantía

En un plazo no superior a 6 meses de haber aprobado la tesina.

UNIDAD I: AUTOFORMACIÓN A DISTANCIA

En esta unidad los/as participantes abordan bibliográficamente los principales conceptos y elementos que corresponden el marco teórico de la propuesta académica (sistemas de protección y promoción de los derechos humanos, del marco internacional y regional, los derechos de los trabajadores y las políticas públicas) y se organizan virtualmente en grupos de trabajo para llevar a cabo la *Fase preparatoria del taller de formulación de políticas públicas con enfoque de derechos (FPT)*, a través del análisis de *Casos de Estudio* y de un *Caso Espejo*. Durante la FPT los grupos son apoyados por la Coordinación Académica del diplomado mediante una conferencia Skype.

La Fundación Henry Dunant América Latina dispone de una biblioteca virtual a la que se puede acceder libremente a través de su página web www.fundacionhenrydunant.org. Además, los/las alumnos/as contarán con las herramientas de guía y apoyo virtual que ofrece la plataforma E-learning, a la cual podrán tener acceso una vez inscritos/as en el diplomado.

De este modo, es el/la propio/a alumno/a el/la que a través de la consulta y estudio de dicho material, consistente en bibliografía seleccionada y orientada según los contenidos del diplomado, quien prepara el Control de Conocimientos que deben rendir durante la Unidad I y el trabajo grupal que deberán entregar antes de la sesión presencial.

UNIDAD II: SESIÓN PRESENCIAL

La Unidad II se desarrolla mediante clases expositivas impartidas por un equipo docente integrado por prestigiados/as profesionales, expertos/as de organismos internacionales, académicos/as y directivos/as de organizaciones no gubernamentales provenientes de diversos países de América Latina, que cuentan con una reconocida trayectoria en el ámbito de los derechos humanos, migración, género, educación, derechos laborales y desarrollo sostenible.

La sesión presencial tendrá cinco días de duración en jornada completa de nueve horas y treinta minutos con intervalos breves de almuerzo y café.

El objetivo de esta unidad es entregar las herramientas teóricas e instrumentales para instalar el enfoque de derechos en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. Con esa finalidad,

la malla curricular de la *sesión presencial* está conformada por clases expositivas y talleres de trabajo grupal que en base al estudio de casos se orientan a la formulación de políticas públicas con enfoque de derechos.

Las personas que hayan cursado la **Unidad I (formación a distancia)** y la **Unidad II (sesión presencial)** recibirán un **certificado de participación** que será entregado al finalizar la Unidad II en Santiago de Chile.

UNIDAD III: ELABORACIÓN DE TESINA

La tesina es un trabajo individual o grupal (hasta 3 alumnos/as) consistente en un ensayo teórico, investigación, análisis u otra forma de aproximación al conocimiento científico, sobre algún tema propio de los derechos humanos y del desarrollo sustentable en el campo de las políticas empresariales.

El trabajo de tesina constituye la síntesis final del aprendizaje realizado en las Unidades I y II. A través de él se busca contribuir a la creación de conocimiento en torno a la articulación del enfoque de derechos y las políticas empresariales.

Las mejores tesinas serán publicadas en la página de la Fundación y podrán formar parte de las publicaciones impresas o digitales que realiza o en las que participa la misma.

Los/as alumnos/as que realicen y aprueben en forma satisfactoria la **tesina** recibirán el **Diploma Internacional de Especialización en Derechos Laborales, Relaciones Laborales y Políticas Públicas 2019-2020**

UNIDAD IV: PASANTÍA

La pasantía en *gestión de políticas públicas y derechos laborales* es de carácter optativo y constituye el momento en que los/as alumnos/as interactúan y construyen alianzas y vínculos de colaboración práctica con profesionales que se desempeñan en experiencias internacionales de gestión de programas de desarrollo, derechos humanos y bienestar social, con el objeto de propiciar la formulación y gestión de políticas públicas con *enfoque de derechos*.

La pasantía comprende tres etapas: **Preparación de la pasantía**, en la que el/la pasante se informa sobre la organización donde realizará la pasantía; conoce y analiza su *estrategia y programas* y propone el programa de trabajo a realizar durante la pasantía. En esta fase, de 45 días de duración, el o la alumno/a mantendrá contacto con el/la enlace que la organización receptora designe y acordará con el/ella los términos de referencia de la pasantía, el programa de trabajo y todos los detalles necesarios para su realización. **Ejecución de la pasantía**, en la que por un mínimo de dos semanas, el/la pasante realizará su programa y elaborará el informe de pasantía. **Evaluación de la Pasantía**, consistente en un taller, de un día de duración, al que concurren todos/as los/as pasantes del período con el objeto de informar, intercambiar y evaluar sus experiencias. Los/as pasantes que realicen sus estadías en países de América Latina tendrán la evaluación en Santiago de Chile, en una fecha a definir según las disponibilidades de tiempo de los/as alumnos/as. Los gastos de viaje serán cubiertos por los/as propios participantes, en tanto que los de estadía serán financiados por los organizadores.

La Fundación patrocina y apoya al alumno/a en la gestión de su propuesta de pasantía, de modo que ésta sea pertinente a la misión, actividades y objetivos de la organización a la cual se postula. Asimismo, cuando el/la alumno/a no ha logrado identificar la institución en la que podría realizar una pasantía, la Fundación entrega apoyo en este proceso. Es importante tener en consideración que la Fundación Henry Dunant no financia ningún tipo de gasto que involucre la pasantía.



Registro e inscripción: Santiago de Chile, lunes 27 de enero de 2020, de 08:30 a 08:55horas

Módulo 1: Derechos Humanos y Relaciones Laborales

- Introducción a la sociología e historia del trabajo.
- Principios y relaciones jurídico-laborales: sector público y privado.
- Teoría de las políticas públicas.
- Introducción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo y Derecho Internacional del Trabajo.

Lunes 27 de enero

Mañana: 09:00 – 14:10 / Tarde: 15:20 – 18:30

Módulo 2: Derechos Humanos Laborales

- Derecho a la vida y a la integridad física en el trabajo.
- Derecho a la vida privada, honra e indemnidad del trabajador.
- Libertad de conciencia, de trabajo y de expresión del trabajador.
- Libertad sindical y prácticas antisindicales.
- Taller de formulación de políticas públicas con enfoque de derechos y análisis de casos

Martes 28 de enero

Mañana: 09:00 – 14:10 / Tarde: 15:20 – 18:30

Módulo 3: Institucionalidad y Mecanismos judiciales de protección de Derechos Humanos Laborales.

- Dirección del Trabajo y sus criterios en Derechos Fundamentales.
- Contraloría General de la República y sus principales dictámenes en Derechos Fundamentales.
- Recurso de Protección Constitucional.
- Procedimiento de Tutela Laboral.
- Taller de formulación de políticas públicas con enfoque de derechos y análisis de casos.

Miércoles 29 de enero

- **Mañana: 09:00 – 14:10 / Tarde: 15:20 – 18:30**

Módulo 4: No discriminación y personas en condición de vulnerabilidad en las relaciones de trabajo.

- Derecho a la no discriminación y discapacidad en el trabajo.
- Género, LGTBIQ+ y trabajo.
- Pueblos indígenas, edad, migración y trabajo.
- Análisis de Jurisprudencia en Derechos Humanos Laborales: Tribunales Nacionales e Internacionales.
- Taller de formulación de políticas públicas con enfoque de derechos y análisis de casos.

Jueves 30 de enero

Mañana: 09:00 – 14:10 / Tarde: 15:20 – 18:30

Módulo 5: Derechos Humanos Laborales, Seguridad Social y Políticas Públicas.

- Políticas públicas en Derechos Humanos Laborales: análisis nacional y comparado.
- Seguridad Social y el Sistema de Pensiones: análisis nacional y comparado.
- Presentación de trabajos y evaluación final.
- Entrega certificados.

Viernes 31 de enero

Mañana: 09:00 – 12:30 / Tarde: 12:40 – 14:30

Directores del Diplomado

Tarik Lama
Leonor Cifuentes

Docentes

Coordinador Académico

José Jara

Coordinación Ejecutiva

Equipo
Fundación Henry Dunant

* Sujeto a confirmación

Valor: US\$ 1.200 (mil doscientos dólares americanos) o su equivalente en moneda nacional \$ 650.000 (seiscientos cincuenta mil pesos chilenos). Se dispondrá de un cupo limitado de becas parciales y existirán facilidades de pago a quienes lo soliciten. Con el objeto de beneficiar a un mayor número de solicitantes de beca, se priorizará por el otorgamiento de becas parciales.

Descargar formulario de postulación *online* en www.fundacionhenrydunant.org

Fundación Henry Dunant - América Latina

Oficina Regional
California 1892, Providencia
Fonos: (56-2) 2205 5179; (56-2) 2209 0657
Código Postal: 750 1021
Santiago, Chile
Contacto: contacto@funhd.org

