





---

DIVISIÓN DE ESTUDIOS  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CUADERNO DE  
INVESTIGACIÓN  
Nº34

**TENUES TRAZOS DE EQUIDAD**  
**Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos**  
**de grandes tiendas por departamento**

**Jorge Salinero Berardi**  
*Sociólogo*

Santiago, noviembre de 2008



---

## PRESENTACIÓN

Un compromiso constante de la Presidenta Michelle Bachelet durante su mandato ha sido dar los pasos necesarios para lograr equidad en el país, en todos sus frentes. En este sentido, una de las preocupaciones esenciales ha sido la incorporación de la mujer a los diversos ámbitos del quehacer nacional, en especial al mundo del trabajo.

En agosto del presente año, durante la inauguración del Seminario Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Igual pago por trabajo de igual valor”, realizado en nuestro país, así lo reiteró: “Aún hay batallas que librar en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. No hemos acabado con las brechas de ingreso entre hombres y mujeres; las mujeres siguen siendo minoría en los cargos de representación popular o en las directivas de los partidos políticos. Siguen siendo minoría en la empresa, en los sindicatos y en las organizaciones gremiales”.

El presente Cuaderno de Investigación, “Tenues trazos de equidad: Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento”, pretende ser un aporte que nos permita comprender esa relación laboral que está frente a nuestros ojos y que es necesario cambiar.

Su autor, Jorge Salinero, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, nos plantea como objetivo general describir la incidencia del tema de género en la negociación colectiva. Ello, analizando los contenidos de los instrumentos colectivos; la preparación del proyecto; la proposición de cláusulas de temas de género, e identificando las materias en las que las partes llegaron a acuerdo y los desacuerdos en el proceso negociador. Todo esto, recogiendo los antecedentes de un conjunto de casos y de los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos y empleadores en grandes tiendas por departamento.

En la actualidad, la participación laboral de las mujeres en Chile supera levemente el 40%. Un avance importante, pero que todavía no nos permite despegar de ser una de las tasas más baja de América Latina. Además, casi tres de cuatro mujeres se desempeñan en el comercio o los servicios, áreas históricamente de menor remuneración y con mayor informalidad e inestabilidad laboral.

---

Un antecedente relevante, si consideramos que las empresas analizadas en la presente investigación son feminizadas; esto es, aquellas en que la mitad o más del conjunto de trabajadores y trabajadoras es personal femenino, con dirigencia sindical femenina que encabeza las negociaciones colectivas o, al menos, con presencia de mujeres en el directorio sindical.

Las peculiaridad de la participación laboral femenina en las empresas del subsector grandes tiendas por departamento, entonces, hace suponer que los avances en equidad de género no podrían estar ausentes de la negociación colectiva. En este escenario, el autor nos insta a razonar: “Si el interés de género no se manifiesta en estas condiciones, difícilmente puede imaginarse que se manifieste en otros subsectores económicos que exhiben una menor presencia de sindicatos y de afiliación sindical femenina, dirigentas sindicales y de trabajadoras”.

Sin lugar a dudas, estamos en presencia de un estudio exhaustivo, documentado, profundo y realista de un tema vigente del mundo del trabajo que nos debe preocupar. La incorporación de las materias de género en los procesos de negociación colectiva constituye un desafío mayor, no sólo para el sector empresarial, sino que especialmente para las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Esperamos, entonces que este trabajo, que claramente no agota el examen del tema, contribuya a que los actores cuenten con los antecedentes que les permitan asumir de mejor forma el desafío.

Patricia Silva Meléndez  
Abogada  
Directora del Trabajo

Santiago, noviembre de 2008

---

## ÍNDICE

	Pág.
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>2. EL PROBLEMA DE ESTUDIO.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Propósitos .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Objetivos.....</b>	<b>17</b>
<b>3. SE ACABARON LOS CUENTOS... LOS RIGORES SIGUEN.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Conceptualización de género.....</b>	<b>19</b>
3.1.1 El activismo feminista.....	19
3.1.2 El concepto de género.....	25
3.1.3 Sistemas productivos y género.....	31
<b>3.2 Género y trabajo remunerado.....</b>	<b>34</b>
3.2.1 Trabajo femenino remunerado en Chile.....	35
3.2.2 Sindicalización femenina y negociación colectiva.....	43
3.2.3 Género y espacios de negociación.....	47
<b>4. INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Restricciones y características de los actores.....</b>	<b>51</b>
4.1.1 Grandes tiendas.....	52
4.1.2 Desarrollo sindical.....	55
<b>4.2 Una mirada a la negociación.....</b>	<b>59</b>
4.2.1 El acervo sindical.....	59
4.2.2 Preparativos para la negociación.....	61
4.2.3 Estipulaciones de género.....	63
4.2.4 El género en el espacio público.....	72
4.2.5 Acuerdos y balance.....	81
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>5.1 El género en los instrumentos colectivos.....</b>	<b>89</b>
<b>5.2 La influencia de la negociación colectiva en la construcción de equidad de género... </b>	<b>94</b>
<b>6. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>99</b>
<b>6.1 Tipo de informe.....</b>	<b>99</b>
<b>6.2 Fuentes y cobertura de la información.....</b>	<b>99</b>
<b>6.3 Casos de estudio.....</b>	<b>99</b>
<b>6.4 Alcance y limitaciones de la información.....</b>	<b>100</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>103</b>

---



---

El Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres de Chile (MEMCH), fundado el 15 de mayo de 1935 con el propósito de luchar por la emancipación social, económica y jurídica de la mujer y dirigido por su Secretaria General, Elena Caffarena (Inspectora del Trabajo en 1924), informaba a la opinión pública, entre otras materias:

*“Al esfuerzo de nuestra institución se debe:*

- *El que se le reconociera a la mujer empleada particular un sueldo mínimo igual al del hombre*
- *La dictación del decreto que declaró artículo de primera necesidad los alimentos artificiales para las guaguas*
- *La aprobación dentro de la Primera Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos de un proyecto de acuerdo que obliga a los países concurrentes a la Conferencia de imponer a los que usufructúan del trabajo de las reclusas en los establecimientos penales, la obligación de pagarles un salario adecuado*
- *La inclusión de la mujer a la Primera Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos*
- *La supresión del Artículo 84 del Proyecto de Ley Orgánica de Correos y Telégrafos que prescribía que “de las vacantes que se producen sólo el 20% podrá ser ocupado por personal femenino”*
- *La supresión de la limitación del 10% de personal femenino de las bases del concurso para llenar cargos de Inspectores del Trabajo*
- *La petición de S.E. El Presidente de la República hecha al Director de Impuestos Internos de suprimir en las bases del concurso para llenar los cargos de Contadores e Inspectores de Impuestos Internos, la cláusula que impedía la incorporación de la mujer*

*Hemos participado en las siguientes campañas:*

- *En el retiro del proyecto de Ley que restringía el trabajo de la mujer en las oficinas públicas y servicios semifiscales*
- *En la supresión de la disposición del Reglamento de la Caja de Seguro Obrero que obligaba a renunciar a las empleadas que contraían matrimonio*
- *En la campaña para hacer extensivo el descanso de la mujer embarazada a todas las asalariadas, cualquiera que sea el trabajo que realicen, con derecho a sueldo o salario íntegro...”*

Boletín N°26 “LA MUJER NUEVA” – Noviembre de 1940

---

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El tema de género y sus manifestaciones emergentes en la vida social son parte de un proceso político y cultural impulsado por el movimiento feminista, destinado a proveer equidad en las relaciones entre hombres y mujeres. La inequidad de género es reconocida ampliamente hoy por la comunidad internacional, que ha señalado orientaciones para identificar y cerrar las brechas de desigualdad que sufren las mujeres<sup>1</sup>. Asimismo, en el campo del trabajo y de las relaciones laborales, sucesivas conferencias generales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han elaborado instrumentos o Convenios internacionales para los países miembros, cuyas medidas impulsan decididamente la igualdad de género<sup>2</sup>.

En el caso de nuestro país, el tema de equidad de género adquiere significativa importancia dados, por una parte, los antecedentes que brindan los estudios que se realizan a nivel teórico, prospectivos o evaluativos, de los esfuerzos de la política pública en este campo<sup>3</sup> y, por otra, la vinculación con las desigualdades sociales, materia de reconocida preocupación, ya que la regresiva distribución de ingresos

---

<sup>1</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- I Conferencia Mundial sobre la Mujer (*México, 1975*). Se establece el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer (*Copenhague, 1980*). Programa de Acción en los temas de empleo, salud y educación.
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer (*Nairobi, 1985*). Se aprobó por unanimidad documento denominado “Las Estrategias de Nairobi” para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (*Beijing, 1995*). Se aprueba “Declaración de Beijing” y una “Plataforma de Acción”.

<sup>2</sup> Convenios de la OIT N°100 sobre igualdad de remuneración (adoptado en 1951); N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (adoptado en 1958); N°156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (adoptado en 1981), y N°183 sobre protección a la maternidad (adoptado el 2000). Asimismo, un plan de acción para la igualdad de género y la transversalización de la perspectiva de género en la OIT.

<sup>3</sup> Políticas públicas y transversalización de la perspectiva de género asentado en un marco institucional donde ejercen su acción y responsabilidades el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Mientras en el primero recae la supervisión de la política de Género y del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010, SERNAM desempeña un rol articulador de los organismos públicos para la formulación de metas de género ministeriales y de planificación estratégica a través de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (primer plan 1994-1999; segundo plan 2000-2010).

---

imperante en el país, impermeable a las tasas de crecimiento, golpea con mayor fuerza a las mujeres<sup>4</sup>.

La conciencia del problema distributivo se ha expresado en el reiterado planteamiento de dignatarios de la Iglesia Católica acerca de la “...escandalosa distribución de los ingresos” y en la aspiración de un “sueldo ético”, propuesta originada asimismo por una autoridad de dicha institución. Desde las más diversas posiciones, personeros de distintos sectores de la sociedad han traslucido un consenso en el diagnóstico acerca de las profundas desigualdades acarreadas por el patrón de distribución, y pareciera entonces que el problema más bien radica en la manera de abordarlas con eficiencia.

Las relaciones de género resultan especialmente impactadas por la participación creciente de la mujer en el trabajo asalariado. De esta manera, las mujeres experimentan estructural y cotidianamente las desventajas de las obligaciones del trabajo no remunerado en su rol tradicional y de trayectorias laborales marcadas por la precariedad.

Cómo postula la teoría feminista denominada de “tercera ola”<sup>5</sup>, la desigualdad de las mujeres es afectada por la combinación de un conjunto de ejes de inequidad: racismo, sexismo, origen social, condición económica, y no son ajenas las propias disposiciones de la sociedad que establece los derechos de sus miembros, las garantías en su acceso y protección y los recursos del Estado.

Por cierto, la existencia de normas legales relativas a la igualdad de género proporciona un fundamento y apoyo a la inducción de nuevos comportamientos, y pueden contribuir a acelerar los cambios sociales y culturales buscados. Pero, como muestra la experiencia respecto de universos de significados profundamente arraigados y actuantes mediante la rutinización, la mera existencia de tales normas

---

BANCO MUNDIAL-SERNAM-BID (2007). “Integrar la perspectiva de género en las instituciones y políticas públicas en Chile”. Santiago de Chile, pp. 5-15

<sup>4</sup> Mientras el 20,9% del total de mujeres asalariadas obtenía, en el 2006, ingresos menores a 1 Ingreso mínimo mensual líquido (\$108.000), sólo el 9,2% del total de asalariados (hombres) obtenía ingresos de rango similar. Encuesta CASEN 2006. Apartado “Trabajo e Ingresos”. Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN).

<sup>5</sup> Corriente teórica feminista de la década de los años 80.

---

no significa que desaparecen de inmediato las relaciones sociales cuestionadas que las nuevas normas buscan modificar.

El cuestionamiento de género presenta un carácter revolucionario, en la medida que persigue alterar la estructura de poder central prevaleciente de una institución básica y propia de todo grupo humano, la división sexual del trabajo y las modalidades que asume.

El proceso de cambio real, que incluye o excluye el cambio jurídico, va redefiniendo el horizonte temporal de cambio de las múltiples dimensiones de inequidad necesarias de abordar y puestas al descubierto en la medida que se han establecido los lazos de esas dimensiones con la multiplicidad de estructuras sociales restantes.

El trabajo que se presenta informa sobre la equidad de género en la negociación colectiva, particularmente en los acuerdos de trabajadores y empleadores formalizados en los instrumentos colectivos, contratos y convenios, materias de renovado interés público, y asimismo procura establecer las propiedades de esos instrumentos en la equidad de género.

En efecto, la negociación colectiva brinda un espacio a los trabajadores y sus respectivos empleadores para acordar condiciones salariales y de trabajo que rescaten los intereses de ambos actores laborales.

La negociación colectiva, cuyos acuerdos permiten programar factores de costo en las empresas, es el instrumento más eficiente para atender las particularidades que plantean los requerimientos de adaptación a las empresas en las condiciones prevalecientes de competencia, fluctuaciones e incertidumbres que exhiben los mercados.

Pero no es la única dimensión de intereses a compatibilizar, y se hace más necesaria en los entornos de gran flexibilización laboral cuya aplicación extensiva, sin límites, de los criterios que animan las normas laborales, conduce a la incertidumbre del trabajador y a la precariedad del ambiente laboral.

El informe que se presenta es parte constitutiva de un estudio más amplio sobre el proceso de negociación colectiva efectuado en el llamado “retail” del sector Comercio, a empresas del subsector grandes tiendas por departamento, y el cual se

---

inscribe en una línea de trabajo más permanente de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo relativa a la negociación colectiva en el país.

La elección del subsector de grandes tiendas por departamento obedece a criterios funcionales para los propósitos del estudio y de las líneas de trabajo en desarrollo.

El primero de ellos se refiere a que dicho subsector se encuentra vinculado al “retail”, de gran expansión en los últimos veinte años en nuestro país, conectado a procesos supra sectoriales y que mueve importantes volúmenes de créditos de consumo en la población, lo que vuelve estratégico disponer de algunos antecedentes sobre el desarrollo de la negociación colectiva en un subsector que muestra gran dinamismo.

En segundo término, las características de tamaño de empresa y de participación laboral femenina en las empresas del subsector, hacen suponer que el interés de género o eventuales avances en equidad de género no pueden estar ausentes de la negociación colectiva.

En efecto, se trata de medianas y grandes empresas, espacios propios de la negociación colectiva en el país.

Y, por otro lado, se trata de empresas “feminizadas”, esto es, de empresas con la mitad o más de personal femenino en el conjunto de trabajadores, con dirigencia sindical femenina que encabeza tales negociaciones o, en su defecto, presencia femenina en el directorio sindical. Si el interés de género no se manifiesta en estas condiciones, difícilmente puede imaginarse que se manifieste en otros subsectores económicos que exhiben una menor presencia de sindicatos y de afiliación sindical femenina, dirigentes sindicales y de trabajadoras.

Finalmente, cabe consignar las expectativas de que la información contenida en este estudio contribuya en alguna medida al examen y discusión de la equidad de género en el trabajo.

---

## 2. EL PROBLEMA DE ESTUDIO

El problema consiste en explorar las demandas sindicales efectuadas en los temas de género y de equidad de género en la negociación colectiva y la efectividad que exhibe la negociación, a través de los instrumentos colectivos suscritos, para la orientación de las relaciones laborales que rigen a los trabajadores y empleadores.

De manera coherente, el estudio procura atender cuatro (4) interrogantes sobre la presencia de las variables género y equidad de género en diez casos relativos a negociación colectiva, específicamente en los correspondientes instrumentos colectivos que regulan las relaciones laborales en empresas comerciales correspondientes al subsector de grandes tiendas por departamento.

a) Una primera interrogante se refiere a si la negociación colectiva, medida por el contenido de los instrumentos colectivos suscritos, abre espacios para estipulaciones de género y de equidad de género. En este orden, se asume que las estipulaciones contenidas en los instrumentos reflejan el interés genuino de los actores, y que su poder relativo en la negociación les ha permitido establecer como acuerdos.

No obstante, y para una adecuada calificación posterior de la potencialidad del instrumento, no se puede perder de vista que subsisten normas legales del “Plan laboral” que restringen a materias remuneracionales y a condiciones comunes de trabajo el marco de lo negociable, y excluyen otros intereses sociales legítimos y propios del bienestar de los trabajadores<sup>6</sup>.

Pero no basta sólo con identificar el interés de una materia, como la de género, que supondría, en general, un natural interés de los trabajadores insertos en un subsector como el de grandes tiendas por departamento con presencia femenina predominante, dado que todo cambio de relaciones de género prevalecientes que persiga el cierre de las desigualdades que acusan los diagnósticos implicaría la ampliación de sus posibilidades de desarrollo. En consecuencia, resulta necesario explorar sobre la importancia estratégica para la equidad de género concedida a tales iniciativas y puestas en la mesa de las negociaciones por los trabajadores.

---

<sup>6</sup> GAMONAL C., Sergio (2000). “**Derecho colectivo del trabajo**”. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile. pp. 230 – 240

---

Se asume también que el tipo de acuerdos sobre condiciones de equidad de género en el trabajo susceptibles de lograr en la negociación, refleja el potencial de la negociación como instrumento de cambio en materia de género. En la medida que la negociación se desarrolla en un ambiente donde hay una pluralidad de actores colectivos del trabajo, esto es, más de un sindicato y grupos negociadores, el poder de cada uno de los actores colectivos del trabajo, y subsecuentemente el potencial de cambio de la negociación en materia de género, queda limitado por las condiciones objetivas en las que se desarrolla la negociación.

b) Una segunda cuestión reside en indagar sobre la importancia relativa que adquieren las cláusulas o estipulaciones de género en el conjunto de cláusulas de los instrumentos colectivos. Esta interrogante, cuya respuesta cuantitativa no arroja luces sobre las asperezas o convergencias de todo proceso negociador, tiene el mérito de buscar antecedentes objetivos o de una medida común para todos los instrumentos colectivos. Asimismo, puede servir de base para mediciones futuras de los casos bajo examen.

c) La tercera pregunta busca conocer el ámbito de materias de género propuestas por los trabajadores y no acogidas en definitiva en los instrumentos colectivos, lo que permite determinar la recurrencia, tipo y significado de las mismas, así como la permeabilidad de la organización productiva sobre los temas de género, y proveer indicaciones que sustenten expectativas respecto a la equidad de género.

d) Y el cuarto interrogante del estudio se refiere a conocer el grado de variabilidad de las materias de género establecidas en las estipulaciones de los instrumentos colectivos, lo que permite discriminar respecto a la utilización de la negociación como instrumento para la búsqueda de acuerdos, que en materia de género y de equidad de género exhiben los trabajadores sindicalizados en los distintos contextos asociados a tales instrumentos colectivos.

## ***2.1 Propósitos***

El informe tiene por propósitos aportar antecedentes empíricos relativos a las estipulaciones de género y de equidad de género contenidos en instrumentos de negociación colectiva suscritos por organizaciones sindicales y empleadores, a partir del tipo de negociación, reglada o informal, en empresas comerciales denominadas grandes tiendas por departamentos.



---

Asimismo, el examen de los instrumentos colectivos contribuirá a esclarecer el nivel de complejidad desarrollado en las estipulaciones de género, conocer que desigualdades en materias de género procuran cerrar las iniciativas sindicales, y el grado de acuerdo otorgado por los empleadores respecto de las propuestas presentadas por los trabajadores.

Al mismo tiempo, permitirá explorar dimensiones no contempladas hasta el presente respecto a la identificación de factores asociados en la eficacia del proceso negociador, en lo que se refiere a la inclusión de la equidad de género, así como a las condiciones de trabajo que se acuerdan la negociación.

La utilidad de tales antecedentes debería permitir, adicionalmente, abrir opciones, sea para impulsar estudios de mayor profundidad en aspectos que se sugieran sensibles a la equidad de género en la negociación colectiva o para ser recogidos en la implementación de la política pública de género en estas materias.

## **2.2 Objetivos**

### **Objetivo general**

El estudio, de carácter o nivel de profundidad descriptivo, tiene por objetivo general caracterizar la incidencia del tema de género en la negociación colectiva, reflejados a través de los contenidos de los instrumentos colectivos, de la preparación del proyecto colectivo, de la proposición de cláusulas o estipulaciones de temas de género, de la identificación de las materias en las que las partes llegaron a acuerdo y de los desacuerdos en el proceso negociador. Ello, a partir de los antecedentes de un conjunto de negociaciones (casos) y de los instrumentos colectivos suscritos por trabajadores (sindicatos) y empleadores, en empresas comerciales denominadas como “grandes tiendas por departamento”.

### **Objetivos específicos**

1. Determinar el tipo de materias que comprenden las estipulaciones de género contenidas en los instrumentos colectivos suscritos en los casos de estudio y, en particular, aquellos relativos a la igualdad de género.
2. Dimensionar la brecha entre lo establecido en materia de igualdad de género en los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos y empleadores respecto de las propuestas sobre la materia realizadas por los sindicatos.

---

### **Objetivo colateral**

Registrar las opiniones de los dirigentes y dirigentas sobre sus experiencias sindicales, la equidad de género en el espacio laboral, y de los esfuerzos desarrollados asociados al desempeño de la dirigencia.

---

### 3. SE ACABARON LOS CUENTOS... LOS RIGORES SIGUEN

#### *3.1 Conceptualización de género*

##### **3.1.1 El activismo feminista**

La desigualdad social de hombres y mujeres en las sociedades fue tradicionalmente atribuida a las diferencias biológicas entre ambos sexos. Así, fueron justificadas las posiciones y diferenciación social del trabajo en razón de las características naturales o aptitudes que manifestaban cada uno de los sexos. De allí que la diferenciación sexual del trabajo y las diferencias sociales concomitantes fueran reconocidas como producto de las diferencias naturales entre hombres y mujeres.

“Si esta división parece “natural” para hablar de lo que es normal, al punto que parece inevitable, se debe a que se presenta en el estado objetivado, en el mundo social y también en el mundo incorporado, en los habitus, como un sistema de categorías de percepción, pensamiento y acción. Se trata de la concordancia entre las estructuras objetivas y las estructuras cognitivas que posibilitan esa relación con el mundo que Hurssel describía con el nombre de “actitud natural” o de experiencia dóxica. Ajena a cualquier postura o cuestión herética, esta experiencia es la forma más absoluta de reconocimiento de la legitimidad; aprehende al mundo social y a sus divisiones arbitrarias como naturales, evidentes, ineluctables, comenzando por la división socialmente construida de los sexos”<sup>7</sup>.

Históricamente, dicha diferenciación dio origen a una verdadera estratificación social, basada en el género, que legitimó una jerarquía respecto al poder, prestigio y riqueza, y cuya base apuntaló un acceso diferenciado de hombres y mujeres a recursos institucionales de carácter público y privado y que se encuentran asociados a recompensas desiguales.

Desde una perspectiva antropológica, el estudio de una sociedad o de distintas sociedades en una misma o en distintas épocas permite descartar que tales posiciones se fundamenten en características naturales, en los rasgos físicos o incluso en la

---

<sup>7</sup> BOURDIEU, Pierre (1998). “**La dominación masculina**”. En la Web: [www.udg.mx/laventana/libr3/bourdieu.html#cola](http://www.udg.mx/laventana/libr3/bourdieu.html#cola).

---

propia maternidad<sup>8</sup>. Lo continuo de tales discontinuidades en tiempo y espacio es la desigualdad social estructural derivada de esa organización.

Así, “en 1937, Murdock hizo una comparación de la división sexual del trabajo en varias sociedades, concluyendo que no todas las especializaciones por sexo pueden ser explicadas por las diferencias físicas entre los sexos; eso es especialmente evidente en lo que se refiere a la manufactura de objetos, para la que no es la fuerza la que determina, por ejemplo, si un varón o una mujer elabora una canasta, sino el hecho de si esa canasta va a ser utilizada en tareas consideradas femeninas o masculinas”<sup>9</sup>.

Las protestas por la desigualdad social de los sexos se asoman en distintos momentos de la historia.

En la Edad Media, Cristina de Pizán (s. XV), precursora del movimiento feminista, puso en juego su talento literario para desvirtuar atributos de inferioridad y de maldad de la mujer, presentes en el discurso de todas las edades, y da comienzo a una controversia en la literatura sobre la dignidad de la mujer conocida como “querelle des femmes”, que se prolongará más de tres siglos y cruzará autores de varios países<sup>10</sup>. De ahí en adelante, y con velocidad creciente, van teniendo lugar los reclamos para modificar las estructuras de la injusticia social que afectan a las mujeres<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> LAMAS, Marta (1996). “**La perspectiva de género**”. Revista “La tarea” N°8. Género y educación. Enero – Marzo.

<sup>9</sup> LAMAS, Marta (1986). “**La antropología feminista y la categoría género**” en “Nueva Antropología”, Vol. VIII, N°30, México, 1986. pág. 176

<sup>10</sup> Con dos obras, “Epístolas al Dios del amor” (1399) y “Ciudad de las damas” (1405), Cristina de Pizán contradice y replica las imputaciones de misoginia de Jean de Meun, autor de la segunda parte del “Roman de la Rose”. En tanto, la “querelle des femmes” se perpetuará hasta la Revolución Francesa y patentiza el alegato de las mujeres que adoptan el ideal humanista por las dudas sobre su capacidad y la exclusión de hacerlas partícipes de la educación y la cultura. VASQUEZ, María Gabriela (2004). “**Algunas reflexiones sobre Cristina de Pizán y su obra “La ciudad de las Damas”**”. Formato PDF en Publicación electrónica “Agenda de las mujeres.com/ar”.

<sup>11</sup> Cabe citar, entre otras autoras, a la reina Margarita de Navarra y Sor Isabel de Villena (s. XVI) en España, Marie le Jars de Gournay (s. XVII) en Francia y Mary Astell en Inglaterra.

---

Mary Astell en el s. XVII y Mary Wollstonecraft en el s. XVIII promueven en Inglaterra, al igual que Cristina de Pizán, una educación para la mujer que no la ponga en desventaja respecto del hombre<sup>12</sup>.

En la Ilustración se ha mencionado a Poulain de Barres como el primero que plantea explícitamente la igualdad natural entre hombres y mujeres, fundado en el análisis racional y en el “buen sentido”, y poniendo en entredicho las opiniones, en esta materia, de la autoridad, de la ciencia y de las sagradas escrituras<sup>13</sup>.

Contradicciones radicales se aprecian en los Tiempos Modernos en las posturas contractualistas de Locke y de Rousseau, cuyo acento en la razón y en la igualdad política<sup>14</sup> generaba condiciones para las reivindicaciones femeninas, pero tales planteamientos, acompañados de una concepción androcéntrica del poder, justificaron la exclusión de las mujeres.

Con la Revolución Francesa se pierde la oportunidad de reconocer a la mujer como ciudadana y apreciarla como sujeto político<sup>15</sup>. Más tarde, los esfuerzos del activismo feminista liberal europeo, principalmente inglés, definen a la participación política como meta y a las luchas por el sufragio como acción<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> “Propuesta a las damas” (1694) de Mary Astell; “Reflexiones sobre las educación de las hijas” (1787) y “Vindicaciones de la mujer” (1792) de Mary Wollstonecraft entre otras obras.

<sup>13</sup> MOLINA P., Cristina (1995). “**Ilustración**”, artículo incluido en la publicación “10 palabras clave sobre mujer” presentada por Celia Amorós (Directora). Ed. Verbo Divino, Navarra, España, 1995. pp. 190 – 216

<sup>14</sup> El liberalismo de John Locke con su teoría contractualista, que sacude toda fuente natural y teológica sobre el poder, y propugna la igualdad de los hombres, excluye sus consideraciones para la mujer, en tanto que Rousseau, que postula el pacto social, donde los hombres han trocado sus derechos individuales para asumir la ciudadanía e intervenir en la generación de la voluntad general, sostiene que en “la familia impera la ley del más fuerte”. MOLINA P., Cristina (1995). Op. cit.

<sup>15</sup> En la revolución francesa, Marie Gouzet, llamada Olimpe de Gouge y partidaria de la monarquía constitucional, publicó en 1791 La “Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana” frente a la “Declaración de los derechos del Hombre y el Ciudadano” que se había efectuado en 1789.

<sup>16</sup> El activismo feminista se despliega con fuerza en Inglaterra, país donde las mujeres conquistaron el derecho a voto en 1918; luego lo obtuvieron en otros países: en los EE.UU en 1920; en España obtienen igualdad de derechos electorales en la Constitución de 1931; Francia e Italia otorgan el derecho a voto en 1945. En América Latina, Ecuador reconoce el derecho a voto en 1929, Argentina en 1947, Colombia en 1954 y Paraguay en 1961.

---

En el siglo pasado, a partir de los años 60s, el movimiento feminista, anclado en los países desarrollados especialmente de lengua inglesa, toma un nuevo impulso a través de una intensa actividad que atraviesa a todas las disciplinas de las ciencias sociales, de la economía, historia, derecho, filosofía, biología, medicina, literatura y arte, destinada a fortalecer el movimiento feminista y orientada a conseguir mayores niveles de igualdad social entre hombres y mujeres.

Lo que se persigue en los trabajos académicos feministas ya no es tanto describir la desigualdad social entre hombres y mujeres, sino averiguar como “...el sexo biológico se convierte en género social. Esto es, los mecanismos a través de los cuales los seres humanos adquieren identidad de género”<sup>17</sup>.

Estudios antropológicos pusieron de relieve que lo típicamente femenino y masculino mostraba amplia variabilidad en las distintas sociedades y también en una misma sociedad a través del tiempo. Al mismo tiempo, y de manera concomitante a dicha variabilidad, se postulaba una condición de subordinación de la mujer. Era claro entonces que los argumentos sociales utilizados para fijar las posiciones basadas en el sexo entraban en contradicción con la atribución de un determinismo biológico natural.

---

En Chile, las mujeres conquistaron el sufragio por etapas: en 1934 circunscrito sólo a elecciones municipales (“...argumentándose que la administración municipal era muy parecida a la de una casa grande”); luego, en 1948 se aprobó el voto femenino amplio. Diversos movimientos feministas a través del tiempo, desde principios del siglo XX, impulsaron la igualdad civil y política de la mujer, en ERRÁZURIZ T., Javiera (2005). “Discursos en torno al sufragio femenino en Chile 1865-1949”. Revista “Historia”, vol.38, N°2. Instituto de Historia. Pontificia Universidad Católica de Chile. La preocupación de las mujeres en Chile por el sufragio se expresó al tenor de la Constitución de 1833, que “otorgaba el voto a los chilenos que supieran leer y escribir”. La inscripción que hicieron mujeres en las Juntas Calificadoras de Elecciones de San Felipe y La Serena no prosperó, dado que “...los juristas opinaron que si bien la Constitución no prohibía este derecho a las mujeres, éste iba en contra del espíritu de la Carta Fundamental de 1833”. ERRÁZURIZ T., Javiera (2005), op.cit. Y la ley electoral de 1884 les negó expresamente en su art.4° el derecho a voto y colocó a las mujeres “como dice Martina Barros de Orrego, en la HONROSA compañía de los dementes, de los sirvientes domésticos, los procesados por crimen o delito que merezcan pena afflictiva y los condenados por quiebra fraudulenta”. ERRÁZURIZ T., Javiera (2005), op.cit.

<sup>17</sup> ASTELARRA, Judith (2005). “**Libres e iguales. Sociedad y política desde el feminismo**”. Instituto Cubano del Libro. Editorial de Ciencias Sociales. Impreso en Colombia. Pág.19

---

No obstante la variabilidad, la reproducción del género encuentra su legitimación en las fuentes “...de la religión y de la filosofía, de la política y de la historia”<sup>18</sup>, dotada de la estabilidad e inmutabilidad que le entrega la consideración de ser parte de “... un orden natural de las cosas fijo e inmutable sobre el que nada puede la voluntad humana”<sup>19</sup>.

Para explicar la universal subordinación de la mujer, en 1974 una antropóloga feminista, Sherry Ortner, bajo una perspectiva estructuralista, y frente a la variabilidad de las culturas, identifica a la mujer asociada a la naturaleza como un factor común en todas las sociedades y perteneciente a un orden inferior frente a los procesos del grupo humano tendientes a trascender la naturaleza<sup>20</sup>.

Mientras al hombre se le ve como generador de cultura (conocimientos y técnicas), mediante el trabajo creativo que implica control y dominio de la naturaleza, y como poseedor del prestigio de las tareas que realiza en el espacio público, la maternidad, la crianza de los hijos y labores domésticas sitúa a la mujer en una situación más cerca a la naturaleza que el hombre.

El cuerpo y funciones de la mujer la ubican en roles sociales inferiores al hombre en el proceso cultural o, en palabras de dicha autora, “aunque no sea vista como pura y simple naturaleza sigue suponiéndose que trasciende la naturaleza en menor medida que el hombre...”<sup>21</sup>. La función de conversión de naturaleza en cultura coloca a la mujer, primer agente de socialización de los niños, por ejemplo, en una posición intermedia entre la naturaleza y cultura, con la consecuente restricción a sus actividades (restricciones y control para asegurar el producto)<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> COBO B., Rosa (2005). “**El género en las ciencias sociales**”. Cuadernos de Trabajo Social, Universidad de La Coruña. España. Pág. 254

<sup>19</sup> COBO B., Rosa (2005). Op. cit., pág. 251

<sup>20</sup> DANIEL L., Sergio y Rodríguez C., Lidia (2006). “**Entrevista a SHERRY ORTNER**” ABR, Revista de Antropología Iberoamericana. Ed. electrónica. Vol 1, N°1, pp. 6-11

<sup>21</sup> ORTNER B., Sherry (1979). “**¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza respecto a la cultura?**”. En “Antropología y Feminismo” de Olivia Harris y Kate Young compiladoras. Ed. Anagrama, Barcelona, España. Pág.127

<sup>22</sup> ORTNER B., Sherry (1979). Op.cit., págs. 127-128

---

Aun cuando la propia autora en una revisión de su artículo desplaza dicha explicación por “...una compleja interacción de disposiciones funcionales, dinámicas de poder y factores corporales”, en su momento consolidó en el activismo feminista fundamentos para una perspectiva que diera cuenta de la invisibilización de la mujer en el espectro disciplinario del conocimiento<sup>23</sup>.

En el último medio siglo, y bajo el impulso de una intensa actividad teórica feminista, ha fluido un continuo y progresivo trabajo de investigación, cuyas contribuciones teóricas sobre la invisibilidad de las mujeres en las situaciones sociales objeto de estudio ha cristalizado en un conjunto de teorías relativas al mundo experimentado por las mujeres. Es decir, lo que se plantea es que los propios paradigmas que generan el conocimiento relegan u ocultan la visión, experiencias y contribuciones teóricas femeninas.

La teoría feminista constituye un verdadero paradigma, a través del cual se ha visibilizado el género como una estructura de poder, y en donde fenómenos antes desapercibidos por las corrientes oficiales de distintas disciplinas de las ciencias sociales adquieren presencia, sentido e importancia. Al mismo tiempo, convierten a la mujer en sujeto de la historia humana<sup>24</sup>.

La pretendida neutralidad que se asume por la ciencia en la descripción de los fenómenos sociales no sería otra cosa que una apariencia, la manifestación de la visión masculina dominante. La visión de la realidad es la visión de la clase dominante,

---

<sup>23</sup> ORTNER B., Sherry\_(2006). “**Entonces ; Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza respecto a la cultura?**”. ABR, Revista de Antropología Iberoamericana. Ed electrónica. Vol 1, N°1, pág. 12

<sup>24</sup> “Este hecho, es decir, que las mujeres cobren protagonismo para hablar por si misma como sujeto de enunciación, supone un cambio de *episteme*, un cambio de *paradigma*, un cambio de lógica, ya que tradicionalmente se consideraba que el varón era el sujeto de la especie humana, el que tenía la capacidad de nombrar el mundo, de representar la realidad y de significar a la mujer. En esta tarea de interpretar el mundo se declara a sí mismo el término neutro de la humanidad y se presenta como el prototipo, el modelo, la norma, como algo claro, diáfano, recto y algo natural opuesto a la mujer. A la mujer la cataloga como lo otro lo ajeno, la excepción de la norma, como un enigma (Freud), el continente oscuro, el eterno femenino...en definitiva como algo misterioso, amenazante, por lo que a la “naturalezas femenina” hay que escudriñarla, analizarla, investigarla, con el fin de conocer esa extraña naturaleza y no intoxicarse, no confundirse con ella”. MAYOBRE Purificación (2002). “**Repensando la feminidad**”, Publicación electrónica en Webs.uvigo.es./mayobre



---

había dicho Marx mucho tiempo antes, poniendo en tela de juicio la neutralidad del conocimiento.

Los trabajos sociológicos feministas han contribuido a dar origen a un conjunto de teorías feministas denominadas teorías de la diferencia, teorías de la desigualdad y teorías de la opresión de género<sup>25</sup>.

A su vez, el protagonismo feminismo más militante es conducido por las corrientes feministas liberales, radicales marxistas y socialistas.

Luego, la teoría feminista, con la visión de la mujer en el plano de la investigación, ha modelado una nueva visión que proporciona una sustantiva contribución para la objetivación del conocimiento, ampliando la percepción y comprensión de los fenómenos.

De esta forma, los frutos más trascendentes del activismo feminista se expresan no sólo en la subversión de los espacios de confinamiento y de los límites sociales de sus roles tradicionales, sino también en los efectos en el proceso cultural relativo a la percepción sobre las mujeres y, muy especialmente, sobre la percepción de las mujeres acerca de sí mismas, de sus capacidades, del valor de sus aportes y de su protagonismo social.

Sea como producto de los escritos feministas o de su práctica política, o por ambos factores a la vez, hoy existe consenso en que la desigualdad social de género no es sostenible ni tolerable y tiene una prioridad en la agenda local e internacional de los problemas a resolver.

### **3.1.2 El concepto de género**

Desde la psiquiatría, Robert Stoller, en 1964, origina la publicación denominada “Sex and gender”, al realizar un estudio de caso sobre trastornos de personalidad y en el cual advierte la renuencia a la identidad del sexo biológico de infantes a quienes se les imparte una socialización del sexo opuesto<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> RITZER, George (1993). “**Teoría sociológica contemporánea**”. Mc Graw Hill Ediciones, Madrid, España, 1993. Pág. 365

<sup>26</sup> LAMAS, Marta (1996). “**La perspectiva de género**”. Revista “La tarea” N°8. Género y educación. Enero – Marzo.

---

En otras palabras, se establece la diferencia entre el sexo como dato biológico y el peso de factores extra biológicos, de índole socio cultural, como la socialización en la identidad social de los sujetos sexuados (identidad de género).

El término género, introducido en lengua inglesa, fue empleado para denotar, por una parte, el rechazo al determinismo biológico implicado en la expresión “sexo” y del mismo modo de “diferencia sexual”, y por otra poner de relieve el aspecto cultural relacional en la definición envuelta en las categorías hombre-mujer, de modo que la comprensión de uno u otro no se puede alcanzar sin la comprensión de ambos<sup>27</sup>.

El empleo corriente del término “género” se realiza sin importar los contenidos conceptuales que denota. Así, se lo utiliza como sinónimos de “sexo” o para referirse a “mujeres”.

Se ha señalado por distintos autores que en el idioma español dicho término no mantiene la precisión y los límites que se establecen con el término inglés “gender”, que alude directamente a sexo o a engendrar, en tanto que en nuestro idioma género posee una connotación semántica que se refiere a especie, clase o categoría.

El concepto de género se ha elaborado para “traducir el aspecto social de la división sexuada. Desde este punto de vista, se establece la existencia de un aspecto del sexo que es construido, diferente de la distinción biológica”<sup>28</sup>, y en donde el contenido de dicha construcción para hombres y mujeres responde a la arbitrariedad del poder sintetizado en representaciones sociales asociadas a normas y valores.

El género estructura una división social sexual del trabajo. Las posiciones masculinizadas se ejercen en espacios públicos, y residen en tareas de gobierno o que atañen a las colectividades más allá de la pertenencia a los grupos primarios, de la cual la familia aparece como núcleo central, y la mujer en ella, a cargo de las tareas domésticas.

---

<sup>27</sup> SCOTT W., Joan (1996). “**El género: una categoría útil para el análisis histórico**”. Artículo en “El género, la construcción cultural de la diferencia sexual” (Marta Lamas, compiladora). Ed. PUEG México, México. Pág. 266

<sup>28</sup> Concepto de género emitido por Cristine Delphy entrevista aparecida en Woman's Rights net (WRNET). 1995.

---

Es justamente en dicha institución, la familia, donde se ejerce con mayor fuerza la primacía del hombre sobre la mujer en la organización social, reconocida en el contexto de propiedad privada como patriarcado, y que da nacimiento a una estructura de dominación que interrelaciona la definición de roles, para hombres y mujeres, derivados de una lógica patriarcal de poder, en la cual es el hombre quién detenta las potestades, los recursos y el prestigio. Pero aquí se origina una de las diferencias más importantes entre el feminismo marxista tradicional y el feminismo radical, en orden a la determinación de la subordinación de la mujer, si por la sociedad de clases y la propiedad privada con sus antagonismos, o por la oposición hombre-mujer de forma independiente a una época y sociedad determinada.

Bajo la inspiración de los escritos de Levi Strauss, sobre el papel del parentesco y sus reglas y de Freud, sobre la sexualidad, Gayle Rubin<sup>29</sup> ofrece un aporte sustantivo, el sistema sexo/ género, cuyos antecedentes relevan la tarea de conectar la opresión femenina, originada en las formas de articulación de las sociedades, con los procesos políticos, económicos y los sistemas de estratificación social, senderos estos últimos en los que reconoce la exploración pionera efectuada por Friedrich Engels en su obra “Origen de la familia, la propiedad privada y el estado”.

Diversos autores ponen de relieve distintas dimensiones del concepto de género. Para Juliva Hernández, “el género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual”<sup>30</sup>.

En tanto, para Marina Ariza y Orlandina de Oliveira el concepto de género se refiere a un sistema de representaciones, normas, valores y prácticas, construido “...a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres que establecen relaciones jerárquicas entre ellos y garantizan la reproducción biológica y social”<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> RUBIN, Gayle (1986). “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”. En: Revista Nueva Antropología, Vol. VIII, número 30, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México. pp. 95 - 155

<sup>30</sup> HERNÁNDEZ G., Juliva (2006). “**Acerca del género como categoría analítica**”. Artículo de “Nómadas”, Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Pág. 111

<sup>31</sup> ARIZA Marina y DE OLIVEIRA Orlandina (1999). “**Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas**”. Artículo en libro “La población de México: situación actual y desafíos futuros”. CONAPO-CONSAR-Colegio de México. México. Pág. 204

---

La noción de género envuelve cuatro ideas básicas, a saber: una idea de variabilidad en el tiempo, de relación entre sus categorías, de multiplicidad de elementos y de posicionamiento<sup>32</sup>.

La variabilidad del género se condice con las transformaciones permanentes que operan en cuanto construcción cultural, admitida por la amplia plasticidad de los seres humanos.

Mientras el sexo es fijo, invariable, el género cambia con el tiempo y como construcción social histórica presenta amplia variabilidad. Socialmente hay rangos de tolerancia en la desviación a las expectativas de género conforme a los roles prescritos y con márgenes cuyos límites logran extenderse, de manera imprecisa en la extensión inicial, por la fuerza que históricamente despliega el colectivo de mujeres en determinadas dimensiones por el cambio. Más allá de ese terreno, se corre el riesgo de afrontar el peso que acarrea la infracción a las expectativas de la desigualdad institucionalizada.

El género es relacional, ya que los atributos de género distintivos para hombre y mujer se entienden relacionados entre sí. Pero esta relación implica una jerarquización social, traducida en una asimetría de poder entre los participantes. La relación de género afecta el acceso y control de los recursos de todo orden, así como la distribución de recompensas, prestigio, riqueza y poder.

Y en esa relación “...se sobrecarga de recursos a los varones y se les priva a las mujeres los que le corresponden: El género es un principio de orden, revela la existencia y los efectos de una relación de poder, de una diferencia, de un encuentro desigual...”<sup>33</sup>.

Los mandatos culturales en el desempeño de roles para hombres y mujeres hacen pagar el precio de las obligaciones que acarrearán y no resultan indiferentes, por ejemplo en el caso del matrimonio, a los costos asociados a un arreglo cultural que distribuye de manera desigual las cargas y recompensas.

---

<sup>32</sup> MONTECINO A., Sonia (1999).”**PALABRA DICHA. Escritos sobre género, identidades, mestizajes**”. Serie estudios. Colección de libros electrónicos. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Pág. 17

<sup>33</sup> COBO B., Rosa (2005). Op. cit., pág. 253

---

De allí que estudios realizados para medir el stress en otros contextos, señalan que las mujeres casadas y los hombres solteros registran niveles más altos “...en todos los indicadores de stress, ya sean palpitaciones al corazón, mareos, dolores de cabeza, pesadillas, desmayos, insomnios y temor a las crisis nerviosas; las mujeres no casadas, cualquiera sea su concepción del estigma social, y los hombres casados puntúan bajo en todos los indicadores de stress”<sup>34</sup>.

La gran multiplicidad de elementos están referidos al sujeto que se trate, ya que el género es mediatizado por otros elementos o variables como raza, etnia, clase y estrato social y edad que, por una parte, materializan las distancias efectivas de los hombre y las mujeres en sus circunstancias concretas, y por otra configuran la identidad de cómo el género será “...experimentado y definido personalmente con otras pertenencias”<sup>35</sup>, como la raza, la etnia, el estrato social, la edad y los grupos de influencia a los que está adscrito. En otras palabras, la figura de esa desigualdad básica es delineada con las otras desigualdades filtradas por el significado que estas desigualdades asumen en los distintos contextos societales.

Ahora bien, el posicionamiento implica la consideración de influencia de tales variables para el sujeto mujer; en sus múltiples relaciones sociales se combina con el rango de desigualdad permitido o modelado por la posición que asume en la relación concreta que establece (de control, autonomía, de subordinación, etc.), cuyos límites son ensanchados o restringidos conforme a las particularidades culturales que asume el género en esas circunstancias.

Los roles que asumen hombres y mujeres originados en la relación de género tienen consistencia histórica porque varían en el tiempo, y la desigualdad de género de las mujeres es incrementada o suavizada por los otros ejes de inequidad social. Y esta es una crítica fundamental que el “feminismo de tercera ola” hace al feminismo liberal, respecto a que la desigualdad de género de la mujer es experimentada de muy diversas formas, entendiendo que la figura abstracta utilizada de “la mujer” corresponde a la mujer occidental, de raza blanca, perteneciente a naciones desarrolladas y correspondiente a un status social medio y alto.

---

<sup>34</sup> RITZER, George (1993). Op. cit., pág. 374

<sup>35</sup> HERNÁNDEZ G., Juliva (2006). Op. cit., Pág. 112

---

Para Marta Lamas, el género es “...la simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo normas y expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas en función de sus cuerpos”<sup>36</sup>.

En tal sentido hay una convergencia entre las posturas sociológicas de la desigualdad de género, en sus vertientes liberales, en la que la institución de la familia, con sus normas de control social, legitimadas como estructura por la sociedad, donde “... la esfera privada consiste en un círculo vicioso de tareas indispensables, rutinarias, no pagadas e infravaloradas, asociadas con el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la servidumbre emocional, práctica y sexual a los hombres adultos ...en un sistema que produce desigualdad entre los géneros”, da lugar a relaciones sociales determinadas y configurando estructuras de dominación<sup>37</sup>.

Si las diferencias no pueden ser atribuidas al sexo, y por tanto a una base biológica, esto es a una distinción natural, “...las características femeninas (valores, deseos, comportamientos) se asumen mediante un complejo proceso individual y social, el proceso de adquisición de género”<sup>38</sup>.

En dicho concepto se pueden apreciar tres instancias básicas: la asignación, identidad y roles de género.

La asignación de género es establecida independientemente del sujeto al momento del nacimiento y de modo concomitante a la identidad sexual, basado en las características externas, anatómicas y fisiológicas.

La identidad de género, internalizada en la más temprana infancia, identidad a través de la cual el sujeto experimenta sus manifestaciones de niño o niña, autopercepción que reconoce en tales expresiones un espacio compartido o común con otros sujetos y con un sentido de pertenencia a dicho colectivo y que provee las referencias para evaluar sus conductas y las de los demás.

Y el rol de género que se forma “con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura (incluidos los estereotipos de género) sobre el

---

<sup>36</sup> LAMAS, Marta (1986). Op. cit., pág. 187

<sup>37</sup> RITZER, George (1993). Op. cit., pág. 373

<sup>38</sup> LAMAS, Marta (1986). Op. cit., pág. 185

---

comportamiento femenino y masculino”, roles que limitan “las potencialidades humanas de las personas al potenciar o reprimir los comportamientos según si son adecuados al género...”<sup>39</sup>.

### **3.1.3 Sistemas productivos y género**

El género se encuentra en la base de la organización de la familia, y de la sexualidad y de la capacidad reproductiva de la mujer depende el control del tamaño de la fuerza de trabajo<sup>40</sup>. La participación de hombres y de mujeres bajo el arreglo de género pone de relieve la profunda desigualdad (inequidad) que afecta a las mujeres en las esferas de la familia y del trabajo.

En el caso de la familia, el desarrollo de quehaceres domésticos de la mujer, circunscritos al ámbito privado, esfera reproductiva, retiene el potencial o capacidad laboral asalariada y, en ese plano, el de autorrealización, en tanto el hombre en el ámbito público, esfera productiva, dispone de oportunidades de recompensas que le brinda el medio a los esfuerzos que realiza y a su capacidad de desarrollo.

Más aun, las cuentas nacionales y las estadísticas del trabajo no reconocen el esfuerzo doméstico de la mujer, y por ello la proporción de mujeres denominadas “dueñas de casa”, a cargo de las tareas reproductivas y cuidado del hogar, son clasificadas como población económica inactiva.

Así, el lenguaje y las categorías corrientes de la fuerza de trabajo y propias del análisis económico las omiten, invisibilizan su aporte, ya que contraponen el concepto de “trabajador(a)” al de “dueñas de casa”. En cambio, a las mujeres que trabajan en unidades productivas formales, y aunque no reciban remuneración, se las considera en nuestro país como ocupadas y se las clasifica como familiar no remunerado.

Cabe interrogarse si estas categorías de la fuerza de trabajo son neutras o, como señala el feminismo marxista contemporáneo, ocultan el subsidio que la mujer entrega al sistema productivo, mediante la disminución extrema del costo de reproducción de la fuerza de trabajo, costo que, en rigor, debería ser asumido o incorporado a través de los salarios.

---

<sup>39</sup> LAMAS, Marta (1986). Op. cit., pág. 188

<sup>40</sup> RITZER, George (1993) Op. cit., pág. 374

---

En efecto, para el feminismo marxista tradicional, el sentido que adquiere la desigualdad de género en el sistema productivo reside en su funcionalidad al capitalismo, “...en atención a que las mujeres, por su más bajo status social, reciben salarios menores y son más resistentes a la sindicalización dada a su percepción de marginalidad del sector asalariado”<sup>41</sup> en el papel de amas de casa, esposas y madres, las mujeres apoyan inconscientemente el proceso económicamente ventajoso de los burgueses, al ser consumidores de bienes y servicios para el hogar y cuidadoras no pagadas que, al hacerlo, subsidian y financian los costes reales de la reproducción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo”<sup>42</sup>.

De este modo, a las labores domésticas propias de la mantención del hogar y crianza de los hijos, y a la fluctuante inserción de la mujer como trabajadora informal, especialmente en aquellos hogares monoparentales de jefatura femenina, y particularmente en aquellos de menores ingresos referidos a las categorías de indigencia y de pobreza<sup>43</sup>, hoy se agregan los esfuerzos femeninos en la economía formal.

No es posible comprender en la actualidad la influencia del sistema productivo en el género si no se enmarca en el proceso de globalización, cuyas orientaciones responden a la uniformidad de las políticas de corte neo liberal que, entre otros aspectos, impulsan la eliminación de las restricciones al comercio, la competencia y el mecanismo de mercado para la asignación de los recursos, fijando para el Estado obligaciones mínimas y subsidiarias.

Tales políticas estructuran los mercados, en donde los grandes conglomerados de empresas transnacionales, en un escenario mundial en competencia, echan mano de todos los recursos disponibles a su alcance: organizan la producción fabril del conocimiento científico tecnológico (parques tecnológicos) para la elaboración de nuevos productos, incluidos nuevos materiales, donde las patentes, reflejo de la prioridad de aparición de productos en el mercado, les garantizan una explotación de monopolio; descentralizan la producción en sinnúmero de países; ponen a su servicio a las medianas y pequeñas empresas del nivel local; atomizan y disciplinan la fuerza laboral, presionan para descentralizar la negociación colectiva; crean sistemas de

---

<sup>41</sup> RITZER, George (1993). Op. cit., pág. 378

<sup>42</sup> RITZER, George (1993). Op. cit., pág. 379

<sup>43</sup> Ministerio de Planificación Nacional. (2007). “**Resultados CASEN 2006**”.



---

información que les permiten tomar decisiones inmediatas frente a oportunidades que brinden políticas domésticas para el capital productivo o el capital financiero.

Las condiciones descritas han traído cambios en la organización del proceso productivo y en su descomposición, en nuevos encadenamientos de producción, fragmentación en el tamaño de las empresas (no en la propiedad), y donde la mayor participación laboral de la mujer se encuentra asociada a las nuevas formas de empleo prevaecientes, caracterizadas por el denominador común de la flexibilidad, pero también de la precariedad. Y todo ello presidido por la ampliación de las garantías al capital, entre las que se cuenta la desregulación laboral que, entre otros aspectos, incluye reducción en las garantías laborales de estabilidad en el empleo, indemnizaciones por despido y la protección social.

Las expectativas sobre dicho modelo siguen siendo una promesa. En la práctica, en las dos últimas décadas, aunque se han incrementado los ingresos de regiones, países y de sectores que viven en la pobreza, se han concentrado la riqueza y profundizado las desigualdades sociales<sup>44</sup>. Uno de sus efectos más directos ha sido golpear en mayor medida a las mujeres que a los hombres, en atención a los rasgos femeninos que acusa la pobreza.

Dado que el género implica la división social sexual del trabajo, los nuevos fenómenos laborales, con la incorporación creciente de la mujer al trabajo, presionan por redefinición de los roles familiares y ponen en tensión los roles, particularmente el de la mujer, ya que precisamente debe atender su nuevo rol de trabajadora sin que se haya sacudido o compartido con el hombre las obligaciones impuestas por su rol tradicional.

No resulta extraño entonces que los conflictos de roles de la mujer, como trabajadora y como encargada del hogar, puedan traducirse en mayores niveles de stress. Se tiene una primera inequidad<sup>45</sup>, la doble jornada femenina o la responsabilidad por el trabajo doméstico de su hogar, sea como jefa de hogar o como uno de sus integrantes.

---

<sup>44</sup> FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2007). “**Perspectivas de la economía mundial. Globalización y desigualdad**”. Estudios económicos y financieros. Octubre del 2007. Pág. 181

<sup>45</sup> En el prólogo del Informe del Desarrollo 2006 del Banco Mundial, firmado por su Presidente, Paul D. Wolfowitz, se indica que “la equidad se define en función de dos principios básicos. El primero es la *Igualdad de oportunidades*, a saber, que los logros de una persona a lo largo de su vida deberían estar determinados fundamentalmente por sus logros y esfuerzos más que por circunstancias

---

En el plano familiar se plantea la ocurrencia de dos modelos, que implican una redefinición en el desempeño de los roles (y no una redefinición de roles) propia de la nueva situación: un modelo de transición, donde la mujer agrega a su rol tradicional el de trabajadora, y el modelo democrático, en el que comparte con su pareja obligaciones y derechos en los espacios público y privado<sup>46</sup>.

La irrupción de la mujer al espacio público plantea cambios en las relaciones de género intrafamiliares y acelera la crisis de los roles masculinos, que pierden el monopolio de ser proveedores,<sup>47</sup> sea que los ingresos de la mujer sean secundarios (segundo ingreso) para el nivel de bienestar de la pareja, o principales, dando lugar a un nuevo espacio no exento de conflictos de rol, en la medida en que la relación esté asentada en la cultura tradicional de pareja.

### ***3.2. Género y trabajo remunerado***

La inequidad de género en el trabajo remunerado que experimentan las mujeres en los distintos países, en mayor o menor medida según su grado de desarrollo, se aprecia básicamente en las barreras y desigualdades de la mujer en el acceso al mercado de trabajo, en el empleo, en las categorías ocupacionales, en las ocupaciones, en las promociones y ascensos, en la discriminación salarial, en la protección a la maternidad y en condiciones de trabajo precarias y, en estas, especialmente en prolongadas jornadas de trabajo.

No obstante que diversos indicadores en nuestro país dan cuenta de avances en los últimos años respecto de las materias mencionadas, desde el punto de vista de la equidad resultan frágiles si se atienden las importantes exclusiones que se advierten para la mujer en el mercado de trabajo y en las condiciones en que se desenvuelven en el empleo.

---

predeterminadas como la raza, el género, los antecedentes sociales y familiares o el país de nacimiento. El segundo principio es la *Ausencia de privación en los resultados*, en particular en los terrenos de la educación, la salud y el consumo”.

<sup>46</sup> DURAND, Teresa (2001). “**Flexibilizando cuerpos: (in) equidad de género en trabajo y salud**”. Informe final del concurso: “Democracia, derechos sociales y equidad” y “Estado, política y conflicto sociales”. Programa Regional de Becas CLACSO 2001. Pág. 14

<sup>47</sup> DURAND, Teresa (2001). Op.cit., Pág. 14

---

### 3.2.1. Trabajo femenino remunerado en Chile

En la última década, aunque con avances y retrocesos, se constata un paulatino aumento en Chile en la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo, desde un 34,5% para 1996 (trimestre Oct-Dic.96), al 38,5 % para el mismo trimestre de 2006<sup>48</sup>. No obstante estos progresos, las mediciones respecto a la participación de la mujer en el mercado de trabajo señalan que el país se encuentra con tasas de participación femenina bajo el nivel que exhiben países latinoamericanos<sup>49</sup>.

El acceso al mercado de trabajo se inicia con la búsqueda de empleo. De partida, se constata mayor tiempo promedio en la búsqueda de empleo en la mujer que en el hombre (30,6 semanas vs. 25,3)<sup>50</sup>, lo que implica que las mujeres, para los mismos niveles de empleos de los hombres, deben superar los niveles de desaliento en la búsqueda que exhiben los hombres.

A mediados del 2007 (trimestre mayo-julio 2007) se registraron 2.264.831 mujeres en la fuerza de trabajo ocupada (FTO)<sup>51</sup>, lo que representó el 35,9% del total de la FTO en ese período. La participación laboral femenina en dicho período tuvo lugar preferente en el sector terciario de la economía, en especial en las ramas de Servicios y de Comercio, participación que en conjunto concentró el 71,4% del total de la FTO femenina, y representó el 53,1% de la FTO total en ambos sectores.

La inserción laboral femenina se realiza de preferencia en ocupaciones relativas a la enseñanza, la salud, en servicios en hoteles y restaurantes, en servicios personales y del hogar, en las ventas al detalle o del comercio minorista, en cajas de pago de establecimientos, y también ejercen en las distintas ramas económicas como personal administrativo, de secretaría y otras afines, lo que sugiere un sesgo de género en la

---

<sup>48</sup> En conformidad a cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

<sup>49</sup> La tasa de participación femenina urbana de un conjunto de once países sobre los que se dispone de datos comparables para el 2006 (Argentina, Brasil, Chile, Colombia México, Perú, Uruguay y Venezuela en América latina y Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago en El Caribe) fue menor en un 30% a la de los hombres. "...Chile registra la tasa de participación más baja de estos países...". En informe "Panorama laboral 2006. América Latina y El Caribe". OIT, 2006. Pág. 34

<sup>50</sup> SELAMÉ S., Teresita (2004). "**Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile**" Proyecto Género, Pobreza y Empleo". OIT-PNUD. Santiago de Chile. Pág. 56

<sup>51</sup> INE, Encuesta Nacional del Empleo, trimestre Mayo – Julio de 2007.

---

inserción laboral femenina. Asimismo, una cantidad no despreciable de mujeres se encuentra inserta en la economía informal.

Habitualmente se señala que las tareas desarrolladas por las mujeres en el mercado laboral constituyen una extensión simbólica de los roles que las mismas ejercen en el hogar. O, dicho de otra manera, que el acceso a las ocupaciones del mercado laboral se encuentra mediatizado por el género, atendiendo que “...normas y valores culturales atribuyen a los sexos diferentes funciones sociales acentuando las actividades socializadoras, afectivas y protectoras como propias de la mujer, y aquellas que se vinculan con el liderazgo institucional y el poder objetivo, los ingresos monetarios y el prestigio social externo, como típicas del hombre”<sup>52</sup>.

Tres aspectos relativos a los efectos o inequidades del género respecto de la tasa de participación femenina son interesantes de consignar.

En primer término, la segregación de género por ramas ya indicada, concepto utilizado para denotar cuanto se aleja la distribución promedio de hombres y mujeres en las diferentes ramas, teniendo como referencia la distribución promedio que se da en la producción nacional<sup>53</sup>.

En segundo término, la tasa de desocupación femenina ha sido y es mayor que la del hombre. Así, por ejemplo, se tiene para mediados del 2007 (trimestre mayo-julio 2007), y a nivel general del país, una tasa de desocupación femenina de 7,9% vs. 6,7% del hombre. Lo mismo ocurre en la rama de Comercio, de gran presencia femenina, con una tasa de desocupación de la mujer de 7,3% vs. 5,2% del hombre, y en la de Servicios, donde la participación femenina es mayoritaria, con una tasa de desocupación de la mujer de 4,4% vs. 3,4% del hombre.

En tercer lugar, la desocupación no es indiferente a la condición social y económica de la mujer, configurándose para sectores de mujeres provenientes de hogares de menores recursos una doble inequidad, entre géneros e intra géneros. Así, la información de

---

<sup>52</sup> SELAMÉ Teresita. (1993). “**Características relevantes del empleo en Chile**”. Documento N°1. Citado de José Graciarena en “Notas sobre el programa de desigualdad sexual en sociedades de clases”. Santiago de Chile, Pág.1

<sup>53</sup> NACIONES UNIDAS. CEPAL (2000). “**Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras**”. Santiago de Chile, 2000. Pág. 70

---

las encuestas CASEN 2003 y 2006 muestra que la tasa de desocupación femenina es sensiblemente superior a la masculina en todos los quintiles de ingresos.

Simultáneamente, la desocupación femenina del primer quintil de ingresos autónomos de los hogares a nivel nacional es porcentualmente 10.5 veces la desocupación femenina del quinto quintil de ingresos (34,7% vs. 3,3%), tasa de desocupación que se vuelve decreciente para los restantes quintiles en la medida que se acercan al quinto quintil<sup>54</sup>.

En cuanto al acceso a los empleos, habría que considerar inequidades respecto a la formalización del empleo, segregación de las ocupaciones y diferencias en las categorías ocupacionales.

Las encuestas CASEN, a lo largo del tiempo, indican que el porcentaje de mujeres que declara que no ha firmado contrato de trabajo es superior al porcentaje declarado por los hombres, y en el 2006 declararon esa condición el 26,2% de las mujeres (+0,6% que el 2003) y el 19,3% de los hombres (-1,1% que el 2003).

Pero, de manera similar a lo que ocurre con la desocupación, como se vio anteriormente, quienes declaran que no han firmado contrato de trabajo se asocian en mayor medida con los primeros quintiles de ingreso. Uno de cada tres hombres declara esa condición en el primer quintil (33,2%) y prácticamente la mitad de las mujeres de ese quintil (49,1%). O sea, el grado de informalidad y precariedad en el trabajo afectaría en mayor medida a la mujer, con los consiguientes perjuicios en el ejercicio de los derechos que confiere el empleo, incluidos los derechos previsionales y las prestaciones sociales derivadas.

Respecto de las ocupaciones se pueden caracterizar dos situaciones.

La primera denominada de segregación por género de las ocupaciones, que consiste en la distinción ideológica y prescripciones culturales para el ejercicio real o material

---

<sup>54</sup> ALVEAR A., Fernando. (2005). “**Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo**”. Serie “Aporte al debate laboral” N°18. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág. 26

Ver FUENTE, Jeannette, PALMA, Amalia y MONTERO Rodrigo “Discriminación salarial por género en Chile” (2005) Revista Estudios de Economía Vol. 32 N°2. Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.

---

de las denominadas “ocupaciones femeninas” y “ocupaciones masculinas” con prescindencia de la especialidad técnica. Esta segregación refleja, por otro lado, las ocupaciones con mayor o menor prestigio y la valoración económica que se hace en el mercado de las ocupaciones.

En el caso de las categorías ocupacionales, mujeres y hombres se concentran predominantemente en la categoría de asalariados, y en la última década (1996-2006) han existido mejorías en la participación de la mujer en la proporción de asalariados en forma consecuente a su mayor acceso al mercado laboral.

Las mujeres exhiben, a mediados de 2007 (trimestre mayo-julio 2007), una presencia mayoritaria de trabajadores ocupados en tres grupos ocupacionales de los once con los cuales el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) clasifica la fuerza laboral: empleados de oficina y personas en ocupaciones afines (495.986 mujeres vs. 478.028 hombres), profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines (386.630 mujeres vs. 371.249 hombres) y vendedores y personas en ocupaciones afines (411.265 mujeres vs. 371.739 hombres)<sup>55</sup>.

La otra situación, referida a la estructura ocupacional que acusa una concentración predominante de hombres y mujeres en la categoría de asalariados, muestra en la última década (1996 - 2006) avances en la participación de la mujer en la proporción de asalariados en forma consecuente a su mayor acceso al mercado laboral.

También en la década se advierte la emergencia de una cierta proporción de empleadoras. La importancia de esto radica en la incursión de la mujer en tareas de emprendimiento, sin que ello signifique algún juicio, por cierto, sobre condiciones homogéneas de participación respecto del hombre en las actividades de emprendimiento.

La desigualdad laboral de género de mayor significación radica en los ingresos o retribución por el trabajo, y se deben contemplar dos dimensiones unidas al mismo fenómeno. El primero se refiere a la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, y el segundo, sub conjunto del primero, a la discriminación salarial.

---

<sup>55</sup> Cifras del Instituto Nacional de Estadísticas. Trimestre Mayo – Julio 2007.

---

Diversos y conocidos estudios en nuestro país han confirmado una brecha en los ingresos en perjuicio de las mujeres a nivel agregado, si bien las mediciones efectuadas desde 1990 en adelante muestran una reducción de la brecha hasta 1998, y un suave quiebre de reversión de la tendencia en los años siguientes. Así, el ingreso mensual promedio de la ocupación principal de las mujeres en 1990 era 35,5% menor al ingreso promedio de los hombres; en 1996 era inferior en un 30,2%, y el 2003 en un 32,6%<sup>56</sup>.

En tanto, entre los trabajadores asalariados la brecha salarial es algo menor y disminuye desde 1990 en adelante. En ese año, las mujeres perciben un salario mensual promedio 27,7% más bajo que el del hombre; en 1996 un 24,6% inferior, y el 2003 en un 23,9% en promedio más bajo<sup>57</sup>.

La encuesta laboral (ENCLA) del 2006 confirma los más bajos salarios de las mujeres, dado que indica, en la distribución de los trabajadores por sexo y tramos de remuneraciones para dicho año, que la mayor proporción del total de mujeres se ubica en las dos categorías de menores niveles de ingreso (52,8% vs. el 42,8% de los hombres), y correlativamente los hombres se ubican en mayor proporción en cada uno de los cinco tramos restantes superiores de ingreso<sup>58</sup>.

La brecha salarial decrece cuando se refiere al ingreso promedio por hora de la ocupación principal<sup>59</sup>, lo que indirectamente refleja que la mujer trabaja menor número de horas promedio que los hombres, ya sea por discriminación, por el carácter de ingreso secundario de su empleo, lo que le permite compatibilizar la jornada laboral con tareas del hogar o por opción propia.

Por otro lado, la extensión de la brecha salarial está asociada positivamente con el nivel de escolaridad que presentan las mujeres, de manera que es mayor la brecha salarial en las categorías de mayor nivel educativo y especialmente en la de enseñanza superior completa<sup>60</sup>. La CASEN 2006 indica que el ingreso promedio

---

<sup>56</sup> ALVEAR A., Fernando. (2005). Op. cit., pág. 61

<sup>57</sup> CASEN 2006. “Trabajo e ingresos”.

<sup>58</sup> ENCLA 2006, pág. 45

<sup>59</sup> ALVEAR A., Fernando. (2005). Op. cit., pág. 60

<sup>60</sup> CASEN 2006. “Trabajo e ingresos”.

---

mensual femenino de ese año fue un 38,6% inferior al de los hombres asalariados pertenecientes a esa categoría educativa.

Una pregunta se hace imprescindible, aunque su tratamiento desborda este trabajo, y por ello nos bastará aquí sólo en su enunciado, respecto a si el mercado, como modelo de racionalidad económica instrumental, es neutral frente al género.

Distintos autores coinciden en señalar que la mujer sufre una discriminación salarial respecto de los hombres con similar capital humano (experiencias y habilidades) y, entre ellos, Fuente y otros<sup>61</sup> estiman “para el 2003 una discriminación salarial por género de 27,5% “...es decir, la mujeres perciben 27,5% de salario menos que los hombres..., compuesta de un factor de favoritismo que en el 2003 se sitúa en un 13,2% y un factor de discriminación situado en un 14,3%”<sup>62</sup>. Lo cual permite anticipar, con el carácter de hipótesis, tres tipos de inequidad para la mujer entre otras consecuencias.

La primera dice relación con que la mujer obtiene menores retornos económicos de la inversión educativa efectuada respecto de los hombres, y si los costos de las colegiaturas de carreras de la enseñanza superior se explican, entre otros factores, por los retornos medios esperados en el ejercicio profesional de las respectivas carreras, valores similares en las colegiaturas para hombres y mujeres implicarían, en el hecho, un cierto subsidio a las colegiaturas de los hombres.

En segundo lugar, la desigualdad salarial que recae en las mujeres implica que los costos de producción se benefician de este mayor sacrificio de la fuerza laboral femenina, lo que hace que sobre la mujer trabajadora se ampare, en una medida importante, la competitividad de los productos y servicios de las empresas; “...en 1996 el monto de los salarios que las mujeres dejaron de percibir por discriminación salarial alcanzó a un 5,3% de los salarios pagados por la economía”<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> FUENTE, Jeannette, PALMA, Amalia y MONTERO Rodrigo (2003). “**Discriminación salarial por género en Chile**” (2005). Revista Estudios de Economía Vol. 32 N°2. Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.

<sup>62</sup> FUENTE, Jeannette, PALMA, Amalia y MONTERO Rodrigo (2003). Op. cit., pág. 151

<sup>63</sup> NACIONES UNIDAS. CEPAL (2000). “**Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras**”. Op. cit., pág. 80



---

En tercer término, la discriminación salarial de la mujer contribuye a elevar la productividad media del factor trabajo, por lo que adicionalmente puede sostenerse, como hipótesis, el efecto adicional de contribuir a mantener salarios más elevados a los hombres.

Una última consideración sobre los salarios y género reside en la asociación positiva entre el tamaño de empresa y el monto de los salarios, con la advertencia de que las mujeres tienen una mayor participación relativa en el mercado laboral en las micro y pequeñas empresas<sup>64</sup>.

Si bien no existen estudios en el país que muestren discriminaciones de género sobre promociones y ascensos, factores vinculados al desempeño y a los salarios, un sesgo universal de género en el trabajo permite anticipar su ocurrencia, por el mero recuento de las mujeres que desempeñan jefaturas en el ámbito de que se trate, respecto de la proporción total de mujeres que trabajen en dicho ámbito. En los Estados Unidos y en países europeos, cuya legislación sanciona tales prácticas discriminatorias, se registran demandas por sexismo y resoluciones judiciales condenatorias por inequidad en las promociones y ascensos.

Más aun, desde un punto de vista teórico puede postularse la desigualdad de las mujeres respecto a las promociones y ascensos, habida cuenta de que la brecha salarial que afecta a la mujer aumenta en mayor medida con un mayor nivel educativo y, por otro lado, es evidente por sí mismo que las jefaturas del nivel de que se trate van asociadas en la generalidad de los casos con dos variables: posiciones de mayor nivel educativo y simultáneamente posiciones con más altos remuneraciones. Luego, las características que asume la brecha salarial de la mujer permiten suponer asimismo la discriminación en promociones y ascensos.

Tampoco en materia de jubilaciones la situación de la mujer resulta de mayor equidad no obstante que la reciente reforma previsional representa un paso muy significativo para atenuar los efectos de las desigualdades en los niveles de las pensiones<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> ENCLA 2006. Op. cit., pág. 23

<sup>65</sup> La ley N° 20.255, publicada en el Diario Oficial el 17.3.2008, establece un pilar solidario que contempla para quienes no han cotizado pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez, y para aquellos con cotizaciones, pensiones con aporte solidario de vejez e invalidez. Dicho sistema se ha iniciado el 1.7.2008 con una cobertura del 40% más pobre de la población de Chile y deberá alcanzar el 2012 el 60% de esa población. Tales pensiones van a cubrir especialmente a los segmentos más

---

El sistema de pensiones, basado en la capitalización de las cuentas individuales de los trabajadores, presenta debilidades funcionales manifiestas para acumular saldos que permitan sostener apropiadamente la protección en la vejez en las condiciones que exhibe la participación de la mujer en el mercado laboral. Los empleos con menores salarios que los hombres, la participación en empleos precarios, la alta rotación y la discontinuidad laboral<sup>66</sup>, son aspectos que inciden negativamente, en mayor proporción en las mujeres que en los hombres, en el nivel que detentan las pensiones.

Pese a que la legislación brinda protección a la maternidad en el empleo, ya que provee fuero a la mujer embarazada, por lo que solamente el juez competente puede autorizar el despido<sup>67</sup>, y que el Estado cubre las remuneraciones de la trabajadora de los periodos de descanso maternal, pre y post natal<sup>68</sup>, así como los suplementarios y de plazo ampliado<sup>69</sup>, y de los permisos que la ley otorga para cuidar un hijo enfermo menor a un año<sup>70</sup>, existen infracciones a la norma y, por tanto, perjuicio laboral por tareas reproductivas.

Durante el 2007, las Inspecciones del Trabajo del país recibieron un total de 4.738 denuncias directas por infracción al fuero maternal y a las normas de protección a la maternidad, esto es, prácticamente un promedio de 20 denuncias diarias en esas materias.

De manera semejante, es importante apuntar que también es parte de la inequidad de género el acoso sexual y el acoso laboral, los cuales tienen lugar en los trabajadores

---

desprotegidos y se estima que el 60% de los beneficiados corresponde al sexo femenino. Como medidas específicas de equidad de género, la ley dispone una bonificación por hijo nacido vivo (arts. 74 a 79), la compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio (arts. 80 y 81), la separación de las primas de hombres y mujeres del seguro de invalidez y sobrevivencia, cuyo sobrepago, en el caso de las trabajadoras, la administradora deberá enterarlo en sus respectivas cuentas de capitalización individual.

<sup>66</sup> HENRIQUEZ R., Helia y ECHAVARRÍA-URIBE B., Verónica (2003). “**Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre**”. Serie “Cuadernos de Investigación” N°18. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

<sup>67</sup> Art. 174 del Código del Trabajo.

<sup>68</sup> Artículos 195 y 198 del Código del Trabajo.

<sup>69</sup> Artículos 196 y 198 del Código del Trabajo.

<sup>70</sup> Art. 199 del Código del Trabajo.

---

que presentan las mayores debilidades relativas frente a las posiciones de poder, y cabe estimarlos asimismo como una expresión de la violencia de género.

Así, en el año 2006 se formularon 282 denuncias por acoso sexual y el 2007 aumentaron a 336; en cada uno de esos años, sobre el 95% de las denuncias fueron efectuadas por trabajadoras. Asimismo, es pertinente consignar que, en ese periodo, Comercio presentó la mayor frecuencia de denuncias respecto de cada una de las restantes ramas económicas.

En síntesis, se aprecia discriminación de las mujeres en las distintas dimensiones del ámbito laboral, lo cual abre un importante espacio de responsabilidad de la política pública para enfrentar tales restricciones de género y del cual están conscientes las mujeres. Así, “junto a su percepción de mayor discriminación, las mujeres piensan que algunas medidas de carácter público ayudarían a avanzar de dicha situación: reformas laborales que protejan condiciones de trabajo de mujeres asalariadas, programas públicos de capacitación, de apoyo técnico y financiero, y programas que amplíen la cobertura de cuidado infantil y de jornada escolar. No creen que el mercado pueda resolver estas dificultades”<sup>71</sup>.

### **3.2.2 Sindicalización femenina y negociación colectiva**

La participación sindical de la mujer ha crecido en términos absolutos y relativos en los últimos años, en mayor proporción que en la participación de la fuerza de trabajo, lo cual contribuye a reforzar el sentido de su identidad en cuanto trabajadora y mueve a pensar en la medida en que se encuentra presente o refleja la perspectiva de género en los intereses colectivos de la negociación colectiva.

La población sindical femenina se ha incrementado en un 78,5% desde diciembre del 2000 al finalizar el primer semestre de 2007, pasando de 102.085 a 182.201 afiliadas, en tanto que la afiliación masculina ha experimentado un incremento bastante más modesto, de 5,9% para el mismo periodo, y expresado en una membresía de 493.410 afiliados en el 2000 y de 522.383 al fin del primer semestre de 2007.

En cuanto a la dirigencia sindical, se aprecia una cierta sobrerrepresentación masculina que se mantiene con pocas variaciones en los últimos años. En efecto,

---

<sup>71</sup> GRUPO INICIATIVA DE MUJERES (1999). “**Encuesta Nacional. Opinión y actitudes de las mujeres sobre la condición de género**”. Andros impresores. Pág.12

---

en el año 2000 la sindicalización femenina representaba el 17,1% de la población sindical total y las dirigentas comprendían el 15,6% del total de dirigentes. Seis años después, en el 2006, la población sindical femenina representaba el 24,3% del total de la población sindical, en tanto que las dirigentas alcanzaban sólo al 17,6% del total de dirigentes.

Más acentuadamente se expresa el crecimiento experimentado por la población sindical femenina en la rama de Comercio. Mientras en diciembre del 2000 la rama registraba 23.932 afiliadas, que representaban el 26,4% del total de sindicalizados de la rama, al finalizar el primer semestre del 2007 las trabajadoras habían más que duplicado la afiliación en términos absolutos, con 52.172 sindicalizadas, y subían al 41,8% su participación en el total de la población sindical del sector.

A nivel sindical, el sector Comercio, en términos absolutos, tiene mayor afiliación sindical que el resto de los sectores de actividad económica, con excepción del sector Servicios, y lo propio acontece con la participación sindical femenina, que se empina cerca del 40% de la población total sindical sectorial y detenta el 30% de los dirigentes sindicales del sector.

Ahora bien, pudiera indicarse que la tasa de sindicalización de los trabajadores asalariados del sector privado en la rama de Comercio es más bien baja, con el 9,7% del total de asalariados de la rama en el país. Sin embargo, para apreciar su alcance debe considerarse que el desarrollo sindical de la rama encuentra dificultades naturales en la atomización del pequeño comercio y en la rotación laboral.

La participación de la mujer en la negociación colectiva muestra estabilidad y una menor representación relativa respecto al nivel de su participación relativa en la fuerza de trabajo ocupada. Así, todos los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia en el año 2000, contratos y convenios colectivos originados por sindicatos y grupos negociadores, comprendieron 54.225 trabajadoras, representando el 29,7% de todos los trabajadores que suscribieron tales instrumentos. En tanto, en el 2007 dichos instrumentos colectivos comprendieron 65.242 trabajadoras y representaron el 28,04% del total de trabajadores adheridos a esos instrumentos.

No obstante, tales porcentajes de adhesión de trabajadoras en los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia en los años 2000 y 2007 son mayores relativamente que los porcentajes de participación femenina en la población sindical total en ambos años, y la adhesión femenina en los instrumentos de los grupos

---

negociadores es levemente superior a los sindicales. Esto sugiere la presencia de elementos identitarios en cuanto trabajadoras, y teóricamente hace suponer que el género interviene en su construcción y que proveen referencias para las prácticas de las distintas dimensiones de sus intereses colectivos.

El interés de género no ha estado ausente en los resultados encontrados en diversos estudios referidos tanto a sindicalización como a negociación colectiva. De esta manera, un informe realizado a propósito de los alcances de la reforma laboral del 2001 respecto a las prácticas antisindicales, encontró orientaciones diferenciadas por género en las materias denunciadas, reflejo de la preocupación en la acción sindical de los dirigentes sindicales<sup>72</sup>.

Mientras las denuncias de la dirigencia sindical masculina se orientaban de preferencia a materias que obstaculizaban el desarrollo sindical y la negociación colectiva, la dirigencia femenina denunciaba mayoritariamente materias que “...tienden a invalidar su rol dirigencial”, y más específicamente a las denuncias que en diversas materias revelan discriminación como tipificación contenida en diversos comportamientos<sup>73</sup>.

La negociación colectiva constituye un espacio, con al menos tres propiedades funcionales para los actores laborales, trabajadores y empleadores.

La primera remite a los actores laborales la definición de sus intereses y la forma en que contrastan, ponen en juego y resuelven transitoriamente sus intereses contradictorios. Una segunda es la consideración de los actores sobre los aspectos singulares y de entorno en los que se realiza el proceso productivo de la empresa. Y la tercera dice relación con la orientación que asumen las relaciones laborales y, en ellas, la garantía de la disposición del factor trabajo. Dichas materias se insertan en la planificación de las empresas para la viabilidad del proceso, lo cual, desde el punto de vista de los acuerdos, permite el desarrollo de las condiciones para su cumplimiento.

---

<sup>72</sup> SALINERO B., Jorge (2003). “**Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la reforma laboral**”. Serie “Aportes al debate laboral” N° 11. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 32 págs.

<sup>73</sup> SALINERO B., Jorge (2003). Op. cit., pág. 28

---

En consecuencia, la negociación colectiva representa un espacio legítimo donde formular intereses de género relativos al trabajo y en el marco de las prioridades concedidas a las iniciativas formuladas por los trabajadores en la negociación.

Un estudio relativamente reciente en la materia<sup>74</sup> muestra “una baja participación femenina en los sindicatos y en la mesa de negociación”, así como una débil presencia de demandas en la negociación colectiva respecto de “...las condiciones de las mujeres o a las relaciones de género en el trabajo”. Los temas más recurrentes en la negociación consisten en el de la maternidad y en el cuidado infantil.

Dicho estudio también establece escasa capacidad para formular proposiciones relativas a la igualdad de género y a que la negociación se orienta a facilitar la inserción laboral de la mujer antes que a temas de equidad de género<sup>75</sup>.

Sin embargo, el problema se vuelve en extremo complejo si se atiende que la negociación no siempre se desenvuelve en un ambiente propicio para el ejercicio de los derechos establecidos en la legislación. En tal situación, podría razonablemente sostenerse la hipótesis de restricción de espacios para los avances de una mayor igualdad de género.

Las empresas con instrumento colectivo vigente el 2006 alcanzan al 8,7% del total de empresas del país<sup>76</sup>, proporción reducida que se circunscribe en gran mayoría a unidades productivas que disponen de sindicato (79,3%) y se localizan mayoritariamente en las grandes empresas. Otra característica, importante para el género, reside en que la negociación colectiva tiene lugar, y en la misma proporción, tanto en empresas feminizadas, esto es, empresas en las cuales más del 50% de la dotación es femenina, como en aquellas no feminizadas<sup>77</sup>.

Las grandes tiendas por departamentos, integrantes de “retail”, actividad comercial al detalle, se prestan admirablemente para el desarrollo de negociación colectiva

---

<sup>74</sup> RANGEL, Marta (2005). “**Chile: Negociación colectiva e igualdad de género**”. Págs. 171-220, en “América Latina. Negociación colectiva e igualdad de género”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago, Chile. 334 págs.

<sup>75</sup> RANGEL, Marta (2005). Op. cit., pág. 218-219

<sup>76</sup> ENCLA 2006. Op. cit., pág. 96

<sup>77</sup> ENCLA 2006. Op. cit., pág. 94

---

con intereses de género, en la medida en que corresponden a grandes empresas, con dotaciones feminizadas y en las cuales existe organización sindical.

Las más grandes firmas de “retail”, propietarias de las grandes tiendas por departamentos, constituyen holding de empresas de seguros, bancos, supermercados, farmacias, agencias de viajes, y con operaciones comerciales similares en diversos países de Sudamérica, y recientemente en Méjico, firmas cuyos títulos accionarios se transan en la Bolsa de Comercio.

En el veloz desarrollo del “retail” en el país, se deben considerar las ventajas que les han proporcionado, desde el punto de vista de los costos, las economías de escala y su relación con los proveedores y, por el lado de los volúmenes de ventas, la rebaja de los márgenes de comercialización, lo cual ha conducido a la declinación de las pequeñas tiendas y establecimientos comerciales, dado que no se encuentran en condiciones de competir en costos, publicidad, servicios asociados de post venta y garantía, diversificación de productos y esencialmente por la concesión directa de crédito (tarjetas de crédito).

### **3.2.3 Género y espacios de negociación**

Previamente a entrar en materia, cabe realizar dos consideraciones sobre la negociación colectiva. La primera de ellas es de carácter sociológico, y dice relación en que como toda arena de confrontación de intereses contrapuestos, los resultados de la negociación dependerán del poder relativo de los actores y de las condiciones objetivas para su aplicación.

El poder de los trabajadores para equilibrar la asimetría de poder del empleador reside, en su alcance más restringido, en la fortaleza de la organización sindical, si se entiende por ello la adhesión de los trabajadores al proyecto de contrato colectivo, cuando la negociación se enmarca en ese instrumento, o a la adhesión de los trabajadores a los objetivos propuestos, en caso de la negociación no reglada (convenio colectivo). Por tanto, toda división de los trabajadores, sea a través de negociaciones paralelas por otro sindicato o grupo negociador, o simplemente por asignación de un status jurídico que no les permite negociar a proporciones de trabajadores de la empresa, afecta la fortaleza de la organización sindical y la defensa de los intereses de los trabajadores.

---

La segunda consideración reside en que la legislación nacional regula “diversos aspectos de la negociación colectiva que, en derecho comparado, son competencia de la autonomía de los actores sociales, expresada en negociación colectiva y, por ende, en cláusulas obligatorias”<sup>78</sup>.

Ambas consideraciones influyen en la configuración de los espacios de negociación, y de la eficacia, en cuanto instrumento de acuerdos, para incorporar materias emergentes como las de género.

Desde el punto de vista empírico, incorporar el género en la negociación colectiva implica establecer en los instrumentos colectivos estipulaciones dirigidas a anular las dificultades que diagnósticos han puesto de relieve respecto a la incorporación de la mujer al trabajo, y a las restricciones que pesan sobre las condiciones en que se desempeña y a su desarrollo laboral.

Entre las primeras se tendrían estipulaciones referidas a la protección de la maternidad (embarazo, permisos maternales y paternales, lactancia, sala cuna, guardería infantil y cuidado del hijo enfermo), materias en que la legislación ha establecido resguardos para la mujer, pero en las que estipulaciones de los instrumentos colectivos pueden avanzar sobre tales contenidos o, sea en su defecto o combinadamente, dirigidos a impulsar equidad en los roles familiares<sup>79</sup>.

Sobre las segundas cabría esperar estipulaciones especialmente referidas a las jornadas de trabajo y de los horarios, de compatibilización laboral-familiar, porque los diagnósticos en la materia muestran que el país se ha caracterizado por extensas jornadas de trabajo, aunque algo ha disminuido a partir de la reforma laboral del 2001, que disminuyó de 48 a 45 horas las horas semanales de trabajo. Este es un tema particularmente sensible para las mujeres asalariadas, en la medida en que sus empleos no las eximen del cumplimiento de los roles tradicionales de las tareas reproductivas y cuidado del hogar.

La empresa dispone de bastantes recursos para flexibilizar la jornada, turnos de trabajo, horas extras, personal part time, y muchas veces el concurso voluntario en el

---

<sup>78</sup> GAMONAL C., Sergio (2002). “**Derecho colectivo del trabajo**”. Lexis Nexis Conosur Ediciones. Santiago de Chile. Pág. 229

<sup>79</sup> RANGEL, Marta (2005). Op. cit., pág. 218-219



---

caso de aquellos con remuneración variable, vendedores comisionistas, para alargar la jornada y elevar los montos de su remuneración, así como para sacrificar tiempos personales disponibles como los de colación para destinarlos a dicho objetivo<sup>80</sup>.

Las jornadas laborales de los trabajadores no agotan el tiempo requerido por el trabajo, y precisan de lapsos para los traslados de la vivienda a la empresa y viceversa. Un estudio, ya citado estimó que dos tercios de los trabajadores destinaban dos horas diarias a esa finalidad<sup>81</sup>.

Luego, a las extendidas jornadas de trabajo y tiempos de traslados se agregan las obligaciones y quehaceres domésticos, que representan una sobrecarga o segunda jornada, con efectos ruinosos para las relaciones familiares, sociales y la salud.

Otros dos aspectos, cuya presencia en las estipulaciones de la negociación colectiva apuntan a neutralizar violencia de género en el trabajo, especialmente experimentadas por los trabajadores con mayor debilidad relativa en las posiciones que asumen los puestos de trabajo en la empresa, se refieren al acoso sexual y el acoso psicológico o mobbing.

Finalmente, la negociación requiere de criterios explícitos de neutralidad de las estipulaciones de los instrumentos colectivos, dado que cláusulas aparentemente neutras respecto a disposiciones salariales y beneficios de diversa naturaleza, pueden implicar una discriminación de hecho, atendiendo a las características que presenta las dotaciones de hombres y mujeres en la empresa. Aspecto que está normado en otros países bajo el concepto de discriminación laboral indirecta<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> DÍAZ, Estrella y otros (2000). “**Jornada de Trabajo en el sector Comercio. La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall**”. Cuaderno de Investigación N°12. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág. 66

<sup>81</sup> DÍAZ A., Estrella y otros (2000). Op. cit., pág. 75

<sup>82</sup> CAAMAÑO R., Eduardo (2001). “**La discriminación laboral indirecta**”. Revista de Derecho, Vol.12, N°2, Universidad Austral de Chile, Valdivia. pp. 77 - 81

---

---

## 4. INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La presentación de resultados comprende la caracterización laboral de las unidades correspondiente a los casos de estudios, las relaciones sindicato - empleador en la fase previa a la negociación, la preparación y definición de la negociación por parte del sindicato, los resultados en términos de las disposiciones de género incluidos en los instrumentos colectivos y que formalmente han constituido los acuerdos, así como las materias de desacuerdo de las propuestas sindicales y una evaluación de tales resultados.

### *4.1 Restricciones y características de los actores*

La negociación colectiva en las grandes tiendas por departamento implica satisfacer, entre otras exigencias, dos condiciones mínimas, que los actores, empleadores y trabajadores deben exhibir para negociar.

La primera reside en que la negociación colectiva sólo podrá tener lugar en empresas en las que haya transcurrido un año desde el inicio de sus actividades<sup>83</sup>. Esta condición resulta importante dado la expansión de las grandes cadenas de tiendas, cuyos establecimientos operan simultáneamente con un mismo nombre y responden a los mismos propietarios, aunque desde el punto de vista legal cada establecimiento pueda detentar una razón social distinta. Luego, el foco de estudio necesariamente está dirigido a establecimientos con antigüedad mayor a un año.

La segunda está dada por la cantidad mínima de trabajadores que puedan negociar, sea como grupo de trabajadores, constituido por ocho o más trabajadores, o por sindicato de interempresa (con el acuerdo del empleador), de empresa o de establecimiento, con los quórum respectivos que la ley establece para su formación.

Por otro lado, la negociación colectiva contempla como materias negociables condiciones comunes de trabajo en general, remuneraciones y beneficios en dinero o en especies por un tiempo determinado. Al mismo tiempo, se excluyen de la negociación las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa. Pero, como dice un autor, son muy escasas las materias laborales que sean ajenas a la administración de la empresa.

---

<sup>83</sup> Art. 308 del Código del Trabajo

De allí que, al tenor de la legislación laboral, la restricción de las materias de negociación puede constituir un obstáculo para el avance en la equidad de género en la misma medida que afecte procedimientos o costos.

Sin embargo, una perspectiva adecuada debería considerar que la facultad de administración del empleador no se ve restringida si se reconoce, como acontece en la realidad, la diferencia dentro de la igualdad, en este caso la especificidad de género de los trabajadores. En otras palabras, las condiciones de trabajo que constituyen una materia negociable no pueden ser separables o aisladas de las características de sexo del trabajador. Es claro que no existe una categoría de sexo neutra para los trabajadores; existen trabajadores de sexo femenino y de sexo masculino y ambos detentan similares derechos en cuanto trabajadores y, por tanto, las condiciones de trabajo negociables deben admitir características de unos y de otros.

#### 4.1.1 Grandes tiendas

**Cuadro N°1**  
**Antigüedad de la empresa, estimación de la dotación total y femenina y tipo de instrumento colectivo.**

CASOS DE ESTUDIO	CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD PRODUCTIVA			
	Antigüedad de la Empresa (Años)	Estimación de la dotación		Tipo de instrumento colectivo
		Dotación total	% de trabajadoras	
EMPRESA 1	42	5.000	50	Contrato
EMPRESA 2	7	6.000	s/i	Convenio
EMPRESA 3	35	1.000	60	Convenio
EMPRESA 4	10	389	70	Convenio
EMPRESA 5	2	250	60	Contrato
EMPRESA 6	8	265	70	Convenio
EMPRESA 7	20	350	80	Contrato
EMPRESA 8	6	156	70	Contrato
EMPRESA 9	6	360	60	Contrato
EMPRESA 10	8	253	s/i	Convenio

*Fuente: Dirigentes sindicales*

*s/i = sin información*

Las empresas cuyos instrumentos colectivos son objeto de estudio poseen una extendida antigüedad, con la exclusión del caso 5, en tanto que en el caso 2, con

---

sólo 7 años de antigüedad, obedece a causas de cambio de propietarios y no de la continuidad de un nombre en el mercado. La antigüedad permite anticipar la instalación y tradición de organización sindical.

La dotación total estimada de las empresas siguen la orientación del universo de trabajadores de donde procede la negociación colectiva bajo estudio, y por ello se presenta de manera bastante heterogénea. Lo cual obedece a que en un caso se negoció con una razón social que incluía diversos establecimientos a nivel nacional, en otros dos la negociación adquirió un carácter relativamente semejante al de interempresa, con la aplicación de un instrumento colectivo similar para empresas del mismo holding, y las restantes representan establecimientos que, aunque pertenecen a una misma firma, formal y jurídicamente constituyen empresas diferentes.

Pudiera cuestionarse la homogeneidad de las unidades productivas (casos de estudio), pero aquí la unidad de análisis no son las empresas propiamente, sino la preocupación de género incluida en las estipulaciones de los instrumentos colectivos.

Un segundo rasgo importante de anotar consiste en que cada caso, con la excepción de la empresa N°8, correspondiente a una mediana empresa, el tamaño de las dotaciones permite clasificar a las entidades de estudio como gran empresa.

Un tercer aspecto reside en la presencia femenina acentuada en las dotaciones de cada una del conjunto de empresas, y se refleja en que ocho de las diez tienen dotación femenina igual o mayor al 50% de la dotación total, e incluso en una se estima una dotación femenina del 80% del total de trabajadores, en tanto que en las dos restantes se carece de información al respecto. En esencia, son empresas feminizadas, aspecto de importancia a la hora de poner en la mesa de negociaciones intereses de género.

Una cuarta característica indica que de los diez instrumentos colectivos en los que empleadores y trabajadores acordaron remuneraciones y condiciones de trabajo, cinco de ellos corresponden a convenios y los otros cinco a contratos colectivos.

Respecto del tipo de instrumentos surge un interrogante, ya que el contrato colectivo es dominante en el tipo de instrumentos colectivos suscritos en el país y, más aún, se encuentra asociado a la negociación de los sindicatos de grandes empresas, en tanto que la ocurrencia del convenio colectivo a nivel nacional es más propio de la coalición de trabajadores, y de estos y de sindicatos con empleadores de las pequeñas

y medianas empresas. De hecho, se pueden señalar mayores resguardos para los trabajadores en la negociación que da origen a contrato colectivo, aspecto que se detallará más adelante.

**Cuadro N°2**  
**Desarrollo de las empresas como organización**  
**(Septiembre de 2007)**

CASOS DE ESTUDIO	CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD PRODUCTIVA			
	Actividades sistemáticas de capacitación	Externalización de partes, procesos o servicios	Reglamento de higiene y seguridad	Existencia de comité paritario de higiene y seguridad
EMPRESA 1	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 2	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 3	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 4	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 5	No	No	Sí	Sí
EMPRESA 6	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 7	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 8	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 9	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA 10	No	Sí	Sí	Sí

*Fuente: Dirigentes sindicales*

La información del cuadro revela que nueve de los diez (10) casos de estudio externalizan partes, procesos y/o productos, poseen reglamento de higiene y seguridad y existe comité paritario de higiene y seguridad, situación que se restringe ligeramente si se consideran desarrollo de actividades sistemáticas de capacitación (8 casos de 10), pero la restricción proviene esencialmente del caso cinco (5), que se informa sin actividades sistemáticas de capacitación y sin externalización de actividades.

El caso cinco (5) corresponde a una empresa (establecimiento) con una antigüedad muy baja, de sólo 2 años, por lo que todavía está en etapa de adaptación de sus actividades al mercado, el personal es nuevo en dicho establecimiento y, sin embargo, ya ha efectuado negociación y bajo la modalidad de contrato colectivo.

---

Las características anteriores señalan que las empresas bajo estudio son de gran tamaño y con ambientes formalizados respecto de obligaciones que establece la legislación en materia de higiene y seguridad, y que en su desarrollo existe una planificación de las tareas. La externalización de partes, procesos o servicios confirma una práctica que las encuestas laborales la destacan como estrategia organizacional preferente de la gran empresa<sup>84</sup>.

#### **4.1.2 Desarrollo sindical**

Se contemplan como variables del desarrollo sindical, antigüedad del sindicato, que mide la presencia del actor laboral y que, en este estudio, está referida a la organización sindical más importante cuando comparte con otras el quehacer sindical en la empresa; la afiliación, que da una idea del respaldo laboral de dicha organización; el tamaño relativo en la afiliación de las trabajadoras sindicalizadas, que condiciona la representación efectiva de los intereses de la trabajadora en cuanto mujer. A ello se agrega información respecto a la pertenencia a organizaciones sindicales superiores y, más adelante (cuadro N°4), a la participación de los trabajadores en la vida sindical.

---

<sup>84</sup> ENCLA 1998-1999-2002-2004-2006

---

### Cuadro N°3

#### Antigüedad del sindicato, afiliación sindical, afiliación a organizaciones sindicales superiores y existencia de otros sindicatos en la empresa

CASOS DE ESTUDIO	DESARROLLO SINDICAL				
	Antigüedad del sindicato <sup>1</sup>	Afiliación sindical <sup>2</sup>	% de mujeres	Afiliación a organizaciones superiores	Existencia de otros sindicatos
EMPRESA 1	35 a-8m	1.435	50,2	Sí	Sí
EMPRESA 2	4a	94	65,0	Sí	Sí
EMPRESA 3	3 a-9m	350	62,0	Sí	No
EMPRESA 4	5 a-7m	122	s/i	Sí	No
EMPRESA 5	5 m	100	80,0	No	Sí
EMPRESA 6	5 a	249	73,3	Sí	No
EMPRESA 7	18 a	80	s/i	Sí	No
EMPRESA 8	2 a-4m	89	57	Sí	No
EMPRESA 9	5 a-5m	80	50	Sí	No
EMPRESA 10	6 a-11m	180	58	Sí	Sí

Fuente: Dirigentes sindicales

<sup>1</sup>a=años m=meses

<sup>2</sup>Afiliación al sindicato a la fecha de la negociación.

El cuadro permite advertir que en dos de los diez casos la antigüedad del sindicato es considerable, particularmente en el caso uno (1), que es el que efectúa negociación bajo la modalidad de contrato. En otros dos casos los sindicatos son recientes, pero en todos los casos, salvo el número dos (2), la afiliación sindical es considerable atendiendo la dotación total de la empresa.

Casi como un reflejo de lo que acontece con la dotación total de personal clasificada por sexo de las empresas, la afiliación sindical femenina es predominante.

Por otro lado, en seis de los casos de estudio no existen otros sindicatos, y parece un tanto extraño, por las garantías que brinda el contrato colectivo a los trabajadores, que en cuatro de esos seis casos, donde el sindicato tiene el monopolio de la organización sindical, la negociación hayan asumido la expresión de convenios colectivos, en tanto que de los cuatro casos restantes, en los cuales los sindicatos comparten el espacio laboral con otras organizaciones sindicales, en dos casos la negociación dio origen a contratos y en los otros dos a convenios.



Finalmente, cabe señalar que todos los sindicatos, con la excepción del caso dos (2) y del caso cinco (5), donde la organización sindical es reciente (5 meses), se encuentran afiliados a organizaciones sindicales mayores, especialmente federaciones, con el respaldo que implica para sus actividades sindicales.

**Cuadro N°4**  
**Participación de los afiliados al sindicato en asambleas,**  
**capacitación y actividades recreativas**

ASISTENCIA DE LOS SOCIOS A LAS ACTIVIDADES SINDICALES	ASAMBLEAS	CAPACITACIÓN	ACTIVIDADES RECREATIVAS
1. Muy alta (80% a 100%)	C7	C4	C3-C4-C5-C6-C7-C8-C10
2. Alta (60% a 80%)	C5	C1	C1-C9
3. Ni alta ni baja (40% a 60%)	C3-C4-C6-C8-C9-C10	C8	
4. Baja (20% a 40%)	C1		
5. Muy baja			
6. No existe		C3-C5-C6-C7-C9-C10	
Sin información	C2	C2	C2

*Fuente: Dirigentes sindicales*

En nueve sindicatos de los cuales se dispone información existe, según la dirigencia sindical respectiva, alta participación de los afiliados en las actividades sindicales recreativas, y ni alta ni baja asistencia a asambleas en la mayoría de los sindicatos. Dicha asistencia desmiente la presunta desafección de los trabajadores por la asociatividad laboral, más aun si se considera que las trabajadoras sindicalizadas deben compatibilizar su asistencia a las actividades sindicales con las responsabilidades familiares y sin que pase desapercibido que en seis de los diez casos de estudio no se registran actividades de capacitación sindical.

Sin embargo, no resulta fácil distraer tiempo para actividades sindicales en el caso de los comisionistas, lo cual es ilustrado por un dirigente de la siguiente manera (caso7):

—¿Y qué pasa con las actividades de capacitación?

“Mire, en ese sentido voy a ser súper honesto; yo me ocupo un tiempo en el sindicato, si yo pidiese y yo hiciese actividades de capacitación, necesitaría más tiempo. Yo

---

*soy comisionista, todo eso yo tengo que manejarlo, porque normalmente nosotros, los fondos sindicales, normalmente podemos pedir los días sindicales y cobrarlos al sindicato, pero no sería muy bonito si yo, prácticamente, me llevara el 50% de los fondos sindicales para ejercer mi cargo. En ese sentido la asamblea me come, obviamente eso me obliga a mantener un cierto ingreso o si no la asamblea me come... o me comen en la casa, dicho de alguna manera... tengo que mantener un justo equilibrio; si yo hago una labor sindical es porque me gusta en cierto sentido hacerla, pero también debo mantener un equilibrio en lo que yo hago. Cualquier persona que gane su sueldo normal y tenga una remuneración mensual tal vez pueda ocupar más tiempo en el sindicato, que no es el caso nuestro... ”.*

De cualquier forma, la participación de los afiliados resulta difícil que pueda darse en todas las dimensiones del quehacer sindical, de modo que la información del cuadro constata que existe un vínculo importante entre el afiliado y sus sindicatos. Lo cual no obsta a postular la hipótesis de que la acción sindical en dicha dimensión presente una debilidad de consideración.

En síntesis, las empresas cuya negociación es objeto de estudio, especialmente a través de instrumentos colectivos, son empresas de gran tamaño, con formalización de procedimientos, con un nombre o marca en el mercado y medido por su antigüedad y de elevada dotación de personal.

A su vez, la información recibida respecto a los sindicatos asociados a dichas empresas y seleccionados para el estudio, permite caracterizarlos como de alta membresía con proporción femenina mayoritaria, antigüedad heterogénea y altos niveles de participación de los afiliados en las actividades recreativas, mediana participación en asambleas y sin actividades de capacitación en la mayoría de los casos de estudio.

En suma, empleadores y trabajadores de las empresas bajo estudio tienen experiencia en la relación mutua para el tratamiento de las relaciones laborales, sin que necesariamente signifique calificar tales relaciones.

---

## 4.2 Una mirada a la negociación

### 4.2.1 El acervo sindical

**Cuadro N°5**

**Experiencia en negociaciones anteriores, participación de los afiliados, días que tomó la preparación y asesoría profesional recibida.**

CASOS DE ESTUDIO	PREPARACIÓN DEL SINDICATO			
	Experiencia de negociaciones anteriores	Tiempo de preparación (N° de días)	Participación de los afiliados	Asesoría profesional
EMPRESA 1	Sí	90	Sí	Sí
EMPRESA 2	Sí	20	No	No
EMPRESA 3	Sí	s/i	No	Sí
EMPRESA 4	Sí	45	Sí	Sí
EMPRESA 5	No	30	Sí	Sí
EMPRESA 6	Sí	30	Sí	Sí
EMPRESA 7	Sí	2	Sí	Sí
EMPRESA 8	Sí	60	Sí	No
EMPRESA 9	Sí	45	Sí	Sí
EMPRESA 10	Sí	3	Sí	No

*Fuente: Dirigentes sindicales*

Sólo en una (1) de las diez (10) empresas no había experiencia en negociaciones anteriores. Y ello es comprensible, ya que la empresa tiene una antigüedad igual a dos años y el sindicato sólo 5 meses de antigüedad.

Las opciones que se les abren a trabajadores en la negociación colectiva es ceñirse a un procedimiento reglado, que da origen a contrato colectivo, o a un procedimiento informal que puede dar origen a un instrumento colectivo denominado convenio colectivo.

Contrato o convenio colectivo, instrumentos que recogen acuerdos colectivos entre empleadores y trabajadores una vez firmados, producen los mismos efectos<sup>85</sup>. Sin

---

<sup>85</sup> Art. 314 bis c del Código del Trabajo.

---

embargo, la diferencia entre ambos tipos de instrumentos radica en los procedimientos y en derechos y obligaciones en el proceso de negociación.

El contrato colectivo es propio de un procedimiento reglado, con plazos perentorios establecidos en la legislación, y deberes y obligaciones específicas para cada una de las partes. En tanto, el convenio se efectúa de manera informal, sin normas de procedimiento y, por tanto, sin obligaciones y derechos para las partes<sup>86</sup>, o con normas mínimas de procedimiento, en lo que se ha denominado de carácter semi reglado para las coaliciones de trabajadores o expresamente para la negociación de los trabajadores agrícolas de temporada<sup>87</sup>.

El tipo de negociación debería ser indiferente al empleador, toda vez que la negociación es un derecho de los trabajadores garantizado constitucionalmente<sup>88</sup>. La situación no se presenta en la realidad de manera tan apacible. En palabras de un presidente de sindicato:

—¿Que disposición advirtió en la empresa al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo?

*“Mala disposición, sobre todo cuando nosotros estábamos por la negociación reglada...”*

—¿Les dijeron algo?

*“Suponían que nos acercaríamos a ellos y enjuiciaban por qué optamos por ese método... parecía una deslealtad hacia la empresa...”*

—¿Qué esperaban ellos?

*“Ellos esperaban el convenio... incluso dos o tres veces ellos nos invitaron a conversar... el convenio es lo que le gusta a la empresa... Ellos nos dijeron que buscábamos el conflicto, por el sólo hecho de optar por el contrato en la negociación...”*

---

<sup>86</sup> Art. 314 del Código del Trabajo.

<sup>87</sup> Art. 314 bis y 314 bis a del Código del Trabajo.

<sup>88</sup> “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”. Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III: De los derechos y deberes constitucionales, artículo 19, numeral 16.

---

El contrato colectivo le impone a los actores, empleadores y trabajadores, procedimientos definidos y pormenorizados.

Los trabajadores tienen al menos seis certezas con la negociación reglada. Una, la iniciativa de presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar un proceso con procedimientos y plazos definidos para la negociación; dos, requerir información económica de la empresa; tres, recibir respuesta fundamentada del empleador de todas las propuestas presentadas en el proyecto; cuatro, disponibilidad de fuero establecido en la legislación para los trabajadores adherentes al contrato colectivo; cinco, hacer partícipe al organismo fiscalizador del trabajo de las irregularidades de la contraparte, y seis, declarar y hacer efectiva la huelga como medida de autotutela de sus intereses.

El convenio tiene a su haber que empleadores y trabajadores pueden negociar en cualquier momento y sin sujeción a normas de procedimiento. Por lo que el ambiente de negociación puede estar más distendido sin las restricciones que impone el desarrollo de un proceso reglado, como las urgencias de los plazos o las presiones para el empleador de las expectativas de huelga, de la huelga efectiva, y para los trabajadores ante esa eventualidad, de no mediar solución, quedar expuestos al lock out.

Como muestran las sucesivas encuestas laborales y los registros estadísticos de la Dirección de Trabajo, la negociación reglada es privativa de la organización sindical en las empresas de gran tamaño.

#### **4.2.2 Preparativos para la negociación**

La preparación del proyecto colectivo constituye una fase que toma cierto tiempo, donde se recoge información, se procesa y se realizan proyecciones, especialmente del entorno, y se contrasta con la disponible en la empresa.

En la preparación del proyecto, en el caso de la negociación reglada, cabe distinguir la participación variable de los afiliados en el proceso de preparación o de formulación de las demandas, mediante consultas que se llevan a cabo a los distintos conjuntos de trabajadores que comparten oficios, categorías o funciones dentro de la empresa, y en asambleas para la discusión de los temas a incluir y para aprobación del proyecto.

---

En los sindicatos grandes, o en la negociación que involucra a más de un establecimiento, el sindicato entra a definir una metodología de participación, donde los delegados sindicales, a partir de la copia del instrumento colectivo vigente, definen con los afiliados de su establecimiento las peticiones que deberían incorporarse en las nuevas negociaciones. Y, en este plano, también juega un rol de importancia la experiencia y recursos técnicos que provee la asesoría en la formulación del proyecto y posteriormente en el curso de las negociaciones.

En la negociación no reglada se cuenta con la preparación que previamente ha realizado la dirigencia sindical y la participación que estos conceden a los afiliados en el curso de las negociaciones.

El tiempo de preparación de las propuestas es variable en los casos considerados, pero en cuatro (4) instrumentos de ocho (8) sobre los cuales se dispone de información, tomó 30 días o más en esta actividad. En el caso de los convenios colectivos, la preparación se realiza previamente a la negociación o de manera concomitante a ella, ya que dicha modalidad no contempla plazos para llegar a acuerdos. Hay dos casos, uno de convenio y otro de contrato, donde la preparación tomó dos y tres días respectivamente.

El convenio presenta desventajas claras para el sindicato que no está atento a la negociación. Neutralizarlas supone una atención permanente. Porque en cualquier momento se puede negociar si las partes acuerdan terminación anticipada del convenio vigente, situación que ocurre en uno de los casos de estudio.

En la práctica, es la empresa la que puede tomar la iniciativa de poner fin anticipadamente al convenio e ir a una nueva negociación. El sindicato no dispone de la información para prospectar en forma permanente las posibilidades de mejoría de las condiciones de trabajo y de las remuneraciones, los aspectos más básicos de la negociación y, por consiguiente, presenta debilidades manifiestas en esta forma de negociación.

Más aun, la anticipación de un nuevo acuerdo colectivo lleva la fuerza que le entrega la expectativa al conjunto de trabajadores de obtener un bono de término de conflicto, con prescindencia de otras consideraciones, como por ejemplo el período de vigencia del instrumento, ya que, a fin de cuentas, en la percepción del trabajador, la alta rotación del personal hace que la permanencia sea una probabilidad en tanto el bono representa una certeza.

---

Las consideraciones efectuadas precedentemente explican, en cierta forma, porqué la negociación relativa a convenio presenta estipulaciones primarias o de escasa elaboración.

En síntesis, el contrato colectivo con los períodos de negociación pre fijados por la ley permite al sindicato preparar la negociación con información adecuada y el trabajo de asesoría sindical.

En el caso de los convenios colectivos, dada la inexistencia de procedimientos reglados, el nivel disponible de información requerida por los sindicatos resulta aleatorio y, en la misma medida, afecta a la asesoría sindical. En definitiva, esta opción se desarrolla en terreno con desventajas manifiestas para el sindicato respecto del contrato colectivo.

#### **4.2.3 Estipulaciones de género**

Previamente a la descripción en materia de género de los instrumentos colectivos, es necesario indicar que se adoptaron dos criterios que delimitan operacionalmente las estipulaciones de género consideradas en el estudio.

El primero dice relación con incorporar toda cláusula cuya materia contenida en los instrumentos esté dirigida a promover la equidad en las condiciones que rigen las relaciones laborales de trabajadores y trabajadoras, así como aquellas con efectos de equidad en las relaciones de género. Conforme a este criterio y a las consideraciones formuladas en un trabajo mencionado sobre negociación colectiva e igualdad de género en Chile, se incorporaron como estipulaciones de género en el estudio aquellas que establecían beneficios familiares, puesto que si bien dichos beneficios se disponían para los trabajadores sin discriminación de sexo, su percepción contribuía a la equidad en las responsabilidades familiares<sup>89</sup>.

El segundo criterio excluyó como estipulaciones de género las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo referidas a la distribución de vestuario y calzado aun cuando es factible que en algunos casos donde se proveyó de ambos o ternos al trabajador, los recursos empleados pudieran ser superiores frente a los dedicados al personal femenino. No obstante, se optó por mantener el criterio señalado bajo la consideración que no existe discriminación de género si ante un mismo nivel de

---

<sup>89</sup> RANGEL, Marta (2005). Op. cit., pág. 186

calidad de vestuario y calzado para trabajadores y trabajadoras, el mercado establece precios superiores en la vestimenta masculina.

Hechas las advertencias mencionadas, se entenderá más apropiadamente la información de los tres cuadros siguientes.

**Cuadro N°6**

**Estipulaciones de los instrumentos colectivos, disposiciones totales y de género, disposiciones iguales y superiores a los legales y otros beneficios. (Información de 10 instrumentos colectivos vigentes a septiembre de 2007)**

Instrumentos colectivos (Casos de estudio)	NÚMERO DE DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS						Relaciones	
	Cláusulas totales	DISPOSICIONES						
		A Totales	B Totales	DE GÉNERO		C No incluido en la ley		
				Beneficios dispuestos en la ley	Beneficios superiores a los dispuestos en la ley			
						B/A *100	C/B*100	
EMPRESA 1	40	52	11	0	2	9	21,2	81,8
EMPRESA 2	15	25	5	2	0	3	20,0	60,0
EMPRESA 3	5	24	4	0	1	3	16,7	75,0
EMPRESA 4	16	26	8	0	2	6	30,8	75,0
EMPRESA 5	19	25	7	1	2	4	28,0	57,1
EMPRESA 6	23	27	8	2	2	4	29,6	50,0
EMPRESA 7	21	25	9	1	1	7	36,0	77,8
EMPRESA 8	9	24	6	0	3	3	25,0	50,0
EMPRESA 9	27	27	7	0	3	4	25,9	57,1
EMPRESA 10	27	32	9	1	2	6	28,1	66,7
<b>Totales</b>	<b>202</b>	<b>287</b>	<b>74</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>25,8</b>	<b>66,2</b>

*Fuente: Instrumentos colectivos*

El primer aspecto que se aprecia de los instrumentos colectivos reside en la alta heterogeneidad en el número de las cláusulas que componen dichos instrumentos. De este modo, el rango de variación máximo es de ocho veces entre el instrumento correspondiente al caso uno (40) respecto del caso tres (5).



---

La heterogeneidad en el número de cláusulas no refleja necesariamente el volumen de materias incluido en las mismas y, por ende, el mero recuento de cláusulas no permite dar cuenta de la complejidad del instrumento, aunque sí podría serlo de su perfeccionamiento.

De allí que se haya considerado indispensable examinar cada una de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos y reducir las a una medida común, que se han denominado “disposiciones”, entendiendo éstas como acuerdos establecidos y orientaciones para materias específicas contenidas en cada una de las cláusulas.

Desagregadas las estipulaciones mediante el criterio de las disposiciones se advierte, con las excepciones del primer y décimo caso, que los distintos instrumentos presentan una gran semejanza en el número de materias que regulan y fluctúan con pequeñas oscilaciones entre ellos, con el mínimo de 24 disposiciones y un máximo de 27.

Luego, se abre un interrogante sobre la homogeneidad en la cantidad de disposiciones contenidas en los instrumentos y si ellos están representando una estandarización de las materias en acuerdo. Si así fuera, sería un reflejo más bien de cierta precariedad en la negociación, desperdiciando la posibilidad que abre la creatividad de los actores para adaptarse a las condiciones específicas de las empresas por un lado y, por otro, a las características específicas que presente el personal adherido a la negociación del sindicato en cuestión

Otros tres (3) aspectos de importancia central se advierten en el cuadro. El primero consiste en que prácticamente una de cada cuatro disposiciones se refiere a materias de género en el conjunto de los instrumentos colectivos bajo observación, si bien éstas se presentan diferenciadamente, por instrumento correspondiente a cada uno de los casos de estudio.

El segundo aspecto viene a indicar que una cantidad significativa de disposiciones de género está referida a materias que se encuentran en la legislación (25 de 74), y que desagregadas indican que 7 de ellas remiten sus beneficios a cómo están dispuestos en la legislación, en tanto que 18 elevan la magnitud del beneficio, y que en conjunto representan un tercio de las disposiciones de género de los diez casos considerados.

---

¿Cómo evaluar las proporciones encontradas en términos de la presencia del género en los acuerdos?

Una medida de comparación posible la proporcionan los valores encontrados en un estudio ya mencionado, sobre equidad de género en la negociación colectiva, el cual revela que en los 28 instrumentos colectivos analizados se encontraron 125 estipulaciones referidas al trabajo femenino y relaciones de género, con un promedio de 4,5 cláusulas por instrumento<sup>90</sup>. Si se excluyen las estipulaciones de seguridad e higiene que se encuentran referidas a distribución de vestuario y calzado a hombres y mujeres en dicho estudio, se tiene un promedio de 4,1 disposiciones por instrumento colectivo.

Las cifras promedio que se obtienen de las disposiciones de género por instrumentos colectivos de las grandes tiendas por departamentos son bastantes mayores, como se podrá apreciar más adelante.

El tercer aspecto nos remite a la calificación de importancia de dichas disposiciones de género. Cabe señalar en este punto, que en cerca de una por cada tres disposiciones de género y que trataban materias establecidas en la legislación, se acordaron en los instrumentos colectivos beneficios superiores a los que indica la ley. Y el resto de las disposiciones de género (49 de 74) consiste en acuerdos originales, si se considera que las materias mismas obedecen sólo a la voluntad y definición de los actores de la negociación.

Sin embargo, la estandarización de las materias encontradas en los instrumentos colectivos bajo examen, y reflejadas tanto en las estipulaciones en general como de las estipulaciones de género en particular, nos llevan a pensar que responden a otros criterios esperables en la negociación del sub sector grandes tiendas, y consecuentemente fuerzan a suspender momentáneamente la calificación de dichas disposiciones, hasta tanto el análisis de los resultados logre proporcionar antecedentes adicionales que permitan esclarecer este punto.

---

<sup>90</sup> RANGEL, Marta (2005). “**Chile: Negociación colectiva e igualdad de género**”, artículo en “América Latina. Negociación colectiva e igualdad de género”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago, Chile. Pág. 184

---

### Cuadro N° 7

#### Total de disposiciones de los instrumentos colectivos y promedio de disposiciones de género por tipo de instrumento (Información de instrumentos colectivos vigentes a septiembre de 2007)

TIPO DE INSTRUMENTOS	DISPOSICIONES EN LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS		
	Totales (N°)	De género (N°)	Disposiciones promedio por instrumento colectivo (N°)
Contrato colectivo	153	40	8,0
Convenio colectivo	134	34	6,8
<b>Totales</b>	287	74	7,4

*Fuente: Instrumentos colectivos*

El cuadro con información agregada y referida al conjunto de disposiciones por tipo de instrumento muestran que, a nivel general, alcanzan un promedio de 7,4 disposiciones por instrumento, promedio superior al 4,1 en estudio ya citado. Ello lleva a plantear la hipótesis correlacional de que la cuantía de las disposiciones de género, sobre el total de disposiciones que contienen los instrumentos colectivos, se encontraría asociada positivamente a la afiliación sindical femenina mayoritaria en los sindicatos de las grandes tiendas.

Por otro lado, se aprecia una diferencia sustantiva en la cantidad de disposiciones de género en el total de disposiciones de los distintos instrumentos colectivos, contratos y convenios, ya que los primeros presentan un número mayor que los segundos (40 vs. 34) en un número similar de instrumentos colectivos, lo que se ve reflejado en el promedio superior de disposiciones de género de los contratos en alrededor de la quinta parte de las que exhiben los convenios (8,0 vs. 6,8).

Por último, se puede establecer como hipótesis que el contrato colectivo resulta más eficiente, medido por el número de disposiciones, para incursionar en temas emergentes en la negociación colectiva, como son los de género.

### Cuadro N° 8

#### Disposiciones de género relativas a la protección de la maternidad y/o paternidad (Información de instrumentos colectivos vigentes a septiembre de 2007)

CASOS DE ESTUDIO	PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD			
	Embarazo	Lactancia	Sala cuna y Guardería infantil	Paternidad (Permisos)
EMPRESA 1	---	---	1+	1p+
EMPRESA 2	---	---	1	1p+
EMPRESA 3	---	---	---	1p+
EMPRESA 4	---	---	1+	1p+
EMPRESA 5	1+	---	1	1p+
EMPRESA 6	1+	1	1	1p+
EMPRESA 7	---	---	1	1p+
EMPRESA 8	---	---	1+	1p
EMPRESA 9	---	---	1+	1p
EMPRESA 10	1+	---	1	1p
<b>Totales</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

*Fuente: Instrumentos colectivos*

*+ = Disposición cuyo contenido es superior al establecido en la ley*

En el examen de los diez instrumentos colectivos se encontraron 23 estipulaciones de género dirigidas a la protección de la maternidad, a la paternidad, sea con los mismos o mayores beneficios que los que contempla la ley. Tales estipulaciones estaban referidas al embarazo, lactancia, sala cuna y guardería infantil, y comprendían asignaciones pecuniarias para las mismas no contempladas en la legislación y acordadas en la negociación, destinadas al trabajador (hombre/mujer) con el propósito de suavizar los gastos incurridos asociados a la maternidad.

Todas las disposiciones de género relativas a la protección de la maternidad y/o paternidad encontradas en los instrumentos colectivos del estudio, con excepción de guardería infantil establecida en un instrumento colectivo, se encuentran reguladas en la legislación laboral (embarazo, lactancia, sala cuna y permiso por paternidad en el caso de nacimiento de hijo/a). No se aprecia, en consecuencia, mayor avance respecto al establecimiento de otras dimensiones de género vinculadas a estas materias.

---

Se observa, asimismo, que las disposiciones se concentran en dos materias: sala cuna y guardería infantil y permisos para ausentarse de la empresa con derecho a remuneraciones por paternidad (19 disposiciones de un total de 23).

Las disposiciones sobre sala cuna y guardería infantil representan una contribución importante a la mujer para conciliar sus obligaciones como trabajadora y las de su rol de género, particularmente en los hogares donde las parejas mantienen relaciones tradicionales, en tanto los permisos por paternidad implican uno de entre un conjunto de cambios funcionales para la equidad de género.

Mientras sala cuna representa una contribución en el corto y mediano plazo, los alcances de los permisos por paternidad propios del corto plazo cabe extenderlos al largo plazo, en el sentido del potencial de cambio para la equidad de género de las responsabilidades familiares.

Al respecto, cabe señalar que, en general, lo obtenido en las disposiciones es más bien simbólico que real en lo que se refiere a sala cuna y guardería infantil. En esta última materia, guardería infantil, sólo una empresa concede el beneficio para un cupo limitado de niños.

Por otro lado, la legislación laboral señala la obligatoriedad de sala cuna a las empresas con veinte o más trabajadoras, a los centros comerciales administrados bajo una misma razón social y cuyos establecimientos ocupen entre todos veinte o más trabajadoras, y también indica que se cumple con la legislación si paga directamente a un establecimiento donde éstas lleven a sus hijos menores de dos años<sup>91</sup>.

En la totalidad de las empresas bajo estudio, el servicio de sala cuna no es opción sino una obligación de las empresas, atendida la dotación de trabajadoras en cada una de ellas.

En cinco de los nueve instrumentos colectivos donde aparece la disposición de sala cuna, su contenido es declarativo, ya que se remite a lo dispuesto en la legislación, en tanto que en un caso donde esta materia se encuentra ausente del instrumento colectivo, el efecto práctico es el mismo de los cinco casos anteriores, ya que respecto de sala cuna el mínimo obligatorio lo fija la ley.

---

<sup>91</sup> Art. 203 del Código del Trabajo.

Más favorable se aprecia lo que acontece con el permiso paternal por nacimiento de hijo/a. Todos los instrumentos colectivos guardan una disposición en la materia. Y en siete casos, la disposición resultante es superior a la establecida en la ley.

**Cuadro N°9**  
**Disposiciones de género relativas a beneficios familiares**  
**(Información de instrumentos colectivos vigentes a septiembre de 2007)**

CASOS DE ESTUDIO	BENEFICIOS FAMILIARES						
	Asignaciones				Asistencia social y familiar		
	Matrimonio	Natalidad	Fallecimiento	Escolaridad	Asistencia social, médica y dental	Ayuda y préstamos sociales	Permisos motivo social y familiar
EMPRESA 1	1b/1p+	1b	1b/1p+	1b	2	2	1
EMPRESA 2	---	---	1p	---	---	1	1
EMPRESA 3	1b/1p	1b	1b/1p+	---	---	---	---
EMPRESA 4	1b/1p	1b	1b/1p+	1b-1b	---	2	---
EMPRESA 5	1b /1p	1b	1b/1p+	1b	---		---
EMPRESA 6	1b/1p	1b	1b/1p+	---	---	1	---
EMPRESA 7	1b	1b	1b/1p	1b	1	2	---
EMPRESA 8	1b/1p+	1b	1b/1p+	1b	---	---	---
EMPRESA 9	1b/1p+	1b	1b/1p+	1b	---	1	---
EMPRESA 10	1b/1p+	1b	1b/1p+	1b	---	2	---
<b>Totales</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

*Fuente: Instrumentos colectivos*

*Bono = b Permiso = p*

*+ = Disposición cuyo contenido es superior al establecido en la ley*

*/ = Indica que la disposición abarca dos (2) dimensiones: bono (b) y permiso (p)*

Los beneficios familiares están constituidos por prestaciones de dos tipos, monetarias y de concesión de tiempo de trabajo, denominadas bonos y permisos con goce de remuneración, dirigidas todas a eventualidades en el ciclo de vida familiar.

Los beneficios familiares, materias de bonos y permisos, están dirigidos específicamente a las eventualidades de: matrimonio, e involucra una asignación monetaria y permiso con goce de remuneraciones; natalidad, que se traduce sólo en una asignación monetaria, puesto que la madre está cubierta por licencia post natal y

---

el padre goza de permiso pagado conforme a la legislación<sup>92</sup> y del permiso adicional de paternidad obtenido en los instrumentos colectivos; fallecimiento, que comprende asignación monetaria y permisos pagados, sea los contemplados en la legislación y los permisos complementarios de aquellos, como también los extendidos a raíz del fallecimiento de otros parientes (hermanos, abuelos, suegros); la escolaridad, consistente en una asignación monetaria diferente por hijo estudiante según el nivel de escolaridad.

En tanto, los beneficios de asistencia social y familiar se descomponen en asistencia social, para colaborar en la resolución de problemas del trabajador; asistencia médica y dental (subsidio de gastos médicos y dentales); ayuda para siniestros y préstamos sociales (sin intereses), y permisos especiales, motivados por situaciones especiales de carácter social, como ausentarse determinado tiempo (y recuperable posteriormente) para asistir a graduación escolar de hijo, o permiso por situación familiar como el cambio de domicilio y traslado del equipamiento y enseres del hogar.

El mayor número de disposiciones lo conforman la ayuda para siniestros y préstamos sociales en las tres categorías indicadas en el párrafo anterior (11 disposiciones), y las eventualidades de fallecimiento (10 disposiciones), matrimonio (9 disposiciones) y natalidad (9 disposiciones).

Si se considera que el conjunto de disposiciones para las cuatro categorías mencionadas representa más de la mitad del total de disposiciones relativas a género de los instrumentos colectivos (29 de un total de 74), cabe interrogarse si la negociación acoge el fenómeno de género o simplemente asume un carácter de respuesta frente a las eventualidades que afectan el ciclo de vida de hombres y mujeres.

Contribuye a favorecer el segundo término de la opción mencionada el hecho que los instrumentos colectivos no contemplaran, con la excepción de un caso, disposiciones destinadas a garantizar medidas contra la violencia de género, acoso sexual y mobbing, obtener equidad en la participación de la capacitación, o regular con criterio de género los horarios de trabajo.

Una mirada sobre los datos desagregados puede aportar mayor información sobre la materia. Es pertinente recordar que se encontraron en promedio 7,4 disposiciones

---

<sup>92</sup> Arts. 66 y 195 del Código del Trabajo.

---

de género por instrumento colectivo, cifra bastante superior al promedio de 4,1 cláusulas encontrado en un estudio ya citado sobre negociación colectiva e igualdad de género. La desagregación de tales cifras indica que la cuantía de disposiciones relativas a beneficios familiares de instrumentos colectivos de grandes tiendas, y no la de maternidad, es la que se distancia respecto a la cuantía que muestra el estudio anterior mencionado.

En efecto, las dimensiones de maternidad y paternidad de este estudio obtienen un promedio de 2,3 disposiciones por instrumento colectivo y un promedio de 5,1 disposiciones referidas a beneficios familiares, en comparación con un promedio 2,0 y de 1,9 disposiciones respectivamente. Si bien la variabilidad en el promedio de las disposiciones referidas a la dimensión de maternidad y paternidad por instrumento colectivo (2,3 vs. 2,0) pudiera ser atribuida a las diferencias metodológicas entre ambos estudios respecto de las unidades de observación y de su selección, el tamaño de las diferencias en los promedios de las disposiciones referidas a beneficios familiares (5,1 vs. 1,9) sugiere una influencia de la proporción mayoritaria de trabajadoras adherida a los instrumentos colectivos en los diez casos de estudios relativos a grandes tiendas por departamento.

Tales datos se ajustan a las características de socialización de conducta cooperativa de la mujer, por sobre beneficios hacia sí mismo impulsados o derivados de la competencia. Dichas orientaciones se reflejarían en la proposición y aceptación de beneficios familiares como materias negociables altamente valoradas. Los datos también sugieren una identidad de trabajadora en proceso, o sea, de tránsito en la búsqueda de condiciones para mayor equidad.

#### **4.2.4 El género en el espacio público**

Los diez sindicatos asociados a los casos de estudio comprenden un total de 32 dirigentes, de los cuales 18 son hombres y 14 son mujeres. Una distribución de los cargos de las directivas sindicales indica que las trabajadoras detentan la presidencia en 4 sindicatos, en 3 la tesorería, y en 7 desempeñan la secretaría, lo cual sugiere un sesgo de género en la distribución de los cargos de las directivas sindicales.

A continuación se presentará un registro de información de hecho, así como de las motivaciones, de siete dirigentes sindicales, que corresponden a dos presidentes de sindicato, tres presidentas de sindicato y dos dirigentas sindicales, y que ilustrará asimismo sobre los efectos, en el plano laboral, en el hogar y personal, de su compromiso con el sindicalismo.



---

1

**Sebastián, presidente de sindicato**

**¿Cómo directiva, habían tenido experiencia anterior en procesos negociadores?**

No, no habíamos tenido experiencia anterior, ninguna... ninguno de nosotros... éramos novatos cien por ciento... ni siquiera habíamos estado afiliados a un sindicato...

**¿Qué los motivó?**

Al menos la mía, yo siempre fui un actor social dentro de la empresa, siempre realicé y programé temas, desarrollaba actividades; producto de eso fue la confianza de la gente, la que fue bien honesta y trató de, al principio, darnos esta responsabilidad. Cada uno de nosotros tenía una cierta responsabilidad dentro de la empresa...

**¿Por qué no le bastó con las actividades que había realizado siempre?**

Mira, me llamó mucho la atención el compromiso social que había; si bien es cierto yo hacía actividades sociales, el compromiso que hay detrás de la participación en un sindicato es mucho mayor, y en el transcurso del tiempo esto pasó a ser una herramienta para poder enfrentar a la empresa...

2

**Miguel, presidente de sindicato**

Miguel, 39 años, casado, una hija, técnico en ventas y publicidad, ingresó al sindicato hace 5 años, sin experiencia sindical previa, no pensó en llegar a ser dirigente.

**¿Qué lo llevó a afiliarse al sindicato?**

Básicamente, para proyectar un poco el mejoramiento de remuneraciones, para participar de eso...

**¿Cuánto tiempo le toman las actividades sindicales?**

Diría que un 30% de la jornada de trabajo... una hora y media a dos horas por día.

**¿El ejercicio del cargo, ha tenido incidencia económica?**

He perdido un 25% de mi remuneración...

**¿De qué forma ejerce su cargo?**

Trato de estar en mi lugar de trabajo en las horas peak; como yo soy comisionista, ocupo mi tiempo en el sindicato en las horas más muertas, que son las horas donde no hay mucha venta...

---

**¿Qué cosas le piden los socios del sindicato?**

Varias cosas, pero básicamente estamos hablando de cosas que no se le pagan, de vacaciones que no se le dan...

**¿Y qué recepción tienen?**

Normalmente conseguimos lo que queremos o, cuando hay dudas, conseguimos hacer una investigación sobre lo que sucede con la denuncia...

**¿A qué hora sale del trabajo y llega a su casa?**

Aproximadamente a las 21:30... a las 22:30 de la noche...

**¿Siente que ha crecido como dirigente?**

Sí... porque uno con el tiempo va estudiando las leyes y, con el paso del tiempo, va sabiendo cómo son ellos (la empresa)... ahora (ya) no me pasan (las) cosas tan desapercibidas...

**¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su respaldo y a participación sindical?**

Sí, el hombre es más indiferente en su respaldo, la mujer es más comprometida y más inquisidora... diría que la política del hombre es más apática que de inquisición, en el sentido de que pregunta menos, se preocupa menos; la mujer se preocupa más de preguntar, incluso de exigir sus derechos...

**3****Stella, presidenta de sindicato****¿Hace cuántos años usted participa en el sindicato?**

En primer lugar, yo jamás estuve inscrita en un sindicato; en segundo lugar, jamás había sido dirigente, entonces ahora yo, por primera vez, fui socia y presidenta del sindicato; para mí es una experiencia absolutamente nueva.

**¿Qué cosa la motivó?**

Bueno, defender nuestros derechos, por todas las cosas que yo he pasado por mi empresa. Porque yo llevo ocho años en esta empresa, he pasado por muchas cosas, he sufrido de irregularidades, he sufrido de abusos, de muchos abusos de horarios, abusos de que ofrecen algo y no lo pagan, todo poco reglado, poco transparente. Entonces, eso a mí me hizo cambiar de mentalidad, por eso es que yo estoy a la cabeza de este sindicato, estoy como fuerte ahora, para seguir adelante..., por ejemplo, ahora ir a pelearle a la empresa e ir a exigir por qué desde el día 18 al 22 de diciembre la empresa va a cerrar a las 24 horas. Fuimos a la empresa y yo les dije que no aceptaba eso de cerrar a las 24 horas.

### **Mónica, presidenta de sindicato**

Mónica, 40 años, viuda, dos hijos de 21 y 17 años, dos en el sindicato, sin experiencia sindical previa.

#### **¿Qué la llevó a afiliarse al sindicato?**

Primeramente, por las personas que estaban como cabecera de la misma, la cual, por una invitación de uno de los secretarios que en este minuto están, nos invito a participar; incluso por la credibilidad que teníamos como trabajadoras de larga data, y quisimos en el fondo poder representar a los trabajadores.

#### **¿Cuánto tiempo le toman las actividades sindicales?**

La verdad es que nosotros por convenio tenemos 32 horas sindicales en el mes, pero esto no se da. Uno desde que llega a la tienda, llevada a la práctica, eso no se da, porque es un constante de preguntas y de... En el fondo... ha afectado la vida familiar, de todas maneras; o sea, no solamente en el trabajo, en las labores que debemos desempeñar en el trabajo, porque somos vendedores comisionistas. Entonces, al no vender, eso nos afecta inclusive en los sueldos, pero cómo decirle al socio que no lo puedo atender porque tenemos que vender, cuando para nosotros lo fundamental es atender al socio, a pesar que tenemos determinados días de atención, que son los días jueves, pero las necesidades nos obligan a no sólo atender ese día sino que también los días de la semana.

#### **¿Y cómo ejerce su cargo?**

Va mucha gente a verme, sobre todo necesitan orientación, porque como que ellos no se atreven a dar la cara ante personal, o cualquier trámite. Porque cualquier cosa nos piden a nosotros..., bueno, sobre todo el tema de las vacaciones... que no les han dado vacaciones, que incluso ya están vencidas, que habían hablado con sus jefes directos, que no se las han dado, y que nosotros intervengamos de alguna forma.

#### **¿A qué hora sale del trabajo y llega a su casa?**

Salgo a las 10 de la mañana y llego a las 10 de la noche.

#### **¿Piensa que ha crecido como dirigente?**

Sí, por supuesto, si yo me comparo con dos años atrás, claro que sí, y con el tema social que ha sido fuerte...

### **María Alicia, presidenta de sindicato**

#### **¿Cuántos procesos negociadores ha tenido?**

En esta directiva uno, y yo, por mi parte, llevo tres..., bueno, cuando yo empecé era una negociación colectiva muy escuálida, que era una directiva que había sido formada por la empresa, era todo lo normal no más, ni siquiera habían bonos..., claro, porque ese sindicato lo había formado la empresa...

---

**¿Qué la llevó a afiliarse al sindicato?**

En mi opinión, es que siempre hay una parte que reclama y no hace nada; entonces, tiene eso de que yo puedo decirlo y uno puede ayudar a las personas que no hacen nada por defender sus derechos...

**¿Había tenido algún tipo de experiencia sindical?**

No, yo ninguna. Yo cuando ingresé como socia y había que terminar con la otra directiva, en forma engañada me dijeron que postulara; fueron más candidatos, pero igual saqué la primera mayoría...

**¿Y cómo?**

No sé, habían como 20 candidatos, lo que pasa es que me votaron. Yo les dije que no quería formar parte del sindicato porque tenía otros proyectos..., quizás vieron en mí que yo tenía arrastre...

**¿Y por qué verían eso?**

A ver, quizás fue por el hecho de que yo antes había trabajado en otra empresa, trabajaba con gente que tenía a mi cargo; entonces, a lo mejor yo transmitía todo lo que tenía que ver con los problemas laborales, los reclamaba, quizás eso la gente veía en mí. Por eso es que tuve la sorpresa de haber sido elegida, porque tuve la mayoría absoluta; entonces, ahí me dije cómo empiezo esto. Lo único que se me ocurrió fue comprar un Código del Trabajo y asesorarme por el sindicato de la empresa... y ellos en realidad nos ayudaron mucho, porque las otras personas que iban conmigo sabían menos del tema...

**¿Cuánto tiempo le toman las actividades sindicales?**

Cualquier cantidad, bastante, nosotras perdemos hartos de (la) cosa de las comisiones, porque somos (los dirigentes del sindicato) casi las más bajas en cuanto a comisión..., que el gerente te llama, que hay este problema, que después vamos a hablar con el gerente..., y en cuanto a (lo que piden) los socios, está la cosa del acoso de un jefe hacia los vendedores, lo del maltrato a la gente que trabaja mucho y que hay poca gente...

**¿Cómo se organizan para ejercer el rol sindical?**

Es que igual tenemos que ir adaptándonos, es que igual a uno le cuesta estar llevando una cosa (trabajo)... Yo, prácticamente he dejado botada mi casa, porque de repente hace cualquier tiempo que no cocino, tampoco paso la aspiradora...

**¿Piensa que ha crecido como dirigente sindical?**

Sí.

**¿En qué lo nota?**

En todo, en la relación entre nosotras mismas, porque antes veíamos las cosas muy distintas entre nosotras, pero ahora es distinto, porque también nos ha servido para conocer gente de otros lados, de otras tiendas...

**¿Siente algún tipo de discriminación por el hecho de ser dirigente?**

No.

**Helena, dirigente sindical****¿Qué antigüedad tiene en el sindicato?**

Dos años y un mes.

**¿Qué profesión o actividad desempeña?**

Estudié secretariado y trabajo como administrativo.

**¿Qué la llevó a afiliarse al sindicato?**

Primero que todo, en ese minuto el liderazgo, o los dirigentes que estaban, a mi juicio no eran las personas más idóneas para ocupar los cargos, y bueno... por un tema de conocimiento y credibilidad, grupos de trabajadores me impulsaron a poder hacerme partícipe de poder dirigir a la organización...

**¿Tenía experiencia sindical?**

No, ningún conocimiento, pero me he ido preparando con el correr del tiempo. Bueno, del minuto que ya se dio la opción que la gente quería que fuera dirigente, me empecé a preparar, a autoeducar en lo que es derecho laboral y civil y también en Internet.

**¿Qué tiempo le dedica al sindicato?**

Pienso que somos dirigentes no un par de horas, sino todos los días. Es un trabajo mancomunado, trabajamos en equipo y todos los días tenemos trabajos sindicales, o sea, atendemos desde problemas emocionales, sociales, económicos, o simplemente, a veces, el solo hecho de escuchar, y obviamente intervenimos en todo aquello que son vacaciones, horas extras; digamos que siempre enfocarnos al logro... digamos, para tener buenos resultados con la empresa; por lo tanto, para que se mantengan las personas.

**¿A qué hora sale y llega a su casa?**

Salgo como a las 10:15 y llego como a las 10:30 de la noche, o a veces a las 11:00...

**¿Cómo compatibiliza el tema sindical con el hogar?**

A lo mejor me ha afectado un poco el tiempo de pareja, pero lo he ido compensando por un tiempo más de calidad que de cantidad...

**El hecho de ser dirigente, ¿le ha hecho ver de otra manera a la empresa?**

Bueno, la verdad es que ha habido un cambio..., se han mejorado las relaciones notablemente... ahora la empresa tomó la decisión de que siempre nos informan antes de las cosas y después las hacen, después se ven las conversaciones. Entonces, tenemos siempre la opción de plantear nuestros puntos de vista y de buscar la forma que pueda ser mejor para todos.

---

**¿Piensa que ha crecido como dirigente?**

Sí, de hecho para mí, en la parte personal, es un orgullo ser dirigente sindical. Creo que me gusta mucho toda la actividad sindical y la parte social..., por lo menos, uno tiene una visión más objetiva de la cuestión.

**¿Siente algún grado de discriminación?**

Honestamente, pienso que en nuestro caso no se da...

**¿Y en los ascensos?**

A ver, ha habido más ascensos de hombres...

**¿Y, a su juicio, son justificados?**

A ver, si los vemos de esa forma, o sea, obviamente sabemos que tenemos mujeres que somos capaces para tomar cargos de jefatura, que tenemos capacidad de liderazgo con la misma capacidad, incluso con relación a hombres...

**¿Y respecto al promedio de sueldos?**

A ver, bueno, tenemos que hay un departamento que es casi exclusivo de hombres, que es el departamento de electrónica y computación...

**¿Es el que vende más?**

Bueno, ese es uno de los que vende más... pero la verdad es que ese departamento está compuesto casi exclusivamente por hombres, la mayoría son hombres, aunque tenemos otro departamento, que es el de muebles, donde la mayoría son mujeres...

**¿Y también se vende en ese departamento?**

Sí, también se vende, pero electrónica representa más del 40% de la venta total de la tienda...

**¿A lo mejor a las mujeres no les gusta el área electrónica?**

A ver, no creo que sea por eso, lo que pasa es que el departamento de electrónica es de sueldos altos; por lo tanto, es atractivo para cualquier persona.

**El otro tema es el de la educación y los ascensos.**

Bueno, eso sí la mayoría de los hombres son los que toman la alternativa de estudiar y también son ellos los que generalmente tienen ascensos en la empresa...

7

---

**Paula, dirigente sindical**

**¿Para usted, era la primera negociación colectiva?**

Sí, era la primera.

**¿Nunca había sido dirigente sindical?**

No, nunca.

---

**¿Qué la llevó a afiliarse?**

Es que sentía la necesidad de la unión con los compañeros, siempre estando por el otro dentro del sindicato, a pesar de que en esa época era más parte de la empresa, en el sentido que tenía muy buen feeling con mi supervisor directo y todo lo hacía pensando en la empresa, en el sentido de que todo era para la empresa...

**Califique las relaciones con su supervisor**

Es que diría que no tengo relación..., en el departamento que yo trabajo el supervisor no me considera, ni para los horarios, en metas, ni absolutamente en nada...

**¿Cuándo ingresó al sindicato, pensó en ser dirigente?**

No, cuando ingresé no.

**¿Tenía algún tipo de experiencia sindical?**

No.

**¿Por edad?**

No, yo estoy trabajando desde los 18 años. Lo que pasa es que los trabajos que tuve, por ejemplo trabajé en una oficina de contabilidad, trabajé en una farmacia donde a veces no éramos más de cuatro personas trabajando...

**¿Cómo ejerce su cargo?**

Bueno, es un trabajo constante con la gente, más allá de mi responsabilidad en la directiva...

**¿Hay gente que le denuncia cosas a usted?**

Sí, eso es lo que pasa a diario; lo que pasa es que en la empresa nos vemos más como un sindicato en sentido familiar, si no estoy yo, si no está..., con uno de los tres que nos exponga su situación, su denuncia, sus problemas, nosotros nos juntamos, lo conversamos y lo resolvemos.

**¿Hay gente que sólo le denuncia a usted?**

Sí.

**¿Qué cosas le piden?**

Sí, bueno, que les revise las liquidaciones, cuánto están sacando, si está bien sacado.

**¿Se lo pide gente sindicalizada y no sindicalizada?**

Sí, también de gente de nuestro sindicato y del otro también, porque ellos no resuelven esos temas a su gente afiliada...

**¿A qué hora sale del trabajo y llega a casa?**

Salgo a 21.00 hrs... y llego a las 21.45 hrs.

**¿No hay actividades sindicales después del trabajo?**

A veces las hay...

---

**¿Piensa que ha crecido como dirigente?**

Yo sí, mucho, a lo que llegué, sí, no entendiendo nada, a lo poco que entiendo ahora...

**¿Cómo es su relación con los supervisores y gerentes de tienda?**

Con el gerente muy buena, hay una relación de diálogo y de conversación, se puede llegar a tomar acuerdos... con los supervisores no, porque con ellos yo no tengo nada que conversar.

**¿A qué lo atribuye?**

Actúan, si tienen acuerdos con el sindicato o el sindicato toma acuerdos con la gerencia y la gerencia los transmite a los supervisores, los supervisores a veces ni siquiera acatan las ordenes de gerencia. Entonces, ellos llegan y actúan..., cuando hay problemas directos a ellos si se les puede reclamar, pero por norma los dirigentes sindicales no conversamos con los supervisores...

**¿Siente algún grado de discriminación por ser mujer?**

No, ninguno.

**¿La empresa capacita por igual a hombres y mujeres?**

Por igual... no existe discriminación...

**¿El promedio de sueldos de vendedores es igual a vendedoras?**

No siempre, lo que pasa es que muchas veces hay hombres que están ocupando cargos donde se gana más plata..., por ejemplo, en los departamentos de línea blanca, donde se gana más plata...

**¿Dígame los cuatro departamentos que más venden?**

Bueno, muebles, línea blanca, computación y sonido e imagen.

**¿Cuántos hombres y mujeres hay en estos departamentos?**

Muebles, todos hombres; línea blanca hay una sola mujer de siete personas; en computación hay tres mujeres y seis hombres, y en sonido hay dos mujeres y siete hombres.

**¿Y los part time?**

A ver, en muebles hay uno que es hombre; en línea blanca no hay part time; en computación hay uno que es hombre, y en sonido hay tres que son hombres.

**¿Cuánto gana de promedio un part time de computación?**

Yo calculo que gana el 75% más que cualquier otro part time...

**¿Cuál ha sido la incidencia económica que le ha reportado el cargo?**

Mi renta ha bajado como en \$150.000, o sea como un 50%.

**¿Cómo le gustaría desarrollar la actividad sindical?**

En que la empresa vea el sindicato como conciliador, que podamos, la empresa y el sindicato, trabajar a la par...

**¿Cómo percibe que la ven los sindicalizados?**

Yo creo que la gente del sindicato me ve como una mujer luchadora.



---

Las entrevistas obviamente no tienen, ni podrían tenerla, propiedades para constituir una fuente de generalización, sino más bien, que la situación que describe tiene ocurrencia en los sindicatos asociados a los instrumentos colectivos suscritos con las empresas respectivas.

Los dirigentes entrevistados señalan que no poseen experiencia sindical previa a su afiliación al sindicato, con la excepción de un dirigente hombre y una dirigente mujer. Lo cual no es de extrañar si se atiende que la afiliación sindical femenina, y especialmente en el sector Comercio en el país, muestra un gran incremento en los últimos seis (6) años. También los dirigentes indican que no aprecian discriminación de género en el ejercicio de su rol directiva.

Por otra parte, dirigentes de los sindicatos indican que las labores sindicales afectan significativamente los ingresos del trabajo, especialmente de los vendedores comisionistas.

En el caso de las directivas, se debe considerar que el desarrollo de las tareas sindicales afecta los quehaceres tradicionales del hogar, por la extensión horaria en su calidad de trabajadora y de directiva. No obstante tales restricciones (ingresos y descanso), las directivas al parecer dan cauce a una motivación social profunda que les permite sortear tales dificultades, a la vez que señalan que la naturaleza y tipo de interacción a la que las obliga su rol de directiva ha potenciado su desarrollo personal.

Finalmente, las directivas ponen de relieve situaciones que permitirían calificarlas como indicativas de desigualdad de género, abierta o indirecta, en materias como el acceso a la capacitación, los ascensos y salarios.

#### **4.2.5 Acuerdos y balance**

Evaluar la negociación a través de las disposiciones contenidas en los instrumentos colectivos, requiere precisar las propuestas de los trabajadores en la materia y cuanto de sus aspiraciones, en este caso de género y de equidad de género, se materializaron en el respectivo instrumento.

Por otro lado, la contrastación entre lo solicitado y lo acordado revela, a su vez, la sensibilidad de los actores sobre las materias acogidas y las desechadas en el instrumento colectivo, y particularmente la del empleador respecto de las consideraciones de género en la negociación.

---

Un examen de las propuestas en cada caso muestra que:

Caso uno (1): Los beneficios de género acordados en el instrumento colectivo respecto de las materias propuestas no contienen diferencias sustantivas en la especificación de la materia, salvo en lo que dice relación con montos propuestos más altos relativos a algunos de los beneficios, lo cual resulta de normal ocurrencia tratándose de una negociación en la que los actores deben acordar una solución a intereses contrapuestos. Más aun si se advierte que el sindicato, aunque mayoritario, comparte con otros tres sindicatos la representación laboral en la empresa.

Cabe aclarar, para este y el resto de los casos, que los montos para beneficios familiares de los instrumentos colectivos más bajos que los propuestos, no significa que no se hayan mejorado respecto de los montos para los mismos beneficios del instrumento anterior, o representen montos de un determinado beneficio no existente en el instrumento anterior.

La propuesta de extensión del beneficio de jardín infantil a los establecimientos de empresa de regiones, circunscrito a la fecha de la presentación del proyecto colectivo a los establecimientos de Santiago, implicaba una ampliación de los cupos que no consiguió el acuerdo de la empresa y sólo se flexibilizó el acceso del beneficio, ya que, manteniendo el total de cupos prevaleciente, el nuevo instrumento colectivo reconoció el acceso condicionado a la postulación de los hijos de todas las trabajadoras de la empresa.

Dicha propuesta muestra la valoración que hizo el sindicato en pro de neutralizar parcialmente quehaceres domésticos propios del arreglo de género, que hace recaer en la trabajadora tales tareas familiares, pero la negociación no logró concluir con un acuerdo respecto de la iniciativa sindical.

Caso dos (2): Las materias de género acordadas no difieren sustantivamente de las propuestas, salvo en lo que dice relación con montos propuestos más altos relativos a algunas de las asignaciones de beneficios familiares.

Tres beneficios propuestos y obtenidos son particularmente valorados por el sindicato.

---

Uno, que frente al caso de una extensión de la jornada de trabajo más allá de las 23 horas, la empresa costeará el traslado al hogar del trabajador, aspecto que en la eventualidad es de valoración de todos los trabajadores, especialmente mujeres.

El segundo dice relación con siete días de permiso al trabajador por nacimiento de hijo o hija.

El tercero reside en la posibilidad de entregar las licencias médicas en el establecimiento en el que se desempeña el trabajador y no en la oficina central de la empresa.

La propuesta de otorgar sala cuna a los hijos de trabajadores menores de dos años cuya familia no dispone de ese beneficio, así como de otorgar jardín infantil hasta el inicio de la enseñanza básica, no fue recogida en el instrumento colectivo suscrito.

Caso tres (3): Lo acordado no difiere sustantivamente de lo propuesto en materias de género, en atención a que el instrumento colectivo, casi en su totalidad, refleja acuerdos centrados en las remuneraciones desarrollados y alcanzados paulatinamente entre los actores sin sujeción a normas de procedimientos, ya que la negociación efectuada es propia del convenio colectivo.

El género estuvo prácticamente ausente del instrumento colectivo, con excepción de asignaciones por nacimiento de hijo y por muerte de trabajador o trabajadora, cónyuges respectivos e hijos.

Caso cuatro (4): Los resultados de la negociación son relativamente similares a los de los casos anteriores, donde lo establecido en el instrumento colectivo no difiere sustantivamente en las materias de género, salvo en lo que dice relación con montos propuestos más altos relativos a algunas de las asignaciones de beneficios familiares.

Respecto de sala cuna, sin perjuicio de mantener una autorizada, la empresa, en casos calificados, otorgará a la trabajadora que no le sea posible llevar sus hijos a sala cuna un bono mensual.

Por otra parte, se acuerda una propuesta referida a autorizar jornadas flexibles de trabajo a un número limitado de trabajadores (siete trabajadores) para iniciar estudios

---

de la educación superior, cuya asignación se realizará mediante una evaluación de desempeño y productividad. A ello se agregan dos bonos a percibir por otros tantos trabajadores postulantes, que acrediten simultáneamente mejor rendimiento escolar así como desempeño en la empresa.

Tales disposiciones resultan interesantes de poner de relieve, toda vez que el empleador implícitamente adhiere, a través de dicha dimensión de motivación de logro, a una percepción del trabajador más allá de una categoría económica. Con todo, no se explicita un criterio de género así como una cuota por género, lo cual puede ser importante si se considera que no hay trabajadoras en los cupos dispuestos para la flexibilización de la jornada. De manera realista y por la división social sexual del trabajo, en la generalidad de los casos de trabajadores con responsabilidades familiares, la trabajadora no tiene posibilidades de acceder simultáneamente a estudios si no hay flexibilidad en los horarios de trabajo.

Caso cinco (5): Las disposiciones del instrumento colectivo no difieren sustantivamente de las propuestas en las materias de género, salvo en lo que dice relación con montos propuestos más altos relativos a algunas de las asignaciones de beneficios familiares.

Por otro lado, el instrumento colectivo estableció imputar a la jornada de la trabajadora embarazada, a partir del cuarto mes de embarazo, dos lapsos de 15 minutos diarios para descanso o tiempo adicional para alimentación.

Sin perjuicio de lo mencionado, cabe destacar en este caso que el sindicato no logró acuerdo de otros aspectos del proyecto de contrato. Específicamente, la propuesta contenía una declaración explícita respecto que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato compatible con el respeto mutuo y con trato igualitario y no discriminatorio. En forma coherente, la propuesta declaraba incompatible toda conducta que discrimine trabajadores, que implique menoscabo o maltrato moral o psicológico, y las que en general afecten la salud síquica de los trabajadores.

Asimismo, frente a la denuncia de acoso laboral, la propuesta explicitaba que se debía seguir un procedimiento de investigación similar al existente para el acoso sexual. La propuesta, con esta declaración que reflejaba una percepción sobre el clima laboral, procuraba resguardar del “mobbing” a todos los trabajadores, aunque desde el punto de vista práctico, dicho resguardo va dirigido especialmente para aquellos trabajadores más vulnerables, en cuya condición general se encuentra la

---

mujer trabajadora. En tal sentido puede concebirse como una declaración de equidad de género.

También la propuesta contenía disposiciones, que no fructificaron en acuerdo, relativas a la jornada laboral de invierno, que contribuían a conciliar de mejor manera el trabajo y la vida familiar, mediante la anticipación en 30 minutos del cierre de la jornada de trabajo y fijando para las 20.30 horas dicho cierre en esa estación del año.

Caso seis (6): No hay mayores diferencias entre lo propuesto y lo acordado en el instrumento colectivo en materia de género, salvo en lo que dice relación con montos propuestos más altos relativos a algunas de las asignaciones de beneficios familiares.

Al igual que en el caso anterior, el instrumento colectivo permite imputar a la jornada de la trabajadora embarazada, pero sin condicionar los meses de embarazo para la recepción del beneficio, dos lapsos de 15 minutos diarios para descanso o tiempo adicional para alimentación. Del mismo modo, y sin perjuicio de los beneficios que para lactancia otorga la legislación a la trabajadora, el instrumento colectivo agrega dos lapsos de 15 minutos diarios para dicha finalidad. Tales materias acordadas no fueron identificadas al inicio de las negociaciones, sino que surgen durante el proceso de negociación.

Caso siete (7): Existe una alta coincidencia entre materias de género propuestas y acordadas en el instrumento colectivo, con excepción de montos propuestos más altos relativos a las asignaciones de beneficios familiares.

El instrumento colectivo registra que las trabajadoras que por motivos calificados y justificados no utilicen los servicios de sala cuna para sus hijos menores de dos años, percibirán un bono mensual compensatorio. Asimismo, dichas trabajadoras se retirarán de las tienda con una hora de anticipación del cierre. No obstante que el sindicato levantó la propuesta, ya en desarrollo en la empresa a la fecha de la negociación, el empleador, en el instrumento colectivo, limitó el beneficio a quienes a la fecha de suscripción de éste lo percibían, y en lo sucesivo se otorgaría el beneficio legal de sala cuna.

No fueron acordadas con el empleador propuestas sindicales que implicaban fijar los horarios de trabajo, al diferenciar horarios de invierno y verano, y que perseguían

---

disminuir en media hora el horario de cierre en invierno, materia funcional para la conciliación del trabajo y las tareas del hogar de la trabajadora.

Caso ocho (8): La mayoría de las materias de género acordadas que contiene el instrumento colectivo tiene su origen en las propuestas sindicales, y se difiere, al igual que en los casos anteriores, en lo que dice relación con montos propuestos más altos relativos a algunas de las asignaciones de beneficios familiares.

Lo anterior resulta particularmente importante si se considera que previamente a la negociación colectiva, no obstante varios años de funcionamiento del establecimiento, no existían bonos por matrimonio, por natalidad, por escolaridad, de sala cuna y de cuota mortuoria por fallecimiento del trabajador, del cónyuge, de hijos, y del padre y madre del trabajador. La negociación permite a los trabajadores de la empresa, ya que el empleador extendió los beneficios a los no sindicalizados, contar con beneficios de habitual ocurrencia originados en instrumentos colectivos suscritos en establecimientos comerciales similares

Dos aspectos merecen particular valoración por el sindicato. Uno, los bonos de escolaridad, dado la calidad de madres de casi la totalidad de las trabajadoras. El otro, que la trabajadora con hijos menores de dos años pueda recibir bono de sala cuna ante la eventualidad, por razones debidamente acreditadas, que impidan a los menores hacer uso de ella.

Caso nueve (9): Sindicato y empleador acuerdan tratamiento en el instrumento colectivo, del conjunto de beneficios familiares usuales y ya nombrados en los casos anteriores, con la salvedad que los acuerdos traen montos más bajos que los propuestos por el sindicato para cada una de las materias de negociación.

Fue recogida la propuesta del sindicato, complementaria a la mantención de la sala cuna por la empresa, de otorgar un bono compensatorio de sala cuna a las trabajadoras con hijos menores y con dificultades de constituirse como usuarios y cuyas madres opten por no utilizar permanentemente ese servicio, y por el mismo periodo sobre el cual les asiste el derecho de utilización.

Dicha iniciativa, que probablemente cubre sucesos de baja ocurrencia, muestra una innovación creativa para regular colectivamente, en el ámbito laboral, en el caso de su ocurrencia, protección al trabajador ante los efectos emocionales en el desempeño

---

ocasionados por la eventualidad, y de las obligaciones propias del rol de género que debe asumir.

Caso diez (10): Empleador acoge en el instrumento colectivo propuesta destinada a disponer dos descansos de 15 minutos diarios cada uno, con propósitos de alimentación para mujer embarazada. Dicha proposición, acordada asimismo en instrumento colectivo anterior, fue nuevamente materia de negociación, y refleja la valoración e influencia en el sindicato de la membresía sindical femenina.

Por otro lado, fue rechazada por la empresa una propuesta del sindicato relativa a extender el acceso a sala cuna a hijos menores de dos años de trabajadores, sea que la madre, en su calidad de trabajadora dependiente o en otra condición, no tenga derecho a los servicios de sala cuna. La propuesta, en último término, está dirigida a robustecer la economía de la familia del trabajador, al mejorar las condiciones a la madre para acceder a un empleo.

El balance de los acuerdos respecto de las proposiciones, en los diez (10) casos antes mencionados, permite concluir tres aspectos de importancia.

El primero reside en la limitada iniciativa sobre equidad de género. Así, las disposiciones relativas al género que se advierten en las propuestas formuladas por los sindicatos, sea en los proyectos de contratos colectivos o en los acuerdos establecidos en los instrumentos colectivos, contratos o convenios, se orientan a proveer beneficios familiares convencionales.

En segundo término, las iniciativas o propuestas que se apartaron de este verdadero modelo beneficios familiares, no concitan voluntad en la empresa, aun cuando no se advierta a simple vista que generen mayor costo económico.

De este modo, propuestas referidas a enfrentar problemas como el “mobbing”, violencia psicológica, que afecta en mayor medida a los trabajadores que por su posición de poder en la empresa acusan mayor vulnerabilidad, aún tratándose de niveles declarativos y como expresión de principios sobre el respeto y dignidad que se hacen acreedores quienes aportan trabajo en el esfuerzo productivo de la empresa, no logran acuerdo.

---

Por otro lado, tampoco se obtienen acuerdos de iniciativas tendientes no ya para conciliar la jornada laboral con la vida familiar de los trabajadores en general, y especialmente de las trabajadoras, sino para evitar la extensión artificiosa de la jornada, extensión que indudablemente generará repercusiones en la vida familiar.

Y el tercero dice relación con que los costos de los permisos pagados a los trabajadores, y asociados a sucesos de baja probabilidad de ocurrencia (nacimientos – matrimonio – muerte) en períodos no superiores a 4 años que cubren los instrumentos colectivos, son solidariamente asumidos por todos los trabajadores y la empresa, en orden a que difícilmente se vean afectadas las metas de producción de orden global o departamental por tales eventualidades.



---

## 5. CONCLUSIONES

El análisis y procesamiento de la información permite arribar a conclusiones de nivel descriptivo relativas al género en la negociación colectiva y proveniente de los instrumentos suscritos entre empleadores y trabajadores, en diez casos correspondientes a un mismo número de grandes tiendas por departamento.

Desde un punto de vista metodológico, el examen de los instrumentos colectivos, como fuente principal de información de este trabajo, ha permitido disponer de resultados materiales del proceso de negociación, objetivables y no sujetos a controversia. Dicho aspecto ha facilitado, asimismo, la homologación de las disposiciones de género contenidas en las estipulaciones de los distintos instrumentos colectivos.

Las conclusiones apuntan a dos direcciones. Una corresponde a aquellas propias del nivel descriptivo del estudio, y la otra en el de las sugerencias que en el orden simbólico y de construcción del género entrega el análisis de la información y que ha permitido, en distintos pasajes del estudio, insinuar relaciones entre variables y formular hipótesis de trabajo.

### *5.1 El género en los instrumentos colectivos*

Cabe considerar cuatro aspectos de nivel descriptivo y una conclusión.

El primero se refiere a que las cláusulas o estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos y desagregadas mediante las “disposiciones de género”, evidencian que las mismas se circunscriben a un modelo de beneficios que contempla las eventualidades de un ciclo de vida familiar referido a nacimiento, custodia especializada de la más temprana infancia en reemplazo del cuidado de la madre (sala cuna), matrimonio, escolaridad (del trabajador e hijos), fallecimiento del trabajador, cónyuge y de sus familiares más directos (hijos y padres).

La expresión material de dicho modelo de beneficios está constituida por montos a conceder, denominados “bonos”, y de días de permisos al trabajador, con goce de remuneraciones, ante la ocurrencia de tales eventos. De paso, cabe señalar que el beneficio de bono por matrimonio resulta de percepción bastante restringida, toda

---

vez que los instrumentos colectivos no reconocen la crisis emergente del matrimonio en el país<sup>93</sup> y tampoco las familias monoparentales.

Cabe hacer presente que la totalidad de los instrumentos colectivos comprende materias prácticamente similares como contenidos de género (modelo de beneficios familiares), con una muy baja variabilidad entre los instrumentos, y que se expresa sólo en diferencias de magnitudes en las asignaciones o en que existen, en algunos casos, beneficios adicionales asociados.

El segundo aspecto consiste en que la mayor parte de las “disposiciones de género” de los instrumentos colectivos establecen como contenidos (modelo de beneficios familiares), materias que reconocen su origen en la legislación laboral, esto es, disposiciones sobre embarazo, lactancia, sala cuna, permisos por paternidad y por fallecimiento.

La inclusión de tales disposiciones en los instrumentos colectivos configura dos situaciones.

Una, referida a los casos en los cuales las disposiciones se ajustan estrictamente a los derechos del trabajador dispuestos por la ley, sin beneficio adicional, por lo que su inclusión en el instrumento colectivo viene no sólo a enfatizar formalmente la importancia que los trabajadores conceden a ejercer ese derecho, sino, asimismo, al compromiso del empleador con los trabajadores de que no habrá restricciones (demoras, requisitos administrativos u otros obstáculos) para acceder al derecho.

No obstante, tal inclusión genera interrogantes sobre la pertinencia de establecer en instrumentos colectivos derechos garantizados por la ley que le asisten al trabajador, y sugiere más bien, la hipótesis de que su origen se encontraría asociado a contextos restrictivos en el ejercicio de los derechos laborales.

La otra situación se tiene cuando las “disposiciones de género” de los instrumentos colectivos referidas a una determinada materia y con el mismo origen, la legislación, se transforman en un beneficio genuino, como en el de permiso con goce de

---

<sup>93</sup> Conforme a datos de la CASEN 2006, las parejas bajo convivencia alcanzan al 14,2% de total de la población igual o mayor a 17 años y menor o igual a 30 años, en tanto que los casados comprenden el 12,4% de dicho tramo de edad.

---

remuneraciones por paternidad<sup>94</sup>, en el cual a los días de permiso establecidos en la ley se agregan otros acordados en la negociación y que asumen el carácter de un beneficio familiar complementario.

De modo similar a lo recién mencionado, cabe considerar las extensiones de otros derechos que se acuerdan para eventos colaterales a los contemplados originalmente en la legislación, y que representan, en el hecho, nuevos beneficios, como es por ejemplo la concesión de días de permiso por muerte de hermanos, abuelos y suegros.

Por tanto, un tercer aspecto consiste en que la mayoría de los instrumentos colectivos contiene estipulaciones que combinan derechos establecidos en la legislación y dimensiones de ellos que se han extendido, representando nuevos beneficios o beneficios atribuibles a la negociación.

Un cuarto aspecto que se aprecia del examen de los instrumentos colectivos dice relación con que la negociación no ha brindado un espacio a un conjunto de materias importantes para avanzar en la equidad de género.

Así, no se apreciaron en los instrumentos colectivos estipulaciones relativas a la jornada de trabajo que ofrecieran opciones en este tema a las trabajadoras, considerando el grado de flexibilidad laboral que permite la legislación.

Muy por el contrario, las variadas disposiciones sobre jornada describen obligaciones relativas a los trabajadores para atender los eventos (como las liquidaciones, por ejemplo), días especiales, inventarios, así como de sus respectivas compensaciones, pecuniarias y de descanso, a las que cabe agregar las compensaciones establecidas por días libres trabajados.

Al Comercio se le indica como una de las ramas económicas donde se extiende la jornada. No resultan infrecuentes los vendedores de grandes tiendas con jornadas superiores a las que contempla la legislación<sup>95</sup>. El hecho de que las ventas se realicen preferentemente en tiempos fuera de las horas de la jornada laboral corriente, tiende

---

<sup>94</sup> Arts. N° 66 y 195 del Código del Trabajo.

<sup>95</sup> DÍAZ, Ximena y LÓPEZ, Diego (1999). "**Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género**" Artículo en libro "Política

---

a que se diversifiquen las medidas de la empresa para ampliar la disposición de personal a una extensión horaria del establecimiento.

Dicha materia, problemática para la vida familiar y social de los trabajadores en general, cobra singular importancia para las trabajadoras de las grandes tiendas por departamentos, en la medida en que los antecedentes disponibles relativos a la extensión de las jornadas en ese sub sector económico, reducen considerablemente las posibilidades de convivencia familiar y social normal, deterioran su salud y el ejercicio de sus responsabilidades en el hogar<sup>96</sup>.

De allí que, desde hace años, estudios en el país hayan puesto de relieve tanto el escaso tiempo disponible para la vida familiar o la ausencia en días domingo y festivos para los empleados de grandes tiendas en malls, así como las consecuencias ocasionadas por la extensión de la jornada.

Sobre la materia, cabe destacar la insatisfacción del 70,2% de los trabajadores en grandes tiendas por la extensión de la jornada (datos de 1997), extensión que se produce sea al fijar la empresa tiempos diferenciados de colación a grupos de trabajadores, que alargan escalonadamente la jornada laboral, sea por horas extras<sup>97</sup>, o por la atención de clientes al interior de la tienda una vez cumplida la hora de cierre del local.

Asimismo, se tiene en este grupo de trabajadores mayor consumo de psicofármacos que el promedio nacional, donde “los consumidores trabajan principalmente en grandes tiendas (57,6% de las mujeres y 39,6% de los hombres), cumplen un mayor promedio de horas laborales diarias en relación con los no consumidores, y tienen ingresos mensuales superiores”<sup>98</sup>.

Por otro lado, el examen de los instrumentos no revela estipulaciones que establezcan discriminación positiva o que brinden alguna facilidad a las mujeres para conciliar

---

de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo 1994 – 1999” Ministerio del Trabajo y Servicio Nacional de la Mujer. Santiago de Chile. pp. 147 - 150

<sup>96</sup> DÍAZ A., Estrella y otros (2000). Op.cit., pp. 58 - 78

<sup>97</sup> DÍAZ, Estrella y otros (2000). Op. cit., págs. 66 a 77

<sup>98</sup> DÍAZ, Estrella y otros (2000). Op. cit., págs. 77 y 78

---

las oportunidades que pueda ofrecer la empresa a los trabajadores en general y las responsabilidades de género que desarrolla en el hogar.

De este modo, no se apreciaron en los instrumentos colectivos disposiciones dirigidas a cautelar la equidad de género en las actividades de capacitación brindadas al personal por las empresas asociadas a tales instrumentos. Lo cual no tiene baja trascendencia. Las trabajadoras, normalmente, no están en condiciones de acceder a capacitación en horarios fuera de la jornada de trabajo y, como presentan menores niveles de capacitación, reducen sus posibilidades de ascenso.

Tampoco se encontraron disposiciones para cautelar el equilibrio de trabajadores y trabajadoras en los distintos departamentos de la tienda, así como para garantizar sin discriminación el acceso y promoción a los puestos de supervisión y jefaturas.

Igualmente, los problemas de acoso sexual y acoso laboral, que golpean con mayor fuerza a las trabajadoras por su menor posición relativa de poder en la empresa, no han sido objeto de estipulaciones en los instrumentos bajo examen.

En palabras de un dirigente sindical, frente a la existencia de “mobbing”: “Sí... mucho acoso... y maltrato laboral, maltratos de palabra... de malos tratos con la embarazada...; que tú estas echada aquí, porque no haces esto, y esto otro, que tú no trabajas, porque no cargas... frente a clientes...,por ejemplo, con gente comprando en la tienda. Eso no sólo daña al trabajador, sino que también daña a la empresa..., nosotros no entendemos por qué no hacen nada al respecto..., exigimos una solución firme. Cuando un trabajador es despedido por faltas a la probidad, nosotros lo entendemos, o cuando no cumple bien su tarea, se toman decisiones instantáneas, pero no es así cuando (el afectado) se trata de un trabajador... ¿Cuánto tiene que soportar un trabajador para que esto se pueda solucionar?...”

Luego, las disposiciones de género cabría calificarlas no tanto como marginales medidas en cuanto a la proporción que representan en el número total de las estipulaciones de los instrumentos colectivos, pero sí de primarias y colaterales, en tanto no son indicativas de equidad de género, es decir, no ponen el acento en crear condiciones de igualdad dentro de la diferencia a la trabajadora respecto del trabajador en la vida laboral.

---

## ***5.2 La influencia de la negociación colectiva en la construcción de equidad de género***

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, hay un hecho cierto: el promedio de disposiciones en materia de género encontrado por instrumento suscrito en el conjunto de grandes tiendas por departamentos seleccionadas en este estudio, son mayores que los observados en un estudio anterior sobre género e instrumentos colectivos, aunque debe precisarse que el mismo estuvo centrado en otros sectores económicos.

No obstante que no se apreciaron contenidos de equidad de género en las disposiciones o, en su defecto, en un nivel muy bajo, dichos promedios sugieren, en algún grado, la influencia de la población laboral femenina y sindical femenina en tales resultados.

Luego, puede postularse que el primer nivel de desarrollo en la construcción de género que evidenciarían los instrumentos colectivos sería nivelar las aspiraciones en la cobertura de eventualidades mediante beneficios familiares. Lo que sería percibido por la trabajadora como funcional a este pasaje de roles de género tradicional-moderno (dueña de casa-trabajadora asalariada), y donde cabe indicar que el rol de género tradicional asignado a la mujer se ha desarrollado con una fuerte presión para internalizar orientaciones consistentes en servir al desarrollo de los otros, de la familia.

Esto es concordante con proposiciones teóricas de la sociología sobre la vida de las mujeres, caracterizadas por la incidentalidad de vida (cambios debido a eventos) y a que, en la vida cotidiana, las mujeres no realizan la persecución de metas mediante secuencias lineales, sino "...que responde continuamente a las necesidades y demandas de otros"<sup>99</sup>.

De cualquier manera, la cobertura de eventualidades permite eliminar anticipadamente, o al menos reducir, focos potenciales de conflicto de los roles tradicional y de trabajadora, así como la eliminación de situaciones de restricción para su rol de trabajadora mediante, en ambos casos, de soluciones institucionalizadas que proveen los beneficios.

---

<sup>99</sup> RITZER, George (1993). Op. cit., pág. 399

---

El examen de las propuestas sobre equidad de género formuladas por los trabajadores en este estudio, revela una escasa capacidad para formular iniciativas de ese orden y reafirma antecedentes anteriores disponibles al respecto. Las propuestas de género presentadas en las negociaciones, mantienen un formato de peticiones relativamente uniforme y asumen dimensiones convencionales, lo que sugiere una debilidad en el desarrollo de la preparación de la negociación.

Naturalmente, la capacidad de iniciativa representa un aspecto que afecta de manera crucial la negociación colectiva, dado que el proceso de negociación reglada conducente a contrato colectivo, que comprende dos tercios del total de los instrumentos colectivos del país, se estructura en base a las iniciativas de los trabajadores formuladas en el proyecto de contrato<sup>100</sup>. Asimismo, no deja de ser importante en la negociación informal, donde la iniciativa, junto con orientar el curso de la negociación, abre la posibilidad de replicar proposiciones del empleador.

Luego, el escenario de negociación laboral requiere de una capacidad de iniciativa, distante de la observada en los casos de estudio, para avanzar en la construcción de una identidad de trabajadora, con similar capacidad a la del trabajador en el acceso a los recursos institucionales y a las oportunidades de desarrollo.

A su vez, desde el ángulo de la empresa y a juzgar por los contenidos de los instrumentos colectivos, no se aprecia mayor reconocimiento del problema de género, que les permita a las trabajadoras avanzar en las condiciones de igualdad respecto de los trabajadores.

De este modo, no se observan disposiciones tendentes a redistribuir en forma equitativa las obligaciones de los roles de género, como serían, por ejemplo, las propuestas sindicales realizadas de proveer de los servicios de sala cuna indistintamente a los hijos de trabajadores o trabajadoras menores de dos años, excepto que se argumente que la protección y cuidado del menor no es un asunto de responsabilidad conjunta entre el padre o la madre, o simplemente no es de competencia paterna.

---

<sup>100</sup>Art. 315 del Código del Trabajo.

---

Pero tal argumento no es dable de sostener, ya que nuestra legislación prescribe que “Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de la crianza y educación de sus hijos”<sup>101</sup>.

Dicha materia se vuelve problemática si se advierte que la legislación asocia los costos laborales del empleador por los servicios de sala cuna, exclusivamente a la categoría de trabajadoras madres de menores dos años<sup>102</sup>, liberando de tales obligaciones las contrataciones de trabajadores. Lo cual implica segregar, con sesgo de género, los costos del trabajo femenino y masculino, con incidencia en el acceso de la mujer al mercado de trabajo, particularmente de las trabajadoras en edad fértil.

En un plano más subordinado, tampoco se advierte acogida de la empresa frente a iniciativas sindicales para procurar condiciones de horarios que faciliten a los trabajadores la compatibilización de sus roles laborales y familiares.

Si dichas iniciativas fueran acogidas, representarían, sin dudas, avances en relación a la situación presente, caracterizada tanto por las tensiones, esfuerzos y desgastes que sobrelleva la mujer en la vida familiar debido a su incorporación al trabajo, como por menores oportunidades de desarrollo en su espacio laboral. Sin embargo, no se debe perder de vista que, aun con tales avances, la situación de la mujer todavía permanecería bajo el umbral de la igualdad.

Por consiguiente, cabe concluir que las disposiciones de equidad de género, originadas en los casos de 10 instrumentos colectivos asociados a otras tantas grandes empresas pertenecientes al subsector de grandes tiendas por departamento y con dotación mayoritariamente femenina, son débiles y prácticamente inexistentes.

Como reflejo de las disposiciones de tales instrumentos, aparentemente no se reconoce en dichas empresas la importancia social de acoger el tema de la equidad de género, ni se dejan mayores márgenes de equidad que los que brinda el mercado para las relaciones laborales de hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, en tales casos no se aprecia potencia de la negociación colectiva en cuanto instrumento para contribuir a la equidad de género.

---

<sup>101</sup> Art. 224, inc. 1º, del Código Civil.

<sup>102</sup> Art. 203 del Código del Trabajo.



---

Estas conclusiones pueden especificarse, incluso, en empresas con pluralidad de actores sindicales, o sea, cuando concurren a la negociación otros actores colectivos del trabajo, sea en el mismo periodo o en otros periodos. En este aspecto, en 4 de las 10 empresas asociadas a los instrumentos colectivos bajo estudio, participan y comparten los intereses de los trabajadores otros sindicatos. Sin dudas que tal pluralidad de actores afecta no sólo la capacidad de la negociación de un sindicato o grupo negociador para obtener beneficios, sino que además permite al empleador orientar los intereses de cada actor hacia determinadas materias, especialmente referidas a beneficios económicos.

En efecto, sindicatos y grupos negociadores reciben la presión de sus miembros para que en los acuerdos con el empleador se contemplen principalmente, por sobre otras materias, los beneficios económicos obtenidos por los otros y no quedar en desventaja respecto de aquellos.

Las propuestas de equidad de género requieren, en ese contexto, del consenso de la pluralidad de actores sindicales, puesto que, aun cuando la posición del empleador fuera favorable o indiferente al eventual acuerdo de disposiciones de género de un actor sindical, podría resultar problemático al empleador acordar beneficios de género sin extenderlos al resto de los trabajadores de la empresa, ya que la equidad de género se aprecia también como un derecho.

En este sentido, una determinada empresa difícilmente podría evitar ser calificada de comportamiento discriminatorio si, por acuerdos en la negociación en materia de género con uno de los actores laborales, cede horas laborales para capacitación a unas trabajadoras y no a otras, o entrega servicios de jardín infantil y extiende los servicios de sala cuna a los hijos de determinados colectivos de trabajadores. Pero el costo adicional de la extensión del beneficio a todos los trabajadores podría ser incompatible con el costo de otros beneficios optados y acordados por los otros actores colectivos del trabajo.

Para concluir, la potencialidad de la negociación como instrumento para el avance o construcción de la equidad de género se aprecia bastante reducida en los casos de estudio, y más restringida aún en el contexto de pluralidad de actores colectivos del trabajo de un mismo espacio laboral.

---

---

## **6. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

### ***6.1 Tipo de informe***

El informe corresponde a un estudio descriptivo, de carácter exploratorio, que procura advertir para los casos o instrumentos colectivos que incluye, las estipulaciones de género y algunas características de los actores laborales, trabajadores y empleadores, asociadas a tales estipulaciones e instrumentos colectivos.

### ***6.2 Fuentes y cobertura de la información***

La información del estudio procede de tres fuentes, dos de ellas primarias y otra secundaria.

Las fuentes primarias, que no son exclusivas para este trabajo sino que para un estudio más extenso sobre el proceso de negociación colectiva, consisten en parte de la información proveniente de las respuestas de una cédula de entrevista predominantemente estructurada. A ello se agrega información parcial de una entrevista focalizada. Ambos instrumentos fueron aplicados a dirigentes sindicales, por lo general el presidente y secretario de la organización sindical, que encabezaron, en cada caso, un proceso de negociación colectiva en sus respectivas empresas.

Las fuentes secundarias de información están constituidas por los instrumentos colectivos suscritos entre los empleadores y trabajadores, correspondientes a diez grandes tiendas por departamentos seleccionadas para este trabajo, así como de material estadístico de la Dirección del Trabajo y del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

### ***6.3 Casos de estudio***

Los casos de estudio corresponden a los instrumentos colectivos, cinco contratos y cinco convenios colectivos, que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores correspondientes a diez (10) grandes tiendas por departamentos. Ocho de tales instrumentos se encuentran asociados a dos establecimientos comerciales de la zona norte del país, a dos establecimientos del centro (regiones V y Metropolitana) y a tres establecimientos de la zona sur, en tanto que los tres instrumentos restantes a una cadena de establecimientos distribuidos a nivel nacional.

---

Los instrumentos colectivos, contratos y convenios, en siete casos ejercen potestad en universos de trabajadores a nivel de establecimiento comercial que posee su propia razón social, pero que sin embargo son sucursales de grandes tiendas por departamentos, que operan estos establecimientos a lo largo del país, y en algunos casos en el extranjero, y que son parte de un holding de empresas. La negociación y el instrumento correspondiente en estos siete casos fueron a nivel de empresa.

En dos de los tres casos restantes, la negociación realizada por el sindicato incluyó trabajadores de varios establecimientos, ya que comprendió a una empresa con una razón social a nivel nacional. El otro caso correspondió a la negociación efectuada por un sindicato interempresa, con las razones sociales o establecimientos pertenecientes a una misma sociedad propietaria.

El nombre de las empresas asociados a la negociación e instrumentos colectivos se ha omitido, ya que el análisis de cada caso obedece sólo a fines de estudio. Por la misma razón, se ha procedido a cambiar el nombre de los informantes.

#### ***6.4 Alcance y limitaciones de la información***

Las limitaciones en el alcance de la información se originan en la metodología empleada, la cual no permite establecer generalizaciones más allá de los casos de estudio.

El sacrificio de dicha dimensión del estudio responde a razones de costo y de factibilidad respecto de la información requerida.

No obstante, se estima que las limitaciones metodológicas son coherentes con el problema y propósitos del estudio, relativos a inquirir empíricamente si la negociación colectiva, a través de los instrumentos colectivos, contrato y convenio, contienen la dimensión de género y su grado de complejidad, lo cual requiere detener la mirada en las estipulaciones de dichos instrumentos colectivos. Facilita esta perspectiva el conocimiento previo sobre la relativa homogeneidad de las condiciones laborales que impera en los establecimientos de las cadenas de grandes tiendas por departamento.

Los casos de estudio relativos a instrumentos colectivos de grandes tiendas, que presentan distinta antigüedad de operaciones, distinta localización geográfica, distinta dotación de personal, distinta membresía sindical, con presencia de uno

---

o más sindicatos y procedente de las firmas comerciales más grandes del país, proveen información sobre distintos tópicos y permiten sugerir razonablemente la factibilidad que la ausencia, en todos los casos, sobre determinadas dimensiones de género, constituya un rasgo recurrente en el universo de los instrumentos colectivos de grandes tiendas por departamento.

Para cada uno de los casos de estudio se ha contado, como ya se ha dicho, con distintas fuentes de información, lo que permite dar mayor consistencia a la información de cada caso y establecer con precisión, para el conjunto de casos, el alcance de la misma.

---

---

## 7. BIBLIOGRAFÍA

**ALVEARA, Fernando.** “Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo”. Serie “Aporte al debate laboral” N°18. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Noviembre de 2005. 80 págs.

**ARIZA, Marina y DE OLIVEIRA, Orlandina.** “Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas”. Artículo en libro “La población de México: situación actual y desafíos futuros”. CONAPO-CONSAR-Colegio de México. México, Noviembre de 1999. pp.202 - 226

**BANCO MUNDIAL-SERNAM-BID.** “Integrar la perspectiva de género en las instituciones y políticas públicas en Chile”. Santiago de Chile, 2007. 19 págs.

**BANCO MUNDIAL-SERNAM-BID.** “Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género - Chile”. Santiago de Chile, 2007. 144 págs.

**BOURDIEU, Pierre.** “La dominación masculina”. Editorial Anagrama. Barcelona, España. Julio de 2000. 159 págs.

**CAAMAÑO R., Eduardo.** “La discriminación laboral indirecta”. Revista de Derecho, Vol.12, N°2. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Diciembre 2001. pp. 67- 81

**COBO B., Rosa.** “El género en las ciencias sociales”. Cuadernos de Trabajo Social. Vol. 18. Escuela Universitaria de Trabajo Social. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, 2005. pp.249 - 258

**DELPHY, Cristine.** “El concepto de género” en Revista “Iniciativa socialista” N°36, Octubre de 1995.

**DÍAZ, Ximena y LÓPEZ, Diego.** “Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género”. Artículo en libro “Política de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo 1994 – 1999”. Ministerio del Trabajo y Servicio Nacional de la Mujer. Santiago de Chile, 2000. pp.139 - 175

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO.** “ENCLA 2006. Informe de Resultados. Quinta encuesta laboral”. División de Estudios, Octubre de 2007. 118 págs.

---

**DÍAZ A., Estrella.** “Empleos femeninos precarios: La reproducción de la pobreza” en “Veredas por cruzar”. 10 años Instituto de la Mujer, Santiago de Chile, Octubre de 1997. pp. 75 - 81

**DÍAZ A., Estrella y otros.** “Jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall”. Serie “Cuaderno de Investigación” N° 12. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2000. 109 págs.

**ERRÁZURIZ T., Javiera.** “Discursos en torno al sufragio femenino en Chile 1865-1949”. Revista “Historia”, vol.38, N°2. Instituto de Historia, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile, 2005. pp.257 – 286

**FONDO MONETARIO INTERNACIONAL(FMI).** “Perspectivas de la economía mundial. Globalización y desigualdad”. Estudios económicos y financieros. Octubre de 2007. 350 págs.

**FUNDACIÓN PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA.** “Análisis inicial a resultados de la encuesta CASEN 2006”. Documento de Trabajo. Santiago de Chile, Junio de 2007. 13 págs.

**GAMONAL C., Sergio.** “Derecho colectivo del Trabajo”. Lexis Nexis Conosur Ediciones. Santiago de Chile, Julio de 2002. 553 págs.

**GRUPO INICIATIVA DE MUJERES.** “ENCUESTA NACIONAL. Opinión y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género”. Cedom, Cem, Doms, Fempress, FLACSO, Fundación Ideas, Instituto de la Mujer, Isis Internacional, La Morada, Memch, Prosam. Santiago de Chile, Enero de 1999. 71 págs.

**GUARDIA B., Alexis.** “Lecciones del sistema de fondos de pensiones en Chile y la apertura a su reforma” Artículo contenido en la publicación “ROMPIENDO MITOS: la reforma del sistema de pensiones en Chile”, de Alexis Guardia B., Regina Clark M., Gonzalo D. Martner. Fundación Friedrich Ebert. Santiago de Chile. pp.16 - 62.

**HENRÍQUEZ R., Helia y ECHAVARRÍA-URIBE B., Verónica.** “Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre”. Serie “Cuadernos de Investigación” N°18. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 124 págs.

**LAMAS, Marta.** “La antropología feminista y la categoría de género”. Revista “Nueva Antropología”, Vol. VIII, N°30. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Noviembre de 1986. pp.173 – 198



---

**LAMAS, Marta.** “La perspectiva de género”. Revista “La tarea” N°8. Género y educación. Enero – Marzo de 1996.

**LUNA G., Lola y VILLAREAL, Norma.** “Historia, Género y Política. Movimientos de mujeres y participación política en Colombia 1930 - 1991” en “Mujeres y Sociedad”. Universidad de Barcelona, Barcelona, España, 1994. pp.19 - 57

**MAYOBRE R., Purificación.** “Repensando la feminidad” en libro “Igualmente diferentes”. Congreso Nacional de Educación en Igualdad. Ed. Junta de Galicia, Servicio Gallego de Igualdad, Santiago de Compostela, España, 2002. pp. 153 - 176

**MONTECINO A., Sonia.** “PALABRA DICHA. Escritos sobre el Género, Identidades, Mestizaje”. Facultad de Ciencias Sociales. Colección de libros electrónicos, Serie Estudios. Universidad de Chile. 195 págs.

**NACIONES UNIDAS. CEPAL.** “Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras”. Santiago de Chile, 2000. 213 págs.

**NÚÑEZ C., Lorena y VALDÉS, Alejandra.** “Entre rupturas y separaciones: sobre familia, género y liderazgo” en “Veredas por cruzar”. 10 años Instituto de la Mujer, Santiago de Chile, Octubre de 1997. pp. 111 - 124

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).** “Panorama laboral 2006. América Latina y El Caribe”, 2006. 84 págs.

**PÉREZ DEL RÍO, Teresa.** “Discriminación por razón de género y negociación colectiva”. EMAKUNDE. Gobierno vasco con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Formación y acreditación en consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. España, 52 págs.

**RANGEL, Marta.** “Chile: Negociación colectiva e igualdad de género”. Págs. 171 - 220, en “América Latina. Negociación colectiva e igualdad de género”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago, Chile, 2005. 334 págs.

**RITZER, George.** “Teoría sociológica contemporánea”. Mc Graw Hill Ediciones, Madrid, España, 1993. pp. 353 – 409

**RUBIN, Gayle.** “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”. En: Revista Nueva Antropología, Vol. VIII, número 30, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México, 1986. pp. 95 - 155

---

**SAEZ L., Carmen.** “Las discriminaciones indirectas en el trabajo”. Cuadernos de Relaciones Laborales N°6. Universidad Complutense de Madrid, España, 1995. pp. 67 – 80

**SALINERO B., Jorge.** “Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la reforma laboral”. Serie “Aportes al debate laboral” N° 11. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile, Abril de 2003. 32 págs.

**SALINERO B., Jorge.** “La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental”. Serie “Cuadernos de Investigación” N° 20. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Noviembre de 2004. 103 págs.

**SCOTT W., Joan** (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. Artículo en texto “El género, la construcción cultural de la diferencia sexual” de Marta Lamas, compiladora. PUEG, México. pp. 265 - 302.

**SELAMÉ, Teresita.** “Características relevantes del empleo en Chile”. Documento N°1. Citado de José Graciarena en “Notas sobre el programa de desigualdad sexual en sociedades de clases”. Santiago de Chile, Octubre de 1993. 29 págs.

**SELAMÉ, Teresita.** “Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo en Chile”. Proyecto Género, Pobreza y Empleo. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe - PNUD. Santiago de Chile, 2004. 138 págs.

**SERNAM.** “Memoria Servicio Nacional de la Mujer 2000 - 2006”. Santiago de Chile, Marzo de 2006. 119 págs.

**SILVA F., Consuelo.** “Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo: ¿Panacea del crecimiento económico?” en libro “Veredas por cruzar”. 10 años Instituto de la Mujer, Santiago de Chile, Octubre de 1997. pp.205 - 227

**VASQUEZ, María Gabriela.** “Algunas reflexiones sobre Cristina de Pizán y su obra ‘La ciudad de las Damas’”. Formato PDF en publicación electrónica “Agenda de las mujeres. com/ar” Abril de 2004. 11 págs.



