

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Tácticas y estrategias de mujeres trabajadoras del sector servicios en Chile frente al conflicto: participación sindical, empleo y cuidados^{1,2}

Tactics and strategies of women workers in the service sector in Chile facing the conflict, union participation, employment and care

CATALINA ARTEAGA AGUIRRE

VALENTINA ANDRADE DE LA HORRA

ARIEL JIMÉNEZ VERGARA

JAVIERA FUENTES LANDAETA

Universidad de Chile, Chile

RESUMEN El presente artículo aborda el conflicto de la participación sindical, empleo y trabajo de cuidados no remunerado, de trabajadoras de dos gremios del sector servicios en Chile. Dicho análisis se lleva a cabo en el contexto del aumento de la sindicalización femenina en el país, indagando en las complejidades y conflictos de la responsabilidad conjunta de actividades de cuidados no remunerados, empleo y participación sindical, así como en las estrategias que las mujeres desarrollan para enfrentarlas. El trabajo aporta en una dirección distinta de las escasas investigaciones nacionales actuales acerca de la participación sindical femenina, que ponen el acento en su exclusión y marginación. Para ello se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas y grupales, a mujeres sindicalistas de distintas edades de la Región Metropolitana. El trabajo muestra el desarrollo de tácticas y estrategias de resistencia para enfrentar el conflicto por parte de las mujeres en los tres ámbitos señalados, lo que incide en el posicionamiento en el ámbito sindical, acompañado de reordenamientos en el ámbito doméstico y un proceso de creciente empoderamiento.

1. Agradecemos la disposición y colaboración de las trabajadoras de la salud de Confusam, La Pintana, así como el compromiso e interés de las manipuladoras de alimentos de la asociación UNAMA, para el desarrollo de la investigación.

2. El presente artículo se llevó a cabo en el marco de la Red de investigación en interseccionalidad, género y prácticas de resistencia, Red Iger, Universidad de Chile, financiada por la Vicerrectoría de investigación y desarrollo de la Universidad de Chile, 2019-2022.

PALABRAS CLAVE Trabajo; sindicalización; cuidados; género.

ABSTRACT This article addresses the conflict of union participation, employment and unpaid care work of workers from two unions in the service sector in Chile. This analysis is carried out in the context of the increase in female unionization in the country by investigating the complexities and conflicts of joint responsibility for unpaid care activities, employment and union participation, as well as the strategies that women develop to face them. This work contributes in a different direction from the few current national investigations about female union participation, which emphasize their exclusion and marginalization. For this, semi-structured and group interviews are carried out with trade union women of different ages in the Metropolitan Region. The study shows the development of tactics and strategies of resistance by women to face the conflict in the three areas indicated, which affect their positioning in the union sphere, accompanied by rearrangements in the domestic sphere and a process of growing empowerment.

KEYWORDS Work; unionization; care; gender.

Presentación

La participación social y política de las mujeres en América Latina y Chile ha sido abordada desde distintos ámbitos donde éstas han comenzado a tener una considerable inserción (Kirkwood, 1990; León, 1994), particularmente con mayor énfasis desde las recientes movilizaciones de mujeres y la mayor visibilización del feminismo (Follegati, 2018). Una arista de análisis se refiere a la dinámica de la participación política en el mundo del trabajo, expresado en la acción sindical. Particularmente, en el caso chileno ha ocurrido que si bien la participación laboral femenina se ha mantenido por debajo a la masculina (49% del total de mujeres), - cifra bastante menor a la OCDE (64%) y latinoamericana (53%) (Angelcos & Isola, 2017) - la sindicalización de mujeres no ha mantenido ese correlato. Riquelme y Abarca (2015) fueron las primeras en notar que en Chile las mujeres aumentaron su proporción dentro de los afiliados: “si las mujeres representaban un 20% de la sindicalización de los afiliados, en 2013 son más de un tercio (35.1%)”. Cifras más actuales nos muestran que recientemente, representan un 42.2% de la sindicalización nacional (Dirección del Trabajo, 2019). A pesar de que, en relación con la sindicalización nacional las mujeres están subrepresentadas, estudios recientes muestran que si se considera la participación sindical controlada por la participación en el empleo, la sindicalización femenina ha superado a la masculina en el caso chileno (Andrade, 2021).

Esto último no es menor pues dada las características de un mercado laboral segmentado por sexo, las mujeres están subrepresentadas en la fuerza de trabajo y participan principalmente en el sector servicios, concentrándose en el sector financiero, comunicaciones, hotelería y restaurantes, educación y salud (Avolio & Di Laura, 2017; Sato, 2018). En estos sectores feminizados, es donde destaca más la proporción de sindicalizadas en relación a todos los sindicalizados: en el sector comercio alcanzan más de un 55,6%, en enseñanza 68,6% y en salud un 81,5%; mientras que en sectores como la minería no logran alcanzar un 18% (Dirección del Trabajo, 2019)

Ahora bien, la distribución por género de las dirigencias sindicales no ha estado exenta de debate, más aun cuando los sindicatos también están marcados por la complejidad que se imbrica con relaciones de poder y opresión de género (Julián, 2020). En general, tanto la literatura nacional (Riquelme y Abarca, 2015) como internacional (Greene, Kirton, Koumenta & Humphris, 2021) coinciden en que las mujeres están subrepresentadas en los espacios de dirección sindical, y solo se puede reconocer que mujeres participan en mayor medida en las dirigencias sindicales en sectores como la salud y enseñanza.

En consecuencia, por un lado, hay más mujeres en las organizaciones sindicales pero concentradas en ciertas ramas económicas; por otro, dentro de la misma orgánica sindical, las mujeres se concentran más en las bases sindicales que en las dirigencias. Reconocer ambos procesos, significa demostrar que, así como en la inserción laboral ocurre una segmentación vertical y horizontal (Flego & Ortega, 2020; Grueso, 2009), la sindicalización también muestra un proceso de discriminación de género en su distribución orgánica.

A nivel latinoamericano, se han desarrollado investigaciones que pueden dar luces sobre la participación sindical femenina. Castro (2016) examina el nivel de participación sindical de mujeres en el Perú. Los resultados muestran que principalmente las limitantes se deben a la realización de doble jornada laboral por parte de las mujeres. Éstas dedican más de la mitad de su tiempo a trabajar en cuidados y trabajo doméstico no remunerado, en promedio cerca 40 horas semanales. En ese sentido, también se puede mencionar el caso brasileño, en el que Godinho-Delgado (1990) estudia la experiencia de las trabajadoras que se integran a sindicatos. En ese país, las organizaciones sindicales no muestran interés en integrar una mayor representación femenina, ni tampoco adoptar medidas que faciliten la participación de éstas, en un marco donde las mujeres cumplen un rol triple -hogar, trabajo y participación sindical-. En esta misma línea, Bermúdez y Roca (2019), resaltan la dificultad de equilibrar la labor sindical, la actividad laboral y la vida familiar, como el obstáculo principal para la participación de las mujeres en una organización sindical española.

En el caso de Chile, los estudios sobre participación sindical de las mujeres, se han enfocado en casos de discriminación y exclusión de los espacios participación en

el trabajo, como en los sindicatos (Angelcos, 2015; Díaz, 2005). De hecho, Andrade (2021) sostiene que se ha investigado más la exclusión y marginación de las mujeres en los sindicatos, que su participación en el conflicto laboral y su progresivo aumento en los últimos años.

Retomando esta vertiente y los vacíos existentes en la investigación sindical femenina en Chile, el presente artículo plantea que para comprender la participación sindical de las trabajadoras, ésta debe analizarse desde la perspectiva de la articulación del conflicto y las tácticas y estrategias desplegadas por éstas en los ámbitos doméstico, del empleo y la participación sindical. Desde este enfoque, el artículo se centra en caracterizar las estrategias de mujeres sindicalizadas en dos sectores de servicios en Chile, mostrando las distintas perspectivas del conflicto de acuerdo a estos espacios y las modalidades en que las mujeres los enfrentan.

Aproximaciones al conflicto familia, trabajo y participación sindical

La tensión familia-trabajo es la expresión de un ejercicio de relaciones de poder y autoridad y del establecimiento de distintas jerarquías entre los sexos y en todos los ámbitos donde se relacionan las personas, como el trabajo remunerado o el hogar (Román, Padrón & Ramírez, 2012). Desde los enfoques críticos de la definición tradicional de familia, se reconoce la existencia de diversas relaciones entre miembros con atributos de género, generación y relaciones de poder diversas, que pueden dar paso a vínculos de colaboración, pero también de conflicto (Gutiérrez, 2007, Hartmann, 2000). La división sexual del trabajo deposita en las mujeres las tareas domésticas, siendo para ellas el hogar un lugar de trabajo, de intereses potencialmente conflictivos, que pueden desembocar en explotación y violencia.

De esta forma, los procesos que subyacen a las maneras en que se articula la relación familia-trabajo en las mujeres, están mediados por la difícil articulación entre roles desempeñados en ambos espacios y el conflicto entre ellos. Greenhaus y Beutell (1985) caracterizan una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral son incompatibles en algunos aspectos; y principalmente para las mujeres. En otras palabras, es la percepción de fricción ocasionada por la disparidad de las exigencias del trabajo y la familia (Ahuja, McKnight, Chudoba, George & Kacmar, 2007). La “doble jornada”, correspondiente a la realización de actividades de roles de cuidadora y del trabajo remunerado, también se puede entender como la “jornada interminable”, en referencia a la realización de un doble trabajo (Alcañiz, 2015).

En el caso de las mujeres que participan en sindicatos, su dedicación a este espacio puede agudizar el conflicto familia-trabajo, en la medida que se asume otra jornada, la cual no está exentas de complejidades. Al respecto, Castro (2016) plantea que las trabajadoras sindicalizadas, sobretudo aquellas que participan como dirigentas, de-

ben renunciar a vínculos familiares y afectivos, delegando el cuidado de hijas/os a otras personas y destinándoles menor tiempo.

Es relevante señalar que los sindicatos son organizaciones que representan los intereses de las/os trabajadoras/es, cumpliendo un rol clave en la conquista de derechos y en el avance hacia mayor igualdad, mejores condiciones y oportunidades laborales” (Rigat-Pflaum, 2008). No obstante, Aspiazu (2015) plantea que los sindicatos, como otras instituciones laborales, también son organizaciones permeadas por relaciones sociales entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. Agrega que se debe romper con la falsa idea de neutralidad y universalidad que las organizaciones proclaman tener en sus estructuras y procesos, puesto que en la realidad adoptan comportamientos y perspectivas patriarcales que producen y reproducen relaciones sociales desiguales de género.

Para Torns & Recio (2011), la principal dificultad con la que tropiezan las mujeres sindicalizadas es la subrepresentación femenina que atraviesa a toda la organización; la cual se da tanto a nivel de afiliación, como en la escasa participación en la propia estructura organizativa, siendo más claro aún en los ámbitos de mayor poder y decisión sindical, incluso en espacios de trabajo altamente feminizados. Agregan que esta subrepresentación y menor afiliación derivan de la propia cultura sindical, en la que persisten imaginarios colectivos que favorecen el discurso y las prácticas orientadas al sujeto masculino (obrero industrial), con las que las mujeres no se sienten representadas.

No obstante a esta realidad, la participación sindical femenina ha aumentado en Chile en los últimos años, lo que lleva a preguntarse por las formas en que ellas despliegan acciones y estrategias para participar y asumir liderazgos. Como veremos, los datos muestran que al contrario de lo que podría pensarse, las sindicalistas son mujeres con hijos y pareja y muchas de ellas jefas de hogar, lo que implica que desarrollan estrategias para enfrentar los conflictos de tiempos, responsabilidades, así como las limitantes socioculturales para su inserción, como se verá más adelante.

Participación sindical, cuidados y usos del tiempo en Chile

El análisis de encuestas actuales sobre las familias y los usos del tiempo de las mujeres sindicalizadas, evidencia la necesaria incorporación del ámbito doméstico, en el examen de la participación sindical. De acuerdo a la CASEN (2017) al menos un 43.1% de las mujeres sindicalizadas son jefas de hogar, 33.1% esposas y 18.5% hijas. Una parte importante tiene una familia dependiente económicamente de ellas en primera instancia, reforzada por el hecho de que cerca de la mitad de ellas tiene al menos 2 a 3 hijos (CASEN, 2017). Contrario a lo que se podría esperar, las mujeres sindicalizadas no necesariamente son mujeres “sin hijos”.

El vínculo con el hogar no se agota en relación con los cuidados³ de hijos y/o otros dependientes, sino que las relaciones de pareja se han mostrado relevantes para la acción colectiva de mujeres (Angelcos, 2015). Se pudo constatar que hay más mujeres sindicalizadas que viven con sus parejas, que las no sindicalizadas (CASEN, 2017), enfatizando la idea de que la gran mayoría desarrolla vínculos con el hogar tanto económicamente, como en el desarrollo de cuidados.

Un punto clave en esto es el análisis del uso de tiempo de las mujeres. A nivel nacional, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (2015)⁴ muestra que ellas destinan mucho más tiempo diario que los hombres en el trabajo de cuidados no remunerado a integrantes del hogar (5,84 horas ellas, y 1,78 horas ellos) y para el propio hogar (3,79 horas ellas, y 1,77 horas ellos). Esto se agudiza en hogares con hijos/as pequeños/as, pues las mujeres pueden llegar a dedicar casi 70 horas semanales a labores no remuneradas (Barriga, Durán, Sáez & Sato, 2020).

Si profundizamos en la división sexual del uso del tiempo, específicamente en actividades sindicales, el gráfico de cajas (Figura 1) muestra el promedio de horas utilizadas durante la semana en participación sindical según sexo. En promedio los hombres destinan 2,18 horas en actividades sindicales durante la semana, mientras que las mujeres 1,17 horas. Un dato relevante es que en hombres existe una mayor dispersión de horas de participación (algunas llegando a 11 horas semanales).

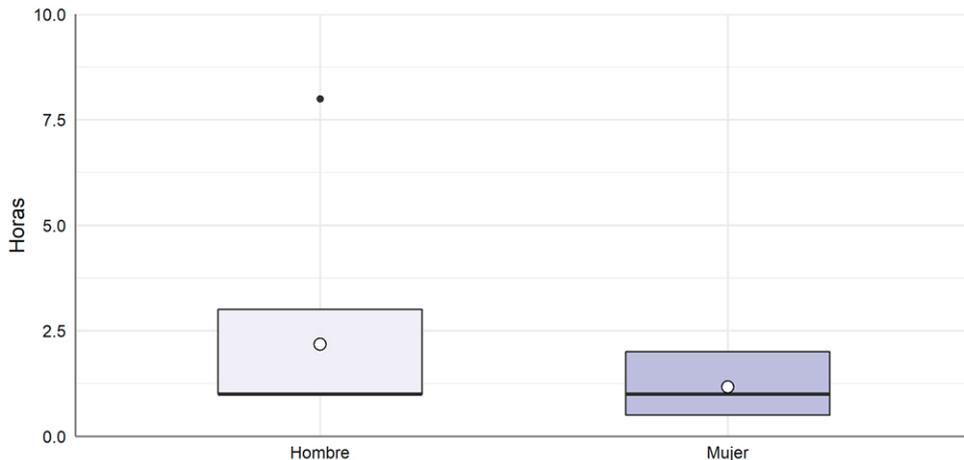


Figura 1. Promedio de uso de tiempo en actividades sindicales según sexo

Fuente: Elaboración propia en base ENUT (2015).

3. El tema de los cuidados ha sido abordado desde distintas disciplinas y perspectivas, en el contexto de la llamada crisis de los cuidados (Acosta, 2015; Federici, 2013). El cuidado refiere a los bienes, servicios y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio, abarcando el cuidado material que implica un trabajo, el cuidado económico que involucra un costo y el cuidado psicológico que entraña un vínculo afectivo (Batthyány, 2004).

4. El año 2015 fue el último en que se aplicó esta encuesta.

Un dato relevante, es que las mujeres concentran sus horas sindicales durante el fin de semana. Como muestra la Figura 2, las mujeres dedican un 64% de sus horas sindicales durante ese periodo, mientras que los hombres sólo un 47% de sus horas totales en actividades sindicales. Ello es indicativo de que los hombres en general distribuyen su tiempo de actividad sindical indistintamente de si es fin de semana o día de semana, mientras que las mujeres sindicalizadas realizan acomodos. Probablemente esto esté relacionado con la carga de trabajo remunerado y no remunerado (doméstico y de cuidados) durante la semana, algo que profundizaremos en esta investigación.

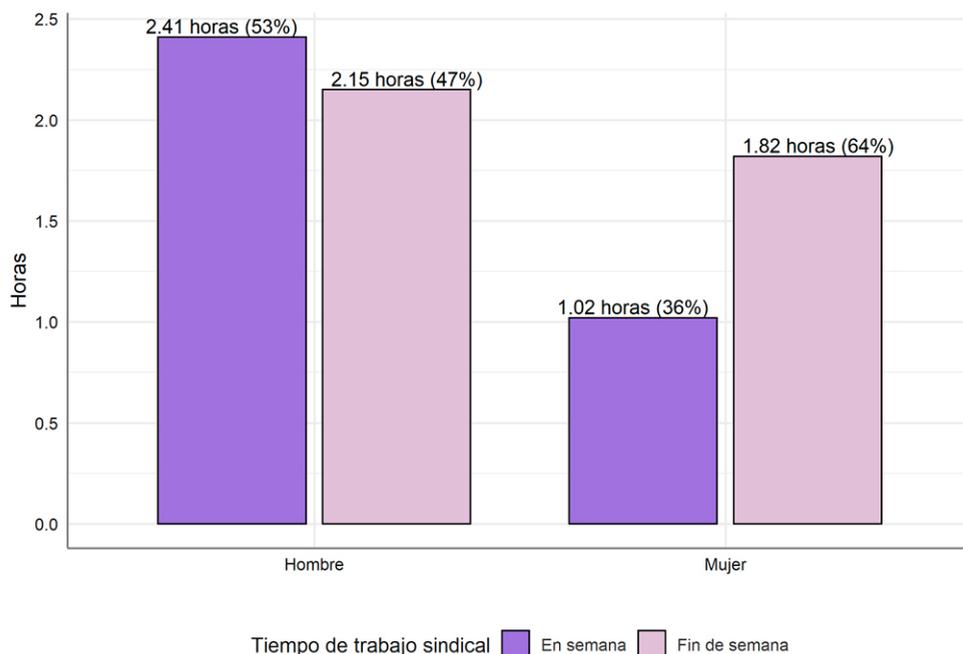


Figura 2. Distribución de horas en actividades sindicales según sexo y tiempo durante la semana

Fuente: Elaboración propia en base ENUT (2015).

Para explorar esta relación, la Figura 3 nos muestra la distribución de los tiempos de las trabajadoras chilenas según si participaron o no en una organización sindical la última semana. Como se puede evidenciar, de manera contraintuitiva, las sindicalizadas ocuparon en promedio más horas de trabajo doméstico y de cuidados durante la semana, esto es, tareas relativas a la mantención del hogar (por ejemplo, aseo, lavar y cocinar) y tareas que implican la relación con otros (por ejemplo, niños y adultos mayores). Mientras que las no sindicalizadas en promedio utilizaron 5,4 horas en cuidados y 7,7 horas en tareas domésticas, las sindicalizadas utilizaron 5,7 horas y

9,7 horas respectivamente. En ese sentido, no es menor notar que si bien el trabajo de cuidados es similar, el trabajo doméstico se dispara para sindicalizadas. Sin embargo, como hemos mencionado, es una triada la que compone el conflicto trabajo-hogar: sindicalización, trabajo doméstico no remunerado y trabajo remunerado. En consecuencia, la Figura 3 nos permite evidenciar que si bien las mujeres que participaron en actividades sindicales realizan más trabajo doméstico, a su vez ocurre que éstas disponen de menos tiempo para el trabajo remunerado, en parte como resultado de esa distribución desigual de los tiempos. ¿Cómo es que las sindicalizadas logran trabajar remuneradamente y hacer más trabajo doméstico? Es posible que esto se deba a un punto no reportado en las gráficas que es que, el trabajo doméstico y de cuidados para sindicalizadas, se realiza en mayor proporción durante los fines de semanas (60%) en contraste a las no sindicalizadas (41%) quienes concentran su trabajo doméstico durante la semana y las actividades de ocio y recreación durante los fines de semanas. En consecuencia, las trabajadoras sindicalizadas realizan este tipo de tareas distribuyéndolas en su mayoría los fines de semanas en desmedro de sus tiempos de recreación y descanso. Los ajustes, equilibrios, tácticas y conflictos en el uso de estos tiempos, es parte de los resultados de nuestra investigación.

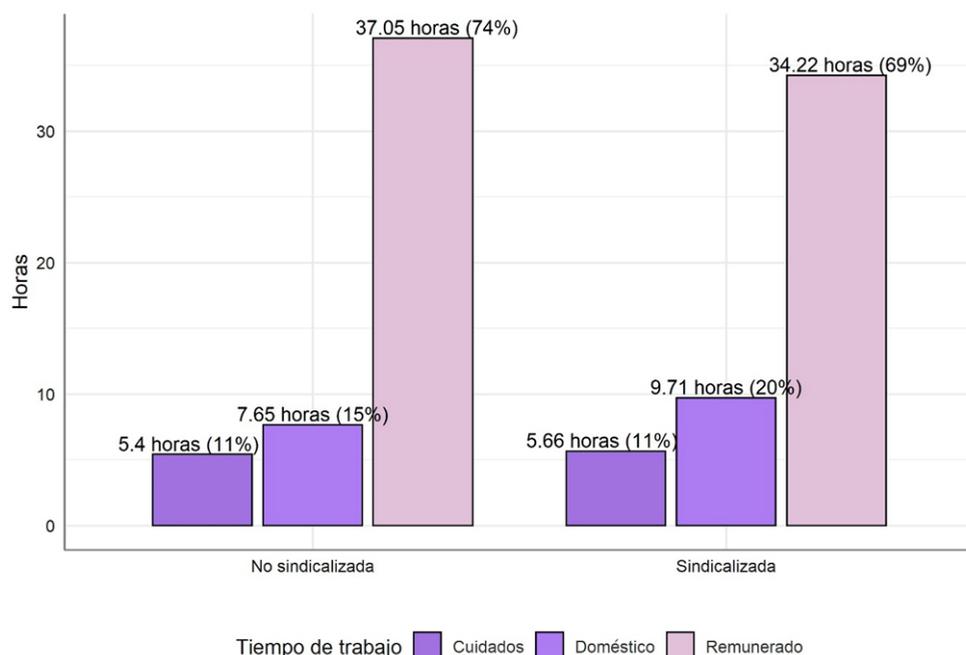


Figura 3. Distribución del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres según sindicalización

Fuente: Elaboración propia en base ENUT (2015).

Tácticas y estrategias de resistencia para procesar el conflicto familia, empleo y participación sindical

Planteamos que las mujeres sindicalizadas procesan la tensión y conflicto entre familia, participación laboral y sindical a través de diversas prácticas, las cuales tendrían que ver con distintas modalidades posibles de significar este conflicto. Éstas pueden comprenderse desde las nociones de tácticas y estrategias de resistencia. También es posible distinguir estrategias de subordinación. La subjetividad de las/os actoras/es sociales es un espacio en permanente disputa entre el capital -orientado hacia el trabajo- y las/os trabajadoras/es; por ende, es un ámbito donde existe la posibilidad cierta de que se expresen resistencias hacia el conflicto; como también la posibilidad real que se produzca subordinación en las prácticas y sentidos de los trabajadores, en particular para el caso de las trabajadoras (Abal, 2014). La disputa, en este caso, también se da en los espacios doméstico y familiar, considerado de responsabilidad central de las mujeres.

Desde la perspectiva de las resistencias, Colgan y Ledwith (1996) señalan que dentro de las principales estrategias de resistencia que configuran las mujeres para apuntar al cambio son las instancias separatistas, la creación de alianzas con otras trabajadoras sindicalizadas para luchar a favor de la igualdad, la incorporación de una agenda feminista en las demandas del sindicato, y la realización de cursos de formación. Como veremos, algunas de estas acciones son desarrolladas en nuestros casos de estudio.

Complementariamente, consideramos que las acciones de la sindicalizadas pueden desarrollarse a nivel micro y cotidiano. Retomando a Scott (2000), es posible que se desarrollen “discursos ocultos” que afloran en los espacios de mayor autonomía de las relaciones de poder, fuera del alcance de la dominación del poder, o al menos de sus expresiones mucho más evidentes. De acuerdo al autor, donde antes se veía sumisión y conformidad a la dominación, ahora es posible identificar resistencias cotidianas, formas ocultas de lucha y disidencia.

Por su parte, De Certeau (1996) destaca que las resistencias tienen una cualidad positiva: no son prácticas invertidas de la dominación, como “fallas” del ejercicio del poder, sino que son construcciones afirmativas, disruptivas, creativas y fundantes de la resistencia (Abal, 2007). Distingue dos tipos de prácticas cotidianas: las estratégicas y las tácticas. Las primeras corresponden al conjunto de acciones planificadas y coordinadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo, para lograr un fin determinado; y que además están disponibles para aquellas personas en situación de poder y dominación, en tanto persiguen este objetivo. Agrega que las estrategias son el cálculo de relaciones de fuerza que se vuelve posible a partir del momento en que una persona -sujeta de voluntad y poder- es susceptible de aislarse de un ambiente (Biancotti, 2004). Es decir, hay una existencia de una racionalidad que se desarrolla e

intenta imponer sus determinaciones (que operan como dispositivos o polos de poder-saber) sobre lo externo, con la otredad.

Las tácticas, por el contrario, son usadas por aquellos(as) que no tienen poder, y constituyen una forma de resistencia; es decir la táctica actúa a partir de la imposición de una fuerza externa (llámese ley, dominación). Se forman en un ambiente de antidiciplina; carecen -a diferencia de las estrategias- de un lugar propio y actúan siempre en los escenarios del otro. Fundamentalmente no conforman un discurso, sino que son prácticas fugaces que aprovechan el tiempo; su acción se basa en la oportunidad, en el aprovechamiento del momento; de las fisuras del sistema y las posibilidades que las ocasiones de antidiciplinamiento ofrecen para sacarles provecho (Biancotti, 2004).

En el presente artículo, se analizan estas acciones a partir de la experiencia de dos grupos de mujeres sindicalistas del sector servicios.

Metodología

La investigación desarrolló una estrategia metodológica preponderantemente cualitativa, orientada a producir información sobre los aspectos del conflicto vivido por mujeres sindicalizadas en las prácticas laborales y de cuidados, así como en su participación en las organizaciones y las estrategias para enfrentarlos. Dicha metodología se orienta a la obtención de detalles complejos de algunos fenómenos, tales como sentimientos, procesos de pensamiento y emociones, difíciles de aprehender por otras maneras de investigar la realidad social (Strauss y Corbin, 2002). Se busca dar sentido a los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan.

Complementariamente, se llevó a cabo un análisis cuantitativo de encuestas para la caracterización de las y los sindicalizados, así como análisis de fuentes como Encuesta Laboral (2019) para la triangulación de datos de las entrevistas⁵.

5. La principal fuente de datos analizada fue la Encuesta Laboral (ENCLA, 2019), la cual es una encuesta representativa a nivel nacional donde la unidad de observación son las empresas en Chile (n=3.670), cuyos informantes son trabajadores, dirigentes sindicales y gerentes. Es la fuente de información más actualizada sobre las dinámicas de relaciones laborales en Chile, destacándose temáticas para esta investigación centradas en principales conflictos en el trabajo, poniendo especial énfasis a las relaciones sindicales y la composición sexual de la empresa. Para la presente investigación se realiza una triangulación del análisis de las entrevistas junto al de ENCLA (2019) relevando las diferencias en las relaciones laborales que se presentan en espacios feminizados (como empresas o sindicatos). Para obtener una caracterización sociodemográfica de las y los sindicalizados en Chile se utilizó la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN, 2017), del Ministerio del Desarrollo Social y Familia. A su vez, para entender la distribución del tiempo de quiénes participan en organizaciones sindicales y sociales se utilizó la Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT, 2015), que es la única disponible en Chile a la fecha.

En ese marco, se llevaron a cabo entrevistas individuales y grupales a mujeres sindicalizadas en las ramas económicas de Actividades de la Salud Humana y Manipulación de Alimentos. Se eligieron estos sectores debido a que la Manipulación de Alimentos⁶ es un sector económico que presenta una fuerte presencia femenina como fuerza laboral y sus sindicatos también siguen esta lógica de feminización, aunque se relacionan con liderazgos masculinos. Junto con ello, es una rama económica vinculada -por roles de género- con lo femenino y el trabajo doméstico. Por su parte, las Actividades de la Salud Humana fueron representadas tomando como muestra a trabajadoras de Atención Primaria de Salud (APS) afiliadas a la Confederación Nacional de la Salud Municipal (Confusam). Éste corresponde a un ámbito organizacional dentro del Sector Público de la Salud, con una fuerte sindicalización de sus trabajadoras/es, cuya distribución por género de la población laboral es de carácter más heterogéneo, al igual que sus organizaciones. Sin embargo, esta distribución por género también está en función del oficio del área de salud que se desempeñe.

Los criterios de selección de las mujeres sindicalizadas en estas 2 ramas de actividad económica fueron los siguientes: a) Mujeres sindicalizadas con y sin hijos; b) Estado civil de las mujeres sindicalizadas (casadas, solteras, convivientes); c) Dependencia económica en el hogar, es decir jefaturas de hogar (jefas o no jefas) y d) Carácter de la militancia (socias de base o dirigentas)⁷.

Se llevaron a cabo siete entrevistas semi estructuradas individuales a mujeres sindicalizadas de Confusam (cuatro socias y tres dirigentas) y cinco entrevistas a mujeres sindicalizadas manipuladoras de alimentos (seis socias y cuatro dirigentas), siendo 2 de ellas grupales. El total de mujeres participantes fue de 17. Los encuentros fueron realizados en los meses de Julio, Agosto y Septiembre de 2019. Se contactó a las trabajadoras a través de vínculos previos establecidos a partir del trabajo en el ámbito sindical. A partir de ese contacto inicial, se llevó a cabo una estrategia de muestreo por bola de nieve para conseguir los casos siguientes, de acuerdo a los criterios establecidos.

6. Ocupación que considera el proceso de trabajo de manipulación, procesamiento y conservación de alimentos en establecimientos educacionales, que se instala en Chile con los programas de entrega de alimentos a estudiantes en instituciones vulnerables.

7. Si bien dichos criterios nos orientaron en la selección de las entrevistadas, en el presente trabajo priorizamos la distinción por sector, retomando los otros criterios, sólo en la medida que complementaban la reflexión central del artículo.

Tabla 1. Resumen de la muestra.

Sector Confusam - Salud		Sector Manipuladoras de Alimentos	
Cantidad de Entrevistas	7	Cantidad de Entrevistas	5
Según Posición Sindical:		Según Posición Sindical:	
Dirigentas	3	Dirigentas	4
Socias	4	Socias	6
Total de Participantes Confusam	7	Total de Participantes Manipuladoras de Alimentos	10
Total de Participantes		17	

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica de producción de información, aplicada a la muestra señalada anteriormente. Por medio de la entrevista cualitativa se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema entre entrevistador/ora y entrevistado/a (Denzin y Lincoln, 2018). El instrumento fue elaborado considerando las siguientes dimensiones de análisis:

- Trayectoria laboral de mujeres sindicalizadas.
- Experiencias de participación sindical de las trabajadoras.
- Relación vida familiar, cuidados, empleo remunerado y participación sindical.
- Experiencias de tensiones, conflictos de distintos espacios.
- Prácticas individuales y colectivas frente a los conflictos.

Se llevó a cabo una estrategia de análisis cualitativo, orientado por la categorización de la teoría fundamentada, a partir de la construcción de códigos en distintas etapas. Dichos códigos se construyeron, por una parte, con base en los temas definidos en el diseño de los instrumentos cualitativos orientados por la problematización, así como de manera inductiva a partir del análisis de las entrevistas. Se codificó cada una de las entrevistas y en base a ésta, se trabajó en una lógica de inducción y desarrollo de hipótesis a partir de los datos (Creswell, 2007).

Resultados

Tácticas y estrategias de resistencias en torno al conflicto trabajo doméstico y de cuidados, trabajo remunerado y participación sindical

Se reconoce que en la sociedad hay relaciones de poder en cada espacio (ya sea público o privado) y niveles distintos en que se expresa la desigualdad y las opresiones, lo que implica que las resistencias a éstas siempre están situadas en algún lugar (el hogar; el trabajo remunerado; el sindicato) y expresan además las capacidades para la acción y el acceso al poder dentro del orden social (Harvey, 1990). En ese sentido, las expresiones de resistencia que posibilitan la capacidad de agencia social transitan,

por un lado, entre prácticas individuales y contingentes de las mujeres, que no necesariamente significan un cuestionamiento a las relaciones de poder que subyacen en las construcciones sociales -como es el caso de las tácticas- y que se ubican principalmente en el ámbito de lo doméstico; y por otro lado, entre acciones planificadas y de construcción colectiva que ponen su foco en la transformación social, tanto de las construcciones socioculturales del género, como de la posición de las mujeres en las relaciones y distribución social del poder -como es el caso de las estrategias de resistencias- principalmente en el ámbito del trabajo remunerado y de su participación sindical. En esa lógica, desarrollaremos en primer lugar las tácticas asociadas al espacio doméstico y luego las estrategias del ámbito del empleo y del sindicato, enfatizando en las relaciones entre los distintos espacios del conflicto.

Trabajo doméstico y ajustes a partir de las actividades femeninas

Las mujeres entrevistadas se desempeñan en tres espacios que coexisten, en cuanto a actividades, tiempos y organización: hogar, empleo y trabajo sindical. Las formas de articulación, coordinación y/o conflicto de estas esferas, se advierte en las modalidades en que desarrollan diversas tácticas y estrategias de resistencia, relacionadas entre sí.

Dentro del espacio del hogar, la mayoría de las mujeres entrevistadas señalan que un gran porcentaje de sus actividades se centran en labores domésticas y la provisión de cuidados hacia los integrantes de la familia. En general, este espacio -como vimos en los datos- sigue siendo de responsabilidad femenina, aunque varias de las mujeres entrevistadas, han desarrollado una perspectiva crítica hacia esta división de tareas. La experiencia laboral ha incidido a lo largo de su trayectoria, en ajustes respecto de sus percepciones de los mandatos de género, como de las prácticas en el despliegue de las tareas cotidianas en el hogar.

Uno sale de acá y pasa a ser nana en la casa po' (...) El mismo rol... Si las cosas hay que hacerlas igual, no para. Es que el marido trabaja, y llega a la casa a descansar, la mujer no, porque la mujer no se cansa. (...). Al final uno se pone tan rutinaria que uno ya sabe ya que tiene que llegar a la casa a hacer esto, esto otro. Porque mi marido es de esos de la antigua, mi mamá era de esas personas que... también a la antigua po, de esas personas que el hombre es el que llega a la casa y hay que servirle a él, él no llega a hacer nada (...) Entonces yo me acostumbré a eso que me enseñó mi mamá (Mujer, Manipuladora de alimentos).

En el contexto de las relaciones de subordinación, las mujeres buscan espacios de autonomía, lo que es movilizado a partir del empleo remunerado.

[Decidí entrar a trabajar en manipulación de alimentos] Porque... un día me enojé, me enojé simplemente, porque como consideran que una es dueña de casa, entonces una depende de que tiene que pedir, entonces en mi caso nunca se pidió, siempre se dejó, y después cuando empezó a existir la famosa tarjeta RUT, la tarjeta, ya la plata no se veía, entonces había que pedir, entonces dije ya, está bueno ya. Mi hija mayor ya tenía veintitantos. Tenía los otros dos... entonces ya estaban grandes como para saber lo bueno y lo malo, entonces dije "Ya. Oye consígueme pega", a una amiga, una de las niñas justo del sindicato, "Oye te vamos a conseguir pega", y al otro día tenía pega, y me vine a trabajar. Y me echaban quince días, quince días, "No si mi mamá en quince días está en casa otra vez", y no, llevo siete años fuera de mi casa (Mujer, Manipuladora de alimentos).

La experiencia de las mujeres en el empleo y el tiempo que dedican a la participación sindical, las ha incentivado a organizar de manera táctica las actividades domésticas, incorporando a la familia en algunos casos. Algunas señalan que se organiza una distribución "más equitativa" de las tareas del hogar. Emergen algunos discursos que van a contrapelo del orden tradicional y se orientan hacia una mayor igualdad de las tareas domésticas:

A mí mis hijos siempre me han colaborado, han sido bien bien responsables, bueno ahora sí igual me siguen colaborando, nosotros siempre tenemos cada uno tiene su, cómo decirle, su tarea, entonces cuando llegaba una hacía lo que le correspondía su tarea de las cosas, siempre alguien todos teníamos nuestras tareas (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Por otro lado, las trabajadoras advierten diferencias generacionales en la organización doméstica, lo cual valoran de manera positiva en la actualidad, enfatizando en la mayor equidad en la distribución de roles en el hogar. Ello marca una diferencia, en relación al conflicto más explícito que ellas vivieron para llevar a cabo las múltiples actividades.

Pero a pesar de que a la generación antigua... es mucho más difícil hacerles entender... en cambio a los chicos de ahora... la igualdad po. Ahora nada, ahora mujer sana no mantiene. Y la mujer sana trabaja, y no mantiene al marido tampoco. Así que si tenemos... tú llegas primero, haces la cama y lavas la loza, porque así son los cabros de ahora (Manipuladora de alimentos).

Tácticas en el conflicto trabajo doméstico-empleo-sindicato

a) Apoyo de familiares en compatibilizar roles

Como es tradicional en las experiencias femeninas, las mujeres recurren a las redes familiares cercanas como una táctica para enfrentar la multiplicidad de actividades que asumen, incluyendo las del sindicato. Resaltan el proceso que han debido llevar a cabo para instalar y legitimar -con mayores o menores dificultades- sus actividades de participación. En general las entrevistadas señalan tener apoyo de sus familias y resaltan la solidaridad que han desarrollado sus hijos e hijas.

Tengo a alguien que me cuida, que lo cuida, pero además tengo familia, mis hermanos que están aquí en Santiago, ahí me ayudan, si tengo una actividad del gremio que significa una asamblea que vamos a estar hasta las 9 de la noche y que me tengo que pasar de largo después de las 5, la persona que lo cuida sabe y lo va a cuidar (Mujer, Trabajadora de la salud).

No, no fue ningún problema o conflicto, ellos [su familia] estuvieron siempre apoyándome y ayudándome. Mi madre, mis hermanos, mi hermana que vive cerquita mío cuando yo no llegaba a casa o había que hacerle algo a los niños mi hermana se llevaba a los niños y ella les hacía sus cosas, mi madre cuando tenía que salir fuera mi mamá se venía a quedar a la casa, entonces no fue un problema, siempre me apoyaron en lo que yo estaba haciendo (Mujeres, Manipuladora de alimentos).

b) Tácticas de delegación

Otra táctica acotada a algunos casos, es la contratación de alguna persona o servicio, ya sea de guardería, cuidados a familiar enfermo u otros, con el fin de despejar tiempo disponible para actividades fuera del cuidado. Ello descarga a las mujeres de las responsabilidades domésticas, para destinar tiempo al empleo y las actividades sindicales.

Yo entré a trabajar en el jardín, pero ahí había... ya, en la mañana había una guardería. Me los traía a los dos, y después en la tarde me los iban a buscar y me los llevaban al colegio (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Yo les puse un furgón [a los hijos]. Entonces yo los traía en la mañana conmigo, y después almorzaban y todo, y los mandaba al colegio. Así que para mí... y en ese jardín yo duré como diez años trabajando, ahí yo entré la primera vez a trabajar... pero no, ese era para mí... era una ayuda, porque los tenía en la mañana ahí, y después me los llevaban (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Trabajo remunerado

Tácticas de resistencia en el trabajo remunerado

a) Licencias Médicas

Una de las tácticas de las trabajadoras para enfrentar la tensión de asumir distintas responsabilidades en su vida, es la gestión de licencias médicas o permisos especiales hacia los empleadores, con el objeto de dedicar más tiempo a las labores del hogar u otras. Aquello se ve como una alternativa forzosa y violenta, debido a que la relación formal de trabajo, no contempla las horas dedicadas a las labores de cuidados.

Prefieren que tires una licencia a darte permiso una hora o no para que vayas, no sé po', al jardín o al colegio. Lo que necesites, "No, no hay permiso", ah ya, tiro licencia. Esa es como nuestra única salida, porque hay que hacerlo po, o sea, hay prioridades y no te dan permiso... o sea, eso es muy violento (Mujer, Trabajadora de la salud).

Hay situaciones donde las licencias son mal vistas por las mismas trabajadoras, pues implica que deben estar en sus hogares, cuestión que les resulta conflictiva ante la carga de lo que implica las actividades domésticas. El trabajo remunerado permite "administrar" de mejor manera los tiempos y se muestra incluso como una forma de mejorar la salud mental. Como se ha señalado en otros estudios (Godoy, Stecher, Díaz, 2007), la experiencia del trabajo remunerado para las mujeres, tiene una valoración en distintas dimensiones de la vida, no sólo en el sostén económico.

Yo odio las licencias, a mí no me gustan, no me gustan las licencias, no (...) el trabajo como que me levanto, porque si yo no hubiera estado trabajando, a lo mejor hubiera caído en depresión (...) [En el trabajo] descansas como media hora, pero eso es un descanso, y en la casa no, tú no paras, que lavas la loza, que tienes que pararte, que falta esto, que hay que hacer esto otro (Mujer, Manipuladora de alimentos).

b) Manipulación de alimentos: compatibilización de tiempos

Una parte significativa de las mujeres que se desempeñaban en la manipulación de alimentos, evalúan positivamente dicho empleo por los horarios de trabajo. Éstos permiten manejar tácticamente sus tiempos, disminuyendo el conflicto que produce manejar y coordinar las distintas actividades realizadas por ellas. La jornada finaliza relativamente temprano y hay un largo periodo de vacaciones, que coincide con las de sus hijos e hijas. Ello también se da en los días feriados.

Enero y febrero no se trabaja, entonces en los feriados que dan los colegios, los feriados los tenemos nosotros, entonces nos quedamos con nuestros hijos (...) Entonces reiteradamente casi a las mujeres les conviene este trabajo (Mujer, Manipuladora de alimentos).

No, yo antes trabajaba en casas particulares, y después me vino este trabajo, me lo ofrecieron y quedé contratada y me gustó por el sistema de que... de los horarios, yo compartía los horarios porque uno trabaja hasta las cinco y media, mis hijos llegaban a esa hora más o menos del colegio, entonces yo estaba toda la tarde con ellos, los fines de semana yo no trabajaba, estaba con ellos, cuando hay vacaciones yo estaba con ellos en la casa (Mujer, Manipuladora de Alimentos).

Además de la comodidad de los horarios de trabajo, en ambos grupos, las mujeres valoran otros aspectos de la experiencia y espacio laboral, en la medida que les permite enriquecer la vida cotidiana, al asumir responsabilidades, participar de una organización, capacitarse, compartir con compañeras de trabajo, entre otros aspectos, lo cual contribuye a lo que podríamos llamar una estrategia de empoderamiento en la vida de las mujeres, evidenciada en algunos relatos sobre sus trayectorias.

Estrategias de resistencia en el trabajo remunerado

a) Relaciones de sororidad, cooperación y diálogo entre compañeras de trabajo

Como se ha evidenciado en otros estudios de mujeres trabajadoras (Bermúdez y Roca, 2019), dentro de las estrategias desarrolladas por ambos grupos de mujeres, se pudo encontrar que hay cooperación para el desarrollo de sus actividades, ya sea trabajando en equipo o capacitándose entre ellas mismas en sus labores. Esto se organiza para un mayor bienestar laboral colectivo, evitándose así conflictos entre compañeras/os y, a su vez, previniendo aumentar los niveles de estrés laboral. La ausencia de apoyo institucional en sus espacios de trabajo, obliga a generar tácticas de colaboración.

[Nos apoyamos] Entre nosotros, porque tenemos para poder sacar adelante la alimentación y trabajar, porque entramos trabajando bajo presión y lo terminamos bajo presión, entonces tenemos que avanzar e ir ayudando al resto para que nos vaya saliendo todo bien, entonces así se va aprendiendo y cada una tiene que ir empezando a moverse (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Es que acá somos dos, así que tenemos que cubrirnos. O ponen a otra niña que pueda ser suplente para ser cubre de lugares. Pero la [nombre de compañera de trabajo] no, porque ella es del Auge no más (Mujer, Trabajadora de la salud).

Dentro de esta cooperación entre compañeras, existen “capacitaciones informales” que ellas realizan en torno a las dinámicas del espacio laboral, ante la falta de capacitaciones formales. La dedicación de horas gratuitas de las mujeres a estas labores y la transmisión de conocimientos a las trabajadoras, es una forma de desvalorización del trabajo y tiempo por parte de las empresas, que asumen dichas actividades como naturales de las tareas femeninas y, por tanto, no se reconocen como trabajo.

Y nosotros les dijimos “para que ustedes valoren lo que somos nosotros”, porque a nosotros nos hacen capacitaciones sí, pero nosotros también capacitamos a la gente, pero a nosotros no nos pagan por capacitar, cada colegio tiene que tener una persona que se haga responsable de llamar al gas, que no falte gas, que falta alimentación hay que llamar a la empresa o al supervisor para que traiga alimentación, (...) porque nosotros todo el filtro es a nosotras, nosotras entregamos la alimentación, si a nosotras nos falta algo o nos equivocamos de algo, las responsables son las manipuladoras (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Las antiguas les tenemos que enseñar, porque la empresa contrata pero no enseña, (...) Nosotras, nosotros somos profesoras al fin también, nosotros la que vaya integrándose nosotros tenemos que irle enseñando, enseñarle como se hace el libro, enseñarle a cómo se toma la temperatura, como se hace la alimentación, cómo se calcula, nosotros somos las profesoras, la empresa no es la profesora de ellos (...) En el mismo trabajo, ellas mientras van trabajando nosotros tenemos que ir explicando lo que tienen que ir haciendo (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Por otro lado, estas estrategias de cooperación funcionan también como un soporte emocional que brinda el apoyo entre compañeras al transformarse el lugar de trabajo en un espacio seguro para ellas, y así compartir sus problemas familiares y personales. Particularmente el diálogo con las dirigentas sindicales, fortalece una estrategia colectiva de resistencia ante las problemáticas cotidianas que se enfrentan en el espacio familiar y dentro del trabajo remunerado.

Por ser me llama la manipuladora siempre y empieza a contarme sus problemas, si al final es como psicóloga le digo yo, nos cuentan el problema, que ellas están mal, que si podemos ir a conversar con ellos porque han hablado con su supervisor y su supervisor no arregla nada, y vamos nosotros a solucionarles el problema (Mujer, Manipuladora de alimentos).

b) Talleres de capacitación y educación hacia compañeras

Distintos estudios reconocen que la organización de cursos de formación y la articulación con otros sindicatos, es una de las principales estrategias de resistencia desarrolladas por trabajadoras (Colgan & Ledwith, 1996). No obstante, son actividades poco reconocidas en la literatura, que enfatiza más en las debilidades de las organizaciones y la apatía de las trabajadoras. Dichas capacitaciones no se orientan sólo a sus actividades laborales, sino también al conocimiento y crítica de las relaciones de género en distintos espacios.

En los grupos de manipuladoras de alimentos y del área de la salud, resalta la orientación educadora que poseen, pues cada cierto periodo se llevan a cabo capacitaciones sobre distintos temas: 'bullying'; violencia de género y sindicalismo. De igual manera, intentan articular sus sindicatos con otras organizaciones y encuentros territoriales, con el objetivo de generar mayor convocatoria ante eventuales movilizaciones; retroalimentar diálogos; experiencias y luchas llevadas a cabo. En ese marco, las mujeres del ámbito de la salud realizan encuentros con otros sindicatos de su área, para hablar sobre problemáticas de género y acerca de la experiencia de participación. La potencia de la historia de las organizaciones y del recorrido que han hecho para conquistar sus derechos, se vuelve un capital central en las trayectorias individuales y colectivas de estas mujeres.

Mi trabajo es el Cense que son pedir capacitaciones para las manipuladoras y también para viajar a capacitar a las manipuladoras dentro de sus sindicatos (...) Les mostramos todo lo que ha avanzado, la Federación, todo lo que hemos luchado, porque es un largo trabajo (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Y obviamente esas capacitaciones estaban centradas en los temas que a nosotros nos interesaban y que eran que nuestros compañeros conocieran el estatuto de atención primaria, (...) eh cómo funciona la salud, cómo funciona la Confusam, eh todo; y además desde la historia del sindicalismo, porque también hay que hacerles a los compañeros y hasta hoy día lo hacemos, el tema de la memoria histórica es fundamental (Mujer, Trabajadora de la salud).

Y a mitad de año más o menos se empezaron a preparar los pre-encuentros y ahí empecé a participar yo. Y luego firmamos el comité territorial que es donde estamos trabajando ahora, ...Con compañeras del sector público y privado, pobladoras y trabajadoras, ahí estamos nosotros... firmamos el comité territorial para preparar el ocho de marzo del dos mil diecinueve, y ahí seguimos trabajando (Mujer, Trabajadora de la salud).

Trabajo sindical/gremial y actividades políticas asociadas

Tácticas de resistencia en el sindicato y la participación sindical

Una dimensión central del conflicto entre las distintas responsabilidades, es el manejo del tiempo. Como muestran los datos analizados, (ENCLA, 2019) encontramos que en las empresas feminizadas existen mayores disputas producto de la organización del trabajo sobre jornadas, horas extras, cambio de funciones (40,2%), en contraste con aquellas empresas que no concentran mujeres (33,0% presentan estos conflictos).

Las causas de estos conflictos sobre los tiempos de trabajo no son *sui generis*. La necesidad de compatibilizar la vida familiar y laboral se ve entorpecida muchas veces por las mismas empresas. Como podemos notar en la Figura 4, paradójicamente en cerca de un 40% de las empresas donde hay mayor cantidad de hombres “Siempre” se realizan acciones para solucionar este problema, en contraste con empresas feminizadas donde cerca un 41,9% indica que “Solo unas pocas veces” y “Nunca” se realizan estas acciones. Ante ello es esperable que las trabajadoras deban buscar formas de resistir a este conflicto, muchas veces utilizando la acción sindical para lograr sus objetivos.

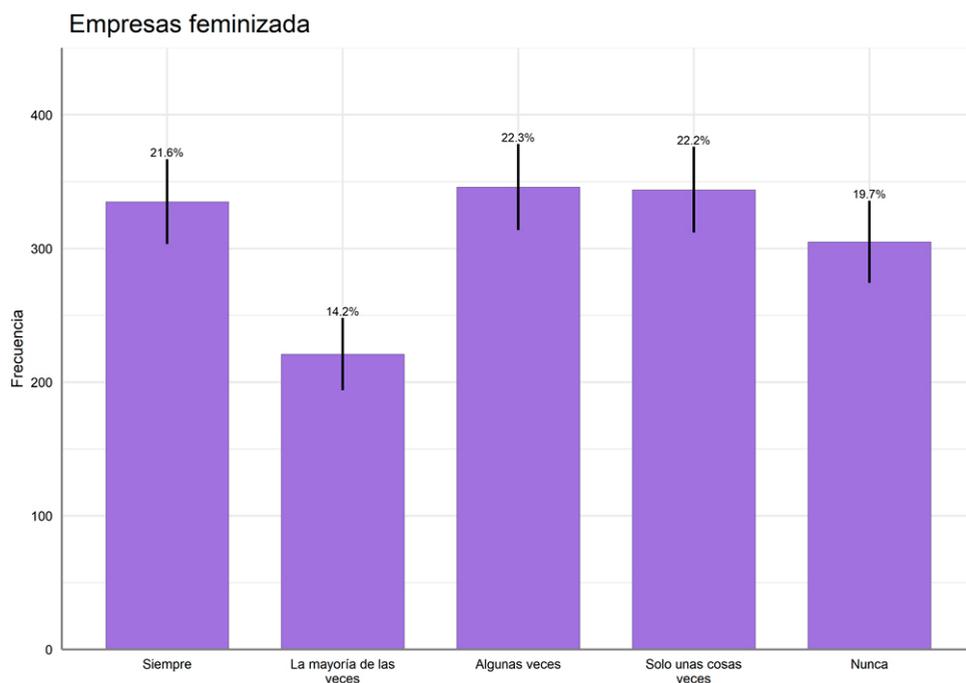
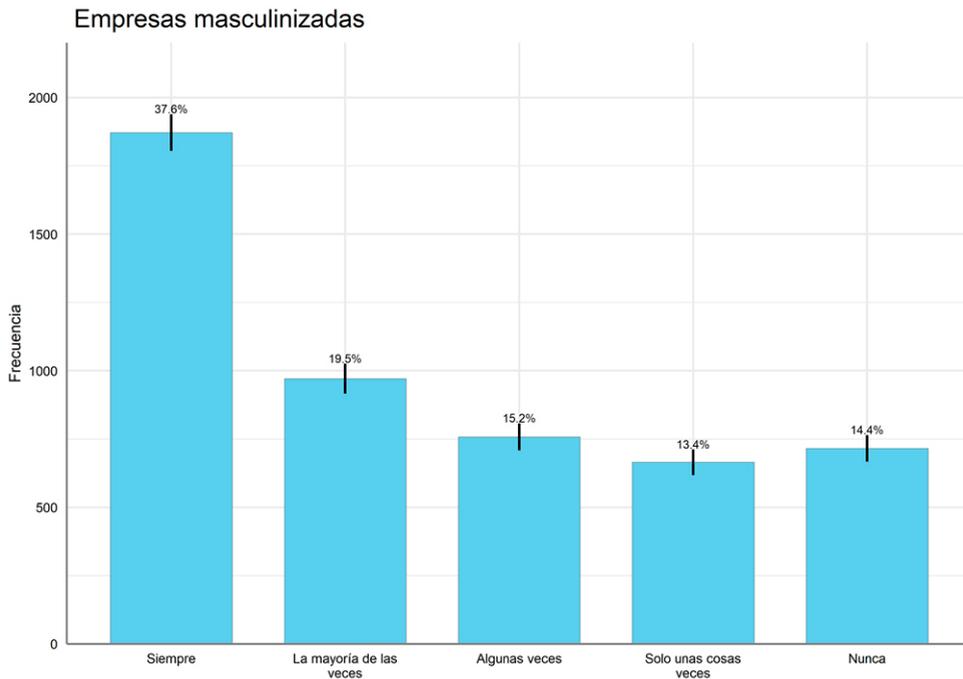


Figura 4. ¿Qué tan seguido la empresa facilitó la compatibilidad de la vida familiar y laboral?

Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA (2019), datos ponderados.



Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA (2019), datos ponderados.

Ello también explica, en parte, el uso de tácticas como el reemplazo informal entre trabajadoras, la utilización de licencias, entre otras prácticas que se destacan.

a) Incorporación de la familia en las actividades sindicales

Para hacer frente a la conflictividad de roles asumidos por las mujeres, muchas recurren a la integración de sus familias en las actividades políticas; quienes van comprendiendo y respetando las labores y responsabilidad que ellas han ido asumiendo con el tiempo.

Pero si tienes un marido o una mujer como que tienen esa lógica, o son también dirigentes o también tienen sensibilidad entonces comienzan a respetar estos espacios y si tu ves las marchas a las dirigentes que participamos el día domingo por No Más AFP, o el sábado, lo más probable es que anden con los niños o vaya el marido, en general uno lleva a la familia, a su entorno a participar de estas acciones, porque para poder tener vida familiar, yo tengo mi hijo que tiene 8 años y desde que yo partí, que él tenía 4, eh, 3 él comenzó a ir a las marchas conmigo, y va y tiene una sensibilidad distinta (Mujer, Trabajadora de la Salud).

Este hallazgo se condice con lo analizado en ENCLA (2019) que señala que cerca de un 25,5% de los sindicatos en empresas feminizadas indican que se realizan actividades sindicales entre socias, que incluyen a sus familias. La actividad sindical y el empleo de las mujeres, impacta en algunos casos, en reacomodos de la distribución por sexo de las tareas del hogar. Para enfrentar sus múltiples actividades, las mujeres han incidido en la educación de sus hijos y el establecimiento de relaciones más equitativas.

Que igual es, yo creo que a lo menos para mí...estamos tan acostumbradas, yo mi vida es mi casa, mi trabajo y el sindicato (...) yo también empecé con mis hijos chicos, pero nos complementamos, por ser, ehh mis hijos saben mi trabajo, entonces yo llegaba y la que llegaba primero me ayuda...empezaba a avanzar de mis horas de trabajo, de la casa, estamos hasta las 2 de la mañana con mi hija haciendo tareas, a veces a las 11 haciendo tareas, eh porque tenemos que dejar almuerzo para los hijos o para el marido para el otro día, que hay que hacer las labores de casa (Mujer, Manipuladora de alimentos).

b) Manejo táctico de los tiempos

Las trabajadoras que ocupan puestos de dirigencia dentro del sindicato, tienen complejidades para compatibilizar las actividades familiares y tiempos libres. Incluso realizan trabajos del sindicato paralelamente a los momentos en los que comparten con sus familias. Aquello evidencia que la distribución del tiempo con respecto al trabajo en general afecta en mayor medida a las mujeres, pues si ya poseen una sobrecarga del trabajo no remunerado, éstas destinan menor tiempo en participación sindical (ENUT, 2015). Sin embargo, cuando dedican tiempo a actividades sindicales, se contrarrestan las pocas horas tanto de ocio y recreación como de vida familiar.

Yo le contaba a las chiquillas, porque... mi esposo me dice el año pasado, "Ya, vamos a estar de vacaciones este año, ¿Cierto?", "Sí, ningún problema", ya, "Vayan nomás, métanse ustedes al agua primero, después voy yo", y yo estaba con el celular, "No, si les estoy sacando fotos", y estaba contestando los WhatsApp y todo, y de repente les sacaba una foto para que vieran que sí, pero yo estaba con el celular pero a mí me daba risa, decía yo (Mujer, Manipuladora de alimentos).

A diferencia de sus pares varones, los estereotipos de género asignan a la mujer en el espacio de los cuidados y las tareas domésticas (Sabater, 2014). Dichas normas se refuerzan con el mandato de la maternidad. Ello implica costos emocionales y materiales distintos a los dirigentes, quienes no tendrían conflictos en relación a estas responsabilidades.

Lo que pasa es que si uno lo mira de esta condición de diferencia de género en que la mujer hoy día es la que tiene la mayor carga, en términos de jefatura de hogar, labores de casa, cuidado, crianza de los hijos, todo, ehm y tú lo comparas con tu, con los varones y claro po', uno ve que los compañeros no tienen esta carga, esta capacidad (Mujer, Trabajadora de la salud).

Bueno, a mí me cuestan más los tiempos, los horarios, porque ehm... en los horarios de mis horas sindicales son dentro del horario de mi empresa, pero las reuniones de los empleadores las hacen cuando ellos quieran, entonces a veces llego a las 9, 10 de la noche, ehm o tengo que viajar, por ser [Nombre del sindicato] me cita ponte en Concepción a veces, en Chillán, y tengo que viajar a Chillán a Concepción a las reuniones, entonces igual (...) me quita mis tiempos y mis horas de mis hijos. A veces viajo el día viernes y tengo, vengo para no estar tanto tiempo me vengo en la noche, al otro día en la mañana pa llegar el fin de semana y estar con ellos. Mis hijos son grandes pero ya están acostumbrados a este tema, pero igual me complican en las horas que no estoy con mi familia (Mujer, Manipuladora de alimentos).

c) Tácticas antes las desigualdades de género y estigmatización sindical: Eludir conflictos

Las trabajadoras de la salud deben lidiar con mayor presión y estigma por parte de sus compañeros de trabajo, pues ocasionalmente se les cuestiona acerca de su rol como líderes por el hecho de ser mujeres. Sin embargo, éstas optan por la táctica de eludir los conflictos en estas situaciones. Esta estigmatización se relacionaría a la subrepresentación femenina en los sindicatos sumado a una cultura sindical patriarcal, donde las mujeres constantemente están siendo vigiladas por sus pares hombres, y a su vez, éstos se distancian de las dirigentas.

Acá hay pocos hombres, son muy pocos los hombres, pero te miran así como "ay ella la sindicalista" no se po, como poca cosa, pero si te dai cuenta que cuando necesitan de tu ayuda sí se acercan, entonces tú al final tenís que dejar lo que fue obvio a un lado, y prestarle oídos a un compañero y responderle de la mejor manera posible, porque para eso estás como delegada (Mujer, Trabajadora de la salud).

El aumento de la participación laboral femenina y la mayor presencia de éstas en algunos sectores de actividad, podría incidir en una mayor participación sindical y feminización de las dirigencias, lo que podría impactar en un cambio de las dinámicas y estilos sindicales tradicionales, centrados en los liderazgos masculinos. Al respecto, Andrade (2021) muestra cómo en países donde se feminiza la fuerza de trabajo y ciertos sectores económicos -como el sector servicios-, la participación sindical toma

fuerza. De hecho, las cifras más recientes para el caso chileno muestran esta misma tendencia pues si uno mira en general, los hombres tienden a tener una mayor representación sindical en cargos de dirigencia, mientras que en empresas donde hay sobre un 50% de mujeres trabajando, esta desigualdad se revierte completamente (Figura 5).

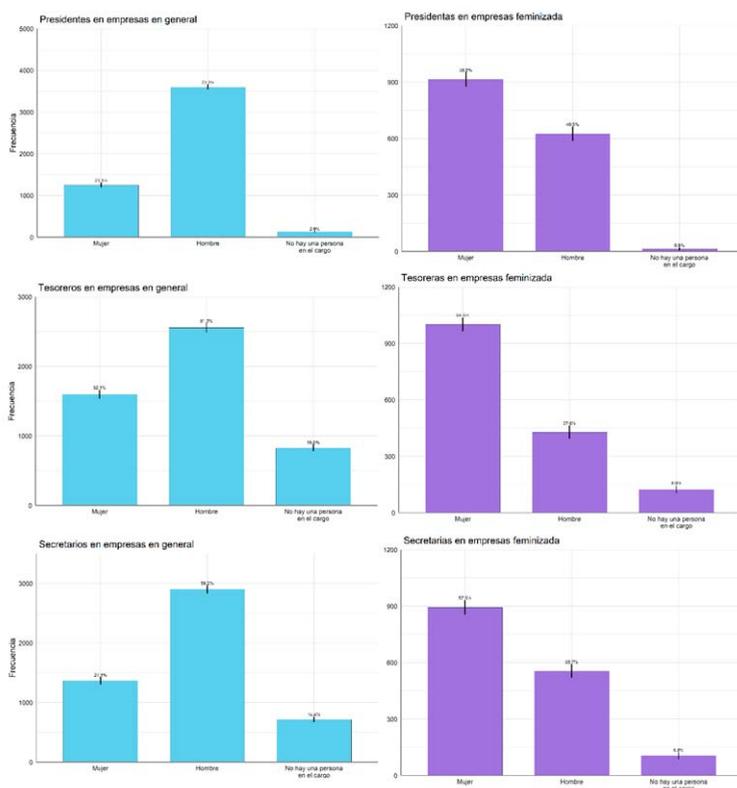


Figura 5. Proporción de participación en dirigencias sindicales según cargo y tipo de empresa

Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA (2019), datos poderados.

Estrategias de resistencia en el sindicato y la participación en actividades sindicales

a) Procesos de empoderamiento personal (y político) en sus vidas

Para ambos grupos, ser miembros activas o ser dirigentes del sindicato implica un 'proceso de empoderamiento', en el que han adquirido nuevas herramientas para su desarrollo personal y laboral, configurándose el sindicato como una necesidad estratégica. Se refieren a este proceso como una trayectoria de esfuerzo y visibilización, algo que 'se han tenido que ganar'. Con respecto a lo último, es necesario leerlo en clave de género, pues la participación sindical también ha ayudado a que las traba-

adoras se hayan educado en temáticas de acoso laboral y sexual, más aún cuando el acoso y discriminación por sexo es más frecuente en empresas donde hay más mujeres⁸ (ENCLA,2019). Esto indica una acción y formación colectiva conjunta, con el objetivo de denunciar los abusos.

Por el acoso sexual que yo sufrí de un supervisor, y eso me hizo ser dirigente sindical para defender de lo que yo viví a mis pares. Aparte que dentro de la misma empresa trabajaba mi mamá, mis hermanas, mis primas, entonces yo me imaginaba que lo que pasaba yo lo estaban pasando muchas personas. Entonces como yo fui a la empresa a reclamar lo que me estaba sucediendo y la empresa me dice "Pero si eso es culpa tuya", y ¿Por qué es culpa tuya?, "Porque te vistes con jeans apretados, porque eres bonita", la culpa era mía por yo trabajar, no era del tipo que me acosaba, era yo la culpable (Mujer, Manipuladora de alimentos).

Es relevante señalar la conciencia que poseen las dirigentas, sobre su posición como madres, trabajadoras y mujeres, pues esto les ha ayudado a empatizar con sus compañeras, llegando a tomar espacios importantes del sindicato con el fin de orientar un cambio en las condiciones de trabajo. En ese sentido, coincidimos con la teoría de Bermúdez y Roca (2019), que señala que una de las principales estrategias de las mujeres sindicalizadas, apunta al apoyo entre compañeras y a la mayor visibilización de mujeres en los sindicatos.

Yo creo que me gané un lugar ahí con mis compañeros, nos ganamos nosotros, la mayoría somos mujeres y de los dirigentes tenemos un puro hombre, somos 3 mujeres y el único hombre, eh no, nosotros nos hemos empoderado mucho, mucho, mucho (Mujer, Trabajadora de la salud).

Pero en sí el hecho de ser sindicato de mujeres te empodera, te enseña, de que tú vales, que tú puedes, que tienes que hacer, que tienes que especializarte, que tienes que seguir estudiando, que tienes que ser más profesional, ¿Me entiendes? Por ser mujer vamos para arriba, que la igualdad tiene que llegar en algún minuto. Como nosotros hemos aprendido, nosotros también somos transmisoras de lo mismo con las generaciones nuevas (Mujer, Manipuladora de alimentos).

8. En general, la discriminación de género y acoso sexual en empresas masculinizadas no supera el 5%, mientras que en el caso de empresas donde hay más mujeres la cifra asciende a más del doble (13%).

b) Movilización social: Especificidad de género en sus demandas

Las trabajadoras de la salud destacan en su adherencia a movilizaciones masivas, pues no solamente han frenado sus labores para exigir derechos propios de su trabajo, sino que también se han sumado a la huelga general feminista que se ha llevado a cabo en los últimos años en el país. Esto último podría estar estrechamente ligado con las capacitaciones sobre violencia de género. Aun así las manipuladoras no se quedan atrás, pues también han llamado a paralizar sus funciones por demandas ante los empleadores. En la misma línea, en ambos grupos efectúan turnos éticos como una herramienta complementaria a la paralización.

Pero ellos van a hacer la fuerza y cuando se necesita que seamos todos uno aquí se llaman a movilización, nos llaman a todo, nosotros votamos si estamos de acuerdo o no, y si manda la asamblea se va al paro por decir y aquí no se deja solo, aquí se hacen turnos éticos y todos tenemos que estar acá, haya paro o no porque haya paro yo me quedo en la casa y no vengo, aquí hay que estar el horario que uno tiene de contrato (Mujer, Trabajadora de la salud).

Todo lo que involucra salud nos juntamos como aparte (...) y ahí hemos estado conversando, porque nos hemos sentido como súper atacadas desde los sindicatos, como que tomamos mucho protagonismo desde el 8M, entonces como que no sé po', como que están pensando que les vamos a quitar los puestos, no sé, algo así (Mujer, Trabajadora de la salud).

Conclusiones

El conflicto entre trabajo doméstico y remunerado presenta una tensión que difícilmente se puede compatibilizar, articulándose la denominada “jornada interminable” de labores que las mujeres realizan (Alcañiz, 2015). En el caso de las trabajadoras sindicalizadas esta problemática aumenta. En efecto, estudios previos en otros países (Bermúdez y Roca, 2019; Castro, 2016) evidenciaban este conflicto, acentuando el eje de los trabajos domésticos y de cuidados como un pilar fundamental para comprender el fenómeno de la sindicalización femenina. A partir de nuestro estudio, encontramos que las prácticas de resistencias para afrontar esta tensión, se dan en los espacios del hogar, del trabajo remunerado y de la sindicalización, en el cual se configuran a nivel individual, como colectivo, coincidiendo en parte con autores como Colgan & Ledwith (1996) y Biancotti (2004), que se refieren a la acción conjunta de las trabajadoras en otros países.

A partir de los hallazgos de este trabajo, es posible señalar que la intersección entre trabajo remunerado y trabajos de cuidados incide en la participación sindical, desarrollándose una reciprocidad en esta triada. En otras palabras, no se puede com-

prender la especificidad de la participación sindical femenina sin evidenciar la articulación del conflicto referido a los trabajos de cuidados, a la labor remunerada y a la sindicalización. De acuerdo a la literatura y al análisis, las mujeres trabajadoras en sectores de servicios como la salud y la manipulación de alimentos, no solamente afrontan la hostilidad del sistema laboral en relación a su precarización, sino que también lidian con la doble jornada laboral y los trabajos vinculados a la reproducción de la vida. Sin duda, esto incide en la participación en organizaciones colectivas y en las formas en que sus prácticas de resistencia se estructuran.

Considerando lo anterior, es posible sostener que las mujeres trabajadoras sindicalizadas de la salud y manipuladoras de alimentos, logran compatibilizar las labores domésticas y de cuidados y el trabajo remunerado con dificultad, incluso sacrificando tiempo de su vida personal y tomando decisiones para conciliar ambas labores. Sumado a ello, la sindicalización resulta fundamental, pues si bien el ejercicio de adherir a una organización gremial puede complejizar el panorama anterior, el desarrollo de su participación, la canalización de sus demandas y las maneras en que se despliegan las tácticas y estrategias de resistencia, politiza los espacios laborales, a la vez que incide -sobre todo en las mujeres más jóvenes- en la politización del espacio doméstico y el empoderamiento. Uno de los hallazgos de suma importancia, es que las mujeres sindicalizadas han desarrollado un proceso de reflexión y crítica, reconociendo que existen patrones de género que han normalizado en ellas, predisposiciones a actuar y pensar según la tradicional división sexual del trabajo, independiente de los espacios de fuga y resistencias expresado en sus tácticas. Son conscientes de aquello y entienden -porque lo viven- la dominación patriarcal que configura posiciones y dominios de género entre hombres y mujeres.

En relación a esto último, el repertorio de prácticas que las mujeres trabajadoras sindicalizadas concretizan, se orientan en una parte importante, a las resistencias que ellas pueden hacer ante esta fuerza externa impuesta a sus vidas, leídas en clave de discriminación patriarcal, tanto en las dinámicas del hogar, como el trabajo remunerado y del espacio sindical para aquellas más activas en él. En otras palabras, sus acciones son construcciones disruptivas y creativas, constituidas como tácticas de resistencias (Abal, 2007; De Certeau, 1996). Por ello, sus prácticas de resistencias son constantes y de carácter cotidiano ante un sistema laboral que las precariza y un sistema patriarcal que las obliga a asumir determinados roles.

Tanto las trabajadoras de la manipulación de alimentos como las de la salud municipalizada, configuran acciones que buscan sembrar ideas de cambio en su seno familiar, apuntando a una responsabilidad equitativa con las labores del hogar entre sus integrantes. Reconocen que es fundamental el apoyo recibido por la familia, principalmente figuras femeninas, en la compatibilización de roles.

En el espacio laboral, las mujeres le otorgan una significación autobiográfica al empleo que realizan, pues en este se reflejan sus trayectorias de vidas. A su vez, evidencian las insuficientes y precarias medidas que toma la empresa para paliar el conflicto entre el hogar y el trabajo remunerado. La compatibilización de las labores domésticas y de cuidados con el trabajo remunerado versa, en el caso de las trabajadoras manipuladoras de alimentos, en relación a la flexibilidad horaria de la jornada laboral y en función de la administración del tiempo destinado a los cuidados de hijas/os. Asimismo, las tácticas de las licencias médicas son una muestra de que el sistema laboral no considera la esfera de la reproducción de la vida y reproduce lógicas de violencia hacia la vida de las mujeres.

Por su parte, la realización de capacitaciones en diversas temáticas hacia las/os demás compañeras/os y las relaciones de cooperación y sororidad, es un hallazgo que se condice con la literatura consultada. Aquello es una muestra de resistencia ante la comprensión y conciencia que poseen sobre el conflicto laboral y las brechas de género dentro de las organizaciones y del trabajo remunerado. Además, se plantea como una necesidad la gestión de apoyo que permite el trabajo en equipo, en búsqueda de un mayor bienestar tanto individual como colectivo. Esto ha llevado a la articulación de encuentros con otras organizaciones sociales y políticas.

Desde estos hallazgos, sería interesante profundizar en el conflicto de la triple intersección presente en este estudio, en otras ramas económicas a nivel nacional, y también enfocar la mirada investigativa a la población de mujeres dirigentes y el desarrollo de sus prácticas de resistencia. Asimismo, la crisis sanitaria derivado del COVID-19 incorpora nuevas variables a problematizar y, sin duda, conlleva la agudización de los conflictos ya descritos.

Referencias

- Abal, Paula (2007). Notas sobre la noción de resistencia Michel de Certeau. *Kairos: Revista de temas sociales*, (20): 1-11. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2509373>.
- Abal, Paula (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(3): 7-18. Doi: 10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue3-fulltext-387.
- Acosta, Elaine (2015). *Cuidados en crisis. Mujeres migrantes hacia España y Chile: Dan más de lo que reciben*. España: Deusto Digital.
- Ahuja, Manju, Katherine M. Chudoba, Charles Kacmar, D. Harrison McKnight y Joey George (2007). ICT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1).

- Alcañiz, Mercedes (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista RES*, (23): 29-55. Recuperado de <<https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65362>>.
- Andrade, Valentina (2021). *La feminización del conflicto laboral. Un análisis temporal y comparado de la densidad sindical mundial*. Santiago de Chile. Recuperado de <https://valentinaandrade.github.io/tesis/>.
- Angelcos, Nicolás (2015). Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del cobre en Chile. Documento de trabajo *ICSO*, 21. Recuperado de https://www.icsoc.cl/wp-content/uploads/2015/12/ICSO_DT21_Angelcos.pdf.
- Angelcos, Nicolás e Enzo Ísola (2017). Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 16(2): 66-78. Doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1019.
- Arteaga, Catalina, Andrea Greibe, Sonia Pérez y Rodrigo González (2017). El significado del trabajo y el desafío del posicionamiento social en Chile. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 31, 111-129.
- Aspiazu, Eliana (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2243/1/aspiazu.2015.pdf>.
- Avolio, Beatrice y Giovanna Di Laura (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista CEPAL*, 122, 35-62. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42041-revista-cepal-122>.
- Batthyány, Karina (2004). *Cuidado infantil y trabajo: ¿Un desafío exclusivamente femenino?. Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trazos_20.pdf.
- Bermúdez, Eva y Beltrán Roca (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del Trabajo*, 95, 53-72. Doi: 10.5209/stra.66435.
- Biancotti, Jorge (2004). Foucault y De Certeau: Entre las tecnologías del poder y las tácticas de las resistencias. *La Trama de la Comunicación*, 9: 53-56. Recuperado de <https://latrama.fcpolit.unr.edu.ar/index.php/trama/article/view/171>.
- Barriga, Francisca, Gonzalo Durán, Benjamín Sáez y Andrea Sato (2020). *No es amor, es trabajo no pagado: Un análisis del trabajo de las mujeres en el Chile actual*. Chile: Fundación Sol. Recuperado de <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/no-es-amor-es-trabajo-no-pagado-2020-6177>.

- CASEN (2017). *Síntesis de Resultados: Trabajo*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_trabajo_Casen_2017.pdf.
- Castro, Anabel (2016). *Participación de la mujer en las organizaciones sindicales en el Perú: estado actual, obstáculos y desafíos* [Tesis de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10144>.
- Colgan, Fiona y Sue Ledwith (1996). Sisters organising - Women and their trade unions. En F. Colgan y S. Ledwith (Eds.), *Women in Organisations: Challenging Gender Politics* (pp. 152-185). Londres: Macmillan Press.
- Creswell, John (2007). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. USA: SAGE Publications.
- De Certeau, Michel (1996). *La invención de lo cotidiano I. Artes de hacer*. México: Universidad Iberoamericana.
- Denzin, Norman y Yvonna Lincoln (eds.) (2018). *The SAGE handbook of qualitative research*. USA: SAGE Publications
- Díaz, Estrella (2005). Sindicalismo y equidad de género. En J. Ensignia (ed.), *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile* (pp. 163 - 198). Santiago: Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/04626.pdf>.
- Dirección del Trabajo (2019). *Anuario Estadístico: Organizaciones sindicales*. Santiago: Equipo de Estudios, Dirección del Trabajo. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119780_archivo_01.pdf.
- ENCLA (2019). *Base de Datos de Encuesta Laboral Informe de Resultados 2019*. Santiago: Dirección del Trabajo. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-179821.html>.
- ENUT (2015). *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo*. Santiago: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de https://historico-amu.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf.
- Federici, Silvia (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Flego, Lucila y Julián Ortega (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *Revista CUHSO*, 30 (2): 160-188. Doi: 10.7770/cuhs0.v30i2.1856.
- Follegati, Luna (2018). El constante aparecer del movimiento feminista. Reflexiones desde la contingencia. En F. Zerán, *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado*. Santiago: LOM Ediciones.

- Godinho-Delgado, Maria (1990). Sindicalismo, cosa de varones. *Nueva Sociedad*, (110): 119–127.
- Godoy, Lorena, Antonio Stecher y Ximena Díaz (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En R. Guadarrama y J. Torres (eds.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (pp. 81-100). México: ANTHROPOS y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Greene, Anne-marie, Gill Kirton, Maria Koumenta, y Amy Humphris (2021). The gender representation gap: implications for workplace union effectiveness. *Industrial Relations Journal*, 52 (1): 40-63. Doi: 10.1111/irj.12316.
- Greenhaus, Jeffrey y Nicholas Beutell (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88. Doi: 10.2307/258214.
- Grueso, Merlín (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: Un secreto a voces. *Cuadernos de administración*, 22(39): 13-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20511993002>.
- Gutiérrez, María (2007). *Género, familias y trabajo : rupturas y continuidades : desafíos para la investigación política*. Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO.
- Harvey, David (1990). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Hartmann, Heidi (2000). La familia como lugar de lucha política, de género y de clase: el ejemplo del trabajo doméstico. En M. Navarro, & C. Stimpson R., *Cambios sociales, económicos y culturales*. México: Fondo de Cultura Económico.
- Julián, Dasten (2020). Transformación y bifurcación de las trayectorias sindicales en Chile. La “reforma laboral” y el escenario sindical (2014 – 2016). *Izquierdas*, 49, 1696-1714.
- Kirkwood, Julieta (1990). *Ser política en Chile: Los nudos de la sabiduría feminista*. Santiago: Editorial Cuarto Propio.
- León, Magdalena (ed.) (1994). *Mujeres y participación política: Avances y desafíos en América Latina*. Bogotá: TM Editores.
- Rigat-Pflaum, Maria (2008). *Los sindicatos tienen género*. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert.
- Riquelme, Verónica y Manuela Abarca (2015). *Más mujeres en los sindicatos: Sectores con alta sindicalización femenina*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf.
- Román, Patricia, Mauricio Padrón y Telésforo Ramírez (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. *Convergencia*, 19(60), 229-253. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/105/10522923008.pdf>.

Sabater, Maria (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 30, 163-198.

Sato, Andrea (2018). *División sexual del trabajo y la socialización de habilidades “femeninas”. El caso de las vendedoras del retail en Chile*. Fundación Sol, Congreso ALAS. Recuperado de https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/02/Divisi%C3%B3n-sexual-del-trabajoALAS18.pdf.

Scott, James (2000). Los dominados y el arte de la resistencia : discursos ocultos. *Reflexión Política*, 4(8). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/110/11000816.pdf>.

Strauss, Anselm y Juliet Corbin (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia

Torns, Teresa y Carolina Recio (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta Sindical*, 243-258. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf.

Sobre los autores

CATALINA ARTEAGA AGUIRRE es Académica Departamento de Sociología, Universidad de Chile. Sus áreas de interés son: género, cuidados, trabajo femenino. Correo Electrónico: carteaga@uchile.cl.  <https://orcid.org/0000-0002-0365-5526>

VALENTINA ANDRADE DE LA HORRA es Socióloga de la Universidad de Chile y estudiante del Magíster en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Apoyo docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y académica colaboradora en la Universidad Alberto Hurtado y Universidad Católica Silva Henríquez. Sus temas de interés son la economía laboral, relaciones laborales, el sindicalismo de mujeres y métodos cuantitativos. Correo Electrónico: valentinaandrade@uchile.cl.  <https://orcid.org/0000-0001-8731-6726>

ARIEL JIMÉNEZ es Licenciado en Sociología, Universidad de Chile. Correo Electrónico: arielj59@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-6732-462X>

JAVIERA FUENTES LANDAETA es Licenciada en Sociología, Universidad de Chile. Correo Electrónico: javiera.fuentes.l@ug.uchile.cl.  <https://orcid.org/0000-0002-1604-5671>

CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

EDITOR

Matthias Gloël

COORDINADORA EDITORIAL

Claudia Campos Letelier

CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Aurora Sambolin Santiago

SITIO WEB

cuhso.uct.cl

E-MAIL

cuhso@uct.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional