

33

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Más mujeres en los sindicatos

Sectores con alta
sindicalización femenina



33

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Más mujeres en los sindicatos

Sectores con alta
sindicalización femenina

VERONICA RIQUELME GIAGNONI
Psicóloga y Geógrafa

MANUELA ABARCA FERRANDO
Alumna en práctica

Mayo de 2015

Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 255.381
ISBN: 978-956-9661-10-5

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono (56) 226749300
www.dt.gob.cl

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, mayo de 2015
Impreso en Chile

INDICE

Introducción	9
Metodología	13
Aproximación conceptual	17
PRIMERA PARTE	
Breve historia sindical de las mujeres chilenas	25
Estado del arte de la sindicalización femenina en Chile	29
Mayor participación laboral, mayores niveles de educación y menos hijos	
Un crecimiento sostenido de la sindicalización femenina	
Más afiliación sindical femenina en el sector terciario	
La sindicalización de las mujeres está concentrada en pocas regiones	
Ocho de cada diez mujeres sindicalizadas pertenecen a la gran empresa	
Mujeres en las directivas sindicales	39
Un cuarto de los dirigentes sindicales de base son mujeres	
La edad de las dirigentes sindicales: algo más jóvenes que sus pares hombres	
Dirigentes sindicales mujeres y tipos de sindicatos	
Más dirigentes sindicales en las ramas de actividad económica con mayor afiliación femenina	
Las dirigentes sindicales en las regiones	
El cargo sindical más feminizado es el de secretaria	
SEGUNDA PARTE	
Sectores con alta sindicalización femenina	51
Dos sectores tradicionales con alto empleo y una significativa sindicalización femenina: Salud y Educación	
Sectores precarios con alta sindicalización femenina: el caso de los sectores del Comercio y Hoteles y Restaurantes	
Un sector emergente con alta sindicalización femenina: Intermediación Financiera	
La voz de las dirigentes sindicales	83
El perfil de las dirigentes entrevistadas	
Trayectoria laboral y sindical de las dirigentes: los factores que influyen en su afiliación	
Dificultades, debilidades y obstáculos para la participación y ser dirigentes mujeres	
Estrategias y acciones sindicales de las mujeres	
Principales demandas sindicales.	
Reflexiones finales	95
Bibliografía	99
Anexo	105
Agradecimientos	125

“Queremos que aumente la sindicalización femenina, porque todavía quedan muchas brechas por acortar, y en el mundo del trabajo nos encontramos con desigualdades que ya es tiempo de terminar”.

Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, 15 de agosto de 2014

INTRODUCCION

La representación de los intereses de los trabajadores en los sindicatos es fundamental para el logro del equilibrio en las relaciones laborales entre los actores. Los sindicatos surgen en el siglo XIX como una forma organizada de lucha respecto de las arbitrariedades de los capitalistas. Y es el movimiento sindical en tanto movimiento social que expresa el conflicto entre el capital y el trabajo.

Prácticamente todos los análisis sobre el sindicalismo desde hace un tiempo hasta ahora incorporan la temática de la debilidad sindical como uno de los principales focos de atención. Sin duda que la reestructuración del trabajo asalariado, en las últimas décadas del siglo XX, ha implicado retos fundamentales para la acción colectiva y la representación sindical. Entre sus principales manifestaciones es posible mencionar: las crecientes modalidades de flexibilización en el empleo; las jornadas de trabajo distintas de la normal y las nuevas formas de gestión de los recursos humanos; la proliferación de diversos tipos de empleos atípicos, muchos de ellos con claros signos de precarización; el aumento de distintos tipos de externalización junto con la reducción del tamaño de las empresas y de las unidades productivas y la relevancia del cada vez más numeroso sector servicios.

La masiva incorporación de la mujer al mercado del trabajo en las últimas décadas es otro fenómeno que también ha generado efectos en la sindicalización. Aunque diversos investigadores suelen decir que la mayor presencia femenina ha contribuido a su debilitamiento, ya que las mujeres serían renuentes a participar en organizaciones sindicales. Otros en cambio han planteado lo contrario basándose en evidencias empíricas que demuestran lo contrario. La sindicalización se tiende a vincular con relaciones de trabajo más estables y formales, mientras que las mujeres se suelen insertar en el trabajo remunerado en una mayor proporción en trabajos informales, y más precarios, lo que sin duda constituye un desafío adicional para su participación sindical.

En Chile la sindicalización en general es muy baja, en la actualidad de cada 100 trabajadores, poco más de catorce se encuentra afiliado a un sindicato. En 1991 coincidiendo con el cambio político de un régimen autoritario a uno

democrático junto con algunas modificaciones legales realizadas en esos años, la tasa de sindicalización alcanzó su mayor crecimiento, 18,2% (Espinosa, M. 1996). Entre 1990 y 1994 se crearon 5.267 sindicatos de un total de poco más de 12.000 que existían a esa fecha. Posteriormente la tasa ha ido cayendo hasta 1999 en que alcanza su valor más bajo y luego ha fluctuado en torno a 13%, mientras que en los últimos tres años superó el 14%. La tasa de sindicalización 2013 fue de 14,2%.

Y como lo señala el programa de gobierno, “para reducir la desigualdad es necesario superar las diferencias que existen en las relaciones entre trabajadores y empresarios... Debemos fortalecer los sindicatos y realizar un conjunto de modificaciones a la negociación colectiva que permita ampliar la cobertura de trabajadores que pueden ejercer este derecho”.

En el caso de la afiliación sindical de las mujeres se suele decir que no acceden a una participación acorde con su presencia en el mercado laboral. Sin embargo, en nuestro país la sindicalización femenina en el sector privado ha crecido sostenidamente desde 2002¹, a diferencia de la masculina que ha permanecido estable en torno a 15% en el mismo período². Este fenómeno no es exclusivo de Chile, diversas investigaciones dan cuenta que la brecha de género respecto de la afiliación sindical se ha ido cerrando, incluso hay países en los que la proporción de mujeres afiliadas es similar a los hombres³. Indudablemente que la mayor participación laboral de las mujeres ha incidido en este incremento, sin embargo en nuestro país la tasa de sindicalización femenina también se ha elevado.

En Chile, la tasa de sindicalización de las mujeres pasó de un 8,2% en 2002 a un 12,7% en 2013, en la actualidad son casi 330.000 trabajadoras las que se encuentran afiliadas a alguna organización sindical. El incremento experimentado por la sindicalización femenina es casi el doble del aumento de la masculina. En este marco resulta de interés responder a las siguientes interrogantes: ¿Qué explica el aumento de la afiliación sindical femenina en los últimos 15 años?; ¿Qué variables habría que considerar para dar respuesta a este

fenómeno, utilizando un enfoque de género en el análisis?; ¿En qué sectores y subsectores las mujeres tienen tasas más elevadas de sindicalización?

Poco se sabe acerca del perfil de las trabajadoras que se afilian a las organizaciones, ¿en cuáles sectores de la economía las mujeres son una proporción mayoritaria o muy relevante de los trabajadores sindicalizados, cuáles son sus principales demandas? Existe una agenda sindical, en la que sea posible identificar demandas de género, ¿cuáles son las principales estrategias y acciones sindicales utilizadas en la organización?

Los resultados del estudio están organizados en dos partes, cuyo hilo conductor es la sindicalización femenina. Junto con un acápite sobre la metodología y una aproximación conceptual a la problemática, hay un acercamiento a la situación de la participación laboral de las trabajadoras en el mundo.

En una primera parte, basada en la disponibilidad de la información que proporcionan los registros administrativos, se desarrollan dos capítulos sobre la situación de la sindicalización femenina en Chile y en las directivas sindicales; además se incluye una breve reseña respecto de la historia de la sindicalización femenina en Chile.

La segunda parte profundiza en los sectores económicos en los que la participación sindical de las mujeres es mayoritaria, caracterizándolos desde un punto de vista del empleo, las principales características sociodemográficas de los asalariados del sector, sus condiciones de trabajo y la sindicalización. Complementariamente los relatos de las dirigentes entrevistadas muestran sus experiencias concretas, sus trayectorias sindicales, las dificultades que han debido sortear, sus estrategias y acciones y sus principales demandas.

1 A partir de 2002 hay disponibilidad de las tasas de sindicalización desagregadas por sexo.
2 Más antecedentes en: Salinero, J. (2006) Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile. Problemas y Desafíos. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. ENCLA (2008), Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
3 Más antecedentes en Kirton, G. (2005). The influences on women joining and participating in unions. *Industrial Relations Journal* 36:5; European Trade Union Institute (ETUI) and European Trade Union Confederation (ETUC) (2014) 8th March Survey 2014, 7th edition. Bruselas, Bélgica.

METODOLOGIA

El objeto de estudio de la presente investigación es la sindicalización femenina en Chile, conocer su evolución en los últimos quince años, caracterizar su situación actual, su accionar y profundizar respecto de algunos subsectores feminizados y en los que las mujeres tienen una participación sindical significativa.

El fortalecimiento sindical, además de su promoción y el aumento del poder de negociación de los trabajadores en general son aspectos que debieran contribuir a enfrentar la desigualdad en el mundo del trabajo. En este sentido, ambos son objetivos de la agenda gubernamental laboral del período 2014-2018.

Este estudio se enmarca en la línea de investigación definida por el Departamento de Estudios sobre derechos colectivos, uno de sus objetivos es conocer la dinámica de la organización sindical, en este caso específicamente la participación de las mujeres.

Por otra parte, la sindicalización femenina en Chile examinada desde una perspectiva de género ha sido poco estudiada en nuestro país, lo que hace que sea de interés conocer su situación y evolución. Conocer los obstáculos que enfrentan las asalariadas para participar sindicalmente y también los factores que inciden y motivan la afiliación.

Los objetivos generales de la investigación que se presentan son contribuir al conocimiento de la sindicalización femenina en Chile y conocer su evolución en la última década. Un segundo objetivo es caracterizar la sindicalización femenina en la actualidad, analizar los factores que están influyendo en la afiliación de las mujeres, identificando sus principales demandas y las estrategias y acciones que utilizan. Finalmente interesa profundizar en subsectores feminizados y con alta sindicalización femenina

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las dificultades y obstáculos para la participación sindical de las mujeres.
- Analizar los factores que están influyendo en la afiliación sindical de las mujeres.
- Conocer acerca de las principales demandas sindicales de sus dirigentes y afiliadas.
- Describir las estrategias y acciones sindicales utilizadas para el funcionamiento interno y externo de la organización.

Algunas interrogantes que hemos intentado responder a lo largo de la investigación han sido:

- ¿Qué explica el aumento de la afiliación sindical femenina en los últimos 15 años?
- ¿En qué sectores y subsectores las mujeres tienen tasas más elevadas de sindicalización?
- ¿La mayor propensión a sindicalizarse en el caso de las mujeres se debe a atributos individuales (edad, estado civil, nivel educacional, orientación política, historia familiar, etc.) o está más determinada por la inserción laboral?
- ¿Por qué en subsectores emergentes, pero con evidentes rasgos de precariedad, hay un alto grado de sindicalización femenina?
- ¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr una participación igualitaria en los sindicatos?
- ¿De qué modo se insertan las mujeres en los sindicatos? ¿Qué rol cumplen las mujeres?
- ¿Qué cambios se producen en las organizaciones por la incorporación de las mujeres, por ejemplo respecto de las demandas de género? ¿La participación de las mujeres en las organizaciones logra la inclusión de problemáticas de género en las agendas sindicales?

El tipo de investigación que se presenta es fundamentalmente descriptiva, busca dar cuenta del estado de la sindicalización femenina actual y de su evolución en la última década basándose en la revisión de algunos indicadores estadísticos disponibles. Y es exploratoria, en el sentido que busca profundizar en algunos subsectores feminizados y con alta participación sindical de trabajadoras mediante entrevistas a sus principales dirigentes.

En cuanto a su carácter, este es de tipo mixto, según dos fuentes principales: la información secundaria es cuantitativa a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo principalmente y del uso de información proporcionada por otros registros estadísticos de otras entidades públicas y privadas. La información primaria ha sido obtenida a partir de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales de las organizaciones pertenecientes a los subsectores seleccionados, para ello se utilizó una muestra no probabilística en base a cuotas, debido al carácter exploratorio del estudio.

La *unidad de análisis* corresponde a las organizaciones sindicales de la región Metropolitana. Mientras que la *unidad de información* son las dirigentes de los sindicatos pertenecientes a sectores y subsectores feminizados o en creciente feminización.

Inicialmente se realizaron entrevistas a informantes calificados –dirigentes sindicales de diversos sectores, profesionales e investigadores sobre sindicalismo y funcionarios con experiencia directa con el mundo sindical–, lo que permitió perfilar mejor los criterios para seleccionar los sectores y subsectores y los sindicatos respectivos.

Posteriormente, se realizaron entrevistas individuales o grupales, en base a una pauta semiestructurada, a las dirigentes sindicales de las organizaciones de los sectores económicos seleccionados: enseñanza, salud, comercio, hoteles y restaurantes e intermediación financiera. Complementariamente, se realizaron entrevistas en profundidad a dirigentes de organizaciones de segundo grado.

Se hicieron 12 entrevistas (10 individuales y 2 colectivas) a 16 dirigentes sindicales, de organizaciones de base y superiores de los sectores estudiados. Complementariamente se realizaron dos entrevistas adicionales: a una dirigente de confederación de un sector distinto de los estudiados y a la vicepresidenta de la mujer de la CUT (ver Anexo).

APROXIMACION CONCEPTUAL

AFILIACION Y LIDERAZGO SINDICAL DE LAS MUJERES

Estudiar los sindicatos desde una perspectiva de género sin duda constituye un desafío, considerando que son organizaciones concebidas para la defensa de los derechos de los trabajadores, asumidos tradicionalmente como espacios masculinos, a pesar de que las mujeres se incorporaron tempranamente al mundo del trabajo. La división sexual del trabajo que relaciona a los varones con el ámbito productivo y a las mujeres con la esfera reproductiva, también opera al interior de los sindicatos, copiando y defendiendo estereotipos de género en las organizaciones, como ocurre muchas veces cuando las mujeres imitan roles similares a los que realizan en el ámbito privado. Recreando la segregación, la que se expresa por ejemplo en la inequidad en los salarios y en las oportunidades de promoción en las prácticas organizacionales diferenciadas según el sexo de sus integrantes (Rigat-Pflaum M., 2008).

Históricamente, los hombres han participado en los sindicatos en una mayor proporción que las mujeres, sin embargo la información disponible en los últimos años ha mostrado en distintos países occidentales una reducción en la brecha de género respecto de la participación en los sindicatos. Las mujeres han ralentizado en los últimos años el proceso de deterioro que enfrentan los sindicatos en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, el crecimiento de la afiliación femenina no ha compensado la pérdida, pero sí ha evitado que su descenso sea más pronunciado por la reducción de la participación masculina, producto del impacto de la reestructuración industrial (Kirton, 2005; European Trade Union Institute (ETUI) and European Trade Union Confederation (ETUC), 2014).

En relación con la sindicalización, la literatura respecto de la afiliación y la participación sindical como lo señala Kirton (2005) está referida a dos conceptos claves: la propensión a sindicalizarse y la oportunidad para hacerlo. La propensión a sindicalizarse es una función de varios factores: características personales, creencias y valores y la presencia de demandas y necesidades que requieren ser reivindicadas. Mientras que la oportunidad está relacionada con la disponibilidad de un conjunto de personas dispuestas a unirse y participar (Waddington and Kerr, 2002 en Kirton, 2005).

La literatura ha señalado que hay dos tipos de razones que hacen que una persona se quiera vincular o quiera ser persuadida a integrarse a un sindicato. Razones de tipo colectivas, como son el apoyo mutuo, el mejoramiento en las remuneraciones y en las condiciones de trabajo, la presión de los pares, la confianza respecto de la organización misma, entre otras. Y razones asociadas con beneficios individuales, como son las posibilidades de capacitarse o acceder a servicios profesionales y financieros. La evidencia ha señalado que las mujeres tienden a poner el énfasis en los aspectos relativos al apoyo mutuo y menos en aspectos relacionados con la confianza en la propia organización.

Existen diversos enfoques acerca de los factores que influyen en la dinámica de afiliación a las organizaciones sindicales. Uno de ellos pone el énfasis en factores individuales que influyen en la propensión a sindicalizarse, básicamente variables sociodemográficas, entre otros se señala el sexo, la edad, nivel educacional, la historia personal y familiar (inserción sindical, orientación político-ideológica) y el estado civil. Y también las creencias y valores personales. Otros enfoques relevan aquellos factores asociados a la inserción laboral, como el sector o subsector de actividad económica, la trayectoria laboral del trabajador o trabajadora y la experiencia laboral fundamentalmente la antigüedad, el tamaño del establecimiento o de la empresa, el tipo de inserción laboral (estable, tipos de jornada de trabajo), etc. (Marshall, A. y Groisman, F., 2005). Existen también otras aproximaciones que utilizan variables macroeconómicas y del mercado de trabajo, así como también las que incluyen factores político-institucionales y legales.

En el caso de la sindicalización femenina, los anteriores enfoques también han sido utilizados, sin embargo algunos autores han puesto el énfasis en otras variables, asumiendo una perspectiva de género, como es la consideración que las organizaciones sindicales producen y reproducen estructuras con diferencias de género (Maria Rigat-Pflaum, 2008; Acker, J., 1990). Siguiendo a Maria Rigat-Pflaum, "el género se constituye en una categoría analítica que apunta a encontrar las explicaciones de la permanente situación de subordinación de las mujeres en la sociedad (...) las relaciones de género están en la base de las estructuras sociales y son relaciones de poder"⁴.

Respecto de la oportunidad para participar sindicalmente, la influencia del lugar de trabajo es crucial, en general es la ruta inicial para la participación sindical y de alguna manera permite entender por qué hay personas que participan

y otras que no lo hacen y como lo señala Kirton (2005) esta experiencia está influida por el género de los individuos.

La forma como se inserta la mujer al trabajo condiciona su mayor o menor participación sindical. Como es sabido y está ampliamente documentado, la participación laboral femenina suele estar asociada a los trabajos más precarios: predominio de los trabajos estacionales y eventuales, mayor concentración en un determinado número de ocupaciones, dificultades para acceder a los puestos más altos de la jerarquía ocupacional, menores remuneraciones por su trabajo, mayores niveles de subempleo y desempleo, etc. Al mismo tiempo las asalariadas se concentran en mayor medida en el sector terciario, que incluye una gama amplia de servicios: de distribución (comercio y comunicaciones); de producción (banca, seguros, etc.); sociales (educación, servicios médicos y sanitarios, hospitales, etc.) y servicios personales (servicio doméstico, hotelería, lugares de comida y bebida, etc.) (Arriagada, 2007).

Una investigación de tipo cualitativa a base de entrevistas a mujeres sindicalizadas de la industria y del sector de las finanzas en Gran Bretaña, indagó respecto de la influencia para incorporarse al sindicato y participar en este, de la familia, de la propia organización sindical, del trabajo y del feminismo. Las principales conclusiones establecen que tanto la propensión y la oportunidad para afiliarse y luego participar en una organización sindical están muy determinadas por el género, más que nada las experiencias e influencias del lugar de trabajo y de la propia organización (Kirton, 2005).

En relación con el tema del liderazgo sindical las mujeres históricamente han estado subrepresentadas, sin embargo desde un punto de vista conceptual, en la literatura se habla de las "mujeres símbolo" ("*token women*"), es decir, mujeres que representan una minoría exigua, "mujeres que se hallan solas en un mundo de hombres" (Osborne, 2005: 172; Maria Rigat-Pflaum (2008)). Frente a esta situación de asimetría de poder, las mujeres consciente o inconscientemente utilizan diversas respuestas adaptativas, respecto de lo cual se vinculan tres fenómenos asociados a las mujeres símbolo: la visibilidad, la polarización y la asimilación. La visibilidad se refiere a que hay una atención exagerada sobre ellas, "siempre se sienten observadas". La polarización en cambio está referida a que se tiende a generar una distancia entre el grupo de "ellos" y la "mujer símbolo" produciéndose un aislamiento o buscando ser parte de los dominantes. Otro mecanismo es por asimilación, produciéndose ciertos estereotipos que son asignados a estas mujeres, por ejemplo: exacerbando un rol maternal, o un rol de seductora o de ser excesivamente dura y masculina (Osborne, 2005).

4 Rigat-Pflaum M. (2008) pág. 2.

En la literatura sobre las relaciones de género en las organizaciones, también se habla de “masa crítica” para hablar de un incremento en términos relativos de mujeres, pero también “un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización (...) para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece” (Osborne, 2005:176).

Los estudios también analizan los estilos de liderazgo y hablan de diferencias asociadas al género, por ejemplo las mujeres tienden a compartir el poder, ellas requieren el patrocinio y el apoyo de otras mujeres del sindicato, de ahí la importancia de si se trata de sectores feminizados, mixtos o masculinizados. Últimamente se le está dando más importancia al contexto de la participación y no solo al sexo de cada uno de los participantes en la organización (Cockburn, 1994; Kirton, 2005).

LA SINDICALIZACION EN EL MUNDO: ALGUNAS CIFRAS Y LA SITUACION DE LA MUJER

El movimiento sindical continúa siendo un fenómeno sociopolítico que congrega a casi 200 millones de personas alrededor del mundo. En América Latina hay 40 millones de afiliados a sindicatos, aunque estos no tienen el mismo peso en los distintos países. La tasa promedio alcanza a un 16% en el continente.

En el mundo hay grandes variaciones respecto del peso de las organizaciones sindicales. Una medida es la densidad sindical o tasa de sindicalización, es decir, la cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos en relación con el total de la población con empleo. Sin embargo, el cálculo varía entre los países mientras algunos consideran a todos los trabajadores, otros solo consideran a los asalariados del sector privado o del público. De acuerdo con la OIT y considerando lo anterior es posible establecer que la densidad sindical es diferente según el nivel de desarrollo de los países, siendo mayor en los países de altos ingresos; al desagregar las tasas de sindicalización por sexo, la mayoría de los países tienen una sindicalización masculina más elevada que la femenina.

Al comparar la situación europea y latinoamericana es posible hablar de países con una elevada sindicalización general, como Bélgica, Islandia o Suecia con más del 60%, otros pueden calificarse con un porcentaje medio alto, entre un 30% y un 60%, es el caso de Argentina, Austria, Italia e Irlanda. Un grupo tiene un nivel intermedio entre un 20% y un 29%: Uruguay, Bolivia y Reino Unido, otros

son los que tienen un nivel bajo entre un 10% y un 19%, aquí se ubica Chile con un 14,2% y también otros países como Brasil, Venezuela, México, Alemania, Holanda, Grecia y España. Finalmente, los países con una sindicalización inferior al 10%, entre otros: Costa Rica, Colombia, Perú y Nicaragua. Entre los 33 países que integran la OCDE, Chile ocupa el lugar 27 en relación con la densidad sindical.

Sin embargo, los especialistas tienden a coincidir en que el poder de los sindicatos no está relacionado únicamente con la densidad sindical, sino es muy importante su capacidad real de negociación. Es decir, puede haber dos países con niveles de sindicalización similares, pero las conquistas sociales ser muy diferentes, por ejemplo entre Brasil y Chile no hay gran diferencia respecto de las tasas de sindicalización, en el primero el 60% de los trabajadores negocia colectivamente y en Chile apenas el 11% lo hacía en 2012⁵. En el caso de Chile con un modelo de relaciones laborales que limita los niveles de negociación, la cobertura de negociación colectiva es menor que la tasa de sindicalización. Esto significa que una parte de los sindicatos no negocia, a pesar de que la ley permite incluso que los trabajadores no sindicalizados puedan agruparse y negociar por intermedio de los grupos negociadores, sin embargo adicionando a estos últimos, no alcanzan a igualar la diferencia. Otra razón son las restricciones que impone la ley, por ejemplo a los sindicatos interempresa o a los sindicatos de trabajadores contratados para una obra o faena transitoria a negociar colectivamente. Lo mismo respecto de las limitaciones legales a la negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores transitorios y de aquellos que agrupan a trabajadores agrícolas de temporada.

En lo que se refiere a la sindicalización por sexo son pocos los países en los que la afiliación de las mujeres supera la mitad del total de afiliados. En un estudio comparativo de veinte países, en ocho de ellos las trabajadoras son mayoritarias: Estonia, Georgia, Nueva Zelanda, Islandia, Finlandia, Bielorrusia, Dinamarca y Canadá. Entre los seis países con menor sindicalización femenina está Chile.

En relación con la cobertura de la negociación colectiva por sexo en el mismo estudio de países, en siete de ellos las mujeres tienen una cobertura que supera 50%, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Bielorrusia, Australia, Bulgaria y Noruega (OIT, 2011).

5 Doniez, V. (2012) El modelo laboral chileno: la deuda pendiente. Instituto de Políticas Públicas, Universidad Diego Portales. Noviembre 2013, N° 13. Santiago, Chile.



Primera Parte

BREVE HISTORIA SINDICAL DE LAS MUJERES CHILENAS

El rol de la mujer en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en Chile ha tenido diversos hitos que algunas historiadoras y unos pocos historiadores en las últimas décadas se han encargado de relatar, a pesar de la ausencia de mujeres en la narración histórica tradicional y oficial como lo consigna Illanes (2012) y otras⁶.

Los caminos utilizados por las mujeres para su liberación y desarrollo fueron variados. Los historiadores Salazar y Pinto (2002) plantean que uno de ellos durante el siglo XIX y utilizado por las mujeres de “bajo pueblo” fue la “vía ‘política’, a través de asociarse a las organizaciones sindicales, partidistas o mutualistas que luchaban por una reforma radical del sistema dominante” (Salazar y Pinto, pág. 138). Los autores diferencian la asociatividad feminista de las mujeres de clase alta y media, de las organizaciones de las asalariadas que buscaban atenuar los problemas de la pobreza de las trabajadoras y de la vida proletaria y generar un espacio comunitario.

Desde las últimas décadas del siglo XIX y hasta alrededor de 1920, un tercio de la población económicamente activa eran mujeres, las que trabajaban preferentemente en la industria de la confección y del vestuario. Según la historiadora Hutchinson (1995, pág. 126) en 1902 se crea el primer sindicato de mujeres y anteriormente “la movilización femenina se limitó a asociaciones locales de ayuda mutua que organizaron sistemas cooperativos de salud y proporcionaron beneficios funerarios a sus miembros”, en palabras de Salazar este era el “mutualismo femenino popular” y se calcula que en 1920 habría una 700 sociedades mutuas en todo el país, de ellas se calcula que un tercio eran de mujeres.

Una cronología sitúa en 1887 a la primera organización de mujeres trabajadoras costureras, en Valparaíso con 150 socias se forma la “Primera Sociedad

6 Esta parte es una brevísima síntesis de la participación de las mujeres trabajadoras en diversas formas asociativas, a lo largo de la historia y hasta 1973 en Chile. Más antecedentes entre otros en: Gaviola, et. al. (1986) Salazar y Pinto (2002); Zárate y Godoy (2005); Godoy, et. al. (1995); Hutchinson, E. (1995); Illanes (2012).

Mutualista femenina, la Sociedad de Obreras N° 1”, presidida por Micaela Cáceres. Otro ejemplo es el de Antofagasta en 1894, allí surge la “Sociedad de Obreras, Instrucción y Socorros Mutuos N° 1” dirigida por Eloísa Zurita Arriagada de Vergara (Salinas, 1987).

Durante la primera década del siglo XX se advierte una gran preocupación por la “cuestión social” en todos los niveles del debate público, así surge a la par de distintas organizaciones, el periódico *La Alborada*, fundado en Valparaíso en 1905 y dirigido por una obrera tipógrafa. Este medio marca una “discontinuidad histórica, una ‘alborada’, que señala la visibilización de un proceso de politización que está ocurriendo en el seno de las mujeres obreras y de aquellas vinculadas en general a la sociabilidad femenina popular en el país ... creando un espacio para la defensa general de la clase proletaria, pero, especialmente, de un grupo particular de dicha clase trabajadora, las obreras propiamente tales, definidas por Carmela Jeria (su creadora y directora) como ‘vejadas trabajadoras’” (Illanes, 2012, pág. 14).

La labor iniciada por *La Alborada* es seguida más tarde, en 1908, por la publicación ‘feminista’ *La Palanca* esta vez en Santiago de la Asociación de Costureras fundada dos años antes. En su primer número deja ver que “el objetivo estratégico primero es la emancipación de la clase, definida como los débiles, los humildes, los explotados, los que tiene hambre y sed de libertad y justicia, cuya lucha necesitaba en esta hora histórica y en el mundo entero, de gran fuerza, unidad y energía y, por ende, de la ayuda de la mujer proletaria” (Illanes, 2012, pág. 24).

La disminución de las asociaciones femeninas provocó que en el mundo sindical, el feminismo obrero prácticamente desapareciera. “En los años veinte, las mujeres se agruparon en los consejos femeninos de la Federación Obrera de Chile. A comienzos de esa década, los artículos y discursos de Recabarren abogaron por la participación femenina, pero señalaron las actividades culturales y educacionales de la FOCh como las más adecuadas para las mujeres...” (Hutchinson, pág. 135).

Posterior a 1930 se redujo la oferta de trabajo asalariado para las mujeres del bajo pueblo, lo que llevó a una drástica reducción de las mutuales femeninas. Salazar señala que “entre 1920 y 1960, al ritmo pausado y burocrático de la ‘socialización’ del Estado, la estructura laboral de la mujer chilena experimentó una transformación radical, pues entre la ‘mujer oligarca’ y el ‘peonaje femenino’ surgió y se desarrolló una serie de *funciones públicas de especialización femenina*... un emergente proyecto ‘nacional’ para mujeres de clase media...”

Ese destino consolidó, entre los hombres, las profesiones de ingeniero, economista, abogado y médico, y entre las mujeres, las de profesora, enfermera, asistente social, matrona y médico (Salazar y Pinto, pág. 165 y 166).

En la medida en que las mujeres se fueron incorporando como asalariadas, mejoraron sus niveles educacionales, aumentó la urbanización y también la influencia indirecta de la Primera Guerra Mundial comenzó el interés de ellas por sus derechos civiles y posteriormente los políticos. En este período la organización de las mujeres se orienta más hacia su rol en tanto ciudadanas y el objetivo de obtener el derecho a voto cristaliza en distintas agrupaciones y movimientos. Entre las más emblemáticas es posible citar el Consejo Nacional de Mujeres en 1919 que tres años más tarde presentó un proyecto sobre los derechos civiles y políticos de las mujeres que no prosperó, luego se formaron dos partidos políticos femeninos: Partido Cívico Femenino (1922) y Partido Demócrata Femenino (1924) y otras agrupaciones que enviaron diversos proyectos de ley en pro de los derechos políticos, pero que no tuvieron el apoyo suficiente.

Hasta que como lo señalan algunos historiadores, la creación del Movimiento pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH) fundado en 1935 y posteriormente, en 1944 la Federación Chilena de Instituciones Femeninas (FECHIF) constituyen las organizaciones de mujeres más importantes, “siendo su principal logro la conquista del voto municipal, primer peldaño en la búsqueda de los derechos políticos plenos (Gaviola, et. al., 1986, pág. 39). El MEMCH sin embargo incluyó a lo largo de su historia algunas reivindicaciones vinculadas a lo laboral, por ejemplo en las primeras manifestaciones masivas incluía en su plataforma la igualdad de sueldos y salarios entre hombres y mujeres, la participación de una obrera como delegada a la Conferencia Panamericana del Trabajo, entre otras.

Finalmente, llama la atención que en diversas cronologías acerca de las asociaciones femeninas de carácter laboral, a partir de 1921 no aparece mencionada ninguna otra organización. Sin embargo, en 1922, la Oficina del Trabajo registró 80 asociaciones de obreras con 18.000 miembros (Hutchinson, 1995).

En 1953 luego de un Congreso de Unidad se decide formar la Central Única de Trabajadores (CUT), organismo de carácter sindical que tenía por finalidad luchar por los derechos de los trabajadores y por mejorar las condiciones de trabajo, no aparecen especialmente mencionadas las trabajadoras en su declaración de principios. Luego del golpe de Estado de septiembre de 1973 se le cancela su personería jurídica, es disuelta y son embargados sus bienes.

ESTADO DEL ARTE DE LA SINDICALIZACION FEMENINA EN CHILE

La situación actual de los trabajadores y sus sindicatos en Chile refleja las transformaciones profundas que ocurrieron en las relaciones laborales durante la dictadura y las modificaciones legales sobre todo en materia de derechos colectivos que hasta ahora no han sufrido modificaciones sustanciales. En el fondo, es la historia del debilitamiento del movimiento laboral en su rol económico, en su posición institucional y en su poder político.

MAYOR PARTICIPACION LABORAL, MAYORES NIVELES DE EDUCACION Y MENOS HIJOS

Las mujeres en Chile siempre han trabajado a cambio de una remuneración, la proporción de mujeres que declaraba un oficio era alta en el siglo pasado. El primer censo que permite conocer cuántas mujeres participaban en la fuerza de trabajo es el de 1854, 30,7% de las mujeres declaraba que trabajaba en forma remunerada en algún oficio u ocupación. A principios del siglo XX (1907), una de cada cinco mujeres trabajaba (INE, 1992).

Al observar las series de largo plazo, entre 1920 y 1982 hubo una participación que osciló en torno a 20% y 25%. Es a mediados de la década del ochenta cuando se produce una inflexión importante en la participación laboral de las mujeres, después de haberse mantenido estable durante las dos décadas anteriores.

La participación laboral de las mujeres en Chile ha sido históricamente baja si se la compara con los demás países latinoamericanos, hoy es 48,6%⁷. El promedio de los países de América Latina es de 52,8% (CEPAL, 2011) y el de los países de la OCDE es de 63,8% (OCDE, 2011). Lo mismo ocurre si se la compara con países similares, por ejemplo en Argentina el 54,9% de las mujeres son activas laboralmente, en Uruguay el 57,2%, en Colombia un 59,4% y en Brasil, el 65%.

7 Nueva Encuesta de Empleo (NENE), trimestre agosto-octubre, 2014, INE.

De acuerdo con la nueva encuesta de empleo (NENE), cuyos datos son comparables desde 2010, la participación laboral femenina en ese año era de 46,6% y en 2013 es de 48,3%, mientras que la participación masculina en el mismo período es de 72%⁸.

Sin duda que el aumento en la incorporación laboral de las mujeres ha sido consecuencia de diversos factores, como son los importantes cambios sociales y demográficos, entre los que cabe aquí destacar: el mejoramiento de los niveles educacionales, la reducción en el número de hijos, el incremento en la edad media de las madres, el aumento de los divorcios y el mayor porcentaje de las jefaturas de hogar femeninas.

El mejoramiento de los niveles de escolaridad en las mujeres ha tenido un efecto en la tasa de participación laboral promedio, como lo señalan Benven y Peticara (2007). "En el año 1990 solo un 4,81% de la población femenina tenía educación superior completa, mientras que en el año 2003 esta cifra aumenta casi 4 veces (16,8%). Asimismo la proporción de mujeres con educación media completa aumenta casi 10 puntos porcentuales desde 1990 al 2003⁹. Datos más actualizados indican que si bien la población matriculada en todos los niveles de la educación formal entre los años 2009 y 2013 ha crecido, destaca la dinámica de la mujer en la incorporación a la educación, pues ellas han crecido a una tasa promedio anual de 1,05%, mientras que los hombres lo han hecho a una tasa de 0,55%¹⁰.

Un fenómeno creciente en Chile es la reducción de la tasa global de fecundidad¹¹, la que ha venido descendiendo desde 2,66 hijas/os promedio por mujer en 1990, a 1,89 en 2011, valor inferior al nivel de reemplazo generacional de 2,1 hijas/os promedio por mujer. Por otra parte, entre 1990 y 2011, la edad media de las madres al momento del nacimiento de las hijas e hijos, aumentó continuamente de 26,2 a 27,2 años, respectivamente¹².

Por lo tanto, sería esperable que el mejoramiento de la situación de las mujeres en relación con la educación formal y que se expresa en un aumento de la

-
- 8 La tasa de participación es el número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar. Nene, INE (trimestre octubre-diciembre, 2013).
- 9 Benven, E. y Peticara M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. Revista de Análisis Económico 22(1): Pág. 20.
- 10 INE, Compendio Estadístico, 2014.
- 11 La Tasa Global de Fecundidad expresa el número promedio de hijas e hijos nacidos vivos que ha tenido cada mujer que ha sobrevivido hasta el final de su período fértil (15-49 años).
- 12 Evolución de la fecundidad en Chile 1990-2011. Instituto Nacional de Estadísticas, 2014.

matrícula y en los mayores niveles educativos de las mujeres, también pueda ser un factor que apunte a una mayor conciencia de derechos y por tanto su propensión a participar sindicalmente también sea mayor.

También una mayor inserción laboral de las mujeres debiera redundar en un aumento de su participación sindical, lo que en parte es lo que ha ocurrido en el país en las últimas décadas, sin embargo como se señala más adelante, el aumento en la sindicalización femenina es mayor aun que el aumento en la participación laboral.

UN CRECIMIENTO SOSTENIDO DE LA SINDICALIZACION FEMENINA

Resulta obvio vincular la sindicalización con relaciones de trabajo más estables y formales. En este sentido las mujeres tienden a insertarse al mercado de trabajo en labores temporales, en jornadas parciales, en trabajos tercerizados, etc., lo que sin duda constituye un desafío adicional para su participación sindical. Sin embargo, a nivel nacional se observa un leve aumento en la afiliación sindical desde 2002, el que ha sido empujado fundamentalmente por el sostenido crecimiento de la sindicalización femenina. El incremento experimentado por las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos. En el período 2002-2013 aumentaron en 208.079 las trabajadoras y en 113.213 los trabajadores.

Este mayor aumento en el caso de las mujeres ha llevado a un cambio en la composición por sexo de la población afiliada a sindicatos. Si en 2002 las mujeres representaban alrededor del 20% de los afiliados, en 2013 son más de un tercio (35,1%). Es decir, de cada diez afiliados a sindicatos, un poco más de tres son mujeres.

La tasa de sindicalización femenina ha aumentado en 4,5 puntos, mientras que la de sindicalización masculina se observa más bien estancada durante el período, en torno a los 15 puntos. En la actualidad se mantiene una brecha entre ambas tasas de 2,5 puntos, pero que es menos de la mitad de la que había en 2002 de 7,1 puntos. En síntesis, este hecho que la tasa de sindicalización femenina aumente significa que, proporcionalmente, las mujeres se están sindicalizando en mayor medida de lo que ingresan al mundo del trabajo.

Al observar la evolución de la tasa de sindicalización femenina hay un aumento paulatino entre 2002 y 2007 con un crecimiento de 1,4 puntos. Entre 2007 y

2008 hay un aumento mayor –de 2,1 puntos–; en ese lapso todos los sectores aumentaron la afiliación femenina, sobre todo establecimientos financieros, construcción, transportes y comercio. A partir de 2008 hasta ahora ha seguido creciendo la sindicalización, pero de modo más moderado hasta 2013, que es de 12,7%.

Gráfico 1
Evolución de sindicalización (*), 2002-2013



Fuente: Compendio de series estadísticas 1990-2013, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.
(*). Incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Excluye a asalariados del sector público.

A nivel nacional, en 2013 existían 10.634 sindicatos activos con 940.222 socios (610.485 hombres y 329.737 mujeres)¹³. La relación entre el número de sindicatos y de socios da una media de 88 trabajadores por organización.

Según el tipo de sindicatos, las mujeres se concentran principalmente en los sindicatos de empresa (69,7%); en segundo lugar, 13,6% en los sindicatos independientes; 8,9% en sindicatos interempresa; 4,7% en los sindicatos de establecimiento y 3% en los sindicatos transitorios.

MAS AFILIACION SINDICAL FEMENINA EN EL SECTOR TERCIARIO

Si bien la población económicamente activa femenina ocupada ha aumentado, esto no ha contribuido a disminuir la segregación horizontal de género de los mercados laborales, es decir, la concentración de mujeres continúa en

el sector terciario, de hecho del total de trabajadoras ocupadas, de acuerdo con la encuesta de empleo, 73,4% trabaja en las distintas ramas de actividad que se pueden agrupar en el sector terciario¹⁴. El sector terciario incluye una gama amplia de servicios: de distribución (comercio y comunicaciones); de producción (banca, seguros, etc.); sociales (educación, servicios médicos y sanitarios, hospitales, etc.) y servicios personales (servicio doméstico, hotelería, lugares de comida y bebida, etc.)¹⁵.

El siguiente cuadro da cuenta del porcentaje que representa la afiliación de las mujeres en cada sector económico, respecto del total de sindicalizados; junto con la participación laboral de las trabajadoras dependientes en cada uno de ellos, respecto de los hombres. En general hay una relación entre el porcentaje de participación laboral sectorial y la participación sindical.

Cuadro 1

Proporción de sindicalización femenina sobre el total de sindicalizados y de mujeres dependientes ocupadas, según ramas de actividad económica, 2013

Ramas de actividad económica	Porcentaje de sindicalización femenina sobre el total de sindicalizados	Porcentaje de mujeres ocupadas
Con sindicalización femenina alta (sobre 49%)		
Servicios sociales y de salud	77,8	71,5
Enseñanza	60,5	68,9
Hoteles y restaurantes	59,8	60,5
Intermediación financiera	50,2	51,9
Comercio	49,6	49,1
Con sindicalización femenina media (entre 20% y 48,9%)		
Otras actividades de servicios comunitarios	37,0	46,6
Actividades inmobiliarias	36,4	40,5
Organizaciones y órganos extraterritoriales	25,0	19,7
Agricultura, ganadería y silvicultura	22,6	20,1
Suministro electricidad, gas y agua	22,5	17,3
Pesca	21,5	9,8
Con sindicalización femenina baja (menos de 19,9%)		
Industria manufacturera	19,6	30,4
Construcción	16,7	6,1
Transporte, almacenam. y comunicaciones	16,3	16,7
Hogares privados con servicio doméstico	11,7	84,8
Minería	7,7	7,1

Fuente: Compendio de series estadísticas 1990-2013. INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo (trimestre octubre-diciembre, 2013). Elaboración propia.

13 En el sector público a modo de referencia, ya que no se incluye en esta investigación, había 1.210 asociaciones en 2013 con 200.621 asociados (83.053 hombres y 117.568 mujeres).

14 NENE, INE (trimestre octubre-diciembre, 2013).

15 Arriagada, I. (2007) Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

La afiliación sindical femenina muestra que la distribución por sectores productivos no es homogénea. Al igual que el empleo, la afiliación sindical de las mujeres se concentra en el sector servicios, específicamente en los servicios sociales, sectores tradicionales e históricamente feminizados como lo es el de la Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud.

En segundo lugar en los servicios personales: Hoteles y restaurantes y Servicio doméstico. En el caso de esta última rama de actividad económica, si bien tiene una elevadísima participación femenina de casi 85%, las cifras de sindicalización son muy bajas, ya que tienen muchas dificultades para organizarse sindicalmente. Sin embargo, en los últimos meses algunas modificaciones legales referidas a este sector y la ratificación en primer trámite del Convenio N° 89 de la OIT sobre trabajo doméstico han activado y aumentado las organizaciones existentes y las coordinaciones entre ellas¹⁶.

En tercer lugar con alta afiliación sindical femenina se ubican los llamados servicios de producción, todas aquellas actividades que se incluyen en la rama de Intermediación Financiera, en la que la mitad de los trabajadores que están organizados sindicalmente son mujeres. En el sector hubo una incorporación masiva de mujeres en la década de los noventa. En los últimos 20 años el incremento del empleo en el sector fue fundamentalmente femenino, de ser un poco menos de un tercio del empleo, su participación pasó a más de la mitad de los trabajadores del sector en la actualidad, como lo indica el cuadro anterior, son 51,9% de la rama. Esta irrupción tuvo otra característica: el alto nivel educacional de los trabajadores que ingresaron, que en el caso de las mujeres con educación superior superaba a los varones, 71,4% versus 68,1% en esos años¹⁷. En este marco, actualmente algo más de la mitad de los sindicalizados son mujeres y entre 2007 y 2008 se duplicó el número de afiliadas, siendo el sector que experimentó el mayor crecimiento en esos años.

Finalmente los servicios de distribución, representados por el comercio, en el que la participación en el empleo y en los sindicatos de las trabajadoras es prácticamente paritaria respecto de la de los hombres. En el caso del comercio las trabajadoras afiliadas se concentran en los grandes establecimientos e

hipermercados y en las ventas al por menor en pequeños almacenes no especializados y en almacenes no especializados con surtido compuesto por vestuario y productos para el hogar, casi tres cuartos de las socias está en estos tres subsectores.

También la presencia de mujeres es alta en sectores y subsectores emergentes o bien que han tenido una fuerte irrupción de trabajadoras en las últimas décadas. Este es el caso del subsector de comunicaciones –dos tercios (65,2%) de los afiliados a los servicios de telefonía fija son mujeres y otros servicios de telecomunicaciones son 37,9%–. Un estudio realizado sobre la industria de los “call centers” en 2010 señala que “de las 50 empresas revisadas un 70,3% tiene al menos un sindicato activo por establecimiento, y en el 24,3% de los casos las empresas tienen uno o más sindicatos, existiendo también una proporción no menor de sindicatos interempresa (13,5%) (...) Respecto de la participación sindical por sexo, cabe señalar que existe una alta tasa de afiliación femenina: alrededor del 70% de los afiliados son mujeres”¹⁸.

LA SINDICALIZACION DE LAS MUJERES ESTA CONCENTRADA EN POCAS REGIONES

En general la distribución geográfica de la sindicalización no es homogénea, dominando por lejos la región Metropolitana que concentra prácticamente la mitad de los trabajadores afiliados y casi la mitad de los sindicatos activos. Le siguen las regiones de Valparaíso y del Biobío con cerca de 90.000 trabajadores afiliados y poco más de mil organizaciones activas; en tercer lugar Antofagasta con cerca de 600 sindicatos y casi sesenta mil afiliados; las regiones de O'Higgins y Los Lagos ocupan el cuarto lugar con algo menos de 35.000 socios cada una. En penúltimo lugar un grupo grande de regiones con alrededor de 20.000 socios y entre 211 y 409 sindicatos activos: Tarapacá, Atacama, Coquimbo, el Maule, La Araucanía y Los Ríos; finalmente las regiones extremas del norte (Arica y Parinacota) y del sur (Aysén y Magallanes) que no superan los 9.000 asociados¹⁹.

La mayor proporción de trabajadoras sindicalizadas se concentra en las regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso. A diferencia de lo que ocurre a nivel global,

16 Asociación Nacional de Trabajadoras de Casa Particular (ANECAP), Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP), Fundación Adulta Mayor Margarita Pozo, Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular.

17 Riquelme, V. (2013) Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario. Aporte al Debate Laboral N° 28, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

18 Uribe-Echevarría, V. y Morales, G. (2010) Atendiendo a los clientes de los clientes. La industria del call center y sus condiciones laborales. Aporte al Debate Laboral N° 24, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Pág. 65

19 Compendio de Series Estadísticas 1990-2013. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

las regiones con un porcentaje mayor de trabajadoras afiliadas respecto de la afiliación masculina son: La Araucanía (39,8%), Los Ríos (39,5%) y Metropolitana (39,2%). Y las regiones mineras son las que tienen proporcionalmente un número menor de mujeres afiliadas a sindicatos: Atacama (17,7%), Antofagasta (18,4%) y Tarapacá (23,2%), lo que es coherente con el hecho de que la minería es una actividad con un porcentaje de trabajadoras más bajo.

Cuadro 2

Cantidad y población afiliada a sindicatos activos, por sexo, según región, 2013

Región	Organizaciones activas	Hombres afiliados	Mujeres afiliadas	Población afiliada
Arica-Parinacota	111	6.140	2.429	8.569
Tarapacá	211	15.043	4.541	19.584
Antofagasta	600	48.647	10.954	59.601
Atacama	288	18.335	3.965	22.300
Coquimbo	409	16.960	8.922	25.882
Valparaíso	1.074	55.442	28.290	83.732
Metropolitana	4.401	290.558	187.376	477.934
O'Higgins	470	29.548	9.997	39.545
Maule	411	13.776	8.053	21.829
Biobío	1.159	59.031	31.825	90.856
La Araucanía	332	14.176	9.376	23.552
Los Ríos	211	12.632	5.827	18.459
Los Lagos	712	20.653	13.470	34.123
Aysén	121	4.033	1.680	5.713
Magallanes	124	5.511	3.032	8.543
Total	10.634	610.485	329.737	940.222

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

OCHO DE CADA DIEZ MUJERES SINDICALIZADAS PERTENECEN A LA GRAN EMPRESA

Desde los registros administrativos no es posible vincular la sindicalización con el tamaño de las unidades productivas. La ENCLA (2011) cuya muestra está estratificada de acuerdo con el tamaño de las empresas señala que casi la mitad de las grandes empresas tienen sindicatos (48,3%), 23% de las medianas, 4,5% de las pequeñas y 1,6% de las microempresas.

La proporción de mujeres en cada uno de los estratos por tamaño es muy desigual, 79,5% de la afiliación se concentra en la gran empresa, 19% en la mediana y poco más de 1% en la pequeña empresa.

Situación muy distinta es la que ocurre con la proporción de dirigentes mujeres según los tamaños de empresas; esta distribución es muy homogénea, un quinto de las directivas femeninas se encuentran en las pequeñas y grandes empresas, las medianas tienen un poco más, 26% (ENCLA, 2011).

MUJERES EN LAS DIRECTIVAS SINDICALES

Como líderes sindicales, son las primeras defensoras de los derechos de sus colegas, hombres y mujeres.

Son las primeras en poner el hombro para exigir lo que la ley garantiza en materia laboral, pero que en muchos casos no se cumpliría si no existieran, justamente, una representante, un representante de los trabajadores exigiendo que se cumpla la ley.

Michelle Bachelet, 15 de agosto de 2014

El aumento numérico de mujeres en las organizaciones debiera ir acompañado también de la capacidad de influir dentro y fuera de esta, de allí el interés de conocer acerca de la presencia de mujeres en las directivas sindicales, tanto en las organizaciones de base como en las de grados superiores: federaciones, confederaciones y centrales sindicales. En general las mujeres en puestos de dirección es escasa, a medida que se asciende en los tipos de organizaciones se constata que la proporción de dirigentes mujeres disminuye. De hecho por primera vez en los 61 años de vida de la principal central sindical del país, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), es dirigida por una mujer, corresponde a lo que Osborne (2005) ha llamado “mujeres símbolo”, como ya fue señalado anteriormente.

UN CUARTO DE LOS DIRIGENTES SINDICALES DE BASE SON MUJERES

En todos los niveles de la organización sindical predominan ampliamente los hombres dirigentes por sobre las mujeres dirigentes, esto es más notorio en las confederaciones de sindicatos. Al realizar una comparación con la distribución por sexo de la población afiliada a sindicatos, vemos que en todos los tipos de organizaciones las mujeres están subrepresentadas en la dirigencia sindical de acuerdo con la proporción que representan en el total de la población afiliada.

En el país hay 31.859 dirigentes sindicales de base, de esta cifra, 7.781 son mujeres, es decir, de cada cuatro dirigentes, una es mujer (24,4%), y 24.078

UN HECHO SIGNIFICATIVO: LA AGENDA DE GÉNERO DE LA CUT

La principal central sindical del país, la Central Unitaria de Trabajadores, por primera vez en su historia presentó públicamente una Agenda de Género el 8 de marzo de 2014.

Las mujeres en la CUT han estado siempre presentes, el camino sin embargo no ha sido fácil desde el año de su formación, al final de la dictadura en 1988, hasta ahora. En 1992 las mujeres eran parte del Departamento de la Mujer y tenían derecho a voz y no a voto en el ejecutivo de dicha organización, como lo recuerda una dirigente de esa época. Actualmente, además de tener una presidenta mujer existe una Vicepresidencia de la Mujer, instancia encargada de la elaboración de esta Agenda de Género.

El documento contiene una breve presentación sobre la situación de las mujeres trabajadoras, la que incluye la idea que a pesar de los avances de las mujeres trabajadoras persisten obstáculos, discriminaciones y desigualdades. Y avanza en varios tópicos que son centrales respecto de las mujeres y el trabajo. El documento se inicia con la siguiente frase: *Para la Central Unitaria de Trabajadores, la perspectiva de género debe estar cada vez más presente en la acción sindical de nuestras organizaciones, y en el trabajo cotidiano sentimos su importancia y sentido estratégico.*

Un primer acápite está referido a *Mejorar el acceso y la calidad de los empleos al que acceden las mujeres*, entre otros se destaca que entre las prioridades de la CUT está la ratificación de los Convenios de la OIT relativos a las Trabajadoras de Casa Particular (189), sobre Trabajo a Domicilio (177) y sobre organizaciones de trabajadores rurales (141), incluso se menciona el volver a contar con una legislación como la Ley de Sindicalización Campesina.

Un segundo tema abordado es la *Igualdad de ingresos entre hombres y mujeres*, para ello se propone perfeccionar la Ley de Igualdad de Remuneraciones a partir de su aplicación y de los obstáculos que se enfrentan en esta materia.

La agenda de género incluye también un capítulo sobre *Derechos de maternidad y parentalidad*, luego de un breve diagnóstico sobre su funcionamiento se plantean varias propuestas para mejorar el acceso y calidad de estos derechos esenciales para las trabajadoras.

El tema de los *Cuidados infantiles asequibles y de calidad para las trabajadoras y trabajadores* es otro aspecto que se incluye para conciliar responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas con el empleo.

El documento incluye la *Erradicación de la violencia de género en el trabajo*, especial mención de las figuras de acoso sexual y de acoso laboral. Con el fin de erradicar este tipo de prácticas en el empleo privado y público se señala mejorar la legislación existente.

Finalmente se aborda el *Marco Internacional de los Derechos Humanos en Materia de Género*, especial mención se hace al CEDAW y a las resoluciones del Congreso de la Central Sindical Internacional (CSI), cuyo Plan de Acción en materia de igualdad de género la CUT hace suyo.

hombres que corresponden 75,6%. El porcentaje de mujeres dirigentes de base es la proporción más alta si se la compara con las organizaciones de grado superior como se observa en el siguiente cuadro. Sin embargo, es interesante señalar que una de cada cinco dirigentes de las federaciones y las centrales son mujeres, porcentaje levemente menor a lo que ocurre en los sindicatos de base.

Cuadro 3

Número de dirigentes sindicales mujeres y proporción de dirigentes mujeres respecto del total de dirigentes sindicales según tipos de organizaciones activas, 2014

Tipos de organizaciones	Número de dirigentes mujeres	Proporción de dirigentes mujeres respecto del total de dirigentes
Sindicatos de base	7.781	24,4%
Federaciones sindicales	1.111	22,7%
Confederaciones sindicales	156	16,9%
Centrales sindicales	26	20,2%

Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

LA EDAD DE LAS DIRIGENTES SINDICALES: ALGO MAS JOVENES QUE SUS PARES HOMBRES

Los registros administrativos permiten conocer la edad de los dirigentes sindicales, en general esta corresponde a una edad mediana de un adulto joven, el promedio es de 47 años. Al comparar el comportamiento según el sexo del dirigente, las mujeres son menores que los varones, tienen un promedio de edad de 45,1 años y los dirigentes hombres 47,6 años. Casi dos tercios de las dirigentes mujeres se concentran en el rango entre los 35 y los 54 años.

En relación con los cargos de presidentes y directores de los dirigentes tanto varones como las mujeres, son ejercidos por trabajadores de una edad un poco más alta que el promedio general, mientras que el cargo de secretario es ejercido por trabajadores más jóvenes.

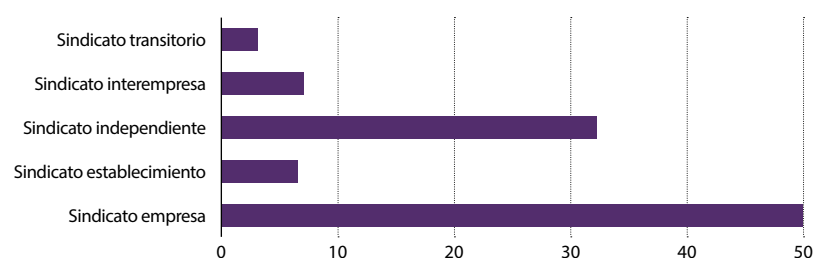
En las distintas ramas de actividad económica la edad de las dirigentes mujeres es bastante homogénea, mayoritariamente entre los 42 y los 48 años, solo en un caso –hogares privados con servicio doméstico– sus dirigentes tienen en promedio un poco más de 50 años.

DIRIGENTES SINDICALES MUJERES Y TIPOS DE SINDICATOS

En el caso de la distribución de las dirigentes mujeres por tipo de sindicato, se observa que hay una mayoría de dirigentes sindicales en las organizaciones a nivel de empresa y de establecimiento, con 4.433 dirigentes mujeres en conjunto. Luego viene el sindicato independiente, con 2.519 dirigentes mujeres, seguido por el sindicato interempresa (565) y el transitorio (264).

Un análisis en términos relativos indica que el sindicato de empresa es aquel que mayor representatividad femenina tiene en sus líneas directivas, con 50,1% de dirigentes mujeres, que sumado al de establecimiento llegan a 57%. Este porcentaje es seguido por los independientes, donde hay una representatividad de 32,4% y a los lejos por los interempresa y transitorios con 7,3% y 3,4% respectivamente.

Gráfico 2
Porcentaje dirigentes mujeres por tipo de sindicato, 2014



Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

MAS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA CON MAYOR AFILIACION FEMENINA

Al observar los cargos de dirigentes ocupados por mujeres por rama de actividad económica, en cifras absolutas aquellos sectores productivos con un mayor número de mujeres son: Comercio con 2.374 y Enseñanza con 1.057, a las que le siguen Otras actividades y Servicios Comunitarios (665), Pesca (560) y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (510).

En términos relativos las ramas de actividad económica con mayor número de mujeres dirigentes se corresponden con las de mayor afiliación femenina: Servicios sociales y de salud (58,5%), Enseñanza (45,7%), Comercio (41,5%) y

Hoteles y restaurantes (41,4%). Sin embargo, es necesario destacar que en todos los sectores la proporción de dirigentes mujeres es menor respecto del número de afiliadas a las organizaciones, como se aprecia en el siguiente cuadro, esta diferencia es especialmente alta en las actividades con un mayor número de socias mujeres.

Cuadro 4
Cantidad y proporción de afiliadas y dirigentes sindicales mujeres respecto del total de afiliadas y dirigentes sindicales según ramas de actividad económica 2014

Ramas de actividad económica	N° afiliadas	Proporción que representan	N° dirigentes mujeres	Proporción que representan
Con sindicalización femenina alta (sobre el 49%)				
Servicios sociales y de salud	30.803	77,8%	423	58,5%
Enseñanza	31.728	60,5%	1.057	45,7%
Hoteles y restaurantes	17.757	59,8%	297	41,4%
Intermediación financiera	20.885	50,2%	206	34,2%
Comercio	103.394	49,6%	2.374	41,5%
Con sindicalización femenina media (entre el 20% y el 48,9%)				
Otras actividades de servicios comunitarios	24.266	37,0%	665	30,6%
Actividades inmobiliarias	19.577	36,4%	457	22,8%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	58	25,0%	3	20,0%
Agricultura, ganadería y silvicultura	6.674	22,6%	261	20,6%
Suministro electricidad, gas y agua	9.083	22,5%	38	9,2%
Pesca	7.349	21,5%	560	20,1%
Con sindicalización femenina baja (menos del 19,9%)				
Industria manufacturera	23.626	19,6%	448	10,9%
Construcción	6.939	16,7%	154	12,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23.726	16,3%	510	8,7%
Hogares privados con servicio doméstico	19	11,7%	5	7,2%
Minería	3.953	7,7%	48	4,8%

Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

LAS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS REGIONES

En un análisis detallado por región se observa que la representación sindical femenina no supera el 30% en ninguna de ellas. Aquellas regiones con una mayor representación de dirigentes mujeres serían Coquimbo (28,7%), Biobío (27,6%) y en las regiones del Maule, Valparaíso y Magallanes (26,8%). En las regiones del norte, con una preeminencia de la actividad minera, hay una menor proporción de dirigentes mujeres, esto es en Antofagasta (16%), Atacama (18,8%) y Tarapacá (19,1%).

Cuadro 5

Cantidad de dirigentes por sexo según regiones y proporción que representan los dirigentes mujeres en las regiones, 2014

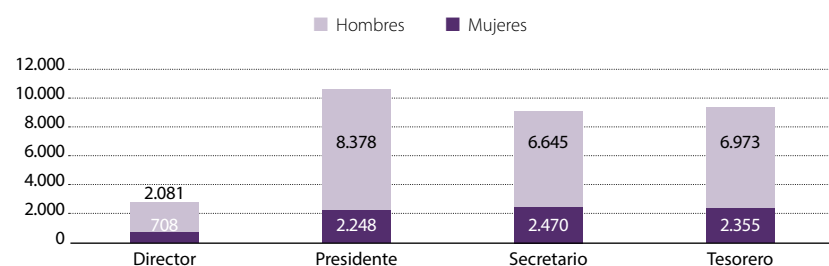
Regiones	Número de dirigentes mujeres	Número de dirigentes hombres	Porcentaje de feminización
Arica y Parinacota	85	242	26,0
Tarapacá	113	479	19,1
Antofagasta	288	1512	16,0
Atacama	167	720	18,8
Coquimbo	352	875	28,7
Valparaíso	921	2511	26,8
Metropolitana	3070	9784	23,9
O'Higgins	318	1156	21,5
Maule	330	909	26,6
Biobío	953	2503	27,6
La Araucanía	270	707	27,6
Los Ríos	147	488	23,1
Los Lagos	567	1616	25,9
Aysén	103	308	25,0
Magallanes	97	265	26,8

Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

EL CARGO SINDICAL MAS FEMINIZADO ES EL DE SECRETARIA

El grado de feminización de los distintos cargos en las organizaciones también es un tema a analizar, en todos ellos predomina ampliamente el género masculino.

Gráfico 3
Cargos por sexo dirigentes sindicales, 2013

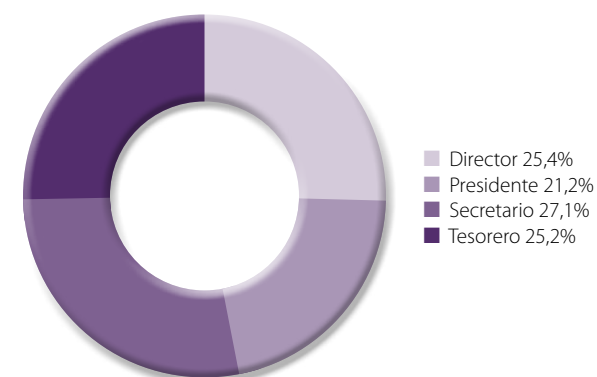


Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

Ahora bien, en un análisis detallado respecto del tipo de cargo, se observa que existen cargos más feminizados que otros. El cargo que posee mayor cantidad de mujeres en cifras absolutas es el de secretario, con 2.470 mujeres seguido por el cargo de tesorero (2.355), presidente (2.248) y por último director (708).

En términos relativos, el cargo más feminizado es el de secretaria siendo el 27% de sus dirigentes mujeres, que coincide con aquel que posee mayor cantidad de mujeres en cifras absolutas. El cargo de director tiene 25,4% de sus integrantes mujeres, y el de tesorero 25,2%. El cargo que posee menor proporción de mujeres como dirigentes es el de presidenta, con 21,2% del total. En síntesis en cada cargo aproximadamente uno de cada cuatro dirigentes sindicales, es mujer.

Gráfico 4
Representación de mujeres en cargos dirigenciales, 2014



Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

La situación descrita corresponde a los sindicatos de base, en el caso de las organizaciones de segundo grado la presencia de las mujeres es muy similar. En las confederaciones y federaciones el cargo con una mayor proporción de dirigentes mujeres también es el de secretaria, con un 27,4% y un 27% respectivamente. En segundo lugar el cargo de tesorera, en tercer directoras y finalmente presidentas.

Cuadro 6

Proporción de dirigentes sindicales mujeres en organizaciones de segundo grado, según cargos directivos, 2014

	Confederaciones sindicales	Federaciones sindicales
Presidentas	9,5%	17,5%
Secretarias	27,4%	27%
Tesoreras	19,4%	24,2%
Directoras	16,4%	22,5%

Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

Según los tipos de sindicatos el comportamiento de las mujeres dirigentes y los cargos que ocupan es muy similar a los resultados ya expuestos. Los cargos de secretaria y presidenta son los que con mayor frecuencia se dan en los sindicatos de empresa y de establecimiento. En los sindicatos independientes e interempresa el cargo más frecuente en el caso de las mujeres es el de secretarias y en los sindicatos transitorios el de tesorero.

Cuadro 7

Dirigentes sindicales mujeres por cargos directivos, según ramas de actividad económica, 2014

Ramas de actividad económica	Porcentaje				Total
	Presidentas	Secretarias	Tesoreras	Directoras	
Con sindicalización femenina alta (sobre 49%)					
Servicios sociales y de salud	30,87	29,3	27,4	12,5	100
Enseñanza	32,9	32,6	29,9	4,6	100
Hoteles y restaurantes	32,7	30	26,5	10,8	100
Intermediación financiera	32	25,7	28,2	14,1	100
Comercio	27,6	31	30,8	10,7	100
Con sindicalización femenina media (entre 20% y 48,9%)					
Otras actividades de servicios comunitarios	31,4	30,4	30,2	8,0	100
Actividades inmobiliarias	28,5	33,0	31,3	7,2	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	33,3	33,3	33,3	0	100
Agricultura, ganadería y silvicultura	26,4	36,0	31,8	5,8	100
Suministro electricidad, gas y agua	18,4	31,6	50	0	100
Pesca	27,1	31,3	32,7	8,9	100
Con sindicalización femenina baja (menos de 19,9%)					
Industria manufacturera	33,3	32,4	29,2	5,1	100
Construcción	24,1	29,2	31,8	14,9	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22	37,1	28,6	12,4	100
Hogares privados con servicio doméstico	80	20	0	0	100
Minería	25	27,1	37,5	10,4	100

Fuente: Registros administrativos, procesados en julio de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Elaboración propia.

En todas las ramas de actividad con sindicalización femenina alta –excepto en el caso del comercio– hay una mayor proporción de mujeres en los cargos de presidentas, a diferencia de lo que ocurre al observar el comportamiento general en el que el cargo con una mayor proporción de trabajadoras es el de secretaria. En el resto de las ramas de sindicalización femenina media y baja, en cambio, dominan más bien mujeres en los cargos de secretarias, exceptuando los sectores de construcción, minería, pesca y suministro de electricidad, gas y agua que dominan las mujeres en cargos de tesoreras.



Segunda Parte

SECTORES CON ALTA SINDICALIZACION FEMENINA

A continuación serán analizados aquellos sectores de actividad económica con una alta sindicalización femenina, con el objeto de caracterizarlos mejor, profundizar respecto de la información disponible y escuchar las voces de sus dirigentes. En este sentido ha sido una opción de esta investigación el poner el foco en estos rubros con una mayor proporción de participación sindical de mujeres, los que además coinciden con ser los que tienen también un elevado empleo femenino.

Son cinco los sectores en los que la sindicalización femenina supera la mitad del total de afiliados y las mujeres ocupadas también son la mayoría como se señalaba con anterioridad, se concentran en el sector servicios. Específicamente en los servicios sociales, personales, de producción y los de distribución. Como una forma de agrupar los sectores, estos serán analizados con una mayor profundidad –enseñanza y salud– dos actividades tradicionalmente femeninas con el mayor porcentaje de empleo y de sindicalización de mujeres. Otra agrupación está referida a las actividades de comercio y hoteles y restaurantes que comparten ciertos grados de precariedad en sus condiciones de trabajo y que hasta 2010, la rama de comercio incluía a hoteles y restaurantes. Y el quinto a analizar es un sector moderno, con condiciones de trabajo relativamente mejores en comparación a los ya nombrados, como es el de intermediación financiera, pero que comparte con los anteriores el ser un empleo feminizado y con una elevada participación sindical de mujeres.

DOS SECTORES TRADICIONALES CON ALTO EMPLEO Y UNA SIGNIFICATIVA SINDICALIZACION FEMENINA: SALUD Y EDUCACION

Tradicionalmente las mujeres se han empleado de preferencia en el sector servicios, dentro de este la salud y la educación han sido dos rubros de dominio femenino desde tiempos ancestrales. Si bien en los últimos años se aprecia un cambio y una mayor diversificación en las opciones ocupacionales de las mujeres en Chile, los trabajadores de la salud y de la educación continúan siendo en su mayoría mujeres, de hecho casi tres cuartos de los ocupados en la salud

del último trimestre de 2013 eran mujeres, 247.136 trabajadoras de 345.772 ocupados en el sector. En el caso de enseñanza poco más de dos tercios de los ocupados son mujeres, 445.146 trabajadoras de 645.812 ocupados²⁰. Los datos de la ENCLA (2011) corroboran un comportamiento similar para el sector privado, al considerar las empresas, de cinco o más trabajadores que forman parte de su universo. Son mujeres 78,3% de los trabajadores de la rama enseñanza y 75,8% de servicios sociales y de salud.

Las mujeres han sido históricamente cuidadoras, de hecho en Chile “se promovió tempranamente durante el siglo XX que las mujeres eligieran aquellas carreras universitarias más favorables al desarrollo de las cualidades que se creían intrínsecamente femeninas –identificadas como el espíritu de servicio, la paciencia, el cuidado maternal–, carreras a las que también se les denominaba ‘profesiones femeninas’ y que, en su mayoría, estaban ligadas al ámbito sanitario o de la docencia”²¹.

Tanto el sector de la salud como el de la educación han tenido importantes transformaciones en los últimos treinta años, fundamentalmente de carácter privatizador.

En el país, actualmente el Sistema de Salud opera mediante un sistema mixto, estatal y privado, respecto del financiamiento, aseguradores y prestadores. Desde el punto de vista normativo, el encargado de elaborar las políticas y directrices generales de las acciones de salud en todo el país es el Estado por medio del Ministerio de Salud. El sector estatal se consolidó a partir de 1952 con la creación del Servicio Nacional de Salud, luego de diversos cambios, durante la dictadura se realizaron dos modificaciones sustanciales. En 1980 comienza la municipalización de la salud primaria y en 1981 con la creación de las ISAPRES se permitió por primera vez la administración privada de la cotización obligatoria de salud de los trabajadores. En la salud privada hay un sinnúmero de prestadores de salud particulares, sean estos individuales o institucionales, entre los que se pueden citar los hospitales y clínicas privadas y universitarias, los centros médicos y los laboratorios clínicos (Durán, G. y Narbona, K., 2009).

El sistema educacional que hasta 1973 era de carácter mixto, una educación particular pagada y una educación pública gratuita, fue intervenido durante la

década del 70. La educación básica, media y superior desde 1980 en adelante tuvo cambios que modificaron completamente los paradigmas del sistema educativo. Los colegios de propiedad fiscal fueron traspasados a los municipios, algunas escuelas que impartían educación media técnica profesional fueron traspasadas a Corporaciones de Administración Delegada y comenzó la proliferación de las escuelas particulares subvencionadas. El financiamiento también sufrió transformaciones, de la histórica asignación a las escuelas cambió a una subvención mensual por cada alumno que asiste a clases. En el caso de la educación superior también experimentó modificaciones como la creación de un gran número de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica privados.

CARACTERIZACION DEL EMPLEO EN LA SALUD Y EDUCACION PRIVADAS²²

Ya se mencionaba que ambas ramas de actividad económica se caracterizan por tener una elevada participación femenina, a continuación se presenta una caracterización sociodemográfica, consistente en información respecto de la edad, nivel educacional y estado conyugal de los asalariados privados desagregado por sexo, de cada uno de los sectores (ver Anexo).

Dos tercios de las asalariadas privadas de la educación (67,3%) son mujeres, una proporción algo menor que lo que representan las trabajadoras de la salud como se muestra más adelante. En general las mujeres aparecen concentradas en las edades menores, casi la mitad es menor de 40 años, en cambio los varones se ubican en los tramos de más edad. Sin embargo llama la atención que el tramo etario con una mayor proporción de trabajadores y trabajadoras es el de 55 años y más, aunque son más numerosos los hombres con 25,2%, mientras que las mujeres son 17,5%.

Respecto del nivel educacional, este es bastante parecido en todos los niveles, excepto entre los que tienen formación técnica en las que las trabajadoras (13,7%) superan a los varones (8,5%) y en el nivel de postítulos en que el porcentaje de asalariados (14,5%) casi triplica al de las asalariadas (5,9%).

Con relación al estado conyugal desagregado por sexo es muy similar, excepto que entre las asalariadas (10,3%) es mayor la proporción de separadas y divorciadas que los asalariados (3,6%).

20 Nueva Encuesta de Empleo (NENE), INE, (trimestre octubre-diciembre de 2013).
21 Memoria chilena <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-96242.html>

22 Información estadística y complementaria en Anexo.

El otro sector estudiado es la salud, privada en este caso, se trata de una actividad altamente feminizada, en la que tres cuartas de los asalariados privados son mujeres (74,4%). El perfil de estos trabajadores muestra semejanzas y diferencias. En relación con la edad de los asalariados de la salud no presentan grandes diferencias al comparar a mujeres y hombres en los distintos tramos etarios. Llama la atención que el grupo más numeroso de asalariados y asalariadas sea el de mayor de los 55 años, lo que estaría indicando que el personal que trabaja en la salud privada tiende a ser de más edad si se lo compara con los otros sectores estudiados, excepto con lo que ocurre como se señalaba en la rama de enseñanza.

El nivel educacional de los asalariados de la salud es parecido entre ambos sexos hasta la educación superior. A partir de este nivel la brecha entre hombres y mujeres aumenta al doble, la proporción de trabajadores con estudios universitarios y con posgrados casi duplica a las trabajadoras: 21% y 37,8% respectivamente.

Respecto del estado conyugal, más de la mitad de las asalariadas de la salud (55,3%) son solteras, viudas, separadas o divorciadas, mientras que los hombres en ese mismo estado conyugal, solo alcanzan a un tercio (34,8%) del total.

En síntesis, ambos sectores muestran un comportamiento muy similar en relación con los asalariados y asalariadas respecto de la edad, predominando los trabajadores de mayores edades. El nivel educacional en la básica y media es parecido en las dos ramas y al comparar hombres y mujeres. Las diferencias se dan en la educación superior en el que los hombres superan ampliamente a las trabajadoras. Finalmente, en relación con el estado civil en la rama de enseñanza el estado civil de casados es el más frecuente, ocurre lo mismo en la salud en el caso de los hombres, en las mujeres en cambio hay una mayor proporción de solteras. El porcentaje de mujeres, en ambos sectores en la condición de solteras, viudas, separadas o divorciadas es mayor que en el caso de los hombres. Los testimonios de las dirigentes de la salud corroboran el gran número de separaciones y de mujeres solas en el sector, para ellas los sistemas de turnos utilizados son los grandes responsables de ello. *“Están aumentando las jefas de hogar, las separaciones... por los turnos y los cambios, porque si hay licencias a las trabajadoras que están en sus días libres, las hacen venir para hacer reemplazos y cubrir un turno. Eso trastoca toda la vida familiar, los arreglos para el cuidado de los hijos pequeños... no hay un margen para que la gente se programe”* (Directora Sindicato/Sector Salud).

Un segundo aspecto a analizar está referido a las condiciones de trabajo desde la información más reciente disponible²³, específicamente las prestaciones laborales que les son otorgadas, duración del contrato de trabajo, tipo de relación contractual y de jornada e ingreso promedio.

En general los beneficios a los asalariados y asalariadas de la educación privada son otorgados a gran parte de ellos, incluso este porcentaje es más elevado en el caso de las mujeres (ver Anexo). Lo que sí es excesivamente bajo es el porcentaje de trabajadoras que dice recibir el servicio de guarderías infantiles, solo un tercio (32,8%) de ellas afirma tenerlo. No es posible saber si todas las asalariadas laboran en empresas en las que hay obligación de otorgar el beneficio por ocupar 20 trabajadoras o más. Al respecto un antecedente lo aporta la ENCLA (2011), los resultados indican que 27,6% de las empresas no cumple a pesar de tener la obligación.

El porcentaje de asalariados y asalariadas de la educación con contrato indefinido es mayoritario, más de tres cuartos del total poseen este tipo de contrato, el número de mujeres es levemente superior: 70,3% y 69,7% los hombres.

La mayoría de los asalariados del sector son contratados directamente, 84,8% las mujeres y 91,6% los hombres. Un 15,2% de las trabajadoras son tercerizadas, principalmente subcontratadas (10,4%) y en un menor porcentaje suministradas (4,8%).

La jornada de trabajo dominante es la completa, llama la atención que el porcentaje de asalariados con jornada parcial es mayor en el caso de los hombres (19,6%) que las mujeres (15,7%) y que estas superen el promedio de horas de trabajo a la semana que los hombres. Ambos aspectos, jornadas parciales y promedio de horas trabajadas a la semana, son una excepción respecto de lo que ocurre con los asalariados de otros sectores, en general la proporción de mujeres que tiene jornada parcial supera ampliamente a los hombres. Según la ENCLA (2011) las asalariadas con jornada parcial triplican a los hombres en esa condición. Y por otra parte, en la mayor parte de las actividades económicas, los varones laboran un promedio de horas a la semana superior a las trabajadoras.

Finalmente, como ocurre a nivel global el promedio de ingresos de las trabajadoras (\$441.456) de la educación es inferior al de los trabajadores

23 De acuerdo con la información que entrega la nueva Encuesta de Empleo (NENE) del INE.

(\$583.181). Sin embargo la brecha remuneracional en educación es de 24,4%, inferior a la brecha global del total de los asalariados, que es de 33,3%²⁴.

En la rama de actividad de salud, al comparar los beneficios otorgados a asalariados y asalariadas son muy similares y son entregados aproximadamente al ochenta por ciento de los trabajadores (ver Anexo). La única excepción es el derecho a sala cuna, que al igual que en enseñanza el porcentaje que dice recibirlo es solamente un tercio del total de las trabajadoras (33,4%).

El contrato indefinido es la modalidad contractual dominante para hombres y mujeres, incluso un poco más en el caso de las mujeres (82,9%) y aproximadamente uno de cada cinco asalariados de la salud está contratado mediante un contrato de carácter definido.

La contratación directa es la forma dominante y los asalariados en una proporción mayor que las asalariadas tienen una relación contractual tercerizada, ya sea mediante la subcontratación o el suministro.

El tipo de jornada de trabajo que informa la encuesta de empleo es solo la distinción entre si esta es completa o parcial, al igual que en todas las ramas la jornada parcial, excepto en la educación privada, es ejercida por un porcentaje mayor de trabajadoras de la salud que los hombres que trabajan en el mismo sector. El promedio de horas que trabajan las mujeres (42,3 horas) es menor en dos horas a los hombres (44,2 horas).

Finalmente, la brecha de ingresos entre los asalariados y las asalariadas de la salud es muy alta (36,3%), mientras las mujeres tienen un ingreso promedio de \$514.672, en el caso de los hombres este es de \$806.806.

La brecha remuneracional es probable que esté vinculada a la segregación vertical de género como lo muestra la investigación sobre la segregación laboral en ambos sectores, específicamente respecto de la segregación vertical según género, en "el ámbito de la educación (27%) más que el ámbito de la salud (16,2%) emerge como un espacio laboral en donde, en principio, las mujeres tienden a alcanzar una mayor participación en los cargos de alta responsabilidad. En el caso de Chile, esta situación se podría explicar, a modo de hipótesis, debido al proceso relativamente más temprano de

profesionalización y feminización del magisterio"²⁵. Ello explicaría entonces que la brecha remuneracional en educación es menor que en la salud.

LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD Y DE LA EDUCACION PRIVADA²⁶

Junto con caracterizar el empleo femenino interesa observar su comportamiento organizacional, ambas ramas de actividad económica tienen un número importante de sindicatos en el caso del área privada y asociaciones de funcionarios en el sector público. En enseñanza hay 800 sindicatos activos y en la salud privada hay 233, con 52.463 y 39.597 trabajadores afiliados respectivamente. En el sector público en tanto hay 323 asociaciones de funcionarios en enseñanza y 914 en la salud, con 28.449 funcionarios en educación y 100.594 en salud²⁷.

Cuadro 8
Población afiliada, fuerza de trabajo y tasas de sindicalización, por sexo.
Sector Enseñanza y Salud, 2013

		Población afiliada	Total fuerza de trabajo ocupada	Fuerza de trabajo con potencial de sindicalización (*)	Tasa de sindicalización (**)
Enseñanza	Mujeres	31.728	445.147	257.943	12,3
	Hombres	20.735	200.666	127.496	16,3
	Total	52.463	645.813	385.439	13,6
Salud	Mujeres	30.803	247.136	126.706	24,3
	Hombres	8.794	98.636	44.483	19,8
	Total	39.597	345.772	171.179	23,1

* Excluye a los asalariados del sector público.

** Refiere a tasa de sindicalización a partir de la fuerza de trabajo con potencial de sindicalización.

Fuente: Dirección del Trabajo y NENE 2013.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, año 2013 y datos NENE 2013.

Si bien ambas ramas tienen una alta sindicalización femenina respecto del total de sindicalizados, la salud privada tiene 77,8% de mujeres afiliadas en sus organizaciones y en educación el porcentaje alcanza 60,5%, otra cosa es analizar las tasas de sindicalización sectoriales y desagregadas por sexo. En la rama de enseñanza, la tasa es levemente inferior (13,6) a la tasa de sindicalización a nivel nacional que es de 14,2%, siendo la tasa masculina un poco más alta

24 Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), trimestre octubre-diciembre, 2013. INE.

25 Cárdenas, A. et al., 2014 pág. 403.

26 Información estadística y complementaria en Anexo.

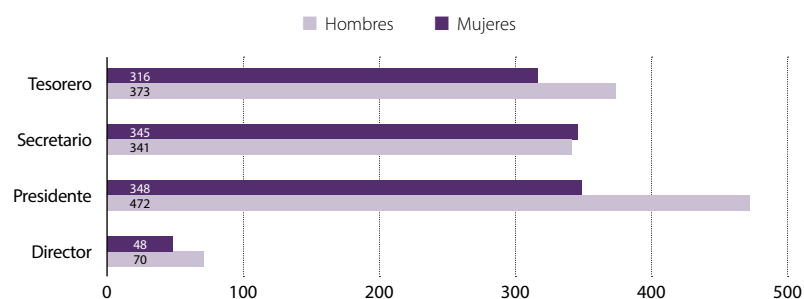
27 Datos provenientes de registros administrativos, procesados en octubre de 2014, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

que la femenina, 16,3 y 12,3 respectivamente. En la rama de la salud la tasa de sindicalización es muy superior (23,1%) a la tasa a nivel nacional y la de las mujeres supera a la masculina como se aprecia en el cuadro 8.

En relación con la dirigencia sindical en la enseñanza, a pesar de que la sindicalización femenina supera a la masculina, más de la mitad de los cargos son ocupados por hombres (54,3%) y 45,7% de los cargos están en manos de mujeres. En todo caso el porcentaje de dirigentes mujeres casi duplica la media a nivel global que es de 24,4%.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de los cargos sindicales según el sexo, salvo en el cargo de secretaria, en el resto la mayoría de los dirigentes son hombres. La mayor brecha se aprecia en el cargo más importante de las organizaciones, como es el de presidente.

Gráfico 5
Distribución de los cargos de dirigentes sindicales por sexo. Sector Enseñanza, 2014

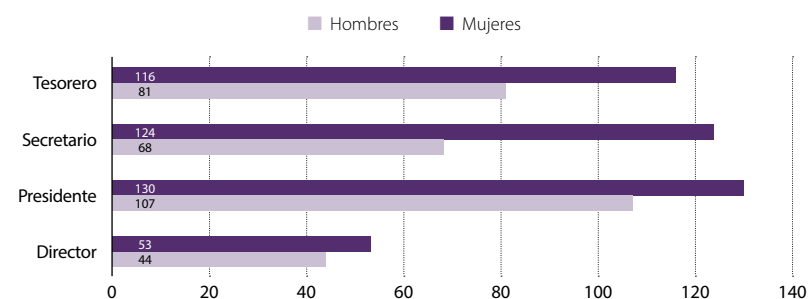


Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

En la salud privada en cambio la situación es distinta, el porcentaje de dirigentas mujeres supera al de los hombres, 58,5% y 41,5% respectivamente, lo que es coherente con la información entregada con anterioridad. Asimismo, las dirigentas son más en todos los cargos, la diferencia es mayor en los cargos de secretarías y tesoreras.

En relación con la evolución de la afiliación sindical de las ramas de enseñanza y salud, en los años anteriores a 2011 no es posible de analizar, ya que a esa fecha existía una sola rama denominada Servicios que las incluía, junto con otras actividades como: hogares privados con servicio doméstico, otras actividades de servicios comunitarios, administración pública y defensa, y organizaciones y órganos extraterritoriales.

Gráfico 6
Distribución de cargos de dirigentes sindicales por sexo. Serv. Sociales y Salud, 2014



Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Hasta 2008, la afiliación sindical en los Servicios era mayoritariamente masculina y en ese año comienzan las mujeres a superar a los trabajadores. A partir de 2011 la diferenciación de la rama de Servicios permite ver que en ambos sectores –enseñanza y servicios sociales y de salud– las trabajadoras afiliadas son más que los trabajadores y que aumentan levemente año a año. Las diferencias en educación son de alrededor de 11.000 afiliados, mientras que en salud esa distancia es mucho mayor, las afiliadas casi cuadruplican a los socios hombres.

Una mirada poco usual respecto de la afiliación sindical es la situación que ocurre al interior de cada uno de los sectores de actividad, información que es posible de obtener a partir de los registros administrativos.

En la rama de actividad de enseñanza, las organizaciones sindicales y el grueso de los afiliados se concentran en tres subsectores. De hecho casi dos tercios de las socias pertenecen a la enseñanza primaria y en segundo lugar a la universitaria y en cuanto al número de organizaciones, la enseñanza primaria y los institutos profesionales ocupan los primeros lugares.

Existe una correspondencia entre aquellos subsectores con un porcentaje de feminización más alto –como ocurre con la enseñanza primaria y secundaria de adultos– con un mayor porcentaje de dirigentes mujeres.

Cuadro 9

Cantidad de sindicatos, afiliación y dirigentes mujeres y porcentaje de feminización en afiliación y dirigencias por subsector Enseñanza, 2013

Subsector Enseñanza	Total sindicatos	Total afiliadas mujeres	Porcentaje feminización	Dirigentes Mujeres	Porcentaje feminización de dirigentas
Enseñanza primaria	523	19.657	65,0	714	48,4
Enseñanza institutos profesionales	104	3.104	53,5	107	35,5
Enseñanza universidades	61	5.673	49,0	67	32,8
Enseñanza primaria y secundaria para adultos	37	1.456	67,8	57	56,4
Enseñanza secundaria de formación general	36	828	66,7	57	42,5
Otros	39	1.010	n/a	55	n/a
Total	800	31.728	60,5	1057	45,7

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Los hospitales y clínicas y los servicios sociales con alojamiento concentran prácticamente a todas las afiliadas de la rama servicios sociales y de salud. Ahora bien, el subsector con una mayor proporción de trabajadoras, los centros médicos, coinciden con tener también el mayor porcentaje de dirigentes mujeres.

Cuadro 10

Cantidad de sindicatos, afiliación y dirigentes mujeres y porcentaje de feminización en afiliación y dirigencias por subsector Salud, 2013

Subsector Salud	Total sindicatos	Total afiliadas mujeres	Feminización subsector %	Dirigentes Mujeres	Feminización dirigentas %
Hospitales y clínicas	123	14.931	69,1	224	55,9
Servicios sociales con alojamiento	45	13.442	92,6	87	60,0
Centros médicos	26	849	82,9	50	64,9
Otros	39	1.581	n/a	62	n/a
Total	233	30.803	77,8	423	58,5

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Las organizaciones superiores en educación y salud privada no son muy numerosas. En educación hay solo dos confederaciones sindicales, con un total de cinco dirigentes mujeres, todas directoras y una secretaria. Y existen 13 federaciones con un total de 1.027 socios, de los que 43,6% son mujeres²⁸. Los dirigentes de estas federaciones son un total de 190 de los que 20,5%

son mujeres, hay cuatro federaciones presididas por mujeres, seis secretarías, dos tesoreras y 27 directoras. Llama la atención que en este sector altamente feminizado que solo una de cada cinco dirigentes de las federaciones sea mujer, incluso dicho porcentaje es menor al valor que existe a nivel global, demostrando lo ya dicho las posiciones de poder que a medida que se asciende en las jerarquías tienden a ser más masculinas.

A propósito del vínculo con otras colegas dirigentes del mismo sector o subsector, la presidenta de un sindicato de una universidad privada manifestó que: *Hasta la fecha no tenemos vínculos con otras universidades. Sería muy beneficioso trabajar redes al respecto. Las realidades de las universidades privadas son muy heterogéneas, lo que podría ser un factor que haya influido en este distanciamiento. Habría que hacer el esfuerzo de encontrar elementos comunes* (Presidenta Sindicato/Sector Educación Universitaria).

Finalmente, en la salud privada no hay confederaciones sindicales. Hay dos federaciones sindicales, con solo 31 socios, 15 de ellos son mujeres. Las mujeres dirigentes de las dos federaciones son el 33,3%, principalmente directoras y hay una secretaria y una tesorera (ver Anexo).

En síntesis, ambos sectores tienen el mayor porcentaje de afiliación de mujeres al compararlos con el resto de las ramas de actividad económicas. Es interesante destacar que la salud tenga una tasa de sindicalización que casi duplica a la de nivel nacional, al igual que lo que ocurre con las mujeres, cuya tasa supera a la de los hombres, ambos hechos solo están presentes en la salud privada. En relación con la dirigencia sindical, también en salud el número de dirigentes mujeres supera el de hombres.

SECTORES PRECARIOS CON ALTA SINDICALIZACION FEMENINA: EL CASO DE LOS SECTORES DEL COMERCIO Y HOTELES Y RESTAURANTES

Las ramas de Comercio y Hoteles y Restaurantes constituyen una de las mayores fuentes de empleo para las mujeres en la actualidad. El 20% de la fuerza laboral del país y el 11% del total de la fuerza de trabajo femenina está empleada en estos sectores, siendo Comercio el que mayor cantidad de mujeres emplea (NENE, 2013).

Por otra parte, Comercio y Hoteles y Restaurantes se caracterizan por emplear mano de obra de baja cualificación y mantener niveles de remuneraciones

28 Registros administrativos, Dirección del Trabajo, octubre de 2014.

relativamente bajos (Weller, 2004). Debido a estas similitudes en la mano de obra que emplean, es posible estudiar a ambas ramas en conjunto, permitiendo un acercamiento al estado de la sindicalización femenina en escenarios donde existe un mayor grado de precariedad laboral que en los otros sectores estudiados. Por otro lado, el estudio en conjunto de las ramas de Comercio y Hoteles y Restaurantes facilita el análisis histórico del sindicalismo y situación laboral de las trabajadoras, pues hasta 2010 en la clasificación internacional de ramas económicas, Hoteles y Restaurantes estaba incluido en la rama Comercio²⁹.

Al interior de Comercio, la investigación se centrará en el llamado Comercio minorista o “retail”³⁰, que emplea por sí solo al 15% de la fuerza de trabajo ocupada del país, siendo el 51% mujeres, posicionándolo como un área relativamente feminizada (Casen, 2011)³¹. La industria del “retail” está compuesta por los grandes y modernos grupos empresariales del comercio minorista, aunque, en estricto rigor, abarca desde almacenes y quioscos hasta grandes multitiendas e hipermercados (Kremerman & Durán, 2008). El sector se caracteriza por sus altas tasas de crecimiento, constante incorporación de nuevas tecnologías, vanguardia en métodos de gestión, y su integración al proceso de globalización económica, convirtiéndose en uno de los sectores más dinámicos de la economía chilena, representando más del 20% de aporte al PIB (Banco Central, 2014). De hecho, las empresas nacionales más importantes se han instalado en otros países de la región, principalmente Argentina, Perú y Colombia (Kremerman & Durán, 2008).

El rubro de Hoteles y Restaurantes ha tenido un rápido crecimiento en la última década producto de la expansión del turismo como servicio de exportación, cada vez más importante en el país (Weller, 2004). En él, 58,8% de su fuerza laboral ocupada es femenina, y son comunes las situaciones de subcontratación y bajas remuneraciones.

29 Hasta 2010 la recolección de datos oficiales sobre las distintas ramas económicas se encontraba bajo la Clasificación Unitaria Internacional (CUI) Rev. 2 donde bajo el rótulo de “Comercio” se incluían los actuales sectores de Comercio, Hoteles y Restaurantes y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. A partir de 2011, comenzó a regir la CUI Rev.3 la que divide la anterior rama de Comercio en las tres ramas mencionadas. Esto permite un análisis en conjunto de las ramas de Comercio y Hoteles y Restaurantes en función de los objetivos de esta investigación.

30 La elección del estudio del Comercio minorista está ligada también a los objetivos de la investigación, ya que al tratar sobre sindicalismo en asalariados, es necesario excluir del Comercio a los trabajadores por cuenta propia, y a las pequeñas y medianas empresas donde la dinámica sindical es diferente.

31 Dato calculado para “Comercio minorista”.

Los trabajadores de Comercio y Hoteles conforman una fuerza de trabajo de baja empleabilidad y costo para las empresas, por sus bajos niveles de cualificación (Stecher, 2012). El empleo de estas ramas se caracterizan por las constantes flexibilizaciones de los puestos de trabajo, extensas jornadas laborales, sueldos variables, bajos niveles de protección y distintas formas de control sobre el trabajo (Henríquez et al., 2009).

Cabe destacar que existe escasa información en general sobre la situación de empleo y sindicalismo de las mujeres en el sector, siendo aún menor en el rubro de Hoteles y Restaurantes. Entrevistas a dirigentes sindicales mujeres de ambas ramas se utilizaron como fuentes de información para complementar la información sobre condiciones laborales y la situación del sindicalismo de las trabajadoras.

CARACTERIZACION DEL EMPLEO EN EL COMERCIO Y HOTELES Y RESTAURANTES³²

En 2013 había 1.083.178 trabajadores asalariados (empleados sector privado) en los sectores Comercio y Hoteles y Restaurantes, correspondiendo 47,4% a mujeres.

En general estos trabajadores son los más jóvenes y con menores niveles educativos de los sectores estudiados: el 62% de ellos tiene hasta 39 años (tan solo el 23% de este tramo tiene hasta 24 años) y únicamente el 17,5% posee educación superior. En las mujeres se acentúa esta condición, concentrándose en los tramos etarios más tempranos y niveles educativos más bajos: 75,2% de ellas tiene hasta educación media y técnica, mientras que los hombres poseen mayor proporción en estudios de nivel universitario. Dirigentes sindicales del sector “retail” atribuyen los bajos niveles de cualificación de las mujeres a su rol de madres y doble jornada de trabajo, comparando su situación con sus compañeros varones: *En nuestra área, que es el Comercio, difícilmente las mujeres han podido seguir y terminar sus estudios, porque los varones piden permiso, arreglan sus horarios, pueden estudiar en la noche, pero para las mujeres es totalmente diferente. Está coartada esa posibilidad para las mujeres porque tú de tu trabajo tienes que ir rápidamente a tu casa a ver a tus hijos. Entonces tienes que postergar tu propio crecimiento como persona, un título a futuro, por tu tema de mamá* (Presidenta Sindicato Sector Comercio).

32 Información estadística y complementaria en Anexo.

Esta diferencia, que se establece con claridad entre hombres y mujeres, no solo tiene repercusiones en la valorización social del trabajo de cada uno, en el nivel de remuneraciones y en los posibles ascensos; sino que también, como relata la entrevistada, se relaciona con la percepción de crecimiento personal de las mujeres. Esta reflexión es factible de ser aplicada en aquellos sectores estudiados que privilegian un modelo de vida y trabajo masculino, como es el caso de los servicios financieros.

Tanto en Comercio como en Hoteles y Restaurantes las dirigentes entrevistadas señalan que aproximadamente un 90% de las mujeres son madres, y la gran mayoría de ellas jefas de hogar, frente a un ambiente laboral que describen como carente de la infraestructura adecuada y de condiciones laborales que las protejan. Al respecto se destaca, sobre todo, la extensa jornada laboral y sus efectos negativos principalmente en las madres, que muchas veces no poseen redes de apoyo para encargar el cuidado de sus hijos, debiéndolos dejar solos en el hogar a edades tempranas.

Un fenómeno que se repite en los sectores estudiados es la alta tasa de mujeres separadas y divorciadas: del total de trabajadoras, el 70% en promedio aproximado se encuentra en esta condición. Las dirigentes del “retail” lo explican aduciendo que las jornadas de trabajo impiden un desarrollo satisfactorio de la vida matrimonial y familiar, generando, producto de la falta de tiempo, rupturas al interior de los matrimonios.

De esta forma, las mujeres de las ramas de Comercio y Hoteles poseen niveles educativos relativamente bajos y enfrentan altos niveles de ruptura matrimonial, siendo la gran mayoría jefas de hogar con hijos a su cuidado, circunstancias generadas, en parte, por las condiciones laborales mencionadas, que afectan negativamente en mayor medida la vida de las trabajadoras.

Los niveles de protección de los trabajadores de estas ramas son los más bajos de todos los sectores investigados, moviéndose los beneficios entre 70% y 80% de cobertura, cuando en los otros rubros cubren a más de 90% de los trabajadores. Son las mujeres nuevamente las que tienen los menores niveles de protección. Uno de los beneficios que destaca, por ser particularmente bajo, es el servicio de guarderías infantiles, que cubre solo a 23% de las trabajadoras. Este fenómeno podría ser evidencia de un posible incumplimiento de la norma, ver ENCLA 2011, pero también da cuenta de las pequeñas empresas donde en general hay menos de 20 mujeres por establecimiento, sobre todo en Hoteles y Restaurantes y Comercio al por menor, donde la ley no estipula el cumplimiento del beneficio.

De la misma forma, el 79,6% de las mujeres posee contrato indefinido y un 91,9% está contratada directamente por la empresa, encontrándose un 10% bajo alguna forma de tercerización (ver Anexo). Respecto del tipo de jornada, un poco más del 82% de las mujeres del sector trabaja a jornada completa, proporción menor que la de los hombres. Situación que se invierte en las jornadas parciales, 17,6% de las asalariadas trabaja bajo la modalidad de jornada parcial y solo 10,3% de los varones. Las asalariadas trabajan 41 horas promedio semanales, frente a 44 horas de sus compañeros, sin embargo a 35% de las mujeres le gustaría trabajar más horas de las estipuladas en su contrato. Esta situación puede estar pronta a cambiar dentro del sector “retail”, según cuentan las dirigentes de multitiendas, ya que las políticas empresariales comienzan a privilegiar las jornadas parciales por sobre las completas, pues permite a las empresas abaratar costos en personal, como no pagar la semana corrida por ejemplo, lo que está significando una serie de despidos masivos de contratos a tiempo completo y recontrataciones a tiempo parcial. Este tipo de reestructuraciones si bien mantiene el nivel de empleo, precariza aún más los puestos de trabajo.

Los mayores índices de precariedad se evidencian de manera clara en los ingresos percibidos, los más bajos entre los sectores del estudio, donde las mujeres obtienen menores remuneraciones, teniendo un sueldo promedio cercano a los \$250 mil, mientras los hombres superan los \$430 mil. Es decir, los hombres del sector ganan en promedio casi el doble que las trabajadoras, en similares condiciones de trabajo. El promedio del ingreso femenino es menor incluso al promedio de sueldo nacional, que es de \$354.681 (NESI, 2013). Esta diferencia se debe, por un lado, a los menores niveles de cualificaciones de las mujeres, y por otro, a la segregación vertical donde las mujeres se concentran en la masa de vendedores, ocupando con menos frecuencia cargos profesionales y aún menos cargos ejecutivos (Henríquez et al., 2009). El estudio de Henríquez et al. (2009) detalla que la cantidad de mujeres que existe en cargos directivos de las cadenas más importantes de multitiendas e hipermercados es en todos los casos la minoría, sino nula. Además, la distribución de mujeres y hombres en las tiendas por departamentos es desigual, es común que las mujeres ocupen puntos de venta donde las comisiones son menores, asociados culturalmente al rol femenino –secciones de ropa interior, ropa de bebés, artículos domésticos, maquillaje y perfumería–, mientras que los hombres se encuentran en secciones donde las comisiones son mayores, como: tecnología, línea blanca y electrodomésticos.

A estas condiciones de trabajo que enfrentan las mujeres, sumadas a las responsabilidades de la vida familiar y la doble jornada, se le suman

variados casos de acoso sexual y laboral, según denuncian las dirigentes de multitiendas, que pocas veces encuentran recepción y solución por parte de los empleadores. Estas situaciones terminan generando problemas de salud laboral, como estrés y recurrentes depresiones entre las trabajadoras, afectando de manera directa su calidad de vida. También se destaca una persistencia de las discriminaciones de género que se evidencia de manera clara en el monto de las remuneraciones.

LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO Y HOTELES Y RESTAURANTES³³

El sindicalismo en el Comercio y Hoteles y Restaurantes enfrenta un escenario hostil caracterizado principalmente por una gestión empresarial que genera de manera unilateral frecuentes cambios en las condiciones laborales, entorpeciendo así los logros sindicales. El estudio de Henríquez et al. (2009) sobre el sector del “retail” relata el uso de ciertas prácticas y condiciones propias del sector que dificultan el funcionamiento y posible formación de los sindicatos por parte de las empresas, algunas de formas más explícitas que otras. Entre ellas se menciona la división de las empresas en secciones menores (multiplicación de las empresas formales con identidad legal propia), generando que los sindicatos de una tienda no puedan negociar colectivamente en conjunto, ya que pertenecen a empresas con distinta identidad legal (Henríquez et al., 2009, pág. 17). Existe a su vez un cierto autoritarismo en la gestión empresarial, pues la ley posibilita amplias facultades de dirección a las gerencias que les permiten utilizar con bastante flexibilidad los distintos factores productivos (Henríquez et al., 2009, pág. 160). Así es como se realizan constantes reestructuraciones de jornada y horarios de los trabajadores, así como frecuentes cambios en sus cargos y funciones, orientados a lograr una mayor polifuncionalidad y flexibilidad en los trabajadores, intensificando los ritmos de trabajo y disminuyendo cada vez más sus beneficios. Un ejemplo de lo anterior son las múltiples flexibilizaciones al cargo de vendedor del comercio, que concentra mayoría de mujeres, agregándosele tareas además de la venta, como empaque, tareas administrativas y financieras (venta de tarjetas y créditos, por ejemplo).

En Hoteles y Restaurantes este problema se repetiría, según relata una dirigente sindical trabajadora del aseo, pues cada vez son más las funciones que deben realizar los trabajadores y menor el personal para llevarlas a cabo, generando exceso de trabajo, sin que se vea reflejado en aumento de remuneraciones.

También, en el caso de las vendedoras principalmente, se han ido flexibilizando los salarios mediante bonos y comisiones, conformándose como incentivo para el aumento de la productividad, mientras la parte fija del salario ha permanecido por muchos años en un nivel excesivamente bajo (Henríquez et al., 2009, pág. 156), aunque esta situación sigue teniendo variaciones en los últimos años a partir de algunas modificaciones legales.

Otro punto importante a destacar, relevados a su vez por las entrevistas a las dirigentes sindicales, son los distintos mecanismos de control y disciplina hacia los trabajadores, entre los que se cuentan los mismos incentivos por comisiones, ciertos dispositivos de responsabilización y fidelización de los trabajadores con la empresa, y un sistema jerarquizado de supervisión (Henríquez et al., 2009). Respecto de este último, destacan los constantes hostigamientos y amenazas que sufren los trabajadores y los sindicatos por parte de los supervisores. Una presidenta de un sindicato del sector Hoteles narra el constante hostigamiento laboral hacia los dirigentes sindicales en su empresa, un ejemplo de ello es la no facilitación por parte de la empresa de un lugar en el establecimiento para realizar reuniones sindicales.

Para el 2013, en Comercio y Hoteles existían 2.030 sindicatos, 1.795 de ellos en el Sector Comercio, que representan 17% del total de sindicatos del país. La población sindicalizada es de 238.355 trabajadores, correspondiendo a una tasa de sindicalización del 14,1%, muy parecida a la tasa de sindicalización a nivel nacional (14,2%), como se observa en la siguiente tabla. De estos afiliados, 208.652 son del Sector Comercio y 29.703 de Hoteles y Restaurantes.

Cuadro 11
Población afiliada, fuerza de trabajo y tasas de sindicalización, por sexo.
Sector Comercio y Hoteles, 2013

	Población afiliada	Total fuerza de trabajo ocupada	Fuerza de trabajo con potencial de sindicalización (*)	Tasa de sindicalización (**)
Mujeres	121.151	958.539	869.325	13,9
Hombres	117.204	930.918	817.795	14,3
Total	238.355	1.889.457	1.687.120	14,1

* Incluye a Asalariados sector privado + Personal de Servicio + Trabajadores por cuenta propia. Excluye a los Asalariados de la Administración Pública, ya que estos están impedidos de formar sindicatos.

** Tasa de sindicalización calculada a partir de la fuerza de trabajo con potencial de sindicalización (excluye a los asalariados del sector público).

Fuente: Dirección del Trabajo y NENE 2013.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, año 2013 y datos NENE 2013.

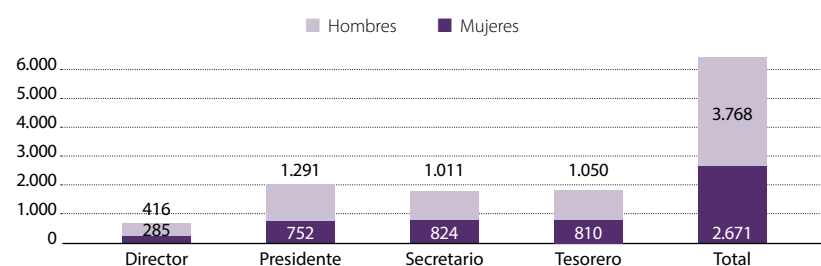
33 Información estadística y complementaria en Anexo.

En general se trata de sindicatos relativamente feminizados, donde la afiliación de las trabajadoras es de 50,8%. A pesar de ello, la tasa de sindicalización femenina es de 13,9%, dos puntos porcentuales menor que la masculina. Esta tendencia, de una mayor afiliación femenina y que su tasa de sindicalización sea menor que en los hombres, parece repetirse en los sindicatos de los sectores analizados, excepto como ya fue señalado en la salud privada.

El 41,5% de los 6.439 dirigentes sindicales del sector son mujeres, porcentaje muy superior al existente a nivel nacional que es de 24,4%. El promedio de las edades de las dirigentes mujeres es de 44,4 años.

El mayor porcentaje de dirigentes mujeres podría dar luces de que el sindicalismo en Comercio y Hoteles y Restaurantes podría ser más equitativo entre hombres y mujeres. No obstante, esta afirmación se relativiza al observar que la mayoría de ellas ocupa los cargos de Secretaria y Tesorera, como se aprecia en el siguiente gráfico, tradicionalmente reservados para las mujeres dentro de las organizaciones sindicales, lo que también permite hablar de que un sindicalismo más bien tradicional en lo relacionado al rol de la mujer. Al respecto, las dirigentes del sector Comercio describen los sindicatos como ambientes masculinizados, donde las prácticas machistas aún son recurrentes.

Gráfico 7
Cargos dirigentes sindicales según sexo. Sector Comercio y Hoteles, 2014



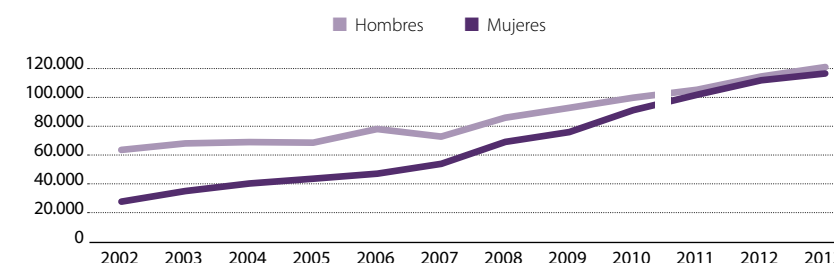
Fuente: Dirección del Trabajo. Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

La afiliación sindical en el sector ha ido en aumento en la última década. De 91.970 afiliados en el 2002, creció a 238.355 en el 2013, experimentando un aumento del 159%, siendo la principal razón de este rápido crecimiento la explosión de la afiliación femenina. Entre el 2002 y 2010 la afiliación de las mujeres aumentó un 218%, y si consideramos el periodo 2002-2013 (con

las salvedades correspondientes) se podría hablar de un incremento de casi 322%, aumentando de 28.694 afiliadas a 121.515 en el periodo. Comparando, el crecimiento de la afiliación masculina para el mismo periodo ha sido de un 85%, cifra bastante menor. De esta forma, las mujeres de representar 31,2% de la afiliación total en el 2002 han llegado a representar 50,8% en el 2013.

El crecimiento de la afiliación general en el último periodo 2011-2013 ha sido el más lento de la última década, para ambos sexos, que han tendido a igualar su participación sindical. La misma tendencia se registra respecto de la participación en la fuerza laboral en las ramas. En Comercio, en el 2010 había 724.720 ocupadas y 814.720 ocupados; y en 2013 había 793.830 ocupadas y 823.300 ocupados, acortándose la brecha entre ambos sexos³⁴.

Gráfico 8
Evolución afiliación sindical según sexo. Sector Comercio y Hoteles, 2013



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	28.694	36.036	41.803	43.449	48.252	54.785	70.021	76.350	91.344	105.723	114.088	121.151
Hombres	63.276	68.805	69.667	69.667	78.683	74.023	86.594	93.084	100.134	102.538	111.723	117.204

(*) Nota: En el periodo 2002-2010 se utilizaba la Clasificación Unitaria Internacional (CUI) Rev. 2 donde bajo el rótulo de "Comercio" se incluían los actuales sectores de Comercio al por menor y al por mayor, Hoteles y Restaurantes y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. El periodo 2011-2013 se encuentra bajo la CUI Rev. 3 la cual divide la anterior rama de Comercio en las tres ramas mencionadas. Para efectos de la presente investigación, para el periodo 2002-2010 se ocuparon los datos correspondientes al sector Comercio, y para el periodo 2011-2013 se sumaron los datos correspondientes a los sectores Comercio al por menor y al por mayor y Hoteles y Restaurantes. De esta forma existe cierta continuidad entre los periodos, pero no permite comparaciones exactas. Fuente: Dirección del Trabajo. Elaboración propia a partir del Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

De esta manera, el rápido ascenso en la afiliación sindical de Comercio y Hoteles y Restaurantes se debe a la explosión de la afiliación de las mujeres. Este hecho se observa de manera más clara al analizar el promedio de mujeres por sindicato: de 24 trabajadoras por sindicato en el 2002 se aumentó a 59 al

34 Según información INE, correspondiente a los trimestres octubre-diciembre de cada año.

2013, mientras que el promedio de hombres por sindicato se ha mantenido similar, bordeando los 50 trabajadores. Al final del periodo entonces hay mayor cantidad de mujeres por sindicato que de hombres (ver Anexo). Lo anterior indica que a pesar de que la tasa de afiliación femenina sea menor, la concentración de las mujeres al interior de los sindicatos es superior. Este aspecto debe ser observado como positivo para el sindicalismo en general, pues da cuenta de una disminución de la fragmentación sindical y por tanto también respecto de la debilidad de la organización.

La mayor cantidad de sindicatos y afiliadas se encuentran en los sindicatos de empresa y establecimiento, que juntos suman 1.144 sindicatos correspondientes al 55% del total y 81.208 afiliadas que representan 67% del total de mujeres sindicalizadas. Poseen importancia también los sindicatos independientes, con 772 sindicatos y 26.489 sindicalizadas. Más de 95% de estos sindicatos se ubican dentro del subsector de Comercio y Venta al por menor, relacionándose con pequeños negocios y trabajadores independientes, que no forman parte de este estudio (Ver anexo). Existen también sindicatos interempresa y transitorios, pero su porcentaje de afiliación y cantidad de sindicatos es bastante menor.

La mayoría de las dirigentes sindicales se encuentra en los sindicatos de empresa y establecimiento y en los sindicatos independientes, siendo 1.227 casos para el primero y 1.297 para el último.

Para ahondar en el análisis del sector Comercio y Hoteles se seleccionaron aquellos subsectores que destacan tanto en términos de importancia económica, como en términos de porcentaje de afiliación femenina, como se observa en la siguiente tabla. Los subsectores de Farmacias, las cadenas de Supermercados y Venta y Comercio al por menor representan al sector “retail”, que se caracteriza por su gran importancia económica y altos niveles de precariedad laboral, mencionados al comienzo. De entre ellos, destacan los sectores de Supermercados y Venta y Comercio al por menor, que juntos suman el 74% de la afiliación femenina y el 77% de las dirigencias de mujeres total de ambas ramas, además de un total de 1.361 sindicatos (ver Anexo).

Los subsectores más importantes dentro de Hoteles y Restaurantes son los diferentes tipos de residenciales y hospedajes, restaurantes y demás servicios de comida, y servicios de comida preparada de forma industrial. Juntos suman 14,7% de la afiliación femenina y 11% del total de la dirigencia de mujeres. Por si solo Servicio de comida preparada de forma industrial suma casi 54% de la afiliación total en Hoteles y Restaurantes.

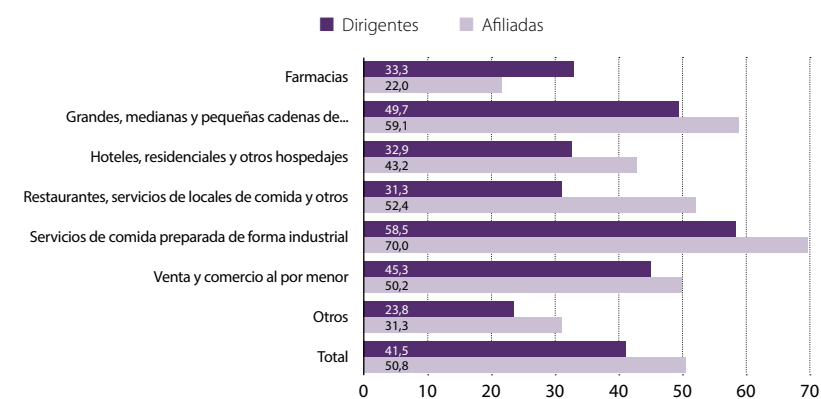
Cuadro 12
Afiliación y dirigentes mujeres y porcentaje de feminización en afiliación y dirigencias por subsectores Comercio y Hoteles y Restaurantes, 2013 y 2014

Subsectores Comercio y Hoteles	Afiliadas mujeres	Afiliación mujeres %	Dirigentes Mujeres	Dirigentes mujeres %	Cantidad sindicatos
Comercio					
Farmacias	555	22,0	13	33,3	12
Grandes, medianas y pequeñas cadenas de supermercados	44.805	59,1	535	49,7	334
Venta y Comercio al por menor	45.851	50,2	1540	45,3	1027
Hoteles y restaurantes					
Hoteles, residenciales y otros hospedajes	985	43,2	50	32,9	57
Restaurantes, servicios de locales de comida y otros	7.190	52,4	96	31,3	113
Servicios de comida preparada de forma industrial	9.582	70,0	151	58,5	83
Otros	12.183	31,3	286	23,8	422
Total	121.151	50,8	2671	41,5	2048

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013-2014. Datos referidos a afiliación mujeres y total de sindicatos corresponde a periodo 2013. Datos referidos a cantidad dirigentes mujeres corresponde a periodo 2014.

Del total de subsectores, el que posee mayor proporción de sindicalización femenina, tanto en afiliación como en dirigencias, es Servicios de comida preparada de forma industrial, que posee 70% de mujeres sindicalizadas y 58,5% de dirigencias mujeres. Cadenas de supermercados destaca también por 59,1% de afiliación y 49,7% de dirigencia femenina, seguida de Venta y Comercio al por menor con 50,2% afiliación mujeres y 45,3% de dirigentes mujeres, como lo muestra el gráfico 9.

Gráfico 9
Porcentaje de feminización en afiliación y dirigencia femenina por subsector de Comercio y Hoteles y Restaurantes, 2013-2014



Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013-2014. Datos referidos a afiliación mujeres corresponde a periodo 2013. Datos referidos a cantidad dirigentes mujeres corresponde a periodo 2014.

La afiliación a organizaciones de nivel superior de los sectores de Comercio y Hoteles y Restaurantes se caracteriza por estar afiliados en general a Federaciones y Confederaciones a nivel nacional y regional, lo que les permite una acción más unificada. Esto se debe a la homogeneidad de los rubros, sobre todo en aquellos relacionados con el “retail” y servicios de hotelería y comida. En Comercio existen 39 Federaciones (37 de ellas con dirigentes mujeres), la mayoría del sector “retail”, y siete confederaciones. En Hoteles y Restaurantes existen tres Federaciones de sindicatos (dos de ellas con presencia de dirigentes mujeres), todas ellas relacionadas con la industria de la alimentación, y una confederación (ver Anexo).

Para ambos sectores las dirigencias femeninas en las federaciones son menores a las masculinas, habiendo un total de 265 dirigentes mujeres en las federaciones, y 32 mujeres en las confederaciones (ver Anexo). No obstante, en términos de asociados a federaciones, las mujeres sobrepasan con creces a los hombres, conformando ambientes fuertemente feminizados: en Comercio existen 4.588 socias mujeres y 2.596 socios hombres, mientras que en Hoteles y Restaurantes 936 socias mujeres y 55 socios hombres. A pesar de ello, esta superioridad en cantidad de socias no se representa en la distribución de cargos, pues los dirigentes varones superan a las mujeres, lo que permite establecer la hipótesis que el mundo de las federaciones y confederaciones está fuertemente masculinizado.

UN SECTOR EMERGENTE CON ALTA SINDICALIZACION FEMENINA: INTERMEDIACION FINANCIERA

Los sectores financieros son una de las actividades económicas más modernas y dinámicas del país. El 2013 generaron \$1.635 millones de aporte al PIB (Banco Central, 2013), y solo la banca obtuvo ganancias de US\$ 3.500 millones el mes de octubre del 2014³⁵. Su posición como uno de los sectores más modernos de la economía chilena comienza a gestarse en los años 80 a raíz de una serie de transformaciones relacionadas con los procesos de modernización, globalización y desregulación económica experimentados en Chile: innovaciones financieras, introducción de nuevas tecnologías, concentración del sector en grandes conglomerados y *holdings* y la transnacionalización de los capitales son algunas de las modificaciones

que han tenido consecuencias directas en la organización del trabajo y fuerza laboral del sector (Ibáñez & Navarro, 2009).

Las más importantes de estas transformaciones han sido la generación de un entorno laboral flexible y competitivo, y la implementación de nuevos modelos de gestión y prácticas empresariales, que han privilegiado una demanda de mano de obra más calificada, con un mayor nivel de titulación y polifuncionalidad, que permita una adaptación a la flexibilidad y constantes innovaciones informáticas y tecnológicas (Mauro, 2004). Este proceso ha traído como consecuencia la profesionalización, por un lado, y la feminización de la fuerza de trabajo financiera, por otro. El crecimiento de la fuerza laboral femenina comienza a tomar fuerza en el sector en la década del noventa. El 2013, las ocupadas del sector llegan a constituir el 51,9% del total de los trabajadores³⁶.

Por otro lado, Intermediación Financiera es un sector que presenta gran heterogeneidad. Si bien, el eje del sector lo constituye el sector bancario como principal empleador, a partir de los años 80 comienzan a tomar importancia instituciones no bancarias como compañías de seguros, el sistema de administradoras de fondos de pensiones (AFP) y el sistema de instituciones de salud previsual (Isapres).

CARACTERIZACION DEL EMPLEO EN EL SECTOR FINANCIERO³⁷

Para comprender la sindicalización femenina en Intermediación Financiera, es necesario primero caracterizar las condiciones de empleo de las mujeres en la rama. La mayoría de la bibliografía que trabaja el tema versa sobre el sector bancario, habiendo escasa información relacionada con el empleo y la sindicalización femenina en subsectores como las Isapres, AFP y otros relacionados con seguros y financieras. Por ende, la descripción siguiente se complementa con entrevistas a dirigentes sindicales mujeres del sector financiero.

Dentro de los sectores terciarios, los servicios financieros se caracterizan por ofrecer empleos con altos niveles de estabilidad, protección, cualificaciones y remuneración. Por ello, se ha denominado a las trabajadoras del rubro como “privilegiadas”. Sin embargo, esta afirmación va a depender del subsector

35 Diario Financiero, octubre 2014, versión online: <<https://www.df.cl>>

36 Nueva Encuesta de Empleo (NENE), trimestre octubre-diciembre, 2013. INE.
37 Información estadística y complementaria en Anexo.

estudiado y el cargo ocupado, como fue señalado, pues la rama posee gran heterogeneidad en su interior. Así, los trabajadores del sector bancario en general poseen altos niveles de los atributos descritos, por los requerimientos de la misma banca (Riquelme, 2013). Pero en subsectores como Isapres o AFP, según relatan dirigentes de los mismos, los niveles de cualificación o estabilidad son menores, esto ocurre especialmente en la fuerza de venta y en el personal administrativo. Diversos estudios demuestran que si bien en general las condiciones de protección de esta rama son altas, las condiciones laborales a las que se ven enfrentadas las trabajadoras tienen repercusiones negativas directas sobre su calidad de vida, situación en la que se profundizará a lo largo del documento (Espino, 2009; Mauro, 2004; Riquelme, 2013; Todaro & Yáñez, 2004).

Según datos de la encuesta de empleo del INE, en el 2013 había 137.101 trabajadores asalariados empleados en servicios financieros, siendo 55% de ellos mujeres. La tasa de ocupación femenina ha crecido de manera rápida y sostenida³⁸ a partir de los años 80, debido en parte a la demanda de trabajo flexible específica del sector que encuentra en las mujeres una oferta adecuada, sobre todo en los cargos de vendedoras, que emplean principalmente a mujeres (Todaro & Yáñez, 2004).

La mayoría de las mujeres de servicios financieros son jóvenes –65,6% tiene menos de 44 años–, mientras que los hombres se concentran en las edades más avanzadas. Además, las trabajadoras del sector presentan menores niveles educativos que sus pares masculinos, ya que el 50% de los hombres tiene educación superior frente al 35,4% de las mujeres. Un fenómeno interesante a destacar es que del total de trabajadores en situación de separación o divorcio cerca del 67% corresponden a mujeres. Por el contrario, la mayoría de trabajadores casados son hombres. Estas características de las trabajadoras del sector tienen consecuencias sobre sus condiciones de trabajo y calidad de vida.

Asimismo, relatos de dirigentes sindicales y revisión bibliográfica describen cómo los trabajadores y trabajadoras de los servicios financieros sufren distintos tipos de discriminación y detrimento en su calidad de vida. Los datos demuestran que las rupturas matrimoniales afectan en mayor medida a las mujeres. Dirigentes sindicales describen al sector como uno donde se prioriza el

38 Como ejemplo, en el 2010 había 57.890 trabajadoras ocupadas en los sectores financieros, y en el 2013 había 80.820 mil trabajadoras (INE, series trimestrales NENE 2010-2013 octubre-diciembre).

estilo de vida masculino, que exige cantidades de tiempo y de presión difíciles de compatibilizar con el cuidado de los hijos, sostenimiento del hogar y la vida familiar, generando variadas situaciones de estrés y perjuicio en la calidad de vida de muchas mujeres. A esto se suman distintos tipos de acoso laboral y malas relaciones con la empresa que generan cuadros de depresión, cansancio extremo y estrés que complejizan la vida fuera del trabajo.

Para la mayoría de las mujeres jóvenes, y por ello, potencialmente madres, en un ambiente competitivo como el de servicios financieros, la maternidad constituye un obstáculo para optar a ascensos y contrataciones, colocándolas en desventaja no solo frente a sus compañeros varones (Mauro, 2004; Todaro & Yáñez, 2004), sino también a otras mujeres que postergan su maternidad, según relatos de dirigentes sindicales del sector AFP e Isapres.

Como se mencionó, las mujeres se concentran en los cargos de venta, debido a la alta flexibilidad de su jornada, que les permite compatibilizar su vida doméstica y cuidado de los hijos con el trabajo (Todaro & Yáñez, 2004). Estos cargos se caracterizan por tener un menor estatus, cualificación, prestaciones legales y extralegales y valorización social al interior de las empresas, y por ello, facilitan el ingreso de mujeres con menores niveles educacionales o con trayectorias laborales interrumpidas e inestables (Todaro & Yáñez, 2004). A esto se suman las bajas probabilidades que poseen las trabajadoras de continuar sus estudios, producto de su doble jornada de trabajo en la empresa y en el hogar.

En general poseen altos niveles de protección laboral, cerca del 95% de las trabajadoras tiene beneficios de vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, de salud, seguro de desempleo, contrato indefinido y jornada completa. La mayor diferencia se observa en los permisos por maternidad y servicios de guardería infantiles, lo que es obvio pues la ley privilegia a las mujeres en estos beneficios, siendo ambos bastante altos comparados con los otros sectores analizados 56% de las mujeres tiene servicio de guardería y 91,7% servicio de maternidad.

El 92,4% de las mujeres tiene contrato indefinido, lo que podría interpretarse como un sector con alta estabilidad laboral. Sin embargo, es necesario relativizar ese dato, pues depende mucho de los subsectores estudiados. Entre las dirigentes sindicales de los servicios financieros existe la percepción de que la rotación laboral es alta, pues existe gran cantidad de trabajadores jóvenes que abandonan antes de alcanzar a firmar contrato indefinido, producto de las fuertes presiones laborales que se viven en el rubro. A pesar de que en

general se distingue como un tema etario, testimonios de dirigentes sindicales del sector bancario, en el estudio de Riquelme (2013), aprecian a la vez el fenómeno como un tema de género, siendo en las mujeres donde existe mayor movilidad laboral, debido a las exigencias del trabajo y la familia. Por otra parte, las percepciones de estabilidad para las mujeres no dependen del tipo de contrato que posean, como demuestra también el estudio de Riquelme (2013) sobre el sector bancario. Revisando datos de la CASEN 2011 se constata que los hombres tienden a considerar su empleo como estable y seguro, mientras que las mujeres no se proyectan, pues consideran la estabilidad como algo referido al momento actual. Es decir, ante mismas condiciones de trabajo, las percepciones de las mujeres sobre su estabilidad son más negativas.

De la misma forma, si bien el promedio de horas de trabajo de las mujeres es de 43 horas –menos horas que las realizadas por los hombres– este promedio varía según el tipo de cargo. En ventas asociadas al cumplimiento de metas, como se mencionó, donde hay sobrerrepresentación de mujeres, las jornadas efectivas pueden llegar hasta 12 horas diarias.

El promedio de sueldos de servicios financieros es el más alto dentro de los sectores estudiados, pero nuevamente demuestra las desigualdades de género. Existe una diferencia de casi \$400.000 a favor de los hombres, quienes ganan en promedio notoriamente más que las mujeres. Estas diferencias pueden deberse al hecho de que los hombres poseen más antigüedad y mayores niveles educativos. Pero también hay que considerar las segregaciones de tipo vertical y horizontal en las empresas, donde se concentran y posiciona a las mujeres en los cargos más precarizados – como ventas– y son muy pocas las que acceden a cargos gerenciales. Cabe mencionar, además, que en los sectores financieros las remuneraciones suelen estar ligadas a metas variables, que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Riquelme (2013) indica, por ejemplo, que en el sector bancario datos de la ENETS (2009-2010) muestran que 71,8% de los hombres posee un sueldo fijo, frente a 50,8% de las mujeres.

Un aspecto interesante de mencionar respecto de los altos sueldos de los servicios financieros, es que, según dirigentes sindicales del sector, son utilizados como contrapeso frente a los altos niveles de exigencias, presiones y hostigamientos que enfrentan los trabajadores. El ambiente de trabajo es descrito como de fuerte competencia por alcanzar metas, de las que dependen una importante proporción de los sueldos, distintas exigencias en los límites de la jornada, y constantes problemas con jefes y supervisores relacionados con hostigamiento y acoso laboral.

Un ejemplo claro de este fenómeno se encuentra en el cargo de vendedora, que posee altas remuneraciones, pero al mismo tiempo, jornadas laborales de 12 horas y constantes presiones por las metas mensuales. En palabras de una dirigente y vendedora en Isapre: (...) *cuando uno ve que la calidad humana está en desmedro con la calidad laboral. Porque claro tú puedes ganar 3 o 4 millones de pesos, pero resulta que lloras todos los días ¿Qué calidad de vida es esa? No hay ninguna calidad de vida* (Presidenta Sindicato, Sector Intermediación Financiera).

Así, las trabajadoras de Intermediación Financiera a pesar de que son “privilegiadas” en cuanto a protección y remuneraciones, en comparación con otras ramas económicas, se ven enfrentadas diariamente a un ambiente y presión laboral que pone en riesgo el desarrollo de una vida familiar y personal satisfactoria. Además, las diferencias que enfrentan con sus pares hombres en el sector hablan de fuertes discriminaciones que afectan su desempeño y les impide un crecimiento personal.

LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INTERMEDIACION FINANCIERA³⁹

En Intermediación Financiera, para 2013 según datos de la Dirección del Trabajo, había un total de 186 sindicatos y 41.630 trabajadores sindicalizados, correspondientes a una tasa de sindicalización del 29%, poco más del doble de la existente a nivel país, que es del 14,2%, y siendo la más alta también de los sectores estudiados.

Cuadro 13
Población afiliada, fuerza de trabajo y tasas de sindicalización, por sexo.
Sector Intermediación Financiera, 2013

	Población afiliada	Total fuerza de trabajo ocupada	Fuerza de trabajo con potencial de sindicalización (*)	Tasa de sindicalización (**)
Mujeres	20.885	80.818	75.748	27,6
Hombres	20.745	74.888	67.641	30,7
Total	41.630	155.706	143.389	29,0

* Incluye a Asalariados sector privado+ Personal de Servicio+ Trabajadores por cuenta propia. Excluye a los Asalariados de la Administración Pública ya que estos están impedidos de formar sindicatos.

** Tasa de sindicalización calculada a partir de la fuerza de trabajo con potencial de sindicalización (excluye a los asalariados del sector público).

Fuente: Dirección del Trabajo.

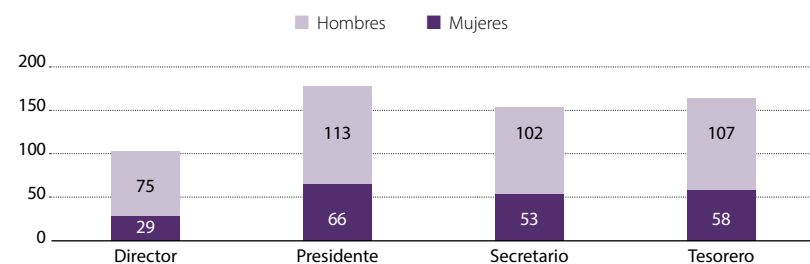
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

39 Información estadística y complementaria en Anexo.

Sin embargo, ante esta alta tasa de sindicalización es necesario realizar algunas precisiones, debido a la gran heterogeneidad que existe en el interior del sector estudiado. En primer lugar, los altos niveles de afiliación sindical se deben a la alta concentración del sector, al tamaño de las empresas y a la tradición sindical de algunos de sus subsectores más grandes, como es el caso de los bancos. Dirigentes sindicales narran las diversas dificultades que tienen los sindicatos con los empleadores ante sus demandas, generalmente orientadas a la vulneración de derechos de los trabajadores –en palabras de una dirigente sindical de AFP– y el diferente uso de prácticas antisindicales para evitar la formación de sindicatos y la afiliación de los trabajadores. Algunas de ellas, por ejemplo, es la no renovación de contrato para aquellos trabajadores nuevos que ingresen al sindicato, como cuenta una dirigente sindical de AFP, o el permanente hostigamiento por parte de jefes y supervisores a los dirigentes sindicales y afiliados, llegando incluso a impedir posibles ascensos o reconocimientos. Los sindicatos, por ende, se emplazan dentro de un panorama adverso, sobre todo en los sectores menos tradicionales como compañías de seguros, AFP e Isapres, donde la afiliación y la negociación colectiva es más baja que en los sectores tradicionales bancarios. Esta situación de débil fuerza sindical aumenta la condición de precariedad de los trabajadores y principalmente mujeres, que, como se mencionó, se encuentran en los escalones más bajos del sistema y constituyen la mayoría de la fuerza laboral y sindical.

Del total de afiliados, 20.885 son mujeres, es decir, 50,2%, correspondiendo a una tasa de sindicalización de 27,6%. A pesar de que la mayoría de la fuerza laboral y sindical es femenina, la tasa de sindicalización de los hombres supera a la de las mujeres, siendo 30,7%.

Gráfico 10
Cargos dirigentes sindicales según sexo. Sector Intermediación Financiera, 2014



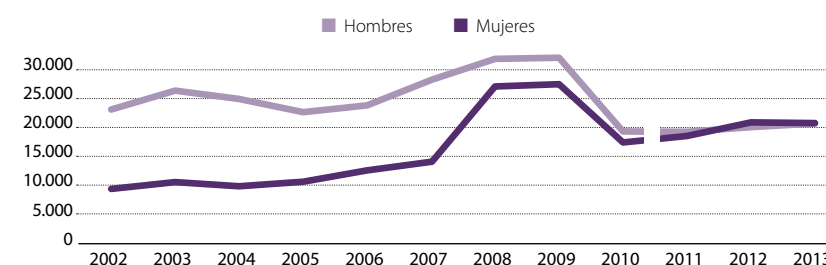
Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

De la misma forma, en Intermediación Financiera el porcentaje de participación femenina en las dirigencias sindicales es mayor que a nivel nacional (24,4%). De los 603 dirigentes sindicales que existen en el sector, 34,2% son mujeres. Con todo, el porcentaje podría ser considerado insuficiente al reconocer que más de la mitad de la fuerza laboral y sindical es femenina. Cabe destacar que la mayoría de las mujeres dirigentes son presidentas, cargo de liderazgo al interior de los sindicatos. La edad promedio de las dirigentes del sector es de 46,5 años (ver Anexo).

El sector se caracteriza por altos y bajos en la evolución de su afiliación sindical, ante los que se destaca el rápido aumento de la afiliación femenina. Es necesario señalar que la interpretación del comportamiento de la evolución sindical es una aproximación, pues existen diferencias entre la clasificación del sector financiero entre los periodos 2002-2010 y 2011-2013.

A partir del 2002, año desde el cual se cuenta información desagregada por sexo, según datos de la Dirección del Trabajo, la afiliación sindical ha tendido al ascenso, caracterizándose por una fuerte explosión en su afiliación entre 2007 y 2009 debida al masivo ingreso de las mujeres a los sindicatos.

Gráfico 11
Evolución afiliación sindical según sexo. Sector Intermediación Financiera, año 2013



*Nota: Para el periodo 2002-2010 la clasificación corresponde a la CIIU Rev. 2 reuniendo los servicios financieros bajo la denominación "Establecimientos Financieros", además de incluir a los servicios financieros incluía también: las actividades inmobiliarias, jurídicas y de contabilidad; diversos servicios de consultoría; servicios de publicidad; diversas actividades informáticas; investigaciones de tipo económicas y de mercado; actividades de alquiler, entre otras. Para el periodo 2011-2013 la clasificación corresponde a la CIIU Rev. 3 reuniendo los servicios financieros bajo la denominación "Intermediación Financiera". Esta diferencia hace que ambos periodos no sean totalmente comparables.

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Como se observa en el gráfico, la afiliación masculina se mantuvo muy por encima de la femenina, superándola por casi el doble, hasta el 2007, momento en el cual las mujeres comenzaron a ingresar de manera masiva a los sindicatos. En el periodo 2006-2009 la afiliación femenina creció 42%, de 11.882 miembros a 27.893 en tres años, colocándose a la par con los niveles de miembros varones.

Esta explosión en la sindicalización femenina llevó a que en 2009 se alcanzaran los niveles históricos más altos de afiliación sindical total en el sector. El 2010 se experimentó un abrupto descenso –coincidiendo con los cambios en la clasificación del sector financiero ya aludido– que significó la pérdida de más de 20.000 afiliados en un año, pérdida que fue mayor en las mujeres. Para fin de este periodo, la afiliación de ambos sexos quedó en términos similares: 19.161 afiliados hombres y 18.062 afiliadas mujeres.

Es en 2012 donde la afiliación femenina comienza a superar a la masculina, hasta llegar, para 2013 a ser 20.885 miembros mujeres y 20.745 hombres.

A medida que la afiliación sindical tiende al alza, el número de sindicatos, por otro lado, disminuye. Si en 2008 había 597 sindicatos, fecha que coincide con los niveles más altos de afiliación sindical alcanzados en el sector, ya en 2010 quedaban 202 sindicatos, sufriendo una fuerte baja en un periodo de dos años. En los últimos tres años han continuado descendiendo, existiendo 186 sindicatos en 2013 (ver Anexo).

Esto significa que el promedio de trabajadoras por sindicato ha aumentado: de 53,4 trabajadoras por sindicato en 2009, el promedio ha subido a 98,6 en el 2011 y 112,3 en el 2013, superior al de hombres que es 111,5. Es decir, por un lado, existe mayor promedio de mujeres por sindicato que de hombres, y por otro, se está dando un fenómeno de concentración de los asociados en un menor número de sindicatos.

Como se ha mencionado, la rama de Intermediación Financiera posee una gran heterogeneidad en su interior, lo que hace necesario realizar un análisis detallado en los subsectores más importantes. La selección de estos se realizó en función del número de sindicatos y de la participación sindical femenina, así como del tamaño de sus empresas y su importancia económica. De los descritos en el siguiente cuadro, los más importantes para este estudio son los subsectores de “Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)”, con 30 sindicatos y 52,5% de participación femenina; “Bancos”, con 50 sindicatos y 45,1% de participación femenina y que concentra a su vez 53% del total de la afiliación de mujeres; “Sociedades de Inversión y Rentistas de Capitales Mobiliarios en general”, con 25 sindicatos y 61,2% de participación femenina; y por último, “Isapres”, con 18 sindicatos y 57,9% de participación femenina. Así, el único subsector donde la proporción de afiliadas mujeres es menor a 50% es en el sector bancario, que coincide en ser el sector más antiguo, conformando un mundo sindical tradicionalmente más masculinizado y que el ingreso masivo de mujeres es más reciente. Al respecto, se podría esbozar la hipótesis de que

a mayor antigüedad y tradición sindical del subsector o empresa, menor es su proporción de participación de afiliación femenina, pues tiende a ser un espacio más masculinizado.

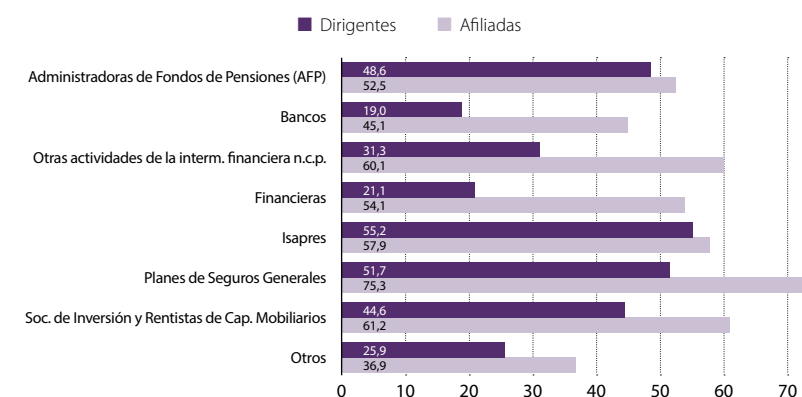
El porcentaje de afiliación femenina de un subsector no coincide necesariamente con la participación de mujeres en las dirigencias del mismo, como se muestra en el gráfico. Aquellos subsectores que destacan por sus altos niveles de sindicalización de mujeres (como Planes de Seguros Generales y Sociedades de Inversión y Rentistas de capitales) poseen la menor cantidad de mujeres dirigentes de los subsectores estudiados. Isapres es el sector que posee mayor participación de las mujeres en cargos directivos con 55,2%.

Llama la atención que en el subsector Bancos (que concentra el 53% del total de la afiliación femenina) posea tan solo 19% de participación de mujeres en cargos directivos, siendo el sector con menor participación femenina en dirigencias. Este dato refuerza la hipótesis presentada con anterioridad.

Respecto del tipo de cargo ocupado, se dijo que la mayoría de las mujeres ocupan el puesto de presidenta. La mayor cantidad de presidentes mujeres se encuentra en los sectores AFP e Isapres.

Existen nueve federaciones y una confederación en los servicios financieros. Al interior de las federaciones y confederaciones predominan los hombres: solo 31,3% de los socios y 24,4% de los dirigentes son mujeres (y solo tres de ellas ocupan el cargo de presidente).

Gráfico 12
Porcentaje de feminización en afiliación y dirigencia femenina por subsector de Intermediación financiera, 2013



Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

LA VOZ DE LAS DIRIGENTES SINDICALES

A continuación se exponen los resultados de la indagatoria cualitativa a partir de las entrevistas realizadas a las dirigentes sindicales. Si bien es necesario diferenciar entre los socios o adherentes a una organización de sus directivos, en esta investigación se ha hecho una opción por entrevistar y analizar las respuestas exclusivamente de dirigentes mujeres, de preferencia presidentas de sindicatos de base y de organizaciones superiores. También se optó por elegir aquellos sectores más feminizados en relación con la participación laboral y sindical⁴⁰.

Los objetivos de las entrevistas eran conocer las trayectorias laborales y sindicales de las dirigentes, de manera de identificar los factores que han influido primero en la afiliación a una organización, y luego pesquisar los motivos que las llevaron a asumir en su rol de dirigentes. Al mismo tiempo se buscó indagar en las eventuales dificultades y obstáculos para asumir el cargo y durante el ejercicio del mismo.

Otro tema que se preguntó fue acerca de las demandas sindicales, en la negociación colectiva o por negociación directa, buscando la existencia de demandas específicas que puedan ser calificadas como de género y distinguirlas de otras más tradicionales de las organizaciones. Finalmente, se buscó conocer las estrategias y acciones sindicales tanto en el ámbito interno y externo de la organización.

EL PERFIL DE LAS DIRIGENTES ENTREVISTADAS

En relación con el perfil de las entrevistadas se seleccionaron dirigentes de organizaciones de base de los sectores con mayor sindicalización femenina: Enseñanza (2), Servicios Sociales y Salud (4), Intermediación Financiera (2), Comercio (3) y Hoteles y Restaurantes (1). De las mismas ramas se seleccionaron dirigentes de organizaciones superiores.

40 El análisis se realizó con una ficha de acuerdo con la pauta de entrevistas, en la que se transcribieron los contenidos que las dirigentes participantes en el estudio verbalizaron.

De las entrevistadas, diez son presidentas y tres directoras de sus sindicatos de base, en el caso de organizaciones superiores dos son presidentas y una directora de federaciones (dos de ellas tienen un doble cargo, en su organización de base y en la superior).

Todas las dirigentes entrevistadas laboran en empresas medianas y grandes.

Las edades de las dirigentes entrevistadas fluctúan entre los 42 y los 59 años y el promedio es de 50 años. La mayoría tiene resuelta la tensión familia-trabajo-dirigencia, ya que sus hijos son jóvenes y adultos, aunque varias de ellas que partieron hace muchos años como dirigentes tuvieron que buscar arreglos familiares que les permitiera asumir su rol. Algunas recuerdan haber ido en muchas ocasiones con sus hijos pequeños a las reuniones, en todos los casos han tenido el apoyo de otros para poder asumir como dirigentes. Un tema que empieza a interferir en el caso de las dirigentes mayores es la necesidad de cuidado de los adultos mayores dependientes.

El estado conyugal más frecuente es el de casadas, pero también hay varias divorciadas y separadas, algunas con nuevas parejas y pocas son solteras. Los niveles educacionales son heterogéneos y dependen del sector al que pertenecen, hay dirigentes que no han terminado su educación media, hay algunas con formación técnica y unas pocas con nivel universitario y con postítulo.

Las dirigentes han tenido una trayectoria laboral bastante estable y llevan muchos años en la empresa de donde son dirigentes, la que lleva menos tiempo son seis años y varias superan las dos décadas de antigüedad en el trabajo. Las trayectorias sindicales son variadas, algunas partieron como socias y al cabo de un tiempo optaron por ser dirigentes, otras, en cambio, fueron quienes formaron la organización y partieron en algún cargo sindical. La dirigente más antigua lleva 29 años en distintos cargos, con algunas interrupciones por problemas personales y las que menos tiempo llevan, en este caso dos presidentas llevan un año en el cargo. La mayoría lleva entre cuatro y ocho años como dirigente.

Los puestos de trabajo de las dirigentes están relacionados con el sector de que se trate, algunas ejercen su labor sindical y además realizan el trabajo para el que fueron contratadas y otras dedican todo su tiempo a su labor de dirigente.

TRAYECTORIA LABORAL Y SINDICAL DE LAS DIRIGENTES: LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN SU AFILIACION

El mundo sindical chileno ha tenido cambios significativos, según lo expresan las voces de las dirigentes que llevan más años, el sindicalismo de los 90 era mucho más tradicional y machista si se lo compara con el de hoy. Las cifras expuestas en las secciones anteriores avalan el aumento en la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores, como socias y como dirigentes. Respecto de estas últimas nos interesó conocer acerca de sus trayectorias laborales y organizacionales, saber qué las motivó a integrarse a un sindicato y a ser dirigentes. La literatura al respecto señala que la propensión a sindicalizarse es una función de varios factores. Una aproximación la relaciona con características personales como el sexo, la edad, el nivel educacional, el estado civil, la historia personal y familiar, las creencias y valores. Algunas de las entrevistadas dan cuenta extensamente de ello a partir de sus propias militancias o la de sus padres, lo mismo respecto de la experiencia sindical familiar.

Otra aproximación pone el foco en la influencia de la inserción laboral, el sector de actividad económica, la trayectoria laboral, la experiencia laboral fundamentalmente la antigüedad, el tamaño del establecimiento o de la empresa, el tipo de inserción laboral, en definitiva el lugar de trabajo, las condiciones que allí se dan y la presencia de demandas y necesidades que requieren ser reivindicadas. Diversos autores señalan que el lugar de trabajo permite entender, porque hay personas que participan sindicalmente y otras que no lo hacen, esta experiencia está influida por el género de los individuos.

Las dirigentes entrevistadas pueden clasificarse en relación con su historia sindical, aquellas que tienen una militancia o tuvieron una militancia o bien su familia viene de una tradición sindical o política.

Yo nunca tuve participación anterior, ni militancia. Mi padre sí, a quien yo admiré mucho, sí era político, era militante, tuvo representatividad política en los gobiernos radicales, era abogado, siempre estuvo a la cabeza de cosas. Mi madre sin haber sido profesional, siempre tuvo representatividad en lo que se involucró en su vida. Y yo desde que entré a la universidad siempre fui elegida para representar a los otros. En mi familia siempre hubo conversación, siempre había gente en mi casa, mis padres eran muy amistosos, todos opinaban y conversaban de diversos temas: políticos, coyunturales, culturales, de literatura, de temas artísticos. También ha influido el hecho que la gente siempre me ha apoyado (Presidenta sindicato/ Educación privada).

En varias de las entrevistadas hay una historia personal que se relaciona con el tema de la justicia, de un sentir en lo colectivo, más que en una visión individualista de la sociedad.

Lo que me movilizó, y pronto, porque estuve un año trabajando y fui invitada a trabajar en la directiva. Me llevó a participar la consciencia y el sentir que la participación organizada tiene un costo positivo. Y la consecuencia también, porque en el trabajo que realizamos que es la docencia, formación de personas en un sentido académico y valórico, pensar que en nuestras manos está el futuro de la sociedad, no puede ser que a mí no me interesen estos temas. Eso ha sido de toda la vida, era un sello mío.

“La verdad es que mi familia nada que ver con la política. Mi vínculo de amistad, tampoco. Esto viene de una historia política... de un hecho histórico que te marca y te determina. Viene que yo viví los tiempos de la dictadura y en ese tiempo vi temas que tenían que ver con mi país de mucha injusticia. La muerte de un cercano mío en la USACH; entonces la historia te determina, te marca, viví con dolor esa etapa. En el tiempo de la dictadura yo era muy de participar en jornadas. También el tema de la consecuencia, no porque yo llego a trabajar me olvido de todo lo que significa construir un país. Y desde esa mirada de vida y asumí algo totalmente nuevo, porque yo tenía la consciencia, pero muy poca formación de lo que es ser un dirigente sindical, y hasta el día de hoy creo que uno se va armando a poco andar (Presidenta federación/Educación privada).

Otras historias surgen del hecho de vivir en sus empresas situaciones de abuso o injusticias respecto de los trabajadores, lo que las lleva a asumir un rol de carácter reivindicativo. Una dirigente que lleva muchos años como tal, enfatiza que a pesar de los avances de la mujer en el ámbito de la educación formal, esto no ha significado una toma de conciencia sindical, ella cree que el aumento en la sindicalización se explica por el extremado abuso de las empresas. Y ejemplifica que en los servicios hay muchas situaciones de acoso laboral, acoso sexual, problemas con los permisos para el amamantamiento, impedimentos para ir al baño, entre otros. Ven al sindicato como un espacio de defensa, por eso se juntan y arman un sindicato, no es conciencia de clase, pero al cabo de un tiempo muchas de estas experiencias se consolidan.

En este caso la presidenta de un sindicato de Isapre cuenta:

... yo odiaba los sindicatos, igual me inscribí en el sindicato cuando era más joven, pero nunca participé directamente en ellos. Los sindicatos yo pienso que se crean cuando hay insuficiencia en el trabajo, cuando uno ve

que la calidad humana está en desmedro con la calidad laboral. Porque claro tú puedes ganar 3 o 4 millones de pesos, pero resulta que lloras todos los días ¿Qué calidad de vida es esa? No hay ninguna calidad de vida. Entonces nosotros nos sentimos obligados de todas maneras a tomar esta decisión y formar este sindicato (Presidenta sindicato Intermediación Financiera).

DIFICULTADES, DEBILIDADES Y OBSTACULOS PARA LA PARTICIPACION Y SER DIRIGENTES MUJERES

Uno de los temas más recurrentes respecto de la participación sindical de las mujeres está referido a las dificultades que ellas deben enfrentar al momento de decidir involucrarse en una organización, como socias y especialmente como dirigentes. Los obstáculos son variados y de distinta índole, las mujeres tienen problemas derivados de su condición de mujer y del rol social y cultural que se espera de ellas, debido a la aún vigente división sexual del trabajo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo genera una tensión producto de la necesidad de compatibilizar la vida familiar y laboral, asumir responsabilidades en una organización sindical aumenta esta tensión, lo que ha llevado a hablar incluso de una “triple jornada”. Adicionalmente, la menor experiencia laboral de las mujeres las pone en una situación de mayor debilidad respecto de su formación sindical, ejercicio de liderazgo, conocimientos sobre estrategias y gestión como dirigentes, etc.

Yo estaba saliendo del fuero maternal y empecé con el fuero sindical. Es muy complejo ser dirigente cuando se es joven, tienes que ver a tus hijos, la casa... el tema económico y el mundo sindical significan reuniones después de las 6 de la tarde. Yo era jefa de hogar sola con dos cabros chicos, corría, no sé cómo me las arreglaba.

Me recuerdo una vez en una huelga, era tarde y me quedé sin pañales y leche, la solidaridad de un compañero me salvó en esa ocasión...

(Presidenta sindicato y Presidenta Federación/Intermediación Financiera)

Un tema que empieza a ser mencionado cada vez más –y que remite nuevamente al rol esperado de las mujeres– es el caso del cuidado de los adultos mayores dependientes.

... desde el año 95 a la fecha he sido presidenta, estuve 3 años fuera para hacerme cargo de mis viejos. Opté por vivir con ellos pues se enfermaron, mi mamá estaba postrada hasta que este año murieron los dos, vivían conmigo (Presidenta sindicato/Salud privada).

El poco apoyo y el desconocimiento de cómo ser dirigente es una debilidad mencionada, problema que se ve agudizado cuando la organización de base no tiene nexos con otras similares o con federaciones o confederaciones; o con dirigentes que puedan compartir y transmitir sus experiencias o bien son muy precarios como sindicato para contratar asesores que los puedan ayudar y orientar en el trabajo sindical.

Desde el Estado hay muy poco interés por la formación sindical y porque existan los sindicatos derechamente. Las leyes no propician, no nos protegen frente a situaciones, yo siento que todavía estamos muy en el abandono. En la medida que los trabajadores se organizan tenemos más equidad, también podemos relacionarnos mejor (Presidenta Federación/Educación).

No he participado en escuelas sindicales ni tenemos relación con algún otro sindicato u organización. El contacto que había anterior con la CGT duró un tiempo corto, solo 2 meses, y se perdió el contacto cuando se fue la antigua directiva. Le gustaría buscar en algún lado orientación (Presidenta sindicato/Hoteles y Restaurantes).

Otro ámbito de problemas son los derivados de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales; son los obstáculos que la empresa pone a la organización, desde no facilitarles ni el espacio físico ni el tiempo para poder reunirse con sus asociados hasta poner muchos problemas para otorgar permisos sindicales.

Nunca hemos hecho reunión, porque tenemos turnos rotativos, entonces es difícil comunicarse con los socios... el dueño no toma mal el sindicato. Aunque tengo una buena relación con el jefe, él no está dispuesto a pasarnos un salón para reunión. No tengo acceso al empleador fácilmente, si como presidenta del sindicato, quiero tener una reunión con él por un tema determinado, este se niega. Solo está disponible para la negociación colectiva, no hay una relación directa más cotidiana (Presidenta sindicato/Hoteles y Restaurantes).

Otras mencionan el temor a participar como algo que permanentemente y aún está presente entre los asociados, dificultando el trabajo sindical:

La gente es poco participativa y es temerosa. La semana pasada tuve una asamblea con muy poca asistencia, todavía temen que alguien diga al día siguiente... "lo vi"... Es súper ingrato ser dirigente, lo que uno aprende es formidable... se te abre el mundo. No he vivido dificultades, tampoco

diferencias por ser hombre o mujer, al contrario los hombres siempre me han elegido como su representante (Presidenta sindicato/Educación privada).

De un total de 600 vendedores de la empresa, hay alrededor de 150 en el sindicato, de ellos 60 estamos fijos y el resto me paga por mano la cuota sindical, para que no los despidan. Para mí ha sido duro, muy duro estar defendiendo a la gente... hay días que cuando paso mucha rabia con la empresa, quedo sin voz, debo tomar medicamentos para poder dormir (Presidenta sindicato y Directora Federación/Intermediación Financiera).

Incluso en sectores integrados por personas más jóvenes, como ocurre con el "retail", el miedo a integrarse a una organización ha sido traspasado de los padres o abuelos a los hijos; ellos vivieron la represión sindical o el despido. El individualismo de los trabajadores es otro factor que dificulta la participación, fundamentalmente porque se produjo una interrupción temporal durante los años de la dictadura, se perdió el sentido de lo colectivo y lo positivo de la organización de los trabajadores, (...) el temor de la represión a los sindicalizados durante la dictadura sigue presente (Presidenta sindicato/Comercio).

Una historia que se repite es la experiencia de ser la única mujer en un colectivo de hombres, son ellos los que determinan los códigos de la relación –garabatos, gritos, etc.– y las mujeres deben utilizar distintas respuestas adaptativas. Las dirigentes en estas situaciones buscan legitimarse ante sus pares, generalmente son las que más trabajan para la organización.

Yo era la única mujer en la directiva de la Federación, entonces yo estaba en las reuniones y a garabato limpio, todos los dirigentes... así que yo empecé igual. El puesto como secretaria me lo tuve que pelear, fue duro... ni mis colegas del mismo sindicato me apoyaron, un poco más y me dejan a cargo de aseo y ornato. Asumí el cargo de secretaria, ahí fui muy activa, pedía fiscalizaciones, dictámenes y me fui legitimando. Hasta que en una ocasión me sentí traicionada... nos trataron de "comprar", tuvimos que configurar la práctica antisindical, teníamos que venir a la Dirección del Trabajo para aportar con los antecedentes y no llegó nadie, solo yo... ahí decidí renunciar (Presidenta sindicato y Presidenta Federación/Intermediación Financiera).

A pesar de que las entrevistas a las dirigentes se realizaron en sectores feminizados, varias manifiestan que las dificultades están más relacionadas con sus colegas hombres y en la forma de hacer acción sindical, en las estrategias y en las formas de relación con los asociados.

Tenemos una visión del sindicalismo distinta (como mujeres), se nos increpó, nos dijeron que éramos muy maternales, porque cuidábamos mucho a los sindicatos y a los dirigentes que se habían formado bajo este alero. Otra crítica es que vamos mucho a regiones y que debíamos dejar a esos sindicatos caminar solos. Fueron los hombres de la dirigencia los que nos criticaron que éramos demasiado paternalistas y no los dejábamos caminar (Presidenta sindicato/Comercio).

Una dirigente de una organización superior señala que un desafío pendiente para atraer más mujeres a las organizaciones es la negociación colectiva, específicamente habla de una negociación que contenga aspectos relacionados con el género, que interprete y contenga los problemas de las trabajadoras. Para ella el rol de la Inspección del Trabajo es clave en su rol de capacitación a los trabajadores, de esta manera crecería la sindicalización de las mujeres.

ESTRATEGIAS Y ACCIONES SINDICALES DE LAS MUJERES

Hay diversas experiencias y estrategias que permiten perfilar a las dirigentes sindicales distintas del liderazgo tradicional masculino. Las entrevistadas señalan que las dirigentes mujeres tienden a priorizar más las relaciones y el apoyo a sus asociados, por tanto, le dan mucha valoración al escuchar, al ponerse en el lugar del que tiene un problema. Coinciden en la percepción de ellas mismas como dirigentes 24/7 siempre disponibles para sus trabajadores, con los teléfonos abiertos para escuchar e intentar solucionar sus problemas.

Expresan que ellas entienden el rol sindical en un sentido amplio, además de defender los derechos de sus asociados, del cumplimiento del contrato colectivo y de los contratos individuales, las dirigentes deben propender hacia un sindicato empático, especialmente cuando se trata de las socias.

...la empatía, pasa por preguntarle a una mujer ¿cómo está tu hijo en el día de hoy?, porque ayer me contó que estaba enfermo... o tratar de conseguir que se pueda retirar antes, es preguntarle a la persona más allá que si tiene problemas con sus remuneraciones. Los hombres de la dirigencia no tienen esa empatía, no las saben escuchar... para ellos eso no vale, no todos los socios son iguales, hay hombres que son muy empáticos. En mi opinión con esa forma de actuar con las socias, se ha reencantado un poco el sindicalismo... (Presidenta sindicato/ Comercio).

Este es un sindicato que está con la gente, trabaja con los socios es una organización presente, 24 x 7. Se dedican toda la jornada a su rol de dirigentes, incluso más. Los días libres que tenían como trabajadores, ahora como dirigentes ya no los tienen... Yo llevo dos meses como dirigente y traté en un principio seguir trabajando y dedicar mi tiempo libre al sindicato. Al principio lo intenté... simplemente hice dos a tres turnos, pero no pude... no aguanté (Directora sindical/Salud).

Se buscó indagar por el tema del tiempo si utilizaban las redes sociales para comunicarse entre las y los dirigentes y con los socios, si realizaban asambleas y como mantenían el contacto con sus bases. En general hay un uso de las comunicaciones mediante las redes sociales cada vez más generalizado, pero consideran que las reuniones con la gerencia son necesarias, el verse las caras lo consideran muy relevante. En algunos casos el contar con una sede sindical en el mismo lugar de trabajo o cerca es esencial: facilita la interacción, presta un servicio respecto de consultas y de apoyo frente a alguna dificultad laboral e incluso personal.

Según el tipo de trabajo, como el caso de las organizaciones conformadas por vendedores de grandes tiendas, que tiene pocas oportunidades para reuniones y asambleas de socios, utilizan las redes sociales para mantenerse contactadas con sus bases y con sindicatos pares, compartiendo cualquier problema que se suscite y también logros obtenidos y así lograr que sean replicados en las distintas tiendas de la empresa.

PRINCIPALES DEMANDAS SINDICALES

Las dirigentes entrevistadas mencionan que hay demandas que son incluidas en el proceso de negociación colectiva o son negociadas directamente con las empresas. A grandes rasgos el tipo de demandas más frecuente se puede clasificar de la siguiente manera: las más clásicas de toda organización de trabajadores y las que están relacionadas con la presencia de mujeres de la mayoría de sus integrantes y que buscarían una mayor igualdad de género.

En relación con las reivindicaciones más "clásicas" de los sindicatos, como es el reajuste de remuneraciones, el mejoramiento de las condiciones de trabajo están siempre presentes y expresa la precariedad de algunos sectores como ocurre por ejemplo con el rubro de Hoteles y Restaurantes, la presidenta dice que la principal demanda en la única negociación que han tenido era el aumento de sueldo, porque se pagaba el sueldo mínimo; consiguieron un

aumento, demandaban bonos por antigüedad, aguinaldo de fiestas patrias, pero les fue mal.

Hemos peleado por jornadas de trabajo, bonos de vacaciones, vestimenta institucional, almuerzos, herramientas de trabajo, en resumen, por condiciones laborales mínimas (Presidenta sindicato/Hoteles y Restaurantes).

En la educación privada las demandas fuertes siempre son dos: valor-hora y carga laboral.

Aquí ya no hay límite con la carga laboral. No hay hora donde dices "salí de mi pega". En la educación privada eso se ha ido transformando en un tema súper olla a presión. Estamos en un grupo donde nos piden que seamos las estrellas, pero nos dan lo mínimo. Valor hora, porque no nos interesan los bonos, porque es lo que vale cuando jubilas o te despiden. Hay una tendencia de los colegios a poner bonos (Presidenta federación/Educación privada).

Las demandas por la igualdad de género aún están distantes de los petitorios que explicitan las dirigentes, sin embargo es necesario reflexionar que junto con las reivindicaciones tradicionales ligadas a la protección de la maternidad hay especificidades que apuntan a la calidad de las prestaciones y a superar los beneficios que establece la ley.

Las dirigentes señalan por ejemplo la extensión del beneficio de sala cuna, más allá de los dos años, tener salas especiales para la extracción de leche, etc. En el sector comercio las dirigentes mencionan que el sindicato se ha preocupado de la calidad de las salas cunas y que el horario de las madres debe ser similar al horario de las salas cunas, incluso si no hay sala cuna que atienda sábados y domingos, las trabajadoras se desempeñan de lunes a viernes hasta que sus hijos tienen dos años. Otro logro conseguido fue que las horas de amamantamiento sean consideradas en las comisiones. En el caso de las profesoras, otra situación se relaciona con la hora de lactancia, se les estaban dando 45 minutos como si fuera una hora de clase y no la hora de lactancia que son 60 minutos. Lo mismo respecto de tener un lugar especial para poder sacarse la leche, es súper indigno tener que ir al baño y no poder tener un espacio, son algunas de las peticiones de las dirigentes.

Hay demandas específicas de las mujeres y por eso hay beneficios que nosotros hemos solicitado en forma especial. Por ejemplo, la sala cuna extendida hasta que los niños cumplan cuatro años, conseguido por

negociación colectiva. Es un beneficio solo para las mujeres, no hemos logrado extenderlo también a los padres. Otra cosa lograda para todos es una beca y media por profesor, por si quieren que su hijo entre al colegio, siempre que supere las pruebas de ingreso (Presidenta sindicato/Sector Educación).

Otro tipo de demandas que si bien podrían ser catalogadas como demandas históricas del mundo sindical, la forma como son expresadas por sus dirigentes se relacionan con la búsqueda de una mayor equidad de género. Especialmente, el tema de la jornada y el tiempo de trabajo es reiteradamente señalado en varios sectores: ya sea por su extensión, como sucede en el comercio; como por su distribución, por ejemplo los turnos que son consustanciales al sector de la salud o porque se trabaja los fines de semana, sábados y domingos, como en el "retail".

Una dirigente de una multitienda relata que ya consiguieron por negociación colectiva los tres domingos libres por uno trabajado, pensando para el tiempo familiar. Recientemente ha sido promulgada la nueva ley que otorga siete domingos anuales adicionales a los dos que existen hasta ahora, y con un recargo adicional del valor hora a los trabajadores del comercio.

La presidenta del sindicato de una clínica privada cuenta que consiguieron tener sala cuna las 24 horas, buses de acercamiento con 17 recorridos que funcionan al final de cada turno y que sirve para darles seguridad y ahorro de tiempo en el traslado a los trabajadores para llegar a sus casas y a trabajar, ya que la rotación de los turnos sobre todo para las mujeres que son jefas de hogar es un tema muy sensible y que genera mucho estrés, crisis de pánico y otras enfermedades y por tanto un importante número de licencias médicas.

Existe una cierta coincidencia entre las entrevistadas que hay aspectos como los relacionados con la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, el acoso sexual y laboral; todos problemas que son reconocidos como presentes en el ámbito laboral y que generalmente son las trabajadoras las más afectadas. Consideran que las normas existentes no han ayudado a impetrarlas, en parte porque es difícil reunir los antecedentes para probar el ilícito y en parte porque las leyes que resguardan esos derechos son complejas de aplicar. En todo caso entre los desafíos pendientes es posible mencionar la necesidad de perfeccionar o modificar dichas normas y capacitar a los trabajadores de modo de traspasarles metodologías de investigación de los casos que deben ser denunciados.

Las dirigentes del comercio plantean que si bien no existe discriminación sexual por departamento, no existen departamentos donde haya únicamente hombres, por lo tanto, no hay diferencias por comisiones. Las diferencias remuneracionales están dadas por temas educacionales, capacitaciones, etc.

En nuestra área que es el comercio difícilmente las mujeres han podido seguir y terminar sus estudios, porque los varones piden permiso, arreglan sus horarios, pueden estudiar en la noche, pero para las mujeres es totalmente diferente. Está coartada esa posibilidad para las mujeres, porque tú de tu trabajo tienes que ir rápidamente a tu casa a ver a tus hijos. Entonces tienes que postergar tu propio crecimiento como persona, un título a futuro por tu tema de mamá. El hombre es diferente. En ese tema estamos en desventaja con los varones (...) Tienes que postergarla, definitivamente la tienes que postergar. Y eso conlleva a que yo nunca voy a ganar el mismo salario que un varón, porque va a sacar aunque sea una carrera técnica pero va a estar sobre mí, aunque yo tenga las capacidades de poder sacar una carrera espectacular, no voy a poder porque tengo que postergarme por el tema familia (Presidenta sindicato/Comercio).

REFLEXIONES FINALES

La masiva incorporación de la mujer al mercado del trabajo en las últimas décadas es otro fenómeno que también ha generado efectos en la sindicalización. A pesar de que el tema de la debilidad sindical no ha estado ausente y que Chile presenta una sindicalización en general baja, en la actualidad de cada 100 trabajadores, poco más de catorce se encuentran afiliados a un sindicato. En el caso de las mujeres, sin embargo, en nuestro país la sindicalización femenina en el sector privado ha crecido sostenidamente desde el 2002, a diferencia de la masculina que ha permanecido estable en el mismo período. La brecha de género respecto de la afiliación sindical se ha ido cerrando, el incremento experimentado por las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos, ha habido un cambio en la composición por sexo de la población afiliada a sindicatos. Hoy las mujeres son más de un tercio de los trabajadores organizados sindicalmente

El aumento de la sindicalización femenina ha sido empujado por su mayor participación laboral, pero ha ido más allá como lo reflejan las cifras. Y si bien son todos los sectores que han visto aumentada la participación sindical de las trabajadoras, son los sectores ligados al sector terciario especialmente los de intermediación financiera y el comercio los que han experimentado un crecimiento más explosivo.

Frente al aumento de la sindicalización femenina, no ha habido un crecimiento proporcional en las dirigentes mujeres, hoy representan un cuarto del total de los dirigentes. Las razones son variadas y aunque persiste un modelo masculino al interior de los sindicatos, las mujeres han ido irrumpiendo y superando muchas de las barreras que históricamente las han mantenido al margen.

Una constatación es que hoy se puede hablar de una heterogeneidad de liderazgos entre las dirigentes, muchas de ellas se incorporan de lleno una vez que tienen solucionado su rol doméstico, ya sea porque sus hijos ya son grandes o cuentan con redes familiares y domésticas que les permiten asumir mayores responsabilidades.

También son heterogéneos los motivos que las impulsaron a integrarse o a liderar una organización sindical. Está presente en muchas historias de dirigentes la militancia política de sus padres, abuelos o de ellas mismas, siendo esta la que gatilla su participación sindical. En otras, el estímulo para ser parte, formar y liderar un sindicato ha sido una inserción laboral precaria, condiciones de trabajo deficitarias o el incumplimiento de derechos establecidos en la ley.

Las dificultades que deben enfrentar las dirigentes sindicales para ejercer su liderazgo son de variada índole. Los más recurrentes son los derivados de su condición de mujer y del rol social y cultural que se espera de ellas, generando una tensión producto de la necesidad de compatibilizar la vida familiar, laboral y su papel de dirigentes. Históricamente las mujeres han tenido una menor participación laboral como asalariadas, esta situación se traduce en una de mayor debilidad en el ejercicio de sus liderazgos y en conocimientos sobre estrategias y gestión como dirigentes.

Un ámbito de obstáculos que enfrentan las dirigentes es con los dirigentes hombres. El mundo sindical ha sido tradicionalmente masculino, cuyos códigos de relación entre dirigentes también lo son, por ejemplo ser la única mujer en un colectivo masculino, obliga a las mujeres a “adaptarse” u oponerse generando tensiones y conflictos entre dirigentes.

Dificultades compartidas con sus pares masculinos son las referidas al ámbito de las relaciones laborales como ocurre con los obstáculos que la empresa pone a la organización sindical. Y desde el lado de los trabajadores, el individualismo y el temor a participar en las organizaciones por el miedo a las represalias.

Las estrategias y acciones sindicales de las dirigentes son distintas del liderazgo tradicional masculino. Junto con la defensa de los derechos de sus asociados tienden a poner el énfasis en un rol de “servicio a” sus asociados, destacan los aspectos relacionales y de apoyo, el escuchar y la empatía.

En relación con las demandas sindicales, en general hay un predominio de aspectos vinculados con temas considerados más “clásicos” del mundo sindical, probablemente porque aún esos temas están lejos de haber sido solucionados. Las demandas por la igualdad de género son escasas, sin embargo las dirigentes las mencionan para señalar las dificultades que tienen para enfrentarlas, ya sea porque las leyes son muy difíciles de aplicar o por la complejidad de probar algunos ilícitos. La jornada de trabajo es un aspecto reiteradamente abordado por las dirigentes, constituye una preocupación permanente en algunos sectores en los que la extensión del

tiempo dedicado al trabajo o su distribución afecta la cotidianeidad de los asalariados, principalmente a las mujeres.

En las agendas sindicales de las organizaciones lideradas por mujeres tienen una presencia destacada los temas vinculados con la protección a la maternidad, sin embargo es posible apreciar un énfasis en demandar un mejoramiento en la calidad de las prestaciones que otorgan las empresas y en extender algunos beneficios superando lo que establece la ley vigente.

Un reto muy relevante y aún pendiente es la promoción sindical y mejorar la capacitación a las dirigentes en temas básicos, pero desconocidos por muchas de ellas. Especialmente en temas complejos respecto de los cuales no cuentan con las herramientas para enfrentarlos, por ejemplo: el acoso laboral y sexual, las situaciones en las que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres no es cumplido, entre otros.

Finalmente, los desafíos son pensar en una política de fomento de la sindicalización femenina reconociendo la existencia de un mercado de trabajo diferenciado, segmentado y que es heterogéneo, lo que obliga a pensar en focalizar de acuerdo con las problemáticas específicas de cada sector. El proyecto de ley que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales” y que se encuentra actualmente en el Congreso probablemente también desafíe al mundo sindical y a las mujeres dirigentes en particular a asumir un rol cada vez más activo, por ejemplo como participantes en las comisiones negociadoras durante el proceso de negociación colectiva.

BIBLIOGRAFIA

Acker, J. (1990). Jobs, Bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, Vol. 4, Nº 2, 139-158.

Arriagada, I. (2007). Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

Benvin, E. y Peticara M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. *Revista de Análisis Económico* 22 (1).

Bravo, C. (2011). La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro. *Sindicalismo, trabajo y democracia*.

Cárdenas, A., *et. al.* (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis*, Santiago, v. 13, n. 38, agosto 2014. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682014000200018&lng=es&nrm=iso

Carrasco, A.M. (2014). Remolinos de la Pampa. Industria Salitrera y Movimientos de Mujeres (1910-1930). En: *Estudios Atacameños Arqueología y Antropología Surandinas* Nº 48 / 2014, pp. 157 – 174. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/eatacam/n48/art11.pdf>

Cerda, C. y Cuevas, H. (20...). Mujeres, trabajo y sindicalismo. Más allá del feminismo. Vicaría de Pastoral Social y de los Trabajadores. http://sindical.cl/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Cerda_Cuevas_Mujer-Trabajo-y-Sindicalismo.pdf

Cockburn, (1997). "Gender in an international space: trade union women as European social actor". *Women's International Forum*, Volume 20, Nº 4, London UK.

Díaz, E. (2005). Sindicalismo y equidad de género. En: *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile*. Fundación Friedrich Ebert, Santiago, Chile.

Doniez, V. (2012). El modelo laboral chileno: la deuda pendiente. Instituto de Políticas Públicas, Universidad Diego Portales. Noviembre 2013, N°13. Santiago, Chile.

Doniez, V. y Kremerman, M. (2008). Caracterización del Sistema de Educación en Chile. Enfoque Laboral, Sindical e Institucional. Cuaderno de Investigación N°10. Proyecto Araucaria. FUNDACIÓN SOL. Santiago, Chile.

Durán, G. y Narbona, K. (2009) Caracterización del Sistema de Salud Chileno: Enfoque Laboral, Sindical e Institucional. Cuaderno de Investigación N°11. Proyecto Araucaria. FUNDACIÓN SOL. Santiago, Chile.

Encuesta Encla (2008). Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Espino, A. (2005). Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo. Serie Mujer y Desarrollo N°64, CEPAL, Santiago, Chile.

Espinosa, M. (1996). Tendencias sindicales: Análisis de una década. Cuaderno de Investigación N°2, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

European Trade Union Institute (ETUI) and European Trade Union Confederation (ETUC) (2014) 8th March Survey 2014, 7th edition. Bruselas, Belgica.

Gaviola, E. et al. (1986). Queremos votar en las próximas elecciones. Coedición La Morada, Fempress-ILET, ISIS, PEMCI – CEM. Santiago, Chile.

Godoy, L. *et al.* (1995). Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX Santiago de Chile: Coedición SUR/CEDEM, <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=75>

Henríquez, H., Gálvez, T., & Morales, G. (2009). Holding y Tiendas. La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo. Cuaderno de Investigación N° 36, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago, Chile.

Hutchinson, E. (1995). La defensa de las "hijas del pueblo". Género y política obrera en Santiago a principios de siglo. En: Godoy, Lorena [et al.] Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX. Santiago de Chile, Coedición SUR/CEDEM. Obtenido desde: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=75>.

Ibáñez, M. N., & Navarro, F. M. (2009). ¿En qué contexto y en qué dinámicas operan los trabajadores y las trabajadoras del sector financiero? En M. N. Ibáñez, & F. M. Navarro, Privilegiadas y discriminadas: La trabajadoras del sector financiero (págs. 27-56). Santiago: CEPAL.

Illanes M. A. (2012). Nuestra historia violeta. Feminismo social y vida de mujeres en el siglo XX: una revolución permanente. LOM ediciones, Santiago, Chile.

INE (1992) Siete décadas de registro del trabajo femenino 1854-1920. Estadística y Economía N°5, Gálvez, T. y Bravo, R. Santiago, Chile.

INE (2014). Evolución de la fecundidad en Chile 1990-2011. Santiago, Chile.

INE (2013). Nueva Encuesta de Empleo (NENE), trimestre octubre-diciembre de 2013. Santiago, Chile.

Kirton, Gill (1999). "Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project?" *Gender, Work & Organization*, Volume 6, Issue 4, pages 213–223, October 1999.

Kirton, Gill (2005). "The influence on women joining and participating in unions". *Industrial Relations Journal* 36:5, pages 386-401.

Kremmerman y Duran (2008). Informe Caracterización Sector Retail. Cuaderno de Investigación N° 1. Fundación SOL, Santiago, Chile.

Ledwith, Sue (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research* May 2012 18: 185-199.

Marshall, A. y Groisman, F. (2005). Sindicalización en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual. Presentación al 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Asociación Argentina de Especialistas del Trabajo.

Mauro, A. (2004). El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL. Santiago, Chile.

OIT (2011). Technical Brief. Social Dialogue Indicators. Trade union density and collective bargaining coverage. International Statistical Inquiry 2008-09. Ginebra, Suiza.

Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, Vol. 42 págs. 163-180.

Riley, Nicola-Maria (1997). "Determinants of Union Membership: A Review". En: *Labour* 11 (2) pág. 265-301.

Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert.

Riquelme, V. (2013). Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario. Aporte al Debate Laboral, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago, Chile.

Rodríguez, E. (2006) Igualdad de género y movimiento sindical. En: Laís Abramo (editora) Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu026.pdf>

Salazar, G. y Pinto, J. (2002). Historia Contemporánea de Chile IV. Hombría y Feminidad. LOM ediciones, Santiago, Chile.

Salinero, J. (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile. Problemas y Desafíos. Cuaderno de Investigación N° 29, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Sinclair, Diane M. (1996). "The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism". *Industrial Relations Journal*. 27, 3:239-252.

Todaro, R., & Yañez, S. (2004). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Ediciones CEM. Santiago de Chile.

Tomlison, J. (2005). "Women's attitudes towards trade unions in the UK: a consideration of the distinction between full -and part-time workers" *Industrial Relations Journal*, 36, 5:402-418.

Torns, T y Carolina Recio (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. En: *Gaceta Sindical: reflexión y debate* N° 16, España.

Uribe-Echevarría, V. y Morales, G. (2010). Atendiendo a los clientes de los clientes. La industria del call center y sus condiciones laborales. Aporte al Debate Laboral N° 24, Departamento de estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL*.

Zárate, M. S. y Godoy, L. (2005). Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile. Cuadernos de Investigación N° 2 Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Santiago de Chile.

ANEXO

Tabla 1

Sectores	Nº entrevistas	Nº dirigentes	Cargos
Enseñanza	3	3	Presidenta sindicato colegio Presidenta sindicato universidad Presidenta federación colegios
Salud	2	4	Presidenta sindicato clínica Directora sindical clínica Directora sindical clínica Directora sindical clínica
Comercio	1	3	Presidenta sindicato gran tienda Presidenta sindicato gran tienda Presidenta sindicato gran tienda
Hoteles y restaurantes	1	1	Presidenta sindicato hotel
Intermediación financiera	3	3	Presidenta sindicato AFP Presidenta sindicato Isapre Presidenta federación Isapre
Otros sectores	2	2	Vicepresidenta de la mujer, CUT Presidenta confederación textil

Tabla 2

Cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos activos, fuerza de trabajo ocupada (1), según sexo, 2002 a 2013

Año	Población afiliada a sindicatos activos			Fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización (1)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	618.930	497.272	121.658	4.723.020	3.241.454	1.481.566
2003	669.507	531.238	138.269	4.849.554	3.298.663	1.550.891
2004	680.351	522.271	158.080	4.979.730	3.335.792	1.643.938
2005	676.368	515.114	161.254	5.054.172	3.376.302	1.677.870
2006	703.706	532.661	171.045	5.477.846	3.627.100	1.850.746
2007	724.606	537.651	186.955	5.622.264	3.683.805	1.938.459
2008	801.251	562.172	239.079	5.782.781	3.738.207	2.044.574
2009	837.055	580.795	256.260	5.747.152	3.661.636	2.085.516
2010	858.571	585.384	273.187	6.172.536	3.822.903	2.349.633
2011	892.365	593.203	299.162	6.348.945	3.883.465	2.465.480
2012	940.603	618.610	321.993	6.441.986	3.930.414	2.511.571
2013	940.222	610.485	329.737	6.600.648	4.005.377	2.595.271

Nota (1): Asalariados sector privado + Personal de Servicio + Trabajadores por cuenta propia; trimestre octubre-diciembre.

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Estudios; INE, Encuesta Nacional de Empleo.
Elaboración: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

SECTOR ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD

Tabla 3
Caracterización sociodemográfica trabajadores asalariados privados
Enseñanza, 2013

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	445.146	68,9	200.666	31,1	645.812
Asalariados privados	248.454	67,3	120.691	32,7	369.145
Edad					
Hasta 24 años	28.402	11,4	14.794	12,3	43.196
25-29	33.574	13,5	15.416	12,8	48.990
30-34	29.895	12,0	10.127	8,4	40.022
35-39	27.320	11,0	11.626	9,6	38.946
40-44	31.413	12,6	12.814	10,6	44.227
45-49	30.367	12,2	12.438	10,3	42.805
50-54	23.872	9,6	13.105	10,9	36.977
55 y más	43.519	17,5	30.373	25,2	73.892
Nivel educacional					
Básico	14.444	5,8	7.411	6,1	21.855
Media	68.827	27,7	27.785	23,0	96.612
Centro de Formación Técnica o Instituto Profesional	34.101	13,7	10.239	8,5	44.340
Universitario	113.574	45,7	57.479	47,6	171.053
Postítulos, magísteres y doctorados	14.579	5,9	17.541	14,5	32.120
Otros	2929	1,2	237	0,2	3.166
Estado conyugal					
Casado(a)	104.283	42,0	57.705	47,8	161.988
Conviviente	28.812	11,6	16.218	13,4	45.030
Soltero(a)	86.958	35,0	41.359	34,3	128.317
Viudo(a)	2.974	1,2	1.094	0,9	4.068
Separado(a) de hecho / Anulado	17.843	7,2	3.588	3,0	21.431
Divorciado/a	7.585	3,1	727	0,6	8.312

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, año 2013, trimestre octubre-diciembre. Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia, datos calculados a partir del total de asalariados.

Tabla 4
Caracterización sociodemográfica trabajadores asalariados privados
Servicios sociales y de salud, 2013

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	247.136	71,5	98.636	28,5	345.772
Asalariados privados	111.827	74,4	38.475	25,6	150.302
Edad					
Hasta 24 años	10.191	9,2	2.502	6,5	12.693
25-29	15.137	13,6	4.733	12,3	19.870
30-34	15.156	13,6	4.683	12,2	19.839
35-39	14.384	13,0	5.267	13,7	19.651
40-44	6.889	6,2	2.538	6,6	9.427
45-49	16.796	15,1	6.046	15,7	22.842
50-54	13.592	12,2	4.070	10,6	17.662
55 y más	18.907	17,0	8.638	22,4	27.545
Nivel educacional					
Básico	5.232	4,7	1.804	4,7	7.036
Media	44.872	40,1	14.306	37,2	59.178
Centro de Formación Técnica o Instituto Profesional	37.620	33,6	7.821	20,3	45.441
Universitario	19.869	17,8	12.161	31,6	32.030
Postítulos, magísteres y doctorados	3.565	3,2	2.384	6,2	5.949
Otros	670	0,6	0	0,0	670
Estado conyugal					
Casado(a)	33.776	30,2	20.476	53,2	54.252
Conviviente	16.306	14,6	4.610	12,0	20.916
Soltero(a)	43.710	39,1	10.960	28,5	54.670
Viudo(a)	1.554	1,4	0	0,0	1.554
Separado(a) de hecho / Anulado	13.825	12,4	1.324	3,4	15.149
Divorciado/a	2.655	2,4	1.106	2,9	3.761

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, año 2013, trimestre octubre-diciembre. Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia, datos calculados a partir del total de asalariados.

Tabla 5
Caracterización de las condiciones de trabajo, asalariados privados
Enseñanza

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	445.146	68,9	200.666	31,1	645.812
Asalariados privados	248.454	67,3	120.691	32,7	369.145
Beneficios					
Vacaciones anuales	223.799	90,1	102.946	85,3	326.745
Días pagados por enfermedad	223.799	90,1	102.946	85,3	326.745
Cotización previsional o de pensión	225.163	90,6	102.390	84,8	327.553
Cotización por previsión de salud	225.843	90,9	102.525	84,9	328.368
Cotización por seguro de desempleo	214.090	86,2	96.183	79,7	310.273
Permiso por maternidad o paternidad	208.993	84,1	90.302	74,8	299.295
Servicio de guarderías infantiles	81.609	32,8	24.727	20,5	106.336
Tipo de contrato					
Contrato definido	73.776	29,7	36.529	30,3	110.305
Contrato indefinido	174.679	70,3	84.162	69,7	258.841
Condición contratación					
Empresa	210.675	84,8	110.533	91,6	321.208
Subcontratación	25.900	10,4	6.355	5,3	32.255
Suministro	11.879	4,8	3.804	3,2	15.683
Total	248.454	100,0	120.692	100,0	369.146
Tipo de jornada					
Completa	209.532	84,3	96.997	80,4	306.529
Parcial	38.923	15,7	23.694	19,6	62.617
Promedio de horas trabajadas	39		37		38,2
Promedio ingresos (*)	\$ 441.456		\$ 583.181		\$ 482.626

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, año 2013, trimestre octubre-diciembre. Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia, datos calculados a partir del total de asalariados.
(*) Datos correspondientes a la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2012, calculados sobre el total de ocupados.

Tabla 6
Caracterización de las condiciones de trabajo, asalariados privados
Servicios sociales y de salud

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	247.136	71,5	98.636	28,5	345.772
Asalariados privados	111.827	74,4	38.475	25,6	150.302
Beneficios					
Vacaciones anuales	90.643	81,1	30.082	78,2	120.725
Días pagados por enfermedad	91.424	81,8	32.500	84,5	123.924
Cotización previsional o de pensión	92.950	83,1	32.959	85,7	125.909
Cotización por previsión de salud	92.950	83,1	32.826	85,3	125.776
Cotización por seguro de desempleo	88.940	79,5	31.207	81,1	120.147
Permiso por maternidad o paternidad	86.564	77,4	28.379	73,8	114.943
Servicio de guarderías infantiles	37.368	33,4	7.052	18,3	44.420
Tipo de contrato					
Contrato definido	19.101	17,1	8.523	22,2	27.624
Contrato indefinido	92.726	82,9	29.953	77,9	122.679
Condición contratación					
Empresa	102.457	91,6	29.386	76,4	131.843
Subcontratación	7.277	6,5	6.192	16,1	13.469
Suministro	2.093	1,9	2.897	7,5	4.990
Tipo de jornada					
Completa	100.451	89,8	37.394	97,2	137.845
Parcial	11.376	10,2	1.081	2,8	12.457
Promedio de horas trabajadas	42,3		44,2		42,7
Promedio ingresos (*)	\$ 514.672		\$ 806.806		\$ 590.000

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, año 2013, trimestre octubre-diciembre. Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia, datos calculados a partir del total de asalariados.
(*) Datos correspondientes a la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2012, calculados sobre el total de ocupados.

Tabla 7
Federaciones Sindicales. Sector Educación y Salud Privadas, 2014

Federaciones Sindicales Activas, Sector Educación Privada
Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación Media Técnico Profesional
Federación de Trabajadores de la Educación de Corporaciones Municipales
Federación Nacional de Asistentes de la Educación de Chile
Federación de Sindicatos de Trabajadores de Educación
Federación de Sindicatos de Trabajadores Cerrillos-Maipú
Federación de Sindicatos de Liceos Técnicos Profesionales Fesiltep
Federación de Sindicatos de Educación de Isla de Maipo
Federación Nacional de Trabajadores de la Educación
Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación de la Quinta Región
Federación Nacional de Sindicatos de Establecimientos Educativos regidos por el D.L. 3.166
Federación Nacional de Trabajadores de la Educación Superior de Chile Fenatraes
Federación Nacional de Trabajadores/as de la Universidad Tecnológica de Chile, Inacap
Federación Nacional Social y Cultural de Sindicatos Asistentes de la Educación de Corporaciones Municipales
Federaciones Sindicales Activas, Sector Salud Privada
Federación de Sindicatos de Trabajadores de Mutuales de Seguridad
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Beneficencias de Chile

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 8
Confederaciones Sindicales. Sector Educación Privada, 2014

Confederaciones Sindicales Activas, Sector Educación Privada
Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza Media Técnico Profesional, Confesitep
Confederación Nacional de Trabajadores de la Educación Chilena

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

SECTOR COMERCIO Y HOTELES Y RESTAURANTES

Tabla 9
Caracterización sociodemográfica trabajadores asalariados
Sector Comercio y Hoteles y Restaurantes

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	958.538	50,7	930.918	49,3	1.889.456
Fuerza de trabajo asalariada	512.990	47,4	570.188	52,6	1.083.178
Edad					
Hasta 24 años	120.113	23,7	132.548	23,6	252.661
25-29	75.512	14,9	88.811	15,8	164.323
30-34	61.378	12,1	60.137	10,7	121.515
35-39	61.983	12,2	60.269	10,7	122.252
40-44	61.177	12,1	59.583	10,6	120.760
45-49	51.649	10,2	40.337	7,2	91.986
50-54	36.610	7,2	49.145	8,7	85.755
55 y más	38.783	7,6	71.478	12,7	110.261
Nivel educacional					
Básico	49.182	9,6	69.466	12,2	118.648
Media	299.309	58,3	300.226	52,7	599.535
Centro de Formación Técnica o Instituto Profesional	86.687	16,9	88.237	15,5	174.924
Universitario	76.015	14,8	107.489	18,9	183.504
Postítulos, magísteres y doctorados	1.665	0,3	4.163	0,7	5.828
Otros	132	0,0	607	0,1	739
Total	512.990	100,0	570.188	100,0	1.083.178
Estado conyugal					
Casado(a)	115.481	22,5	197.066	34,6	312.547
Conviviente	85.117	16,6	101.303	17,8	186.420
Soltero(a)	237.588	46,3	241.503	42,4	479.091
Viudo(a)	8.812	1,7	3.361	0,6	12.173
Separado(a) de hecho / Anulado	51.884	10,1	23.580	4,1	75.464
Divorciado/a	14.108	2,8	3.375	0,6	17.483
Total	512.990	100,0	570.188	100,0	1.083.178

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (NENE), año 2013, trimestre octubre-diciembre.
Porcentajes calculados a partir del total de asalariados (empleados sector privados). Excluye a los Cuenta Propia y Trabajadores Domésticos.

Tabla 10
Caracterización de las condiciones de trabajo, trabajadores asalariados
Sector Comercio y Hoteles y Restaurantes, 2013

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	958.538	50,7	930.918	49,3	1.889.456
Fuerza de trabajo asalariada	512.990	47,4	570.188	52,6	1.083.178
Beneficios					
Vacaciones anuales	366.704	71,5	427.181	74,9	793.956
Días pagados por enfermedad	390.730	76,2	450.369	79,0	841.099
Cotización previsional o de pensión	400.229	78,0	459.188	80,5	859.417
Cotización por previsión de salud	401.986	78,4	460.126	80,7	862.112
Cotización por seguro de desempleo	388.759	75,8	439.520	77,1	828.279
Permiso por maternidad o paternidad	364.618	71,1	399.494	70,1	764.112
Servicio de guarderías infantiles	118.637	23,1	64.369	11,3	183.006
Tipo de contrato					
Contrato definido	104.595	20,4	109.748	19,2	214.343
Contrato indefinido	408.395	79,6	460.440	80,8	868.835
Total	512.990	100,0	570.188	100,0	1.083.178
Condición contratación					
Empresa	471.471	91,9	513.252	90,0	984.723
Subcontratación	22.759	4,4	39.457	6,9	62.216
Suministro	18.550	3,6	16.962	3,0	35.512
Otros	210	0,0	517	0,1	727
Total	512.990	100,0	570.188	100,0	1.083.178
Tipo de jornada					
Completa	422.767	82,4	511.377	89,7	934.144
Parcial	90.223	17,6	58.811	10,3	149.034
Total	512.990	100,0	570.188	100,0	1.083.178
Promedio de horas trabajadas	41		44		43
Promedio ingresos (*)	\$ 244.928		\$ 432.649		\$ 335.644

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (NENE), año 2013, trimestre octubre-diciembre.

Porcentajes calculados a partir del total de asalariados.

(*) Los datos correspondientes a los ingresos fueron obtenidos de la NESI 2013, y están calculados por sobre el total de ocupados.

Tabla 11
Población afiliada, fuerza de trabajo y tasas de sindicalización, por sexo.
Sector Comercio y Hoteles, 2013

	Cantidad sindicatos activos	Población afiliada	Total fuerza de trabajo ocupada	Tasa de sindicalización (Pob. afiliada/F.T. ocupada)*	F.T.O. con potencial de sindicalización	TS (Pob. afiliada F.T.O.)
Comercio						
Mujeres		103.394	793.527	13,0	722.782	14,3
Hombres		105.258	823.203	12,8	726.625	14,5
Total	1.795	208.652	1.616.730	12,9	1.449.407	14,4
Hoteles y restaurantes						
Mujeres		17.757	165.012	10,8	146.543	12,1
Hombres		11.946	107.715	11,1	91.170	13,1
Total	235	29.703	272.727	10,9	237.713	12,5

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir del Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2013 y NENE 2013.

Tabla 12
Tipo de sindicato por afiliados por sexo y cantidad de sindicatos
Sector Comercio y Hoteles, 2013

Tipo de sindicato	Cantidad sindicatos	Mujeres	Hombres	Total
Sindicato empresa	914	70.855	73.280	144.135
Sindicato establecimiento	230	10.353	8.001	18.354
Sindicato independiente	772	26.489	21.367	47.856
Sindicato interempresa	125	12.785	14.105	26.890
Sindicato transitorio	6	641	429	1.070
Otros	1	28	22	50
Total general	2.048	121.151	117.204	238.355

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Tabla 13
Dirigentes sindicales mujeres según cargo por tipo de sindicato
Sector Comercio y Hoteles, 2014

Tipo de sindicato	Director	Presidente	Secretario	Tesorero	Total General
Sindicato empresa	103	273	268	262	906
Sindicato establecimiento	2	106	108	105	321
Sindicato independiente	159	335	403	400	1.297
Sindicato interempresa	13	34	43	42	132
Sindicato transitorio	8	4	2	1	15
Total	285	752	824	810	2.671

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 14
Promedio edad dirigentes sindicales mujeres, por subsectores
Comercio y Hoteles y Restaurantes, 2014

Subsectores Comercio y Hoteles	Promedio edad dirigentes mujeres
Farmacias	45,5
Grandes, medianas y pequeñas cadenas de supermercados	40,9
Hoteles, residenciales y otros hospedajes	43,3
Restaurantes, servicios de locales de comida y otros	41,9
Servicios de comida preparada de forma industrial	44,7
Venta y comercio al por menor	47,3
Otros	46,9
Total	44,3

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 15
Afiliación mujeres según tipo de sindicato por subsector
Comercio y Hoteles, 2013

Subsectores	Empresa	Establecimiento	Independiente	Interempresa	Transitorio	Total
Farmacias	537	18	0	0	0	555
Grandes, medianas y pequeñas cadenas de supermercados	28.440	4.906	76	11.383		44.805
Hoteles, residenciales y otros hospedajes	910	0	7	17	51	985
Restaurantes, servicios de locales de comida y otros	6.474	473	50	193		7.190
Servicios de comida preparada de forma industrial	7.967	1.541	0	74	0	9.582
Venta y comercio al por menor	16.913	2.307	25.309	745	549	45.851
Otros	9614	1.108	1.047	373	41	12.183
Total	70.855	10.353	26.489	12.785	641	121.151

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Tabla 16
Dirigentes mujeres según tipo de cargo por subsector. Comercio y Hoteles, 2014

Subsectores	Director	Presidente	Secretario	Tesorero	Total general
Farmacias	1	2	7	3	13
Grandes, medianas y pequeñas cadenas de supermercados	51	155	151	178	535
Hoteles, residenciales y otros hospedajes	3	18	14	15	50
Restaurantes, servicios de locales de comida y otros	12	30	29	25	96
Servicios de comida preparada de forma industrial	17	49	46	39	151
Venta y comercio al por menor	174	411	486	469	1.540
Otros	27	87	91	81	286
Total	285	752	824	810	2.671

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 17
Dirigentes mujeres según tipo de sindicato por subsectores
Comercio y Hoteles, 2013

Subsectores	Empresa	Establecimiento	Independiente	Interempresa	Transitorio	Total general
Farmacias	13	0	0	0	0	13
Grandes, medianas y pequeñas cadenas de supermercados	278	175	9	73	0	535
Hoteles, residenciales y otros hospedajes	43	1	0	0	6	50
Restaurantes, servicios de locales de comida y otros	76	9	3	8		96
Servicios de comida preparada de forma industrial	106	39	0	6	0	151
Venta y comercio al por menor	222	61	1.219	31	7	1.540
Otros	168	36	66	14	2	286
Total	906	321	1.297	132	15	2.671

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 18
Federaciones Sindicales. Sector Comercio y Hoteles y Restaurantes, 2014.

Federaciones sindicales	Mujeres	Hombres	Total
Sector Comercio			
Federación Regional Sindicatos de Supermercados del Sur	3	3	6
Federación de Trabajadores Ripley Ftr	4	8	12
Federación Nacional del Trabajador de Walmart	57	75	132
Federación de Sindicato Multiendas Corona Fesic	2	7	9
Federación de Sindicatos de Comerciantes Independientes de Talca	2	3	5
Federación de Sindicatos de Empresas Ripley	4	5	9
Federación de Sindicatos de Holding Empresas SMU S.A.	9	6	15
Federación de Sindicatos de las Empresas Derco		5	5
Federación de Sindicatos de Trabajadores de Empresas Falabella y Afines	2	2	4
Federación de Sindicatos de Trabajadores del Comercio, Servicios, Actividades Conexas y Ramos Similares de Chile Fedetracoch	2	4	6
Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sector Privado Obrero de Chile F.O.Ch.	2	12	14
Federación de Sindicatos de Trabajadores Falabella Chile	5	6	11

Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos de Walmart Chile	3	5	8
Federación de Trabajadores de Supermercados Unidos Centro Sur	8	5	13
Federación de Trabajadores Holding Unimarc	4	1	5
Federación de Trabajadores Independientes de Ferias Libres	4	1	5
Federación de Trabajadores Jumbo Chile	4	3	7
Federación de Trabajadores Paris	10	5	15
Federación de Trabajadores Sindicatos Unidos de Empresas La Polar	22	17	39
Federación de Trabajadores Supermercados Bigger y Ramos Afines Zona Centro Sur de Chile Fetrabigg	5	4	9
Federación del Trabajadores de Empresas Ripley Fdt Ripley	3	2	5
Federación General de Trabajadores Clotario Blest	1	2	3
Federación Internacional del Trabajador Walmart y otros	1	7	8
Federación Internacional Nº 1 del Trabajador Walmart y otros	3	9	12
Federación Nacional de Manipuladoras Pae y Pap (Fenama)	9	1	10
Federación Nacional de Sindicatos de la Empresa Falabella	4	3	7
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Contratistas, Comercio, Industria y otros de Chile Fetracich	17	38	56
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de las Empresas Farmacéuticas de Chile	3	4	7
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Comercio y Cooperativas de Chile	2	9	11
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Retail		8	8
Federación Nacional de Sindicatos Supermercados Bigger Chile	6	3	9
Federación Nacional de Trabajadores Centro Sur	6	3	9
Federación Nacional de Trabajadores de Ripley	2	7	9
Federación Nacional de Trabajadores de Supermercado	9	4	13
Federación Nacional de Trabajadores Empresa Paris S.A.	20	25	45
Federación Nacional de Trabajadores Lider (Fenatralid)	5	2	7
Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris	2	9	11
Federación Nacional de Trabajadores Ripley Corp S.A.	5	2	7
Federación Trabajadores Unidos Paris	7	7	14
Total	257	322	580
Sector Hoteles y Restaurantes			
Federación de Sindicatos de Trabajadores de Empresas Conexas y Relacionadas a la Industria de Alimentos y Servicios Sodexho Chile S.A.	5	11	16
Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa "Compass Catering" Actividades Similares Y Ramos Conexas		7	7
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores en Cecinas y Vendedores de estas en Supermercados y Otros	3	6	9
Total	8	24	32

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 19
Confederaciones y Cantidad de Dirigentes
Sector Comercio y Hoteles y Restaurantes, 2014

	Mujeres	Hombres	Total
Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio	2	17	19
Confederación de Trabajadores de Empresa de la Alimentación y Área Privada de Chile	7	10	17
Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, Servicios e Industrias y Ramos Conexos de Chile	4	15	19
Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, de la Confección del Vestuario, de la Producción, Servicios y Actividades Afines o Conexas	5	8	13
Confederación Nacional de Sindicatos, Federaciones y Asociaciones de Trabajadores del Sector Privado de Chile	5	10	15
Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios	9	12	21
Total	32	72	104

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

SECTOR INTERMEDIACION FINANCIERA

Tabla 20
Caracterización sociodemográfica trabajadores ocupados
Sector Intermediación Financiera

	Mujeres		Hombres		Total
	N°	%	N°	%	
Ocupados	80.818	51,9	74.888	48,1	155.706
Asalariados	75.437	55,0	61.664	45,0	137.101
Edad					
Hasta 24 años	3.715	4,9	3.866	6,3	7.581
25-29	11.794	15,6	6.909	11,2	18.703
30-34	9.693	12,8	7.471	12,1	17.164
35-39	12.280	16,3	4.450	7,2	16.730
40-44	12.065	16,0	8.060	13,1	20.125
45-49	11.242	14,9	9.337	15,2	20.579
50-54	8.625	11,4	11.628	18,9	20.253
55 y más	6.022	8,0	9.873	16,0	15.895
Nivel educacional					
Básico	1.726	2,3	1.398	2,3	3.124
Media	24.743	32,8	14.163	23,0	38.906
Centro de Formación Técnica o Instituto Profesional	22.250	29,5	14.718	23,9	36.968
Universitario	23.383	31,0	26.972	43,7	50.355
Postítulos, magísteres y doctorados	3.335	4,4	4.412	7,2	7.747
Estado conyugal					
Casado(a)	33.541	44,5	38.622	62,6	72.163
Conviviente	9.789	13,0	6.999	11,4	16.788
Soltero(a)	25.522	33,8	12.726	20,6	38.248
Viudo(a)	765	1,0	473	0,8	1.238
Separado(a) de hecho / Anulado	4.003	5,3	2.007	3,3	6.010
Divorciado/a	1.816	2,4	838	1,4	2.654

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (NENE), año 2013, trimestre octubre-diciembre. Datos calculados a partir del total de asalariados.

Tabla 21
Caracterización de las condiciones de trabajo, trabajadores asalariados
Sector Intermediación Financiera, 2013

	Mujeres		Hombres		Total
		%		%	
Ocupados	80.818	51,9	74.888	48,1	155.706
Fuerza de trabajo asalariada	75.437	55,0	61.664	45,0	137.101
Beneficios					
Vacaciones anuales	70.376	93,3	57.075	92,6	127.451
Días pagados por enfermedad	73.223	97,1	56.893	92,3	130.116
Cotización previsional o de pensión	74.140	98,3	58.156	94,3	132.296
Cotización por previsión de salud	74.140	98,3	58.156	94,3	132.296
Cotización por seguro de desempleo	71.899	95,3	55.968	90,8	127.867
Permiso por maternidad o paternidad	69.167	91,7	53.805	87,3	122.972
Servicio de guarderías infantiles	42.314	56,1	22.023	35,7	64.337
Tipo de contrato					
Contrato definido	5.772	7,7	3.822	6,2	9.594
Contrato indefinido	69.664	92,3	57.843	93,8	127.507
Total	75.436	100	61.665	100,0	137.101
Condición contratación					
Empresa	67.768	89,8	55.710	90,3	123.478
Subcontratación	4.235	5,6	2.966	4,8	7.201
Suministro	3.434	4,6	2.989	4,8	6.423
Total	75.437	100,0	61.665	100,0	137.102
Tipo de jornada					
Completa	72.359	95,9	60.297	97,8	132.656
Parcial	3.078	4,1	1.368	2,2	4.446
Total	75.437	100,0	61.665	100,0	137.102
Promedio de horas trabajadas	43		44		44
Promedio ingresos (*)	738.913		1.147.364		928.454

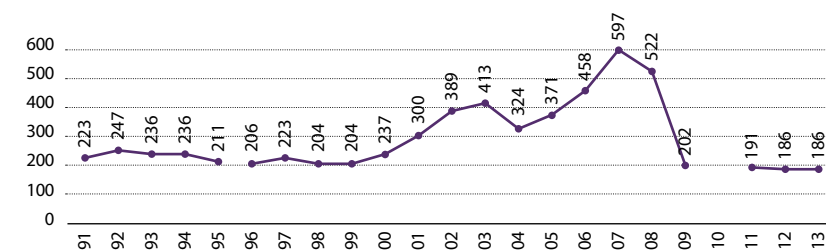
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (NENE), año 2013, trimestre octubre-diciembre.
Datos calculados a partir del total de asalariados (Empleados + Sector Privado). Excluye Cuenta propia y Trabajadoras domésticas.
(*) Los datos correspondientes a los ingresos fueron obtenidos de la NESI 2013, para octubre, y están calculados por sobre el total de ocupados.

Tabla 22
Promedio edad dirigentes sindicales por subsectores Intermediación Financiera

Subsectores Intermediación Financiera	Promedio de edad dirigentes		
	Femenino	Masculino	Total
Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	50,3	47,5	48,8
Bancos	47,2	52,4	49,8
El resto de las otras actividades auxiliares de la intermediación financiera n.c.p.	43,9	45,9	44,9
Financieras	47,5	48,1	47,8
Isapres	46,5	47	46,7
Planes de seguros generales	50,1	52,9	51,5
Sociedades de Inversión y Rentistas de Capitales Mobiliarios en general	43	45,8	44,4
Otros	42,5	45,8	44,2
Total	46,5	49,1	48,2

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Evolución cantidad de sindicatos periodo 1991-2010 y 2011-2013.
Sector Intermediación Financiera



Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Tabla 23

Tipo de sindicato por afiliados por sexo y cantidad de sindicatos
Sector Intermediación Financiera, 2013

Tipo de sindicato(*)	Mujeres	Hombres	Total afiliados	Cantidad de sindicatos
Empresa	19.541	19.194	38.735	134
Establecimiento	5	10	15	1
Interempresa	1.339	1.541	2.880	51
Total general	20.885	20.745	41.630	186

(*) No existen sindicatos de tipo transitorio o independiente en el Sector Intermediación Financiera para el año 2013.

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Tabla 24

Cantidad dirigentes sindicales mujeres según cargo y tipo de sindicato
Sector Intermediación Financiera

	Director	Presidente	Secretario	Tesorero	Total
Sindicato empresa	27	48	35	39	149
Sindicato interempresa	2	18	18	19	57
Total	29	66	53	58	206

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 25

Cantidad de sindicatos, afiliación y dirigentes mujeres y porcentaje de feminización en afiliación y dirigencias por subsector de Intermediación Financiera, 2013

Subsectores Intermediación Financiera	Total sindicatos	Total afiliadas mujeres	Feminización subsector (%)	Dirigentes mujeres	Feminización dirigentas (%)
Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	30	1.068	52,5	36	48,6
Bancos	50	11.129	45,1	40	19
El resto de las otras actividades auxiliares de la intermediación financiera n.c.p.	19	1.778	60,1	20	31,3
Financieras	5	2.081	54,1	4	21,1
Isapres	18	1.040	57,9	32	55,2
Planes de seguros generales	9	916	75,3	15	51,7
Sociedades de Inversión y Rentistas de Capitales Mobiliarios en general	25	2.018	61,2	33	44,6
Otros	30	855	36,9	26	25,9
Total	186	20.885	50,2	206	32,6

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2013.

Tabla 26

Cantidad de dirigentes mujeres por cargos en subsectores de Intermediación Financiera

	Director	Presidente	Secretario	Tesorero	Total
Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	1	15	10	10	36
Bancos	13	9	10	8	40
El resto de las otras actividades auxiliares de la intermediación financiera n.c.p.	4	5	4	7	20
Financieras	2	1		1	4
Isapres	2	14	7	9	32
Planes de seguros generales	1	5	4	5	15
Sociedades de Inversión y Rentistas de Capitales Mobiliarios en general	4	10	10	9	33
Otros	2	7	8	9	37
Total	29	66	53	58	206

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 27

Cantidad dirigentes sindicales mujeres según tipo de sindicato y subsector de Intermediación Financiera

Dirigentes mujeres	Sindicato Empresa	Sindicato Inter Empresa	Total
Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	16	20	36
Bancos	33	7	40
El resto de las otras actividades auxiliares de la intermediación financiera n.c.p.	15	5	20
Financieras	3	1	4
Isapres	20	12	32
Planes de seguros generales	14	1	15
Sociedades de Inversión y Rentistas de Capitales Mobiliarios en general	27	6	33
Otros	21	5	26
Total	149	57	206

Fuente: Dirección del Trabajo.

Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 28
Federaciones y Confederaciones Sindicales, Sector Intermediación Financiera, 2014

Federación de Sindicatos Grupo Santander Chile
Federación Autónoma de Sindicatos de Empresas del Grupo Santander y del Área Financiera
Federación de Sindicatos Bancarios, Organizaciones del Sector Servicios y Afines
Federación de Sindicatos de Isapres y Otros Afines Feisaf
Federación de Sindicatos de Trabajadores de Afp Habitat S.A.
Federación de Sindicatos de Trabajadores del Banco de Chile
Federación de Sindicatos de Trabajadores del Banco Santander-Chile
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas Administradoras de Fondos de Pensiones y de Seguridad Social.
Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero, Comercio, Comunicaciones, Telecomunicaciones y Actividades Conexas de Chile

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 29
Tipo de cargo por sexo en Federaciones del Sector Intermediación Financiera, 2014

Sexo	Director	Presidente	Secretario	Tesorero	Total
Mujer	12	2	3	1	18
Hombre	40	7	5	8	60
Total	52	9	8	9	78

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

Tabla 30
Tipo de cargo por sexo en Confederaciones del Sector Intermediación Financiera, 2014

Sexo	Director	Presidente	Secretario	Tesorero	Total
Mujer	3	1			4
Hombre	6		1	1	8
Total	9	1	1	1	12

Fuente: Dirección del Trabajo.
Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 2014.

AGRADECIMIENTOS

Por último quiero agradecer a las dirigentes sindicales entrevistadas, quienes gentilmente dispusieron de su escaso tiempo para contribuir con sus experiencias y opiniones.

Y los aportes en el procesamiento estadístico del profesional de la Unidad Estadística del Departamento de Estudios, Jesús Donari.

