



EDICIÓN I

REVISTA DIGITAL TERESA FLORES

ESCUELA DE FORMACIÓN SINDICAL CLOTARIO BLEST

PRÓLOGO

TERESA FLORES

En esta primera entrega a quien pretendemos honrar es a una de las primeras sindicalistas en Chile, Teresa Flores.



La Escuela de Formación Sindical Clotario Blest conmemora sus 15 años de constante trabajo y fomento del sindicalismo, mediante la educación sindical como uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de nuestras labores. El rol de los activistas por los derechos sindicales ha permitido la creación de distintos derechos que detentan hoy en día los trabajadores y las trabajadoras, como lo fue en su momento la figura de Clotario Blest que no solo fue un activista por los derechos de los trabajadores sino que también por los derechos humanos, y de quien homenajeamos con el nombre de nuestra escuela sindical.

En esta primera entrega a quien pretendemos honrar es a una de las primeras sindicalistas en Chile, Teresa Flores, quien desde su rol como activista por los derechos de los trabajadores marcó un hito que ha permitido que muchas mujeres sigan luchando por aquellos derechos que merecen.

La biografía de Teresa Flores es escasa, sin embargo al escarbar en la historia y en los hitos donde participó Flores es posible darse cuenta de que fue uno de los personajes más importantes en el feminismo y el sindicalismo, una mujer creyente en los derechos de cada una de las mujeres obreras, y en las amas de casa, pues son hasta el día de hoy un pilar fundamental en nuestra sociedad, una figura que inspiró a muchas y que por tanto, creemos de vital importancia relevar y darle el espacio que merece, por eso el día de hoy nombramos esta revista como "Teresa Flores".

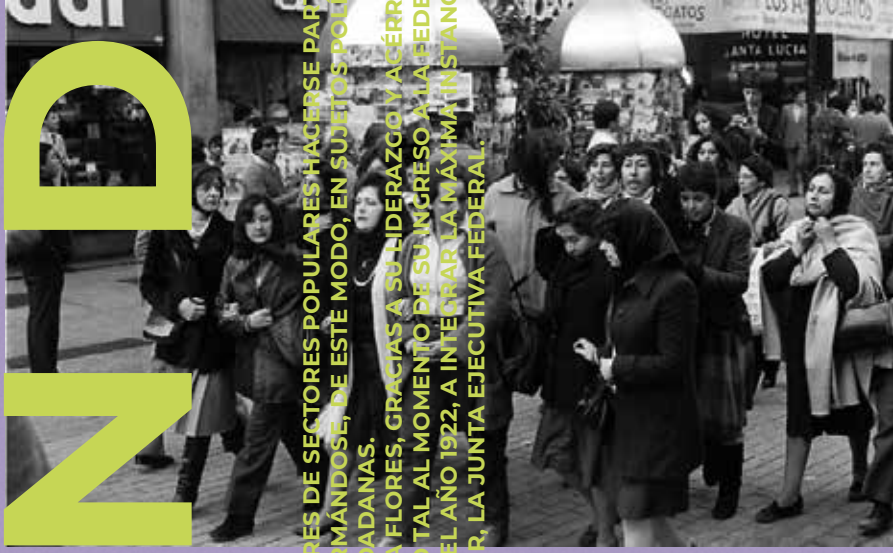
MUJERES SINDICALISTAS

TERESA FLORES Y LUIS EMILIO
RECARBARREN TOMAN
RELEVANCIA PARA EL
MOVIMIENTO DE
EMANCIPACIÓN DE LA MUJER.
LAS ORGANIZACIONES BELÉN
DE SARRAGA FUERON

POSIBILIDAD A MUJERES DE SECTORES POPULARES HACERSE PARTE DE LOS ESPACIOS
PÚBLICOS, TRANSFORMÁNDOSE, DE ESTE MODO, EN SUJETOS POLÍTICOS Y, MÁS TARDE EN
LA HISTORIA, EN CIUDADANAS.

LA FIGURA DE TERESA FLORES, GRACIAS A SU HIRERAZGO Y ACÉRRIMA LABOR POLÍTICA,
SE CONSOLIDÓ COMO TAL AL MOMENTO DE SU INGRESO A LA FEDERACIÓN OBRERA DE
CHILE, PASANDO, EN EL AÑO 1922, A INTEGRAR LA MÁXIMA INSTANCIA DE PODER DE ESTA
INSTITUCIÓN, ES DECIR, LA JUNTA EJECUTIVA FEDERAL.

ORGANISMOS PIONEROS
PARA EL FEMINISMO Y,
CONCRETAMENTE, PARA EL
FEMINISMO OBRERO,
GRACIAS A SU FORMA DE
ORGANIZACIÓN POLÍTICA
QUE BRINDO LA



MUJERES SINDICALISTAS Y ACTIVISTAS: LA LUCHA POR LOS DERECHOS POLÍTICOS Y LABORALES

Para el aniversario 50 del gran logro del voto femenino en todas las elecciones, el Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH) publicó el libro *El derecho a voto de las chilenas* (1999), en el cual introducen lo siguiente: "Cada transformación grande o pequeña a favor de la igualdad de derechos de las mujeres, sólo se ha podido alcanzar tras largos años de lucha y el esfuerzo mancomunado y anónimo

las que trabajaron más de 18.685 operarios de los que cerca de mil eran mujeres obreras, las cuales representaban una fuerza laboral amplia, ejerciendo oficios tradicionalmente masculinos en la pampa salitrera. Al incorporarse ésta al trabajo y compartir las condiciones inhumanas de explotación, se configuró como una parte central de las reivindicaciones del proletariado a inicios del siglo XX. En este sentido, las mujeres trabajaron activamente con los hombres en sindicatos y mutuales, pero también en organizaciones propiamente femeninas que

de muchas mujeres" (p. 5). Pero en este escrito queremos entregar los nombres de algunas de las activistas y sindicalistas que hicieron posible que en la actualidad las mujeres cuenten con derechos laborales y políticos. Es tiempo de vislumbrar sus labores sociales para reconocerse y reconocerlas, primero, como sujetas en el mundo moderno, y después como ciudadanas.

Una de las primeras luchas y demandas femeninas por los derechos laborales aconteció en el norte de Chile durante el auge del ciclo salitrero, instancia en la cual se llegaron a construir 48 salitreras en

respondían a las particularidades de la condición histórica de la mujer obrera.

Es en razón de esto último que, durante los albores del siglo XX, la figura de Teresa Flores y Luis Emilio Recabarren toman relevancia para el movimiento de emancipación de la mujer. Este último cumple un rol insoslayable al momento de visibilizar la realidad de la mujer obrera, principalmente gracias a la fundación del Partido Obrero Socialista, en el cual se dio cabida a temáticas femeninas debido a las reivindicaciones propias del partido, las cuales consistían en la igualdad para los trabajadores y



para la sociedad toda.

Sin embargo, lo importante a recalcar es la figura de Teresa Flores y su surgimiento como líder sindical y mujer feminista. Nacida en Iquique en el 4 de enero de 1890 y fallecida en Santiago de Chile en el año 1952, su infancia se desarrolla en el seno de una familia humilde rodeada por el auge salitrero. En el año 1912 participa de la fundación del Partido Obrero Socialista como única mujer que figura entre sus miembros fundadores. Sin embargo, lo importante a destacar es su rol de fundadora de los Centros de Mujeres Librepensadoras y Anticlericales

“Belén de Sárraga” en el norte de Chile.

El norte de nuestro país, entonces, vio nacer a los Centros de Mujeres dirigidos por Teresa Flores, especialmente en lugares donde se encontraban las principales oficinas salitreras, como Iquique y Antofagasta. El rol principal que cumplían estas organizaciones femeninas era la de darle un nuevo significado a la realidad, intentando desligarse de las políticas laborales de la época que exacerbaban las injusticias de clase y de género. De este modo, los propósitos por los que velaba este tipo de organización eran, principalmente, la instrucción educacional de la mujer y la integración de éstas a la lucha obrera o, en otros términos, liberar la conciencia femenina.

Así, entendemos que las organizaciones Belén de Sárraga fueron organismos pioneros para el feminismo y, concretamente, para el feminismo obrero, gracias a su forma de organización política que brindó la posibilidad a mujeres de sectores populares hacerse parte de los espacios públicos, transformándose, de este modo, en sujetos políticos y, más tarde en la historia, en ciudadanas. A su vez, destacamos su importancia en cuanto a primeras formas de lo que sería el movimiento feminista en

nuestro país, como también respecto a ser parte de las primeras organizaciones que reivindicaban la lucha obrera como vía a la transformación social necesaria para lo que fue el Chile de un siglo atrás. La figura de Teresa Flores, gracias a su liderazgo y acérrima labor política, se consolidó como tal al momento de su ingreso a la Federación Obrera de Chile, pasando, en el año 1922, a integrar la máxima instancia de poder de esta institución, es decir, la Junta Ejecutiva Federal. De este modo, Flores se posicionó como la primera mujer dirigente sindical en la historia de Chile, ganándose el cariño y el respeto del movimiento obrero chileno de la época, y de aquél que vendría en el futuro. Sin embargo, es importante estipular que su imagen fue ocultada por la presencia de



Recabarren y el Partido Obrero Socialista, los cuales incitaron con creces el desarrollo de una emancipación femenina siguiendo una lógica socialista, pero no encarnizaron una lucha política concreta por el movimiento femenino tal como lo hizo Teresa Flores, dejando un legado que supone un avance histórico central para el campo de la emancipación de la mujer.

A partir de lo ya expuesto, y retornando a los trabajos masculinizados de la mujer, siendo ésta una mano de obra más eficiente y de menor valor por la necesidad de generar capital, Clara Zetkin determina, desde una concepción global de la mujer obrera, que la proletaria ha conquistado su

independencia económica, pero como persona, mujer y esposa no tiene la menor posibilidad de desarrollar su individualidad (p. 39). Es decir, desde el año 1920 hasta 1970 rige un sistema político, social y económico que empuja a la mujer a salir al espacio público mientras, paralela y contradictoriamente, sigue rigiendo un orden biológico patriarcal que continúa justificando que el lugar "natural" de la mujer es el hogar. A partir de este conflicto que genera la posición y la identificación de la sujeta femenina dentro de las esferas públicas y privadas Julieta Kirkwood trae a debate una idea empleada por las

biológicas y los respectivos roles de género, como la afectividad, los derechos sexuales y reproductivos, la violencia doméstica e, incluso, temas sobre economía y política que no son integrados en la política partidista.

Preocupada por otras labores femeninas, Julieta Kirkwood se destaca por haber sido socióloga, socialista y, sobre todo, feminista chilena. Nació el 5 de abril de 1936 en Santiago y falleció el 8 de abril de 1985 de cáncer. Fue una de las exponentes más importantes de pensamiento crítico, teórico y feminista durante los tiempos de dictadura, abogando, sobre todo,

norteamericanas en los años 60: lo personal también es político.

Esta declaración, en conjunto con la irreversible integración de la mujer al mundo laboral en un período en el cual el Estado se inmiscuye en la vida privada desarrollada dentro del hogar para controlar la crianza ejercida por la madre de los futuros ciudadanos masculinos, permite entrever las deficiencias en las políticas que resguardan la vida personal de las mujeres. En otras palabras, Kirkwood busca dar lugar a postulados que se preocupen de los problemas internos de las dueñas de casa, desde discusiones

por los derechos a una educación de calidad para las mujeres y en mismas condiciones que su par varón, y por los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores que habían sido conculcados en dictadura. Siempre trabajando activamente y en conjunto con mujeres feministas chilenas, independientes, militantes y dirigentes de partidos políticos proscritos, sindicalistas y científicas. Con estas últimas fundó colectivamente el Círculo de Estudios de la Mujer, el cual se constituyó como un espacio de reunión, encuentro y discusión, en el cual se realizaban talleres



creativos, conferencias y cursos como un modo de contribuir al desarrollo de una conciencia de género y feminismo entre las mujeres.

Por último, Kirkwood fue una estudiosa de los movimientos previos femeninos, trayendo de vuelta a Teresa Flores, a las sufragistas Elena Caffarena y Olga Poblete, pero su labor estuvo siempre en la actualidad, pensando en las trabajadoras domésticas, quienes realizan pequeños actos cotidianos, los cuales hay que observar y valorar para poder liberar a la sociedad humana hacia una democracia que se rige en el

país como dentro de la casa. Por lo tanto, apuntó hacia la defensa de los derechos de las dueñas de casa, otra forma de trabajo en la sociedad chilena que hace poco comienza a ser reconocida como tal.

Sin duda faltan muchas mujeres, muchos nombres que lograron los grandes cambios que aprovechamos en la actualidad, por eso, agradecemos a cada mujer que alzó su voz para obtener los derechos políticos, laborales y humanos, a aquellas que se han quedado en el tintero o que nunca fueron reconocidas. El movimiento feminista y obrero apunta hacia la comunidad, un plural inclusivo, un nosotras. Por lo tanto, todas son una. Gracias.

Y a ti, trabajadora, ¿qué más te falta para alcanzar tu plena ciudadanía?

Claudio Arancibia Varas
Universidad Alberto Hurtado

Bárbara Toro Franco
Universidad de Chile



¿Qué es la Ley 21.643 o más conocida como Ley Karin?

Desde el 01 de agosto de 2024, se encuentra en vigencia la Ley 21.643 que Modifica El Código Del Trabajo Y Otros Cuerpos Legales, En Materia De Prevención, Investigación Y Sanción Del Acoso Laboral, Sexual O De Violencia En El Trabajo, o también conocida coloquialmente como Ley Karin.

Este conjunto de normas pretende prevenir y erradicar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, exigiendo a las entidades empleadores y al sector público, una serie de obligaciones que permitan el establecimiento de relaciones laborales fundadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

Pero ¿Cuáles son las conductas que el Código del Trabajo considera como aquellas que atentan con las buenas relaciones laborales?

1. El Acoso Sexual: El art. 2 letra a) del Código del Trabajo lo define como aquel "que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Pasaremos a exponer algunos ejemplos que podemos considerar como acoso sexual (es importante recordar que muchas de las conductas

LEY KARIN

descritas a continuación no solo encuentran su responsabilidad laboral, sino que eventualmente pueden ser constitutivas de delito y, por lo mismo, ser sancionadas por el Derecho Penal):

- a. Envío, muestra o difusión de material audiovisual o fotografías de carácter sexual por cualquier medio posible.
- b. Contacto físico no consentido.
- c. Invitaciones impropias e insinuaciones.
- d. Chantaje cualquiera sea su naturaleza.
- e. Presiones para que una persona realice un acto sexual en contra de su voluntad.
- f. Trato ofensivo u hostil.
- g. En definitiva, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2. El Acoso laboral: El acoso laboral se encuentra definido en el Código del Trabajo, específicamente en la letra b) del artículo segundo, "entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". En síntesis, para que exista acoso laboral, es necesaria la concurrencia de una serie de

requisitos:

- i. Que se trate agresión física o aquellas que afecten moralmente al trabajador.
- ii. Que se haya producido por lo menos una vez o que exista habitualidad en el acoso.
- iii. Que sea realizado por cualquier medio, ya sea verbal, escrito, por una acción o una omisión).
- iv. Que ocasione menoscabo, maltrato o humillación.

Concurriendo estos requisitos de forma conjunta, estaremos en presencia de una conducta de acoso laboral. Algunos ejemplos:

- a. Hablar mal de alguien en su ausencia.
- b. Negar el saludo a alguien porque ya no esta bien visto relacionarse con él.
- c. Aislar a una persona y/o justificar su aislamiento en base a motivos especulativos.
- d. Hacer la vista gorda frente a una situación de maltrato a un compañero.
- e. Amenazar o coaccionar a un trabajador.
- f. Modificar las obligaciones y tareas de un puesto de trabajo sin avisar al trabajador.
- g. No entregar la información necesaria para que el trabajador desempeñe de forma idónea su labor y luego incriminarlo por su negligencia.
- h. Difamar personal y profesionalmente a una persona.
- i. Criticar el trabajo de forma continua sin que exista justificación

en ello.

- j. Minimizar o ridiculizar el trabajo de un colaborador, ya sea públicamente o de forma privada.
- k. El uso de apodosos o improperios que tenga la intención de denostar y/o humillar.
- l. Usar estereotipos, de cualquier índole, ya sea sexual, género, étnicos, nacionales, o cualquier otro tipo de discriminación arbitraria.

3. Violencia en el trabajo: esta hipótesis se encuentra fundamentada en aquellas circunstancias en la cuales quien realiza la violencia sean terceros ajenos a la relación laboral, y cuyo acaecer afectan a los trabajadores con ocasión de la prestación del servicio, ya sean clientes, proveedores, usuarios, entre otros. Ejemplos:

- a. Golpes o amenazas.
- b. Uso de palabras ofensivas.
- c. Agresividad física.
- d. Daños materiales al entorno laboral.

¿Qué situaciones NO pueden ser consideradas acoso o violencia?

Es importante recordar que no cualquier acto es constitutivo como acoso laboral, pues muchas veces existe retroalimentación positiva de parte de superiores o compañeros, incluso acciones correctivas que pueden molestar a un trabajador que no necesariamente devienen en

acoso. Ejemplos:

1. La potestad disciplinaria que tienen los superiores para con los trabajadores, ejercida de forma objetiva y relacionadas con el desempeño o infracciones del trabajador.
2. Programar las cargas de trabajo, cambio de tareas, entre otras cuestiones relacionadas, las cuales se basen en parámetros objetivos como, por ejemplo, la salida intempestiva de un compañero de trabajo y que se deba cubrir parte de sus funciones.
3. Retroalimentar a un trabajador sobre su desempeño laboral ineficiente, así como aplicar medidas correctivas.
4. Informar a un trabajador sobre su comportamiento inadecuado.
5. Evaluaciones de desempeño y críticas constructivas a las capacidades objetivas de un trabajador.

¿Qué es el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo?

Teniendo en cuenta los supuestos en los cuales hace énfasis la Ley Karin, es importante recalcar una de las principales obligaciones que impone esta nueva normativa y que dice relación con la elaboración e incorporación de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Dentro del Código del Trabajo se establece la obligación de que aquellas empresas que



cuenten con mas de 10 trabajadores deben contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Dentro de tal cuerpo normativo debe estar inserto el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo, documento que debe lograr identificar los riesgos y peligros psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores al momento de desempeñar sus labores y, con ello, lograr tomar medidas efectivas que logren su prevención y control.

Dichas medidas para la prevención deben ser personales, es decir, propias a la prestación de servicios y no un "copiar y pegar" como en la práctica se da con los Reglamentos de Orden, Higiene y Seguridad. Explicado de otra forma, el análisis de los riesgos de un sector de trabajo debe ser profundo y personalísimo, pues los riesgos psicosociales pueden variar dependiendo de la naturaleza del trabajo a desempeñar. Además, debe

contener medidas de capacitación para informar a los trabajadores de los riesgos y actos que podrían considerarse como situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, e informar las medidas de mitigación.

En definitiva, es de suma importancia que el Protocolo logre identificar de forma certera los riesgos y peligros psicosociales presentes en un entorno laboral y, con ello, lograr prevenirlos o eliminarlos, para finalmente, reducir la tendencia a generar espacios laborales propensos a hechos que vulneren la salud física y psicológica de los trabajadores.

¿Qué hacer en caso de encontrarse en una situación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo?

Al encontrarnos en una situación de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, la Ley Karin contempla un curso procedimental adecuado frente a tales vulneraciones, por lo que es fundamental



acoplarse a sus disposiciones. El procedimiento frente a circunstancias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo cuenta con una serie de etapas:

1. El primer paso es la denuncia. La ley establece que puede hacerse de forma escrita u oral, pero en este último caso, el empleador o la persona que reciba la denuncia debe levantar acta de lo declarado, la cual deberá ser firmada por el denunciante y a quien se le entregará una copia. Dicha denuncia debe llegar a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo (generalmente la del domicilio del lugar de trabajo). Es importante mencionar que la denuncia no necesariamente debe ser realizada por la persona afectada, sino que esta puede ser realizada por cualquier persona que es testigo de hechos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
2. Recibida la denuncia, el empleador tiene la obligación de explicar el procedimiento de investigación y cierto tipo de alternativas, señalando que el proceso puede ser llevado a cabo directamente por la entidad empleadora o por la respectiva Dirección del Trabajo, esto a elección del trabajador. Pero si la denuncia es llevada a cabo contra un gerente, administrador o cualquier persona con capacidad de representar jurídicamente a la entidad empleadora, la investigación siempre deberá ser llevada por la Dirección del Trabajo.
3. Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá tomar las respectivas medidas de resguardo, las cuales tendrán atención a la gravedad de los hechos

denunciados, la seguridad del afectado y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. El empleador debe tomar por lo menos una, pudiendo ser la separación de los espacios físicos entre denunciante y denunciado, la redistribución de jornada, ser derivada a organismos como la ACHS o Mutual de Seguridad para brindar la asistencia psicológica necesaria, entre otras.

4. Para llevar a cabo la investigación, la entidad empleadora deberá designar a un trabajador o trabajadora con conocimientos propios en la materia de derechos fundamentales, acoso laboral o sexual, entre otras materias relacionadas.
5. La entidad empleadora tiene un plazo de 30 días para concluir la investigación, donde la persona a su cargo deberá realizar ciertas diligencias mínimas naturales al proceso, como tomar declaración de los involucrados o de testigos señalados por las partes, entre otras, dejando registro escrito de todas sus gestiones en el proceso.
6. Una vez terminado el plazo, deberá emitirse un informe de investigación, el cual deberá contener, entre otras cosas, la individualización de las partes, los antecedentes rendidos en el proceso, el razonamiento coherente y congruente de los hechos rendidos, junto con el material de prueba recabado sobre los cuales se fundan las conclusiones arribadas y, así, determinar la existencia o no de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo. Finalmente, se señalarán las medidas correctivas o sanciones respectivas, pudiendo incluso llegar hasta el despido del trabajador denunciado.
7. Terminado el plazo de investigación, el informe de investigación deberá

remitirse en el plazo de dos días hábiles a la Dirección del Trabajo respectiva, cuyo fin es que esta se pronuncie respecto a alguna irregularidad en el proceso o en las conclusiones arribadas, así como en las sanciones a aplicar. Por lo mismo, remitido el informe, la Inspección del Trabajo cuenta con un plazo de 30 días para realizar observaciones a la investigación y, en caso de silencio en este plazo, se entenderá que se encuentra conforme con las conclusiones y sanciones a aplicar.

8. Una vez que la Inspección del Trabajo llegase a realizar observaciones a la investigación o una vez transcurrido el plazo de 30 días para su pronunciamiento, la entidad empleadora deberá tomar las medidas señaladas en el informe de investigación o las remitidas por la Inspección del Trabajo en sus observaciones en un plazo de 15 días, cuya realización debe ser notificada al denunciante.

¿Se puede apelar a la decisión de la Inspección del Trabajo o la entidad empleadora?

Sí. Siempre puede recurrirse a los tribunales de justicia para impugnar la decisión de tales entidades, ya sea porque considera que las medidas tomadas por la empresa o Dirección del Trabajo no logran la efectiva protección de los derechos del denunciante, o porque el denunciado tenga pretensiones de impugnar la decisión de las entidades pues considera que no existieron actos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

¿Qué pasa si el informe de

investigación declara a un trabajador como autor de prácticas de acoso sexual o laboral?

Esto dependerá de la decisión final de la persona a cargo de la investigación, sin embargo, el contrato de trabajo puede verse terminado por aplicación de el art. 160 N° 1 letra b) o f) del Código del trabajo, es decir, por practicas de acoso sexual o acoso laboral, respectivamente, lo que se traduce en el despido sin derecho a indemnización alguna para la parte denunciada.

La presente exposición no alcanza a abarcar todos los supuestos y consideraciones que prescriben la Ley 21.643 y sus respectivos reglamentos, por lo mismo es que lo invitamos a que acuda a nuestros canales de información y contacto con el fin de poder resolver sus dudas y consultas, asegurando la debida protección de sus derechos y nutrir sus conocimientos en Derecho Laboral.

Anexos y links de interés

- Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN: <https://bcn.cl/2erv4>
- Ley 21.643 que Modifica El Código Del Trabajo Y Otros Cuerpos Legales, En Materia De Prevención, Investigación Y Sanción Del Acoso Laboral, Sexual O De Violencia En El Trabajo: <https://bcn.cl/3misr>
- Decreto N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Aprueba Reglamento Que Establece Las Directrices A Las Cuales Deberán Ajustarse Los Procedimientos De Investigación De Acoso Sexual, Laboral O De Violencia En El Trabajo: <https://bcn.cl/3ldtj>

ABSTRACT ABSTRACT ABSTRACT ABSTRACT ABSTRACT EL MOVIMIENTO OBRERO Y EL SURGIMIENTO DE LOS SINDICATOS

El movimiento obrero mundial tiene sus orígenes en la Revolución Industrial del siglo XVIII, la cual impulsó significativamente el desarrollo de las fuerzas productivas en la sociedad europea de la época. Como resultado de este proceso, el trabajo asalariado se expandió en las sociedades precapitalistas de Europa.¹

A raíz de esto, surge una nueva clase social nacida en el seno de la sociedad burguesa: el proletariado, compuesto por jornaleros, siervos y pequeños propietarios rurales que, arruinados por la mecanización, emigran a las ciudades con el objetivo de hacer frente a las condiciones impuestas en el naciente capitalismo. Siguiendo lo estipulado por Irene Rojas Miño, este cambio radical en la forma de producir fue duro para aquellos que no ostentaban el dominio de los medios de producción, es decir, la acrecentada población proletaria que, al solo tener su fuerza de trabajo, debía venderla para sobrevivir. Así mismo, los altos niveles de explotación causaron condiciones inhumanas para los trabajadores, situación que se daba constantemente en la realidad laboral del proletariado hasta inicios del siglo XX.²

A pesar de esto, los trabajadores, al tomar conciencia de su explotación, dieron vida durante el siglo XIX a movimientos que reivindicaban sus necesidades, buscando, a su vez, el desarrollo de organizaciones para su autodefensa, utilizando la huelga como elemento central para ello.³

Así, se crearon las condiciones materiales suficientes para el surgimiento del movimiento sindical y obrero, el cual erigió a las

EL MOVIMIENTO OBRERO Y

EL SURGIMIENTO DE LOS SINDICATOS

organizaciones de trabajadores como sujetos políticos activos, mediante las que se logra instaurar una lucha concreta que busca una transformación social y revolucionaria.⁴ Siguiendo la misma línea, y a modo de ejemplo, Irene Rojas Miño en su libro “El Derecho del Trabajo en Chile” estipula que un sindicato es la unión constante de los trabajadores asalariados con el propósito de representar y proteger sus intereses económicos y sociales, ya sea ante los empresarios y sus asociaciones o frente a cualquier otra entidad, ya sea pública o privada.⁵ De este modo, se le da un rol preponderante a la colectividad y la autonomía de ésta para el logro de los objetivos principales de la clase obrera.

¹Id., p. 2

²Rojas, Irene (2016), p. 10

³Id., p. 11

⁴Castellano, Julián (2023), p. 1

⁵Rojas, Irene (2016), p. 22

Claudio Arancibia Varas

CARTA DE OPINIÓN

Solidaridad en la formación sindical

La vida, el derecho, el trabajo: Son cientos o quizás miles quienes han hablado, escrito y creado, al estudiar estos conceptos, cosa que trae consigo una realidad: el trabajo subordinado y dependiente como resultado esencialmente de las diferencias de poder en las relaciones humanas, esto vuelve una necesidad el estudio, el derecho ensimismo; pero el trabajo es distinto, esencial en la vida, sin embargo, no todos gozan del lujo de conocer y reconocer la naturaleza del trabajo y su regulación, el sindicalismo nace como respuesta a esta desigualdad, a través de un pilar fundamental: la solidaridad.

La formación entra en la luz, una necesidad para quienes no tiene el lujo de estudiar, de dar su tiempo a analizar y aprender cómo funciona el mundo, el derecho, o la ley, pero al igual que el trabajo, la formación sindical es distinta, parte esencial para personas sistemáticamente desfavorecidas y que al igual que el sindicalismo sustentada en la solidaridad; la necesidad se vuelve responsabilidad y en especial de quienes ostentan privilegio, el privilegio de estudiar, tener tiempo y la capacidad de solidarizar.

Poder ser parte y aportar a la formación sindical, es materializar la solidaridad como pilar de la sociedad, y las escuelas de formación sindical son ejemplo vivo de eso, no solo para quienes dirigen estas clase específica de formación, sino también para los que sienten y son capaces de disponer de su privilegio para disponer de quienes necesitan. Mientras comprendamos que la solidaridad es pilar de la vida, del derecho y del trabajo, la formación y la educación serán el paso obligatorio, para los que son capaces de ser seres humanos conscientes de su responsabilidad.

Escuela Sindical de la Facultad de Derecho
de la Universidad de Chile

RECC ■■

■ OOME

NDAM

■ OS ■



PELÍCULAS



**ALBERTO: ¿QUIÉN SABE
CUÁNTO CUESTA HACER
UN OJAL?**

**RICARDO LARRAÍN
2015**



**NI DIOS, NI PATRÓN, NO
MARIDO**

**LAURA MAÑÁ
2005**



**OJO POR OJO, MUJERES
EN LUCHA**

**MARÍN KARMITZ
1971**

PELÍCULAS



LIBROS



SUB TERRA
BALDOMERO LILLO



**ANTIHISTORIA DE UN
LUCHADOR.** CLOTARIO BLEST
1823-1990
MÓNICA ECHEVERRÍA
YAÑEZ
LOM EDICIONES



**LABORES PROPIAS DE SU
SEXO.** GÉNERO, POLÍTICAS Y
TRABAJO EN CHILE URBANO
1900-1930
ELIZABETH HUTCHISON
LOM EDICIONES

LIBROS

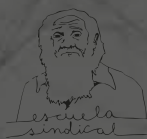
AGRADECIMIENTOS

La Escuela de Formación Sindical Clotario Blest fue creada en el año 2009 con tan solo cuatro miembros. Hoy contamos con más de treinta integrantes que aportan desde distintos rincones del país y con grandes idealismos sociales para ampliar el conocimiento de los derechos laborales a todas y todos los trabajadores a lo largo y ancho de Chile.

Desde sus inicios cada una de las personas que han pasado por el equipo contribuyeron a enriquecer nuestra organización, tanto aquellas que decidieron fundar esta gran causa con el objetivo de fomentar la educación y el movimiento sindical, como las que han entregado su tiempo e ideas innovadoras para que nuestras actividades sean posibles y también seguir ampliando el alcance que tenemos como Escuela.

Por ellas y ellos nace la Revista Teresa Flores, como un homenaje al esfuerzo y dedicación que entregan cada día, desde los comienzos hasta hoy en la celebración de los 15 años. Vieron crecer a la comunidad y a la Escuela, que sigue creciendo y dando pasos agigantados para no dejar de ser un aporte a las y los trabajadores de Chile en la promoción y conocimiento de la educación sindical y los derechos laborales de forma abierta y gratuita.

Tras 15 años de compromiso social, reconocemos y agradecemos a cada persona que aportó con su granito de arena a la Escuela y a la sociedad, desde los ponentes que comparten sus investigaciones para poder nutrir al resto, como a cada uno de los estudiantes y profesores que participaron de los Ciclos Sindicales. Y cómo no agradecer a quienes nos siguen impulsando a ser cada día mejores, las y los trabajadores, quienes han compartido con nosotros sus experiencias, preocupaciones e ilusiones. Nuestro compromiso siempre fue y será con ustedes. Finalmente, hacer mención a quienes hicieron posible que la primera entrega de la Revista Teresa Flores viera la luz. Por una parte, al gran equipo redactor y editor de la Escuela de Formación Sindical Clotario Blest, a la excelente diseñadora que creó nuestro próximo legado. También agradecer a la Escuela Sindical de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile por su colaboración en esta primera entrega, esperamos seguir construyendo colectividad juntos. Y, por supuesto, un gran reconocimiento a la Dirección de Vinculación con el Medio de la Universidad Alberto Hurtado, quien ha patrocinado este proyecto, y a la Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado, que siempre nos ha apoyado y alentado a seguir creciendo.



uah / Universidad
Alberto Hurtado

Dirección de Vinculación
con el Medio

TERESA 
FLORES

Escuela de Formación Sindical Clotario Blest