

Seminario Internacional
Santa María de Iquique Memoria,
Derechos Humanos y Responsabilidad Social
13 de diciembre de 2007
Relatoría



Organizan:



Patrocinan:



Ilustre Municipalidad
de Iquique

Outotec

Participan:



Oficina Regional para América Latina y el Caribe
Alto Comisionado de las Naciones Unidas
para los Derechos Humanos



Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo



Naciones Unidas
Pacto Global Chile

FUNDACION
TRABAJO &
SOCIEDAD

Ponencia Ricardo Núñez, [Senador](#)

A 100 años de la tragedia. Un recuento de las conquistas laborales a partir de Santa María de Iquique

La actividad salitrera surge en Chile después de la guerra del Pacífico a finales del siglo XIX, constituyéndose como el principal ingreso nacional hasta ese momento; en una sociedad dominada por la actividad agraria que fijaría las relaciones sociales y culturales en el país.

Sin embargo, la relevancia del salitre no está sólo en su importancia para la economía nacional. También a partir del establecimiento de la actividad salitrera es que nacen los primeros partidos políticos de naturaleza obrera. Bajo un escenario de explotación y condiciones de pobreza.

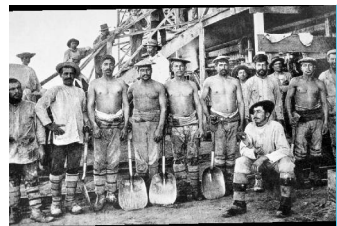
Destaca en este periodo el papel jugado por el presidente de Chile José Manuel Balmaceda, partidario de nacionalizar las empresas salitreras a favor del capital chileno. Así como el conocimiento al interior del Estado de varios informes y antecedentes previos que informaban sobre las graves situaciones de vida de los obreros de la pampa y su depresión moral. Donde ni la autoridad pública ni los propios patrones entregaban las condiciones necesarias y básicas para un desarrollo normal de éstos; a través del establecimiento de escuelas, hospitales, el estímulo al ahorro o la represión del alcoholismo. Muy por el contrario, los intentos de expresión de esta realidad por parte de los trabajadores fueron reprimidos mediante el recurso de la fuerza y la violencia para enfrentar el denominado caos social.

En 1907, para la huelga del salitre las demandas de los 18 mil trabajadores eran las mismas de los años anteriores: aumento del jornal, supresión del pago mediante sistema de fichas, espacios gratuitos para escuelas nocturnas, condiciones de seguridad para evitar accidentes del trabajo, fiscalización de los pesos y medidas de los productos que se vendían en las pulperías, etc.

Este petitorio, fue rechazado por los empresarios incluso cuando el gobierno del Presidente Pedro Montt propuso pagar la mitad de las reivindicaciones; desencadenándose en consecuencia, la masacre de la escuela de Santa María de Iquique dirigida por el general Silva Renard, ordenándose incluso que no se publicasen diarios al día siguiente para que no se informara del hecho.

Si bien el general Silva Renard ha sido positivamente destacado a través de la historia oficial, el movimiento obrero surgido a partir de estos lamentables acontecimientos dio pie a que se generaran en Chile una serie de leyes de protección a los trabajadores, tales como la Ley de la silla, la Ley del trabajo, de salas cuna y mecanismos de conciliación.

Al día de hoy, cuando se cumplen 100 años de estos hechos, se requiere de un marco legal y normativo, capaz de garantizar la protección social plena para cada trabajador; y más allá de los esfuerzos aún existen temas pendientes que terminen con la exclusión y discriminación de muchos trabajadores de Chile.



Patricia Silva, [Directora del Trabajo](#)

El nuevo paradigma empresarial: Responsabilidad Social Empresarial. La mirada del Ministerio del Trabajo.

Actualmente no existe un concepto único que defina qué es la Responsabilidad Social Empresarial; más bien se ha definido como una forma de hacer negocios con un marco ético por el cual se rijan las empresas, que respete a las personas, los valores y principios hacia los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente.

En Chile es aún un concepto nuevo; que se ha ido integrando e implica un gran desafío como país el incorporar qué producir respetando el cómo producir; considerando la existencia de dos procesos diferentes en esta incorporación: la realidad de las grandes empresas, y la de las pymes o pequeñas y micro - empresas.

Con la globalización vienen desde fuera del país las exigencias de calidad y de cumplimiento de esta visión; constituyéndose como un proceso en desarrollo global y en el cual todos los actores están involucrados.

La Dirección del Trabajo, en el marco de su labor en terreno conoce cual es el compromiso y la práctica en las empresas y el impacto en los trabajadores. Además, ha podido constatar el lugar preponderante que ocupa Chile en áreas como la minería del cobre, la salmonicultura e industria de la fruta.

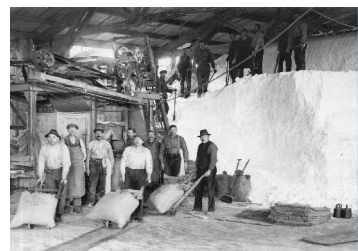
Respecto a Responsabilidad Social, las grandes empresas chilenas la están ejerciendo especialmente, en el área hacia la comunidad patrocinando por ejemplo, gestiones culturales y educativas; generando así una imagen externa de empresa ética y moderna.

Por otra parte, a diferencia de las anteriores la realidad de las Pymes enfatiza la realidad interna, hacia sus trabajadores; para lograr un crecimiento sostenido mediante el compromiso con sus empleados. Donde el trabajador se sienta tomado en cuenta y respetado.

Pese a esta situación, desde el punto de vista de los trabajadores, consideran que no han sido tomados en cuenta en estos procesos; no poseen una claridad total del concepto de RSE, y exigen participación y diálogo.

A si mismo, los consumidores y la comunidad también están jugando un rol importante en el sentido que le otorgan mayor valor a aquellas empresas que privilegian una gestión de respeto hacia el medio ambiente y a sus propios trabajadores.

Si bien es aún complejo el escenario para la instalación de la responsabilidad social, se ha avanzado en esa dirección tanto por la empresa como por el Estado chileno, que se va incorporando poco a poco a este marco ético de desarrollo; mediante normas legales, y el compromiso de ir más allá de la generación de éstas; de modo de poder asistir a un proceso de transformación de toda la sociedad.



El Pacto Global y sus principios sobre las relaciones laborales.

El pacto Global es una iniciativa internacional de responsabilidad social corporativa propuesta por Naciones Unidas en el Foro de Davos en Suiza. En 1999, su Secretario General Kofi Annan hizo un llamado a las naciones y empresas del mundo para que adoptaran y trabajaran en pos de 10 principios basados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de la OIT, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo, y en la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción. Estas son las cuatro áreas de trabajo del Pacto Global.

El llamado provocó que en ese minuto muchas corporaciones multinacionales adhirieran a él, y es hoy una red de más de 4 mil empresas; con secretarías a través del mundo que gestionan y promueven las políticas basadas en los 10 principios de 1999.

El Pacto Global, partió a través de las multinacionales, que entendieron que hoy en día los consumidores finales no aceptarían ningún producto que no este generado por una empresa responsable; y ante lo cual debían plegarse a tener un rol en Responsabilidad Social, trabajar, adherir en pos de ella y mostrar a la sociedad que efectivamente se está cumpliendo un papel en esa dirección.

En Chile esta iniciativa se radicó en un comienzo en el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. A partir de 2007, mediante un convenio con la Universidad Andrés Bello la Secretaría se ubica en esta casa de estudios.

En este país se han logrado reunir 40 grandes empresas, que funcionan a través de un directorio. Ha sido en las grandes corporaciones donde se ha logrado una mayor conciencia respecto a la trascendencia de la Responsabilidad Social. Sin embargo, se espera formar una organización similar para las pequeñas y micro - empresas cuyo escenario económico y social es diferente al de las grandes entidades.

El principio de pertenencia del Pacto Global, tiene que ver con un progreso sostenido de una empresa en el camino la Responsabilidad Social. Desde el primer año, éstas deben reportar los progresos alcanzados en esta dirección.

Por otra parte, como objetivo mayor, las empresas deben servir de marco universal de apoyo, para todas aquellas iniciativas que ayuden a la instalación de la RSE; y de unir los esfuerzos de distintas instancias del mundo que convoquen cada día a más entidades en la consecución de este objetivo.



Patricio Elgueta, Director Fundación Trabajo y Sociedad. Federación de Trabajadores del Cobre.

La transformación productiva de las explotaciones mineras en El Salvador - RSE y Negociación Colectiva.

El Salvador, es una División de la Empresa Codelco, ubicada junto al Salar de Pedernales. Posee mil 800 trabajadores y tres mil contratistas. Vive un proceso de agotamiento de los minerales de óxido y sulfuros de alta calidad. Si bien existen reservas, éstas son de muy baja ley y no existe actualmente en Chile la tecnología necesaria para poder explotarlos, provocando una crisis existencial de la división minera.

Esta situación ha llevado desde 1994 a una organización más activa de los trabajadores que demandan aumentar su participación en las decisiones, con el objetivo de dialogar con los directivos para la búsqueda de soluciones de las distintas problemáticas. De esta forma, se ha acordado un pacto estratégico de gobernabilidad donde se ha logrado una participación real de los obreros mineros.

En una discusión técnica, la Federación de Trabajadores del Cobre y la gerencia de El Salvador se encuentran analizando la factibilidad de existencia de esta división, la gestión de proyectos y los cambios de tecnología que se requieren llegando a la conclusión de la necesidad de realizar una reconversión productiva hacia el 2011.

En ese sentido, los dirigentes sindicales participan activamente para alcanzar en el mediano plazo una exitosa reubicación de todos los obreros, ya sea en las divisiones de Codelco como en otras áreas de producción.

Esta práctica, desde la visión de los propios trabajadores, ha llevado a la generación de una conciencia común sobre la importancia de la minería y del rol protagónico que han tenido los obreros en el desarrollo nacional. Fruto de su empoderamiento en las distintas problemáticas que involucran a todos los estamentos de esta división de la empresa Codelco.

El Salvador posee una condición social distinta a otras divisiones mineras. Esto, porque los obreros viven en una comuna esencialmente minera; por lo cual el impacto de una reubicación se vuelve aún más complejo; así como una posible reconversión productiva.

Esta experiencia de participación, acelerada por la crisis existencial objetiva de esta división ha arrojado otro importante resultado, la creación de la Fundación Trabajo y Sociedad, desde la cual la Federación de Trabajadores del Cobre aportan conocimientos con miras a participar en la generación de nuevas políticas de Estado para la minería nacional



Ana Bell Jaras, Vicepresidenta de la Mujer, Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF. Colaboradora de la Fundación Henry Dunant América Latina.

Derechos y Buenas Prácticas Laborales en el Sector Público.

El concepto de Responsabilidad Social se instala en un momento en que la sociedad se encuentra en una contradicción respecto al modelo neoliberal actual. Surge a partir de las enormes desigualdades sociales imperantes; donde las fuerzas sociales se encuentran divididas por una gran exclusión, inequidad, y fuerzas económicas que operan muy fuertemente con una lógica economicista y de rentabilidad que se basa esencialmente en la violación a los derechos.

El modelo neoliberal en su concepción tiene de alguna forma inherente la necesidad de explotar y tener la mayor desregulación posible para sostener y mantener amplios niveles de ganancia y rentabilidad como los que hoy día tienen las empresas.

De esta manera, la Responsabilidad Social aparece para a partir de la calamidad que existe en el mundo, producto de la acción que tienen los grandes grupos económicos y principalmente las empresas transnacionales.

La búsqueda de Naciones Unidas para dotar de los contenidos necesarios para generar justicia social es un contenido en debate. Ya que se encuentran empresas que aún estando en el Pacto Global infringen gravemente los derechos laborales de los trabajadores.

Integrar los conceptos de trabajo decente y la estabilidad laboral es una necesidad también para la empresa. Con ello, podrán generar la rentabilidad y ganancia que requieren.

En el Estado de Chile, donde hoy existen varias categorías de trabajadores se están asumiendo compromisos en el sentido de la Responsabilidad Social, y se ha iniciado un proceso de diálogo entre los trabajadores fiscales y el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, marcando un hito respecto de los gobiernos anteriores.

Se está en el camino de la negociación y hay que esperar los resultados de ella. Actualmente, los empleados fiscales tienen un reconocimiento de sus derechos; el ejercicio de la negociación colectiva constituye prueba de ello, pese a que no se le permite el derecho a huelga.

Constituye un gran desafío, que los trabajadores no dejen a las empresas la instalación del concepto de la Responsabilidad Social y se apropien de éste, y se les de el sentido necesario para alcanzar mayores igualdades sociales.



Carmen Rosa Villa, Representante para América Latina y el Caribe del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Derechos Humanos y Responsabilidad Social. La mirada del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

La conmemoración de los 100 años de la masacre de la escuela Santa María de Iquique, nos invita a pensar en qué ha cambiado en todo un siglo, desde aquella demanda de los trabajadores mineros.

La relación entre el mundo de los derechos humanos y los negocios desde un enfoque de derecho implica un compromiso de empresa. Bajo la perspectiva de que se puede hacer negocios con la gente, porque ese valor y esa presencia humana le permite hacer empresa a partir de un compromiso que no sólo nace del empresario hacia los trabajadores sino que también de los trabajadores hacia el empresario.

Todo esto lleva a pensar en una serie de pasos que se deben dar para alcanzar una convivencia positiva entre ambos mundos.

Como primer elemento, se debe definir la participación del trabajador de manera activa. Si se es empresario, desde la responsabilidad social hay que mirar qué quieren y qué piensan los trabajadores; y cómo se debe hacer empresa.

De esta manera, es necesaria una estrategia de desarrollo económico incluyendo los derechos humanos. Fijando procesos y procedimientos en donde quede claro su respeto, no sólo para cumplir con las normas sino para volver tangible el derecho de los trabajadores desde la salud, la educación, y el desarrollo integral de ellos y sus familias.

En este sentido, se requiere de una capacitación de los directivos de las empresas en el tema de derechos humanos, desde el espacio de la toma de decisiones, que les aporten los conocimientos respecto de cómo actuar.

Otro elemento esencial en este proceso son las auditorías, ya que éstas permiten conocer el impacto real en los trabajadores de una política y estrategia de desarrollo empresarial basado en derechos. Que ellas sean dadas a conocer públicamente, para saber qué cambios hacen falta para el logro de la responsabilidad social.

Alcanzar este objetivo no es sólo un compromiso a asumir por la empresa, sino también de la sociedad civil. Pues la creciente participación de ésta ha generado grandes expectativas que han de cumplirse con la articulación entre el mundo público y el privado, y en la comprensión de los derechos humanos de todos los actores.

Una empresa responsable socialmente e integrada en el mundo civil, en su entorno local, se manifiesta tanto en el crecimiento económico de la misma como en el desarrollo de la comunidad.

Cada día el mundo es testigo como se violan los derechos humanos, de ahí que el desafío para Chile y para la humanidad es responsabilidad de la sociedad entera.



Emilio Morgado, *Organización Internacional del Trabajo, OIT.*

El nuevo paradigma empresarial: Responsabilidad Social Empresarial La mirada de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

La Responsabilidad Social Empresarial, no es un tema ajeno para la Organización Internacional del Trabajo. Fue una de las organizaciones que se adelantó en el tiempo cuando en 1977 dio paso a la Declaración de Principios sobre las empresas transnacionales y la política social. De ahí en adelante la RSE junto a al tema de los códigos de conducta fueron tomando cada vez más presencia a lo que es actualmente.

La OIT ha tratado de encontrar una definición de qué se entiende por RES y la concibe como la toma de conciencia por parte de las empresas de las repercusiones de sus acciones sobre la sociedad.

Este organismo ha desarrollado una gran cantidad de estudios sobre el tema, que señalan que la RSE presenta una serie de características que son generales. Como elemento primario está el ser un compromiso voluntario, un acto no obligatorio de las empresas. Además, es posible constatar la existencia de una tipología de ésta según el tamaño de las empresas; del ámbito nacional, internacional, plurinacional o transnacional.

En el campo nacional, desde el punto de vista temático las hay monotemáticas y otras que cubren diversas temáticas; abarcando varios campos dentro de su responsabilidad social.

Desde el punto de vista de las obligaciones; las hay con carácter permanente, u ocasionales, y que responden a cuestiones puntuales. Por otro lado, La responsabilidad social tiene a veces para una empresa la finalidad de ser líder o paradigma en el tema para otras empresas que pudiesen asumirla con posterioridad.

Desde el ámbito del Estado, éste tiene que partir por reconocer la responsabilidad económica y social que le corresponde a la empresa. Facilitar y promover que existan los entornos políticos necesarios para el desarrollo de la RSE.

En la OIT existe una preocupación de larga data respecto a este tema. Entre sus propósitos está el reconocer, defender, proclamar el carácter humano del trabajo, y la necesidad de velar por la libertad y equidad que debe rodear a este hecho social.

Actualmente, la OIT desarrolla dos programas en la dirección de la Responsabilidad Social; el programa de trabajo decente, que tiende a asegurar para hombres y mujeres de todo el mundo como aquel que es productivo y se realiza en condiciones de respeto de los derechos humanos y laborales; y el programa de sustentabilidad de las empresas como un elemento que integra el programa de trabajo decente y sustentable con respeto del medio ambiente.



Iivo Salmi, Embajador de Finlandia en Chile.

Una mirada internacional de los derechos laborales. El caso finlandés.

Hoy Finlandia se conoce como un país prospero, moderno e igualitario; sin embargo no siempre ha sido así, ha llegado muy recientemente a lo que se conoce como un modelo de bienestar. La construcción del modelo social comenzó en la década de los 60, y recién desde hace 15 años se han logrado los niveles de calidad que muchos mencionan alrededor del mundo. Con grandes logros, pero también con fracasos y crisis.

Este año se celebran dos eventos importantes. Primero, que hace 100 años se creó el primer parlamento unicameral; y que en Europa también por vez primera las mujeres obtuvieron su derecho a voto y a ser elegidas. En 1907 se creó también la primera central sindical que hoy día cuenta con más de un millón de miembros.

Desde su independencia hace 90 años, Finlandia fue un país pobre, agrario y poco desarrollado. Las relaciones sociales estaban fuertemente tensionadas y se caracterizaban por cierto paternalismo por parte de los patrones. Estas tensiones provocaron crisis y guerra civil, trayendo terribles consecuencias para esta nación como la muerte de 10 mil personas en combates y 13 mil más en campos de concentraciones.

Este periodo de tensión terminó cuando algunos políticos pudieron tomar conciencia de las problemáticas sociales y decidieron introducir reformas con el propósito de alcanzar un equilibrio social. En ese sentido se realizaron cambios en la legislación referente a la propiedad de la tierra para que los campesinos pudiesen trabajar; se reformó el código laboral, se introdujo educación general básica para todos y un modesto sistema de previsión.

Actualmente en su dimensión laboral, aproximadamente el 80% de la mano de obra de Finlandia se encuentra sindicalizada, con aproximadamente 122 federaciones divididas en 3 grandes niveles: de obreros calificados, profesionales y trabajadores.

Además existen reglamentaciones que recomiendan a las empresas y todos los actores involucrados -incluyendo al estado- respecto de cómo alcanzar la resolución de conflictos.

Por otro lado, la piedra angular la constituyen los convenios colectivos de grandes ramas, lo que otorga beneficios a una amplia cantidad de trabajadores.

La globalización obliga a Finlandia a no conformarse con el orden laboral que actualmente posee, sino que a generar nuevas políticas que incorporen la complejidad de las relaciones laborales con las empresas externas y la Comunidad Europea.



La reivindicación obrera salitrera entre las dos grandes huelgas generales (1890-1907) y sus consecuencias.

1904, constituye el momento más significativo previo a los sucesos de la masacre de Santa María de Iquique, con la creación de los memoriales obreros que fueron presentados al presidente Germán Riesco. La existencia de un movimiento obrero ilustrado fue la condición fundamental para alcanzar una conciencia de su realidad y aquellos derechos de emancipación social y cultural.

El norte grande de Chile, Tarapacá, Antofagasta y Taltal; vivió durante el S.XIX cambios importantes en su economía y en su sociedad. No sólo hubo soberanía en sus nuevos territorios, sino que cambió la composición poblacional entre chilenos, peruanos, bolivianos y personas de los cuatro puntos del planeta; todo ello, en un periodo no superior a medio siglo.

La llegada de algunos intelectuales extranjeros y obreros ilustrados, dieron origen al movimiento obrero que escribiría una de las páginas más importantes de la historia social de esta nación.

En la medida que el nitrato se convertía en un elemento dominante para el país, en el escenario salitrero emergía un fenómeno socio-cultural cada vez más denso; y poco a poco el desierto se transformaba en pampa habitada

El surgimiento del movimiento obrero, parte con las sociedades de socorros mutuos en la década de los 80 y culmina con la formación de la gran Mancomunal obrera de 1900 liderada por el obrero portuario Abdón Díaz.

Por primera vez una organización de este tipo no evita hablar de política, comienza a involucrarse en la contingencia y a transformarse en un movimiento de emancipación social en todo el litoral salitrero.

La demanda obrera, desde la huelga general de Iquique de 1890, fue entonces una constante en la relación entre trabajadores y las salitreras; donde el Estado cumple un papel de mediador y termina inclinándose hacia la empresa privada; que tiene como punto culmine la muerte de 3 mil obreros en la escuela Santa María.

Este hecho, constituye uno de los pasajes más traumáticos de la historia de este país, pero es al mismo tiempo, la expresión más clara del despertar de la conciencia social en Chile.



Pilar Honorato, Presidenta Sindicato B, Casa Matriz Codelco

Mujer, Sindicalización y Responsabilidad Social Empresarial. La experiencia de CODELCO.

La federación de Trabajadores del Cobre ha acordado junto con la empresa chilena Codelco la creación de una alianza estratégica de desarrollo común para el futuro del cobre nacional.

Esta alianza contempla un plan de corto, mediano y largo plazo con el fin de realizar las transformaciones necesarias al interior de Codelco para optimizar la gestión de la empresa en el marco de un desarrollo competitivo.

Entre sus objetivos está situar a la empresa como líder en la industria mundial del cobre, de relaciones laborales de cooperación mutua, del desarrollo de las personas, abierta a la generación de nuevas capacidades; y la contribución a la superación de la pobreza en Chile para avanzar como un país desarrollado.

Desde la mirada sindical, este acuerdo representa un proyecto común con sus ejecutivos, pero a la vez una herramienta para reafirmar el carácter estatal de esta corporación, y la defensa de los legítimos derechos de los trabajadores. Y para la administración, un modelo de gestión nuevo e innovador, que contribuye a la competitividad de Codelco.

En esta dirección, desde la perspectiva de género, se ha firmado un acuerdo con el Ministerio de la Mujer y bajo su asesoría; para gestionar todas aquellas nuevas contrataciones desde una perspectiva de equidad; todo ello en el marco de las buenas prácticas laborales suscritas por la empresa.

Esta estrategia ha implicado un aumento en la contratación de mujeres, de cargos de jefatura y responsabilidad directiva, y del nivel educacional de las mismas a través de la promoción de su ingreso a la Universidad y apoyo económico total para ello.

Por otro lado, se promueve la capacitación y participación de las mujeres en el sindicalismo, de modo de ir integrando nuevos elementos como el logro de la igualdad en las remuneraciones.

Si bien el porcentaje de mujeres que forman parte de Codelco es aún menor, las medidas recientemente adoptadas tienen como perspectiva ir aumentando paulatinamente la participación de ellas en la empresa estatal más grande que actualmente existe en Chile.

