

CUADERNO  
DE INVESTIGACIÓN

65

# ¿MÁS MUJERES EN LAS DIRECTIVAS SINDICALES?

## Estudio de casos en la región del Biobío



**Dirección del  
Trabajo**  
Ministerio del Trabajo  
y Previsión Social

Gobierno de Chile



¿Más mujeres en las directivas sindicales?

Estudio de casos en la región del Biobío

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

Registro de Propiedad Intelectual:2023-A-3227

ISBN:978-956-6098-40-9

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253, Santiago

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

Cita sugerida:

Riquelme, V. y Huerta, M. C. (2023). ¿Más mujeres en las directivas sindicales? Estudio de casos en la región del Biobío. Cuaderno de Investigación N°65. Dirección del Trabajo.

EDICIÓN

Fernando Alvear Atlagich

Santiago de Chile, marzo de 2023

## CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N° 65



### ¿MÁS MUJERES EN LAS DIRECTIVAS SINDICALES?

Estudio de casos en la región del  
Biobío

**VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI**

Departamento de Estudios

**MARÍA CRISTINA HUERTA FUENTES**

Dirección Regional del Trabajo del Biobío

Dirección del Trabajo



## DECLARACIÓN

Los conceptos expresados en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de sus autoras, y no representan, necesariamente, la opinión de la Dirección del Trabajo.

La presente publicación corresponde a un estudio que inició su trabajo de campo el segundo semestre del año 2017 en la región del Biobío, terminado el análisis en 2018 y estuvo disponible para su publicación en marzo de 2019. Su actualización definitiva se realizó el 2023.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, principal fuente de los datos cuantitativos utilizados en esta investigación, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

<b>Presentación</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Introducción</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Antecedentes</b> .....	<b>13</b>
<b>3. Aspectos metodológicos</b> .....	<b>17</b>
<b>4. Aspectos conceptuales: la inclusión de la perspectiva de género al interior de los sindicatos</b> .....	<b>23</b>
4.1 El contexto internacional .....	26
4.2 ¿Leyes de cuotas: un camino hacia la equidad de género en los sindicatos?.....	28
4.3 La introducción de las cláusulas de género en la negociación colectiva .....	30
<b>5. Los cambios de la ley laboral y la inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos y en la negociación colectiva</b> .....	<b>34</b>
5.1 Las cuotas de participación en los directorios sindicales .....	35
5.2 La negociación colectiva: participación de mujeres en la comisión negociadora y la ampliación de materias .....	40
5.3 La doctrina de la Dirección del Trabajo respecto de la participación de las mujeres en los directorios sindicales .....	48
5.4 Otras modificaciones de la ley laboral: ¿podrían favorecer la equidad de género? .....	54
<b>6. El estado actual de la sindicalización femenina en Chile y en la región del Biobío</b> .....	<b>58</b>
6.1 La dirigencia sindical femenina.....	61
6.2 Caracterización de la sindicalización en la región del Biobío .....	67
<b>7. Los casos de estudio: los y las dirigentes sindicales hablan</b> .....	<b>75</b>
7.1 El nivel de conocimiento de los y las dirigentes sindicales.....	75
7.2 La visión de los actores laborales: los y las dirigentes sindicales y las empresas.....	77
7.2.1 La participación de mujeres en las directivas sindicales .....	77
7.2.2 La participación de mujeres en la comisión negociadora.....	83
7.2.3 La presencia/ausencia de cláusulas de género en la negociación colectiva .....	88
<b>8. Algunos elementos del período posterior a la investigación</b> .....	<b>94</b>
<b>9. Reflexiones finales</b> .....	<b>100</b>

<b>10. Bibliografía .....</b>	<b>104</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>109</b>
Anexo 1: Dictámenes vinculados con la Ley que moderniza las relaciones laborales .....	109
Anexo 2: Dictámenes y ordinarios vinculados con la Ley que moderniza las relaciones laborales, específicamente sobre participación femenina en los directorios sindicales y comisiones negociadoras.....	110
Anexo 3: Cuadro resumen de los casos de estudio .....	113
Anexo 4: Actualización de cifras de la dirección del trabajo sobre la sindicalización femenina en Chile y en la región del Biobío, 2018 – 2022.....	115

Desde los inicios de la sociedad moderna el trabajo de producción de bienes y servicios orientados al mercado fue concebido y diseñado como un espacio preferentemente masculino, mientras que el trabajo doméstico y de cuidados fue definido como un ámbito propio de las mujeres. Por lo tanto, no es de sorprender que tanto la imagen del trabajador sindicalizado como del dirigente sindical fueran construidas a lo largo del siglo XX en torno a la figura masculina.

Diversos cambios económicos, políticos, culturales y demográficos, y especialmente el creciente protagonismo del movimiento feminista, han ido debilitando estas rígidas exclusiones, barreras y desigualdades. Así, en el caso chileno, las últimas décadas han sido testigos de la progresiva y masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, de manera más reciente, de su rápida sindicalización. Aunque aún a considerable distancia de la tasa de participación de los hombres, la tasa de participación femenina ha logrado volver a situarse sobre el 50%, recuperando la mayor parte del terreno perdido durante la crisis sanitaria del coronavirus. Por su parte, la afiliación sindical femenina ha mostrado un crecimiento aún más pronunciado y sostenido. Si a principios de la década de los 2000 la tasa de sindicalización de las mujeres era aproximadamente la mitad de la de los hombres, en la actualidad, la ha sobrepasado.

Sin embargo, la mayor participación de las mujeres en la afiliación sindical no ha tenido un correlato en su acceso, en igual proporción, a posiciones de liderazgo y representación al interior de las organizaciones sindicales, así como tampoco en la incorporación de las temáticas de género en la agenda sindical y en las materias de negociación al interior de las empresas.

Para efectos de abordar estas brechas de género, y ante la constatación de que la igualdad jurídica por sí misma es insuficiente para arribar a una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la Ley N°20.940, que inició su vigencia el 1 de abril de 2017, estableció un sistema de cuotas de participación de mujeres en directivas sindicales y comisiones negociadoras, al mismo tiempo que buscó promover la incorporación de materias de equidad de género en los contratos colectivos.

El presente Cuaderno de Investigación N°65 expone los resultados de una investigación realizada en 2017 por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, con foco en la región del Biobío, y que tuvo como objetivos observar lo realizado por las organizaciones sindicales en materia de equidad de género durante el primer año de la puesta en marcha de la Ley N°20.940, así como revisar la integración de cláusulas con equidad de género en procesos de negociación colectiva. Para su actual publicación, habida cuenta del tiempo transcurrido desde la realización del trabajo de campo, se ha hecho una actualización tanto de las cifras estadísticas como de la reflexión y principales balances sobre la implementación de la ley.

Los resultados de esta investigación se habían mantenido inéditos hasta la actualidad, no habiendo sido publicados sus resultados ni total ni parcialmente, por decisiones adoptadas por las anteriores autoridades de nuestra institución. Ante esta realidad, las actuales autoridades de la Dirección del Trabajo, en este nuevo mes de marzo, dedicado a conmemorar la historia de las luchas y reivindicaciones del movimiento de las mujeres, han decidido publicar este estudio en formato de Cuaderno de Investigación, con el fin de compartir con la ciudadanía sus reflexiones y resultados.

Esperamos que esta investigación sea un insumo que contribuya a la necesaria evaluación de la normativa implementada en 2017, así como a la importante discusión de las nuevas políticas que permitirán seguir proyectando el liderazgo sindical femenino y promoviendo la negociación de materias de equidad de género en todas las empresas y lugares de trabajo del país.

Gonzalo Tassara Oddó

Jefe Departamento de Estudios

Dirección del Trabajo

## 1. Introducción

La presente investigación se inscribe en una larga serie de publicaciones del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo sobre temáticas sindicales. Este caso particular revisa la situación de las mujeres en las directivas sindicales a la luz de los componentes de género que propuso la Ley 20.940, que, por primera vez, contempló como elemento de modernización de las relaciones laborales la no discriminación y la equidad de género.

Planteada como un estudio de casos en la región del Biobío, la investigación se desarrolló el segundo semestre de 2017 y tuvo un carácter exploratorio. Los resultados del análisis estuvieron disponibles para su publicación en marzo de 2019, sin embargo, por decisión de las anteriores autoridades de la Dirección del Trabajo, éstos no fueron divulgados debido a una serie de observaciones al marco conceptual, que se referían básicamente al enfoque de género como categoría de estudio.<sup>1</sup>

Las actuales autoridades de la Dirección del Trabajo, como parte de un gobierno que ha establecido como uno de sus ejes programáticos la perspectiva feminista, han decidido finalmente su publicación. Consideramos relevante dar cuenta de estos hechos toda vez que permiten develar los cuestionamientos que continúa experimentando el enfoque de género en términos de su validez como herramienta de análisis. Tales cuestionamientos contrastan con el significativo y sistemático desarrollo que las teorías de género han tenido en el ámbito de las ciencias sociales, tanto en la academia como en agencias de desarrollo y centros de investigación de todo el mundo.

---

<sup>1</sup> La ley 20.940 generó una serie de mandatos y tareas a las distintas instituciones del Estado respecto del enfoque de género de esa norma, entre otros, al Consejo Superior Laboral, quien debe emitir un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de sus disposiciones, requiriendo antecedentes, opiniones técnicas y formulando recomendaciones. Esta investigación contribuye y debería haber servido como base para hacer operativa esta política pública. En ese sentido, respecto de esta publicación, hay un desfase de cinco años.

La perspectiva de género es ineludible para abordar el estudio de las barreras de ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, así como para el diseño de políticas públicas que permitan ir cerrando las brechas de género que aún subsisten en el ámbito del trabajo remunerado. El enfoque de género y la perspectiva feminista nos permiten comprender que dichas barreras, así como las deficitarias condiciones de trabajo y empleo que enfrentan las mujeres<sup>2</sup> para equilibrar el trabajo reproductivo, productivo y comunitario -si hablamos de dirigentes-, no son problemas individuales, sino problemas estructurales que atañen a la sociedad en su conjunto y que requieren también del concurso del Estado para su solución por medio de políticas públicas y legislaciones específicas.

En el marco del actual gobierno, la perspectiva feminista ingresa con fuerza en la generación de diagnósticos y diseño de política pública, lo cual se traduce en la actualización, reformulación y creación de nuevos instrumentos, metas e indicadores. En el ámbito del trabajo, permea las discusiones y diseños en torno al trabajo decente, el diálogo social y el Sistema Nacional de Cuidados<sup>3</sup>.

Asimismo, los ministerios y servicios tienen hoy como mandato asumir la perspectiva feminista, integrando conceptos tales como transversalización, interculturalidad e interseccionalidad, entre otros, que corresponden a contenidos complementarios que progresivamente han permitido enriquecer la teoría feminista. En términos generales, este componente feminista de la política pública busca conducir al aparato estatal hacia la protección y sostenibilidad de la vida como elemento prioritario; en términos simples, *“el feminismo propone un mundo en que todas las vidas merezcan ser vividas”*<sup>4</sup>, enfoque que reorienta y enriquece los estudios referidos tanto al trabajo productivo-reproductivo como al modelo de desarrollo económico.

En este contexto, el estudio realizado en 2017 recobra su validez y torna relevante retomar su publicación<sup>5</sup>, esperando que constituya un aporte al mundo del trabajo, para sus organizaciones y, especialmente, para las trabajadoras que integran e integrarán las organizaciones sindicales.

No obstante, el tiempo transcurrido entre la publicación y el trabajo de campo obliga a tener en cuenta determinados hitos y desarrollos que no estaban presentes en 2017 o 2018 y que han alterado considerablemente las relaciones productivas y reproductivas. El más importante, sin duda, es el de la crisis sanitaria del coronavirus, la cual tuvo enormes repercusiones en el mercado de trabajo, especialmente para las mujeres. La mayor responsabilidad asignada a ellas en tareas domésticas y de cuidados, en el peor momento de la crisis sanitaria, trajo como consecuencia un descenso de más de diez puntos porcentuales en la tasa de participación laboral femenina. Por otro

---

<sup>2</sup> Se sugiere revisar la amplia bibliografía que profundiza respecto de las categorías de sexo/género/clase.

<sup>3</sup> El Sistema Nacional de Cuidados es una propuesta del programa de gobierno del presidente Gabriel Boric. Actualmente se encuentra en una fase de diseño (ver MIDESO).

<sup>4</sup> Pérez, A. (2014:25) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños, Madrid.

<sup>5</sup> En la última sección de esta publicación, específicamente en el Anexo 4, se incluye una actualización, para el período 2018-2022, de algunas de las estadísticas sobre sindicalización y dirigencia sindical femenina en Chile y en la Región del Biobío.

lado, el trabajo a distancia y el teletrabajo, incentivado en buena medida por la pandemia, se instalaron con fuerza reconfigurando las relaciones entre los ámbitos productivo y reproductivo. Los modos de producción han aumentado su intensidad desdibujando los límites entre el ámbito laboral y las tareas domésticas y de cuidados<sup>6</sup>. Ello ha generado efectos en la salud mental de trabajadores y, en especial, de las trabajadoras, lo que constituye nuevos desafíos de investigación que deben ser abordados de forma prioritaria.<sup>7</sup>

La tendencia que no fue revertida por la crisis sanitaria fue la acelerada sindicalización de las mujeres, la cual ya había sido advertida por un trabajo anterior de una de las autoras:

*"la sindicalización femenina en el sector privado ha crecido sostenidamente desde 2002. La brecha de género respecto de la afiliación sindical se ha ido cerrando, el incremento experimentado por las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos, ha habido un cambio en la composición por sexo de la población afiliada a sindicatos."*<sup>8</sup>

De esta manera, la presente publicación forma parte de un circuito más extenso de investigaciones sobre la sindicalización femenina. Mientras el estudio anterior abordaba cómo se iba cerrando la brecha de género en términos de la afiliación sindical, esta aborda una brecha aún abierta en términos de la representación de las mujeres en las directivas sindicales y el tratamiento de materias de género tanto en la agenda sindical como en los procesos de negociación colectiva.

Queremos agradecer a todas las personas que permitieron llevar a cabo con éxito esta investigación, en especial a quienes participaron como informantes calificados y expertos, a los y las dirigentes sindicales, a los representantes de empresa y a todos quienes gentilmente accedieron a ser entrevistados, colaboraron brindando antecedentes y compartieron sus puntos de vista y opiniones.

Finalmente, como decía una conocida autora feminista, las mujeres necesitamos un cuarto propio, y este ejercicio requirió de al menos un escritorio donde aplicarse en la lectura, en la revisión de datos, en las notas al margen y en las correcciones, para que este quehacer invisible y distante de los espacios operativos del Servicio pudiera llegar a concretarse. Cabe decir que el cuarto propio, para las últimas complementaciones, fue un bello gesto del Director Regional (S) del Biobío, Erik Carrasco Jara: vaya para él nuestro agradecimiento.

---

<sup>6</sup> Boccardo, G; Andrade, V y Ratto, N. (2020) "Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras de los Servicios Públicos en Chile".

<sup>7</sup> OIT (2020) Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. Recuperado de: [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm)

<sup>8</sup> Riquelme, V. y Abarca, M. (2015) Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. Aporte al debate Laboral N° 33, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.



## 2. Antecedentes

Desde los años noventa las mujeres en Chile han incrementado en forma sostenida su participación en el empleo asalariado<sup>9</sup>. Durante un extenso período, de seis décadas desde 1920, la tasa de participación laboral de la mujer se mantuvo relativamente estable, fluctuando entre el 20% y el 25%<sup>10</sup>. Entre los años 2017 y 2018, casi una de cada dos mujeres participaba del mercado de trabajo, 49,3%, en tanto, la tasa de participación masculina para el mismo período fue de 71,1%<sup>11</sup>.

Sin embargo, a pesar de los aumentos de los últimos años, la participación laboral de las trabajadoras sigue siendo baja al compararla con otros países. En efecto, mientras la media en América Latina es del 60%, en los países de la OCDE, el promedio es del 62%. En esta organización, Chile ocupa el sexto lugar con menor participación laboral femenina.<sup>12</sup>

En la práctica, las cifras previas a la pandemia del Covid 2019 mostraban un aumento lento pero sostenido de la participación de las mujeres en el empleo asalariado, alcanzando un máximo histórico de 53% antes de la crisis. Sin embargo, en marzo de 2021, la participación femenina cayó a un 46%<sup>13</sup>. Las cuarentenas provocaron el cierre de los establecimientos educacionales, la drástica

---

<sup>9</sup> Mientras los hombres han tenido una participación laboral estable y predominantemente alta, las mujeres la han ido incrementando paulatinamente en las últimas tres décadas. En 1990 la participación laboral masculina era de 76,4% y la femenina era del 31,3%.

<sup>10</sup> PNUD (2010) Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad. Santiago, Chile.

<sup>11</sup> Tasas calculadas a partir de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, trimestre octubre-diciembre de 2017, con proyecciones de población del Censo de 2002. Las tasas de participación actualizadas, para el mismo trimestre, con proyecciones del Censo 2017 son, 52,5% para las mujeres y 74,3% para los hombres.

<sup>12</sup> Joseph Ramos, quien presidía la Comisión Nacional de Productividad, señaló que “el talento femenino está sub aprovechado como país, es decir, si las mujeres alcanzaran una tasa de participación de los países desarrollados, 61%, habría 900 mil trabajadores más en la fuerza de trabajo, el producto del país sería 15 mil millones de dólares más y los ingresos tributarios serían 3.000 millones más”.

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadísticas (2021) Género y Empleo: Impacto de la Crisis Económica por Covid-19 Boletín Estadístico.

reducción de los puestos de trabajo de las trabajadoras de casa particular, así como la afectación de otros rubros feminizados, todo lo cual está a la base de las causas de esta situación que tuvo un impacto global.

Junto con el crecimiento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, hasta antes de la pandemia, se produjo un sostenido incremento de la presencia de mujeres asalariadas en los sindicatos. En Chile la tasa de sindicalización y, especialmente, la cobertura de la negociación colectiva, siguen siendo muy bajas. Desde el año 2002<sup>14</sup> se observa a nivel nacional un leve aumento en la afiliación sindical, el que ha sido empujado fundamentalmente por el sostenido crecimiento de la sindicalización femenina. El incremento en la participación sindical de las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos. Es más, en el año 2016 la brecha entre la tasa de sindicalización masculina y femenina se cerró, en comparación con la brecha de 7,1 puntos que había en 2002. Y siguiendo la tendencia en 2017, la tasa de sindicalización de las trabajadoras superó la de los varones (16,6%), alcanzando el 17,6%.

Ahora bien, a pesar de que las mujeres cada día están participando más en las organizaciones sindicales, aún están muy lejos de estar representadas en forma equivalente en las instancias de decisión y de poder. Así, es posible observar que las directivas sindicales son mayoritariamente masculinas. No obstante que las tasas de sindicalización masculina y femenina en 2016 eran similares, y que las trabajadoras eran el 41,4% del total de socios de los sindicatos, las dirigentes mujeres en los sindicatos de base alcanzaban apenas el 28,1%. Esta proporción es aún más baja a medida que se asciende en las organizaciones superiores<sup>15</sup>. Esta menor participación de las asalariadas en las directivas sindicales tiene un correlato, también, en una menor presencia en las comisiones negociadoras e igualmente también una menor influencia en los contenidos de la negociación colectiva.

La reforma laboral de 2016, contenida en la Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales<sup>16</sup>, buscaba entre otras cosas, como lo señala el Mensaje de la Presidenta de la República, promover la no discriminación y la igualdad de género<sup>17</sup>. En el transcurso de la tramitación en el Congreso el legislador se hizo cargo de la escasa participación de las mujeres en las directivas sindicales, estableciendo un sistema de cuotas tanto en la integración de la directiva sindical, como en la participación en la comisión negociadora durante las negociaciones colectivas.

Asimismo, esa reforma también incorporó la temática de género en la negociación colectiva, lo que se expresa en las materias agregadas en dicho articulado, y que en esta ley son explicitadas en el Libro IV del Código del Trabajo. Al respecto, se debe considerar que la legislación laboral hasta hace muy poco era limitada en cuanto a los contenidos que podían ser incluidos. De forma taxativa, señalaba dentro de las materias a negociar únicamente remuneraciones y condiciones comunes de trabajo. Pues bien, la Ley 20.940 abre una oportunidad a las empresas y a los

---

<sup>14</sup> Desde el año 2002 la Dirección del Trabajo cuenta con series continuas de datos desagregados por sexo.

<sup>15</sup> Elaboración propia en base a Anuario Estadístico 2017, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

<sup>16</sup> Ley 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

<sup>17</sup> Mensaje de la Presidenta de la República, con el que se inicia el “Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”. Santiago, 29 de diciembre de 2014. Mensaje N° 1055-362.

trabajadores y trabajadoras organizados sindicalmente, a la luz de las modificaciones legales de la reforma laboral. La legislación da un paso más al incluir nuevos contenidos de negociación con enfoque de género, como son: los planes de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la empresa, los acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental y acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad.

La validación de los contenidos de género en las políticas públicas no ha sido un proceso instantáneo. La incorporación de diversos instrumentos e indicadores que dimensionan las brechas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo ha sido un proceso extenso que ha servido para poner en la agenda pública la relación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, así como el uso del tiempo libre, la extensión de la jornada y la sobrecarga de roles y cómo estos aspectos afectan a trabajadores y trabajadoras de manera diferenciada, entre otras materias.

A la luz de las reformas señaladas, esta investigación corresponde a un estudio de casos sobre la puesta en marcha de la ley que Moderniza las Relaciones Laborales (ley 20.940), específicamente en relación con el rol que las organizaciones sindicales deberán jugar respecto de los componentes de género contenidos en dicha normativa.

¿Cuál es el nivel de conocimiento del cambio de la normativa, específicamente de las disposiciones con perspectiva de género en las organizaciones sindicales? ¿Cuál es la percepción y disposición del mundo empresarial al respecto?

¿Qué opiniones existen entre los y las dirigentes sobre estas nuevas normas y su implementación? ¿Qué dificultades y resistencias deberán enfrentar las organizaciones? ¿Qué cambios podrán ser observados en las organizaciones sindicales? ¿Cuál y cómo será la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras? ¿Qué temas relativos a la equidad de género serán incorporados en el proceso de negociación? ¿Qué nivel de seguimiento está implementando la institucionalidad laboral respecto de ese componente de esta nueva legislación? Son algunas de las interrogantes que se propone responder el presente estudio.

La investigación se enmarca en la línea definida por el Departamento de Estudios sobre una de las prioridades institucionales de la Dirección del Trabajo durante 2017, esto es, la puesta en marcha de la Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales y, a medida que comienza su aplicación, la realización de evaluaciones y seguimientos de su operatividad. Además, se hace cargo de utilizar el enfoque de género, tanto en su diseño como en el proceso de investigación mismo.

Uno de los objetivos de la política pública es entregar información relevante y metódica sobre el sistema de relaciones laborales. En este caso, a partir de la nueva ley y, específicamente, sobre los avances en equidad de género que puedan contribuir a superar en parte la gran cantidad de barreras que históricamente han mantenido a las trabajadoras sindicalizadas al margen de la toma de decisiones en los sindicatos. En este caso sería deseable que el mayor número de dirigentes mujeres en las organizaciones y la presencia de cláusulas que recojan materias de género en la negociación colectiva puedan permear el sistema de relaciones laborales en un sentido de mayor equidad. Los resultados del estudio se espera que sean un insumo para el accionar de la

Dirección del Trabajo, como institución que se vincula con los actores de las relaciones laborales y que, desde un punto de vista operativo, tiene las atribuciones para generar políticas específicas que contribuyan a igualar condiciones y derechos entre trabajadoras y trabajadores en el marco de la aplicación del enfoque de género en el mundo del trabajo.

### 3. Aspectos metodológicos



Esta investigación estudia la puesta en marcha de la ley que Moderniza las Relaciones Laborales, específicamente el rol que los sindicatos deberán jugar respecto de los componentes de género contenidos en dicha normativa. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, se incorporaron algunas cifras del período posterior a la investigación, considerando los efectos de la pandemia y de otros procesos que transcurrieron en este ciclo, lo que también se integra en las reflexiones finales.

La nueva ley se hace cargo de la baja participación de las mujeres en las directivas sindicales, estableciendo un sistema de cuotas, tanto en la integración de la directiva sindical como en la participación de trabajadoras en la comisión negociadora durante las negociaciones colectivas. Esto significa que las organizaciones sindicales deberán reformar sus estatutos y realizar una elección que integre al menos una mujer en sus directivas. Asimismo, cuando se dan los supuestos establecidos en la ley, integrar una mujer en la comisión negociadora.

#### Objetivos generales

La investigación estuvo orientada a dos grandes objetivos. En primer lugar, realizar una observación respecto del proceso que las organizaciones sindicales han efectuado en equidad de género, luego de la puesta en marcha de la ley 20.940. En segundo lugar, revisar analíticamente la integración de cláusulas con equidad de género durante el proceso de negociación colectiva y en su resultado final.

## Objetivos específicos

Los siguientes objetivos específicos guiaron el proceso investigativo:

1. Indagar acerca del nivel de conocimiento y opiniones de los/las dirigentes sindicales sobre la nueva normativa relacionada con la equidad de género.
2. Explorar acerca del nivel de conocimiento y opiniones de los/las representantes de empresas sobre la nueva normativa relacionada con la equidad de género.
3. Identificar las dificultades y barreras que enfrentarán los sindicatos para implementar los cambios en cuotas de participación de género.
4. Describir las estrategias y adecuaciones que asuman los sindicatos para implementar la nueva normativa en relación a la equidad de género, específicamente modificar estatutos y/o renovar la directiva sindical.
5. Exponer el proceso de negociación colectiva y sus resultados finales respecto de las materias con contenidos de género incorporadas en el instrumento colectivo.
6. Analizar la información proporcionada por los registros administrativos respecto de las organizaciones sindicales y sus afiliados, desagregada por sexo.

## Plan metodológico

De acuerdo a su profundidad el estudio es de tipo exploratorio, en el sentido que no existen aún otras investigaciones o antecedentes empíricos en el país que hayan profundizado en esta problemática, pues se trata de la entrada en vigencia de una nueva normativa.

El estudio es de carácter descriptivo. Es decir, buscó analizar cómo ha sido el proceso que han desarrollado las organizaciones sindicales para cumplir con las nuevas normas de cuotas de participación de mujeres en los directorios sindicales y en las comisiones negociadoras.

El estudio se basó en una observación de casos seleccionados intencional-mente, cuya estrategia metodológica consistió en un abordaje de forma intensiva y en profundidad de la unidad de análisis.

La población objetivo corresponde a los sindicatos de empresa y de establecimiento con afiliación femenina entre sus socios y que les correspondiera negociar colectivamente durante el año 2017 (abril-diciembre), en el marco de la nueva reforma laboral<sup>18</sup>.

La unidad de información estuvo constituida por los/las dirigentes de sindicatos de empresas o de establecimiento que negociaron colectivamente en el año 2017 de acuerdo a la nueva ley y con afiliación femenina.

---

<sup>18</sup> Ver dictamen 1306/0031 del 22 de marzo de 2017 y 1714/044 de 21 de abril de 2017.

## Selección de la muestra

La unidad de análisis correspondió a los sindicatos de empresa y de establecimiento que negociaron colectivamente en el año 2017, de acuerdo a la Ley N°20.940, y con afiliación femenina, de la región del Biobío.

Se seleccionaron diez (10) casos de sindicatos de empresa o de establecimiento activos que negociaron el 2017, de acuerdo a la nueva ley, y con afiliación femenina, considerando las siguientes situaciones posibles:

- a. Sindicatos con mujeres en la directiva sindical.
- b. Sindicato sin mujeres en la directiva, con mujeres en la comisión negociadora durante la negociación colectiva.
- c. Sindicato sin mujeres en la directiva, que renovaron directiva o se constituyeron en 2017, sin mujeres en la comisión negociadora.
- d. Sindicato sin mujeres en la directiva, que no renovaron directiva, sin mujeres en la comisión negociadora.

Inicialmente, para aproximarse al objeto de estudio se realizaron nueve entrevistas exploratorias a informantes calificados, abogados laboristas, asesores sindicales, funcionarios vinculados a la implementación y puesta en marcha de la reforma laboral y expertos en materias de género. La información recogida permitió ajustar algunos de los criterios de la selección de los casos de estudio que se habían establecido al inicio de la investigación.

Paralelamente, se aplicó un breve cuestionario a 40 dirigentes sindicales que asistieron a una actividad de difusión del componente de género de la reforma laboral, para conocer el nivel de conocimiento y opiniones sobre los distintos aspectos de la reforma laboral vinculados con las cuotas de participación de mujeres en las directivas sindicales y en las comisiones negociadoras.

En relación con los casos de estudio, sobre la base de los criterios ya señalados, se realizaron 10 entrevistas individuales o grupales a dirigentes sindicales de organizaciones de base.

Finalmente, se analizaron los instrumentos -contratos y convenios colectivos suscritos por los diez casos de estudio, de modo de identificar la presencia o no de cláusulas de género y el tipo de disposición o beneficio que se trata.

Complementariamente, se entrevistaron a dirigentes de organizaciones superiores (3), así como a representantes de empresas de cuatro (4) de los diez casos seleccionados, cuyo objetivo era recoger su percepción respecto de la reforma laboral, específicamente en los componentes de género.

Por último, se realizó una entrevista grupal a dirigentes sindicales jóvenes que habían participado durante cuatro meses en una Escuela Sindical realizada en la Provincia del Biobío, cuyas materias fueron los contenidos centrales de la reforma laboral, incorporando también las modificaciones acerca de su componente de género.

## Técnica e instrumentos utilizados

En relación a la captura de información, se ocupó la entrevista en profundidad, semiestructurada, la que fue aplicada individual o colectivamente con una pauta que incluyó los contenidos de acuerdo a los temas centrales y fue adaptada a los distintos informantes.

Los instrumentos de recolección de la información fueron:

- una pauta de entrevista semiestructurada para la entrevista a las y los expertos e informantes claves.
- una pauta de entrevista en profundidad a los y las dirigentes de los casos de estudio.
- una pauta de entrevista en profundidad a los representantes de empresa.

## Una opción por la región del Biobío

La decisión de hacer el trabajo de campo en el Biobío se tomó por las condiciones regionales adecuadas para su realización. Entre otras: el trabajo de la Comisión Regional de Equidad de Género, que funciona de manera permanente desde hace veinte años<sup>19</sup>; la agenda de compromisos de la Dirección del Trabajo en la región para el año 2017, que contemplaba metas vinculadas de manera directa con el presente estudio<sup>20</sup> y las acciones de extensión planificadas durante el año. Un ejemplo de ello es el conversatorio “Ley 20.940 promoción de Relaciones Laborales Modernas, un paso más para la participación plena de las mujeres trabajadoras”, que privilegió la convocatoria de mujeres y varones dirigentes de sectores feminizados<sup>21</sup>.

Otra condición favorable fue la formación de una comisión al alero del funcionamiento del Consejo Tripartito de Usuarios de la Dirección del Trabajo<sup>22</sup>. Su propósito fue revisar los contenidos y materias de género que incorporó la última reforma laboral, establecer un diagnóstico y algunos elementos analíticos, así como un glosario de términos y, sobre la base de estos aspectos, idear cláusulas que pueden ser contempladas para incorporar en los instrumentos colectivos por las organizaciones sindicales o empresas que negocian

---

<sup>19</sup> Es una instancia de carácter regional e intersectorial y que tiene como objetivo: “impulsar, coordinar, evaluar y realizar seguimiento de las medidas sectoriales de género en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y de complementariedad territorial para la focalización de las políticas de género...”. Responde al Capítulo regional del Consejo de Ministerios por la Igualdad de Género e involucra a 54 servicios públicos de la región. Cada Servicio dispone de un profesional que es contraparte técnica para el abordaje de compromisos institucionales con un plan de acciones cuyo eje central corresponde a integrar el enfoque de género en la agenda de cada servicio involucrado.

<sup>20</sup> Capacitaciones a mujeres dirigentes sindicales en materias de género de la Ley 20.940, generar acciones para favorecer la estadía de las mujeres en el mercado de trabajo y fomentar políticas de conciliación de vida laboral y familiar.

<sup>21</sup> Esta actividad expresó estrategias de trabajo conjunto que se producen en la Comisión. Convocó la Mesa Trabajo y Economía-Comisión Regional de Equidad de Género Seremis de Economía, Trabajo, Energía; Sernameg, Sence, Sercotec, Sernac, Corfo Sernatur, Fosis y Dirección del Trabajo. Contó con la exposición de Verónica Riquelme Giagnoni, investigadora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

<sup>22</sup> La Comisión inició su gestión la primera quincena de junio del 2017.

colectivamente. Adicionalmente, se espera elaborar un manual didáctico con cláusulas de género. Esta breve descripción de los instrumentos de planificación del gobierno regional expresa la articulación de las políticas de género, así como las iniciativas que se realizan como propuestas específicas de la región y las acciones concretas, que finalmente son la expresión operativa de los compromisos con esta temática.

Finalmente, de manera muy destacable, la sociedad civil convocada -especialmente, sindicatos y dirigentes, representantes de empresas y miembros del Consejo Tripartito de Usuarios- expresó un profundo interés por participar aportando su reflexión y análisis sobre estas materias. Esta favorable predisposición sustenta, desde una perspectiva más cualitativa, la decisión de abordar esta investigación en la Región del Biobío.



## 4. Aspectos conceptuales: la inclusión de la perspectiva de género al interior de los sindicatos

La inclusión de la perspectiva de género al interior de los sindicatos implica buscar la igualdad de participación de varones y mujeres, la paridad respecto de las instancias de toma de decisiones y de poder, así como también la consideración de la problemática de género en todas las actividades y líneas de acción hacia las trabajadoras y trabajadores representados<sup>23</sup>. La denominación de “perspectiva de género” tiene como punto de partida común el reconocimiento de la subordinación social y política de las mujeres, en este caso en el sindicalismo.

En este sentido, y siguiendo a Bonan y Guzmán, “...el género opera concomitante y dialécticamente en varias dimensiones de la vida social humana: en el orden simbólico y relacional, en el orden normativo que expresa las interpretaciones de los significados de los símbolos, en el orden institucional y en el orden de la identidad y subjetividad...”<sup>24</sup>. La historiadora inglesa Joan Scott realizó una significativa contribución a la conceptualización teórica del género, “como categoría analítica y crítica de las sociedades humanas (que) implica dos formulaciones centrales: el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basado en la diferenciación significativa entre los sexos y el género como forma primaria de significar el poder (...) el género provee un modo de decodificar los significados que las culturas otorgan a la diferencia entre los sexos y comprender cómo esos significados impregnan las complejas conexiones que existen entre varias formas de interacción humana”<sup>25</sup>.

Ahora bien, históricamente las mujeres han estado subrepresentadas en las instancias de decisión,

---

<sup>23</sup> Aspiazu, E. (2011) La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en el Partido de General Pueyrredón. Comunicación presentada en IX Jornadas de Sociología, Buenos Aires [ARG], 8-12 agosto 2011.

<sup>24</sup> Bonan, C. y Guzmán, V (2007:2) Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder. Documento sin publicar. <https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr>

<sup>25</sup> Bonan, C. y Guzmán, V. (2007:2) op.cit.

ya sea en los partidos políticos, en el parlamento, en los gobiernos y también en las organizaciones sindicales y empresas. Sin embargo, desde un punto de vista más conceptual, en la literatura se habla de obstáculos que impedirían que las mujeres participen en igualdad de condiciones que sus pares varones, el llamado “techo de cristal”. Raquel Osborne habla que el “techo de cristal” oculta una discriminación indirecta, la que se mide por los resultados diferenciales de diversos indicadores y brechas de género, los que, a pesar de los avances, aún subsisten en diversos ámbitos del poder político, del mundo del trabajo, de las empresas, de las organizaciones gremiales y sindicales, entre otros. Son los resultados diferenciales sobre los que “se sustenta la presunción de dicha discriminación, y ésta sería la base jurídica para el planteamiento de las acciones positivas”<sup>26</sup>.

Durante los últimos años la categoría de género ha contribuido a relevar la relación entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado, lo que significa abrir la reflexión y ampliar la mirada respecto de las implicancias de la salida de las mujeres del espacio privado doméstico al espacio público del trabajo remunerado.

La autora Jane Lewis, se refiere a dos modelos de políticas sociales europeas, que desde vertientes distintas han abordado las dificultades que trae consigo la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En términos simples, el modelo inglés plantea que las tareas del cuidado y del trabajo reproductivo corresponden a un asunto que cada familia debe resolver individualmente, lo que significa una mirada patriarcal/tradicional sobre los roles que cada miembro de la familia debe cumplir. Se mantiene en las mujeres el sistema de trabajos reproductivos, a partir de una alternativa de redistribución entre clases sociales, lo que corresponde a un modelo de distribución vertical. En cambio, el modelo francés propone una visión más horizontal, que se sostiene en la redistribución del trabajo reproductivo entre los y las integrantes de la familia. Es una estrategia que promueve la organización de las tareas domésticas y los quehaceres del cuidado, considerando el aporte de todos los miembros de esa familia y un fortalecido sistema de cuidado instalado en el aparato estatal<sup>27</sup>. La utilización de uno u otro enfoque determina en última instancia la posibilidad cierta de aplicar medidas reales de conciliación de la vida familiar y laboral, así como el ejercicio de la corresponsabilidad parental.

Quienes disponen de recursos económicos solucionan el trabajo reproductivo con menores complicaciones: contratan otras mujeres que se hacen cargo de estas labores o a empresas especializadas en la elaboración de alimentos, en el cuidado de niños y de adultos mayores o de cualquier persona dependiente. En la práctica, este “sistema de cuidado” es una alternativa favorable solamente para quienes la pueden pagar.

En este orden de ideas, las definiciones de las políticas sociales y también los estudios de género referidos al trabajo productivo y reproductivo deben considerar las enormes e intensas transformaciones que están ocurriendo en el empleo. Ricardo Antunes señala que, posterior a la

---

<sup>26</sup> Osborne, R. (2005) Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 2005, Vol.42 Núm.2:163-180.

<sup>27</sup> Lewis, J. (1997) Género, política y trabajo remunerado y no remunerado. *DUODA Revista d’ estudis feministes* núm.13, pp.25-51.

crisis del modelo en los inicios de los años 70's, desde esa época hasta ahora el sistema económico ha buscado nuevos mecanismos y formas de acumulación. En coherencia con la reestructuración productiva a escala global, se produce el rediseño de la planta productiva, se reduce la fuerza de trabajo viva y se amplía intensivamente su productividad. "En este marco de precarización estructural del trabajo es que los capitales globales están exigiendo a los gobiernos nacionales el desmonte de la legislación social protectora del trabajo"<sup>28</sup>.

Es en este contexto que se induce la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. A mayor abundamiento, dentro de las características específicas del modelo en nuestro país, no podemos dejar de observar la negativa distribución del ingreso y la acumulación de riqueza en pocas manos. Como contrapartida, las bajas remuneraciones de muchos, las jornadas de trabajo extendidas y/o los largos tiempos de trayecto desde y hacia el trabajo están generando una enorme presión al mundo del trabajo en "sus arreglos reproductivos", los tiempos de uso personal y los tiempos de las familias. Estos espacios están siendo demandados y arrinconados en la transacción de horas extras y trabajo para la casa o disponibilidad a todo evento, ejemplos que corresponden a fenómenos que progresivamente se han instalado en varios sectores productivos. En el decir de Amaia Pérez Orozco, "...el orden del modelo de desarrollo actual, hace insostenible la vida de muchos por sostener unas pocas vidas que serían dignas de ser sostenidas..."<sup>29</sup>.

Siguiendo con esta reflexión, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, durante todo el siglo pasado y el actual, ha significado considerables transformaciones sociales que han incidido en la familia y en su relación con el trabajo productivo. Cambios que se traducen en nuevas formas de hacer y comprender la institución familiar, el cierre de ciclo del modelo con la mujer dueña de casa y el varón proveedor, el de las familias extendidas y el de significativa disminución del número de hijos, junto con el retraso de la maternidad y de la paternidad, entre otros, expresan el declive de un modelo familiar único.

Esta metamorfosis en la familia y en la sociedad se ha instalado progresivamente en la formulación de las políticas públicas sobre el trabajo y la calidad del empleo. La incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo se explica como alternativa que deviene en solución de múltiples problemáticas y respuesta a variados intereses. La familia necesita aumentar los recursos económicos para su sobrevivencia, el país requiere ampliar la fuerza de trabajo para el funcionamiento de la sociedad y los sectores económicos demandan mayor poder adquisitivo para consolidar el consumo, entre otros aspectos. "El mundo del trabajo vive un aumento significativo del contingente femenino, que llega a ser más del 40%, o incluso más del 50% de la fuerza de trabajo en diferentes países avanzados, y que ha sido absorbido por el capital preferentemente en el universo del trabajo part-time, precarizado y desreglamentado..."<sup>30</sup>

En un sentido más específico en la división sexual del trabajo que instala el capital al interior de

---

<sup>28</sup> Antunes, R. (2009: 32) Diez tesis sobre el trabajo presente (y el futuro del trabajo). En: Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I Buenos Aires CAICYT CLACSO, Buenos Aires <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/libros/coedicion/neffa1/04.pdf>

<sup>29</sup> Pérez, A. (2014:25) Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Aportes para un debate sobre el conflicto capital vida. Traficantes de Sueños, Madrid.

<sup>30</sup> Antunes, R. (2009:38) óp. Cit.

las fábricas, se expresa allí un fenómeno que perdura hasta hoy día, “...generalmente las actividades de concepción o las basadas en capital intensivo son llevadas a cabo por trabajadores hombres, mientras que las dotadas de menor cualificación, más elementales y frecuentemente fundadas en un trabajo intensivo, son destinadas a las mujeres trabajadoras (y, muy habitualmente también, a los trabajadores /as inmigrantes y negros/as). Esto sin hablar del trabajo duplicado en el mundo de la producción y la reproducción, ambos imprescindibles para el capital.”<sup>31</sup>.

Por consiguiente, al realizar este repaso en una línea de tiempo, hay que tener en cuenta que, con la salida de las mujeres desde el trabajo reproductivo al trabajo productivo, no hubo un reemplazo, nadie llegó a suplir esta ausencia. El trabajo reproductivo continúa siendo de responsabilidad de las mujeres.

## 4.1 El contexto internacional

El contexto internacional ha sido un factor muy relevante para la adopción de medidas de acción afirmativa en el ámbito de la representación política primero y luego en otros ámbitos, como es en las organizaciones gremiales y sindicales.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que estableció el principio de igualdad y no discriminación por cuestiones de sexo. Luego, las Naciones Unidas declara el Año Internacional de la Mujer en 1975 y, pocos años después, la Convención Contra todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (Cedaw), fue aprobada por la Asamblea General en 1979 y ratificada por Chile en 1989. Dicha Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen “...todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”<sup>32</sup>. Y, más específicamente, en su artículo 7 letra (c), cuando afirma: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”.

En este mismo ámbito, es necesario mencionar los avances introducidos por las Conferencias Mundiales de la Mujer, como la de Nairobi en 1985, y la de Beijing diez años después, en 1995. En esta última se concluyó que no bastaba con promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, sino que, para suprimir las discriminaciones que las mujeres debían enfrentar cotidianamente, era necesario promover la igualdad de oportunidades a través de la

---

<sup>31</sup> Antunes, R. (2009) óp. cit. Citando a Pollert, 1996

<sup>32</sup> CEDAW (1979), Artículo 3

implementación de acciones positivas a favor de ellas<sup>33</sup>.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como instancia tripartita, ha establecido un conjunto de instrumentos, los denominados Convenios Internacionales, que, entre otros, promueven la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el mundo del trabajo en diversos aspectos. Para fines del presente estudio, destacamos principalmente los siguientes: (a) el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, está referido a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor<sup>34</sup>; (b) el Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación<sup>35</sup>, cuya finalidad “es promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social”.

Los Estados se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y de trato mediante una política nacional cuyo propósito sea eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Se aplica también al acceso a la formación profesional y a la admisión en el empleo, así como también a las condiciones de trabajo<sup>36</sup>. Finalmente, hay dos convenios más vinculados con la conciliación familia y trabajo y con la protección a la maternidad: (c) el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>37</sup>, entre sus objetivos señala “la necesidad de establecer igualdad de oportunidades y de trato tanto entre hombre y mujeres con responsabilidades familiares como entre trabajadores con y sin ellas ... una de sus finalidades principales es superar la discriminación que las mujeres trabajadoras enfrentan por causa de sus responsabilidades familiares<sup>38</sup>; (d) El Convenio 103 que busca proteger los derechos de las trabajadoras antes, durante y después del nacimiento de sus hijos<sup>39</sup>.

Posteriormente, es necesario mencionar que la negociación colectiva y los principios de igualdad de género y la prohibición de discriminación por esta causa se configuran como Derechos Fundamentales del Trabajo, “condición que reconoce y afirma la OIT en su Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), ambos derechos conforman los principios vertebradores de la OIT que servirán como criterios de aplicación de los demás derechos de “inspiración igualitaria y democrática”<sup>40</sup>.

---

<sup>33</sup> Delgado, M. G. (2009). *Sindicalismo Latinoamericano y Política de Género*. Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung.

<sup>34</sup> Ratificado por Chile en 1971

<sup>35</sup> Ratificado por Chile en 1971

<sup>36</sup> OIT (2006:15) *Promoviendo la igualdad de género* Convenios de la OIT y los derechos laborales Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

<sup>37</sup> Ratificado por Chile en 1994

<sup>38</sup> OIT (2006:20) *op.cit.*

<sup>39</sup> La OIT ha tenido una preocupación especial por la protección a la maternidad, el primer Convenio sobre esta materia fue el N° 3, luego el N° 103 (ratificado por nuestro país en 1994) mencionado y en el año 2000 el N° 183.

<sup>40</sup> OIT (2013:11) *La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica.

## 4.2 ¿Leyes de cuotas: un camino hacia la equidad de género en los sindicatos?

La presencia equitativa de las mujeres en los diversos ámbitos de poder es todavía un déficit de la democracia. Por ello, en las instancias de representación política y de toma de decisiones públicas se han adoptado medidas de acción positiva y paridad, con el fin de estimular la inserción de las mujeres y, de esta manera, tengan capacidad de definir, reivindicar y representar sus propios intereses. Las medidas de acción positiva se justifican en la idea de que la igualdad de género reconocida en el ordenamiento jurídico no garantiza la igualdad efectiva de las mujeres frente a los hombres. Así, las condiciones de desventaja que enfrentan algunos grupos dentro de la sociedad justifican la aplicación de reglas favorables a estos con el fin de asegurar la igualdad en sus resultados. Se basan en el supuesto que existe un desequilibrio que impide una igualdad de oportunidades efectiva entre grupos e individuos. Este conjunto de medidas de acción o de discriminación positiva tienen como característica principal que son de carácter temporal, lo cual implica evaluaciones periódicas que permitan establecer redefiniciones o su conclusión en el caso que así se considere.

Entre las acciones positivas más utilizadas para estimular la presencia más equitativa de mujeres en las diversas instancias de poder figuran las cuotas de género para los cargos elegibles, como son en los partidos políticos, en los parlamentos o en organizaciones gremiales. Existe consenso que es uno de los mecanismos más eficaces para aumentar la representación de las mujeres en forma rápida. Las cuotas han sido definidas como un mecanismo por el cual se busca alcanzar una igualdad efectiva entre diferentes grupos sociales en el acceso a cargos de decisión o elección popular. Buscan asegurar un piso mínimo en el número de candidatas de mujeres o minorías seleccionadas, contrarrestando de esta manera desigualdades específicas, lo que se realiza generalmente a través de cambios legislativos. “Actualmente, la mayoría de los sistemas de cuotificación (sistemas de cuotas) buscan garantizar que las mujeres constituyan por lo menos una “minoría crítica” de un 30% o 40%; o bien se apela a un criterio de representación especular para que las listas electorales o el órgano electo reflejen la composición por sexo del electorado que lo elige”<sup>41</sup>

En el ámbito sindical, tal como lo ha señalado Bonaccorsi, “las cuotas representan un esfuerzo en el logro de la igualdad en el espacio público, tanto a nivel político como sindical en lo que se refiere al derecho a la elegibilidad”<sup>42</sup>. En este caso, se busca favorecer a las mujeres y tener una solución transitoria a su infrarrepresentación en la directiva sindical.

La entrada masiva de las mujeres al trabajo remunerado, la lucha por una mayor igualdad y reducir las discriminaciones asociadas al espacio laboral, entre muchas otras reivindicaciones, han irrumpido también en el mundo sindical, aunque con grandes diferencias entre los países y en las

---

<sup>41</sup> Aspiazu, E. (2013:6,7) La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires. <http://nulan.mdp.edu.ar/1834/1/01451.pdf>

<sup>42</sup> Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012:136). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. La aljaba, segunda época. Volumen XVI. Argentina.

distintas organizaciones.

Por otra parte, a pesar de la escasez de investigaciones acerca de las relaciones laborales y la participación sindical de las mujeres, así como la inclusión de la perspectiva de género en dichos ámbitos, existe coincidencia en el diagnóstico que las mujeres se han ido incorporando a los sindicatos de manera creciente. Algunas investigaciones sostienen que las mujeres representan un poco menos de la mitad del total de afiliados en Estados Unidos y en Inglaterra ya son la mitad. Sin embargo, también hay coincidencia que falta camino por recorrer, entre otros, en la representación femenina en los niveles de las directivas de las organizaciones sindicales de base o de nivel superior, por ello la implementación de cupos, “si bien es una estrategia cuantitativa, apunta a lograr transformaciones en las relaciones de asimetría existentes hasta el momento. Por lo tanto, los “lugares del cupo” que las mujeres ocupen en los sindicatos deberán aportar a la transformación y no a la reproducción de relaciones de poder asimétricas”<sup>43</sup>.

En América Latina la subrepresentación de las trabajadoras en las directivas sindicales no es un problema aislado. Varios países, como Argentina, Uruguay, Brasil y otros, han debido tomar medidas para revertir esta situación<sup>44</sup>. Las experiencias son diversas; hay países que han optado por la vía legislativa (Argentina y recientemente Chile), otros lo han implementado en forma voluntaria, al menos en las organizaciones superiores (Brasil y Uruguay) y los resultados también son diversos.

Ya tempranamente, en los primeros años ochenta en Brasil, con la creación de la Central Única de Trabajadores (CUT) y luego de un largo camino recorrido por la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora, fue introducido el debate de la cuota en 1991 y dos años después fue aprobado. Y es que, como sostiene Godinho Delgado, “quizás el principal nudo de las relaciones de género en el movimiento sindical sea el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en los cargos de decisión...el cambio decisivo todavía no se ha dado: en la mayor parte del sindicalismo latinoamericano, sigue existiendo una inmensa desproporción entre la presencia de las mujeres en la base y su protagonismo en los órganos directivos”<sup>45</sup>.

En Uruguay la situación ha sido distinta. La única central sindical (PIT-CNT) hace 14 años que votó por reglamentar la cuota y se aprobó una resolución a favor de no más del 70 por ciento y no menos del 30 por ciento de trabajadores del mismo género en los órganos de dirección. Hasta la fecha ello no ha funcionado del todo. Desde un punto de vista formal se ha culpado a los sindicatos de base que son autónomos para elegir a sus representantes y que la central de trabajadores no puede mandarlos. Distintos dirigentes, hombres y mujeres, opinan que es un problema ideológico, ya que se trata de un tema de poder, de ceder cupos y, como lo dice una activista, “la política y el sindicalismo son espacios masculinos cuyas reglas de juego están pensadas por y para hombres”<sup>46</sup>.

Por otra parte, la llamada Ley de Cupo Sindical Femenino en la Argentina está vigente desde

---

<sup>43</sup> Rigat-Pflaum, M. (2008:6) Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert.

<sup>44</sup> Godinho Delgado, M. y Cappellin, P. (2009:2 -26) La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación. [https://intranet.eulacfoundation.org/es/system/files/la\\_perspectiva.pdf](https://intranet.eulacfoundation.org/es/system/files/la_perspectiva.pdf)

<sup>45</sup> Godinho Delgado, M. (2007:166, 167) Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. Revista Nueva Sociedad N° 211. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3463\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3463_1.pdf)

<sup>46</sup> <https://correspondenciadeprensa.com/2016/07/05/uruguay-mujeres-y-sindicalismo-y-donde-están-las-companeras/>

2002 (Ley 25.674). Surge de reconocer que la participación femenina en los ámbitos sindicales era escasa y que las trabajadoras carecían de poder institucional. El texto de la ley establece: “La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del treinta por ciento (30%) cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores”. La ley de cupo también regula la conformación de las unidades negociadoras de convenios colectivos de trabajo. Es decir, cuando se conforman las comisiones paritarias que llevarán a cabo la negociación colectiva, tendrán que estar integradas en el 30% por mujeres. Ello, porque se entiende que la negociación colectiva es también una herramienta para promover la equidad de género.

Una evaluación sobre la ley de cupo de Argentina indica que antes de la ley, en 2001, 16 de cada 100 cargos directivos eran ocupados por mujeres y, seis años después de la vigencia, eran 25 de cada 100 cargos. Pese a los avances, todavía hay ajustes que realizar. Por ejemplo, en los cargos que ocupan hombres y mujeres, la presencia femenina crece a medida que se desciende en la jerarquía de los cargos<sup>47</sup>. En el mismo sentido, un documento oficial señala que “para garantizar el cumplimiento de la ley de cupo es preciso que las organizaciones desarrollen instancias y mecanismos de participación de las mujeres antes y después de las elecciones. No es posible armar una lista con integrantes mujeres si no se promovió su afiliación, e incluso su regularización en los lugares y puestos de trabajo”<sup>48</sup>.

### 4.3 La introducción de las cláusulas de género en la negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho fundamental y uno de los pilares de las relaciones colectivas de trabajo. Es la instancia donde trabajadores, trabajadoras y empleadores establecen mediante un acuerdo, entre otras, las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

La investigadora Nora Goren en su investigación sobre negociación colectiva y género en Argentina señala que: “...el carácter del convenio colectivo<sup>49</sup> se diferencia de la ley o de la propia Constitución; no es una norma externa e impuesta en el entorno laboral, sino que, al contrario, su elaboración corresponde a los propios actores protagonistas del mundo del trabajo: empresarios y representantes de trabajadores y trabajadoras. Esto hace que se pueda sentir el convenio como la norma propia, y que sea la principal referencia de trabajadores/as y empresarios/as. Así, el convenio, además de su primaria función de norma jurídica reguladora de derechos y deberes laborales, cumple una importantísima función de divulgación en su entorno laboral de influencia. En contextos de redistribución de los ingresos, crecimiento del empleo y mejoras sociales, puede ser una herramienta democratizadora de las relaciones laborales o, por el contrario, también puede

---

<sup>47</sup> Lupica, C. (2010) Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. OIT, Buenos Aires.

<sup>48</sup> Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014:35) Género y Negociación Colectiva. [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI\\_Genero\\_y\\_Negociacion\\_Colectiva-Modulo1.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Colectiva-Modulo1.pdf)

<sup>49</sup> En el caso de Chile, el resultado de la negociación entre las partes es el “Instrumento colectivo”

operar como un ámbito de acuerdos de reducción de jornada, de salarios, etc., para evitar despidos o cierres de lugares de trabajo.

En muchas ocasiones se constituye como una forma de adaptación, optimización y superación de los contenidos establecidos en las normas legales. Es un espacio donde se logran mejoras que superan los mínimos establecidos por la legislación. Su renovación periódica le confiere, respecto de la ley, mayor capacidad de adaptación a los cambios que se vienen operando en el mundo, y es un espacio privilegiado para eliminar las discriminaciones laborales, directas e indirectas<sup>50</sup>.

La negociación colectiva es el espacio de mayor calidad para el diálogo social y la construcción de relaciones más equitativas y justas entre los actores laborales, poniendo en un mismo nivel de relevancia el capital y el trabajo. Por esta razón, el desafío desde la perspectiva de género es que la negociación colectiva se convierta en un instrumento que promueva la igualdad en el trabajo y al interior de las empresas. Asimismo, que reconozca las necesidades y requerimientos de los sexos en un mercado de trabajo diferenciado, que evite las discriminaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras y que, de esta manera, reduzca las brechas de equidad existentes. Al respecto, sería muy interesante en un futuro próximo cuantificar en términos monetarios ¿cuánto significan para la empresa las cláusulas de género aplicadas a hombres y mujeres?, ¿cuánto aportan estos nuevos arreglos a las tareas subregistradas y no valorizadas en dinero de la reproducción?

Así también, es importante que en la composición de las mesas de negociación colectiva haya participación femenina, ya sea porque es parte de la directiva sindical o bien su participación se encuentre establecido a través de una ley que asegure en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector. Sin embargo, no es suficiente con la presencia de mujeres. Es necesario para garantizar la calidad de la negociación de medidas de igualdad la formación y sensibilización en materias de género e igualdad para los integrantes de la mesa de negociación<sup>51</sup>.

¿Qué son las cláusulas de género? Son “aquellas que tienen como finalidad revertir las situaciones de inequidad que viven las mujeres en el mercado de trabajo, para lo cual asumimos que no hay acciones políticas neutras, sino que, de una u otra manera, perpetúan o modifican las relaciones sociales”<sup>52</sup>. Al respecto, existe un amplio espectro de estipulaciones que van en el sentido de provocar cambios en la situación de la mujer. Desde aquellas más “tradicionalmente” femeninas, generalmente vinculadas con la protección de la maternidad, hasta las que apuntan a cuestiones más de fondo, como son la eliminación de la discriminación por razones de sexo y la promoción de la igualdad de oportunidades. Es necesario, sin embargo, analizar en forma detallada cada una de ellas en relación a la legislación existente y en cuanto a su alcance y contenidos, así como también

---

<sup>50</sup> Goren, N. (2011:3) La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad. Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina. [https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion\\_colectiva\\_cemyt.pdf](https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion_colectiva_cemyt.pdf)

<sup>51</sup> Torres, M.J. y Román, M. (2012) Impacto de la ley de igualdad en el contenido de la negociación colectiva del sector andaluz de la construcción. Universidad de Sevilla. <http://upcommons.upc.edu/bistream/handle/2099/12707/torres%20martos.pdf>

<sup>52</sup> Goren, N. (2011:3) op.cit.

su carácter más bien declarativo o programático.

Por último, es necesario destacar lo señalado por Abramo y Rangel en su investigación sobre la inclusión de los temas de género en los procesos de negociación colectiva en seis países de América Latina: “La negociación colectiva es un instrumento fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. A través de ella se pueden asegurar algunas condiciones básicas para la igualdad, tales como la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de la remuneración igual para trabajo de igual valor; la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo mejores y más calificados; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción, y la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad, y la elaboración e implementación de planes de igualdad de oportunidades al interior de las empresas”<sup>53</sup>.

En síntesis, este apartado releva desde el punto de vista conceptual y de la revisión de la literatura sobre esta temática la importancia de la inclusión de la perspectiva de género al interior de los sindicatos. Esto, en la medida que la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha significado transformaciones sociales que han incidido en la familia y en su relación con el trabajo productivo. Asimismo, la categoría de género ha contribuido a abrir la reflexión y ampliar la mirada hacia las implicancias de la salida de las mujeres del espacio privado doméstico al espacio público del trabajo remunerado.

Sin embargo, existen obstáculos para que las mujeres participen en igualdad de condiciones que sus pares varones. Entre muchos otros, en los espacios sindicales, lo que ha sido llamado el “techo de cristal”, que oculta una discriminación indirecta. Esto ha servido de base para el planteamiento de medidas de acción positiva y de paridad, con el fin de estimular la inserción de las mujeres y de esta manera que ellas tengan capacidad de definir, reivindicar y representar también sus intereses como mujeres trabajadoras. Del mismo modo, diversos acuerdos e instrumentos internacionales han servido de apoyo para la adopción de este tipo de medidas de acción afirmativa, como son, por ejemplo, las leyes de cuotas de género, las que buscan lograr transformaciones y reducir las relaciones de poder asimétricas.

En conclusión, se ha querido relevar también la potencialidad de incluir una mirada desde el género en la negociación colectiva, en la medida que debería ser un espacio de construcción de relaciones sociales más objetivas y justas entre los actores laborales y además puede ser un espacio privilegiado para eliminar las discriminaciones laborales, directas e indirectas. De la misma manera, que promueva la igualdad de oportunidades en el trabajo y al interior de las empresas, incorporando cláusulas de género cuyos objetivos sean revertir las situaciones de inequidad que viven las mujeres en el mercado de trabajo, en la tensión entre el trabajo remunerado y trabajo no remunerado, y en el ejercicio de la corresponsabilidad parental, entre otros temas.

---

<sup>53</sup> Abramo, L. y Rangel, M. (eds.) (2005:15) América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.



## 5. Los cambios de la ley laboral y la inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos y en la negociación colectiva

---

La Ley que Moderniza las Relaciones Laborales, que entró en vigencia el 1° de abril de 2017, introdujo variados cambios a la normativa que regula las relaciones colectivas de trabajo. Entre ellas, subraya aquellas normas relacionadas con la igualdad de género y los derechos de las trabajadoras que las ubica en un rol más activo dentro de las organizaciones sindicales y durante la negociación colectiva. Estas modificaciones apuntan a mejorar la situación de las trabajadoras organizadas, a través de aumentar su presencia y actuar sindical, básicamente mediante su representación en los directorios sindicales, su integración en las comisiones que negocian colectivamente y al incluir, en forma explícita, contenidos a la negociación y que se podrán promover materias de equidad de género.

Otras modificaciones, que, si bien no son materia de esta investigación y que podrían favorecer igualmente la equidad de género, corresponden al derecho a la información de los sindicatos, que puede contribuir a la reducción de la brecha remuneracional entre hombres y mujeres, que, en nuestro país, a pesar de que se ha legislado al respecto, es un tema pendiente. Este aspecto podría aportar información que permita conocer, entre otros temas, las brechas de ingresos, el nivel salarial, la existencia o no de diferencias en las remuneraciones entre los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de la discusión parlamentaria de la reforma laboral, en general los aspectos pensados para beneficiar a las trabajadoras no generaron controversias ni resistencias entre los legisladores del gobierno y de la oposición. Más bien algunas pasaron inadvertidas y otras fueron aprobadas por amplia mayoría, es el caso de la norma sobre cuotas. Como acota una asesora entrevistada, esta norma ha sido muy elogiada por la OIT y lo mismo ocurrió durante la tramitación en el Congreso, en los discursos de los parlamentarios.

Sin embargo, otras opiniones de especialistas consideran la normativa como insuficiente. Es el caso de una abogada, asesora sindical, que planteó: “Cuando salió la normativa, y al interiorizarme de

sus contenidos, queda claro que es absolutamente insuficiente y muy lejos de lograr que con esta ley se salde la deuda con las mujeres trabajadoras, como lo había señalado una autoridad ministerial”.

## 5.1 Las cuotas de participación en los directorios sindicales

La reforma laboral se hace cargo de la escasa participación de las mujeres en las directivas sindicales, estableciendo un sistema de cuotas en la integración de la dirección de la organización<sup>54</sup>. La tasa de sindicalización de las mujeres el año 2017 superó a la masculina, 17,3% y 16,4% respectivamente, pero hay una brecha respecto al acceso a los cargos de los directorios. Las dirigentes mujeres en los sindicatos de empresa son el 27,1% siendo que representan el 42,7% de las socias, mientras que los hombres dirigentes son el 72,9% y representan el 57,3% de los afiliados.

Así entonces, se incluyó durante la discusión parlamentaria la cuota de género en las directivas de sindicatos de base (Art. 231), en organizaciones superiores, federaciones y confederaciones (Art. 272) y centrales sindicales (Art. 278)<sup>55</sup>, mediante la obligación de adecuar los estatutos, para lo que tienen un plazo de un año desde la entrada en vigencia de la ley.

La normativa respecto de las directivas sindicales, entre otras estipulaciones, obliga a que todo sindicato con afiliación femenina deberá incorporar mujeres. Para ello, los estatutos que rigen las organizaciones sindicales deberán incorporar un mecanismo de integración de mujeres al directorio, equivalente a un tercio del total de miembros, o en al menos una proporción semejante al porcentaje de afiliación de trabajadoras a dicha organización<sup>56</sup>. Respecto de las mujeres que se incorporen al directorio, tienen las prerrogativas que establece la norma. Esto es, se integran al directorio como dirigentes con fuero y los demás derechos que implica la representación sindical.

---

<sup>54</sup> En un ámbito distinto, en 2016 entró en vigencia la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, la que asumió diversos compromisos, entre los cuales considerará la perspectiva de género y cuyos beneficiarios son todos los trabajadores y trabajadoras. El compromiso 18 establece: “La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo”.

<sup>55</sup> La diputada Pascal y los diputados Andrade y Melo, fueron quienes presentaron la indicación.

<sup>56</sup> Al respecto el Dictamen N ° 1306/31, 22.03.17 y el que rectifica y complementa al anterior, Dictamen N ° 1714/44, 21.04.17, que informa sobre las disposiciones con perspectiva de género y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

**TABLA DEL DICTAMEN 1306/0031**

2.a Si el factor de participación femenina es igual o mayor que “0,33”, entonces del total de miembros del Directorio que corresponden a la organización sindical por aplicación del artículo 235 inciso 3° y 4° del Código del Trabajo, al menos un tercio de dichos cargos deberán ser desempeñados por directoras.

Atendido que el cálculo de “un tercio” de los directores puede arrojar un número con decimales, este último deberá aproximarse al entero superior en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5

De esta forma, conforme a las reglas definidas en el artículo 235 incisos 4° y 5° del Código del Trabajo, el número de directoras que deberán incorporarse, es el que se indica en la siguiente tabla:

Total de socios más socias	N ° de mujeres integrantes del directorio con derecho a fuero y permisos
25 a 249	1
250 a 999	2
1000 a 2999	2
3000 o más	3
3000 o más con presencia del sindicato en más de una región	4

Fuente: Dirección del Trabajo<sup>57</sup>

<sup>57</sup> [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-111409\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-111409_recurso_1.pdf)

Art. 231. Inciso 3° (Estatuto del sindicato)

*“El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y alas demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor”.*

Art. 272 *“El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.*

*Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor”.*

Art 278. Inciso 4° (Centrales sindicales)

*“Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con*

*derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283”.*

Al respecto, pese a que es una de las políticas introducidas por la ley que podrían tener un significativo impacto, es un aspecto de la reforma que ha pasado más bien desapercibido hasta ahora<sup>58</sup>. Así, tal como señala Marzi, resulta interesante que una materia de esta importancia no haya nacido de la demanda social, y que los actores sociales relevantes, como los colectivos feministas, no vean en el Derecho Colectivo del Trabajo un espacio donde deban intervenir<sup>59</sup>. Sin embargo, una asesora del Ministerio del Trabajo acota que hubo un trabajo prelegislativo con las

---

<sup>58</sup> Esta cuota no se encontraba incorporada en el proyecto presentado por el Ejecutivo, sin perjuicio de que establecía un acápite relativo a igualdad de oportunidades. En definitiva, sólo se establecía la posibilidad de que una mujer integrara la comisión negociadora en caso de que no hubiera mujeres en dicha comisión. Al respecto, cabe destacar que en la discusión que se dio del proyecto en el Congreso, las organizaciones de trabajadores no pusieron especial relevancia sobre esta materia.

<sup>59</sup> Marzi, D. (2016) Perspectiva de género, cuota en las directivas y nuevos objetos de negociación: un camino lento hacia el poder. Publicado en “Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo-Examen Crítico de la Ley 20.940” Editores: Arellano, P; Feres, M.E. y Severin, J.P. Thomson Reuters. Santiago, Chile.

organizaciones de trabajadores. No respecto de esta norma específica que fue introducida vía una indicación parlamentaria, pero sí acerca de la participación de mujeres en la comisión negociadora. En su opinión acerca de esta norma “...siento que es algo simbólico, porque ya había una tendencia de mayor liderazgo de mujeres. Originalmente la propuesta era de un 30% y se cambió a un tercio, porque el algoritmo en el sistema de representación sindical que otorga fuero es el que rige, pues la libertad sindical hace rato que no se está ejerciendo para efectos de determinar la cantidad de directores. En general, las directivas asumen la cantidad de directores que la ley otorga o reconoce prerrogativa, no ponen más, por el tema del fuero”.

Una crítica que hace Marzi a la reforma laboral, específicamente a las cuotas de género en las directivas sindicales, es que no se colocaron incentivos al resultado y penalizaciones por el incumplimiento, como sí ocurre en las leyes de cuotas utilizadas en el espacio político. En el ámbito laboral, todo lo que se relaciona con género es voluntario y no se establecen sanciones al incumplimiento de la cuota<sup>60</sup>.

En la misma línea, otra abogada y asesora sindical señala que “en los sindicatos esta norma sobre la cuota de mujeres en las directivas sindicales es sólo declarativa, a diferencia de la legislación sobre partidos políticos, para ser cumplida. Si quieren cumplir bien, y si no, también; no hay sanciones y tampoco hay beneficios si se cumple... no hay una forma real para promoverlo”.

A propósito de las resistencias a la participación de las mujeres en las directivas sindicales, la misma abogada opina que “los dirigentes hombres tienen que comprender (que) si no se incorpora a las mujeres en la cotidianidad sindical, ¿cuál es la otra alternativa que queda? Seguir siendo las segundas, las otras, las postergadas, o construir su propio camino. Aunque, en términos generales ser mujer y dirigente no garantiza inclusión de los temas de género”. Y agrega que “sobre la participación de las mujeres en la directiva sindical, si bien puede ser discriminatoria o arbitraria, pienso que desde las políticas públicas deben existir normas de discriminación positiva que reconozcan la desigualdad entre los hombres y las mujeres”.

---

<sup>60</sup> Marzi, D. (2017) La tangente de género en la reforma laboral: comentarios al dictamen sobre cuotas en las directivas sindicales. <http://www.prosindical.cl/latangente-de-genero-en-la-reforma-laboral-comentarios-al-dictamen-sobre-cuotas-en-las-directivas-sindicales/>

### **Las diferencias con lo ocurrido en el ámbito político**

*En el ámbito político en cambio, aunque con bastante retraso en los últimos años, se han promulgado leyes que cambiaron el sistema electoral binominal (Ley N° 20.840) por uno de carácter proporcional inclusivo y que incorpora por primera vez un criterio de paridad de género en la conformación de las listas de candidatos y candidatas. Es decir, no podrá haber ningún sexo representado por sobre el 60%. La infracción a dicha norma de paridad, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito sindical, será el rechazo de todas las candidaturas declaradas para ambas cámaras del partido infractor. Adicionalmente, se establece que las candidatas a diputadas y a senadoras, con independencia de si resultan electas o no, y considerando, que las mujeres tienen más dificultades para financiarse sus campañas, tendrán derecho a un reembolso adicional de sus gastos electorales. Por otra parte, los partidos políticos a los que pertenezcan aquellas que resulten proclamadas electas tendrán derecho a un monto en dinero por cada una de ellas. De esta manera se incentiva que las candidatas compitan donde las opciones de ser elegidas sean reales y no solo por un cumplimiento formal de la ley. Está por verse cuál va a ser el efecto real de estas medidas, considerando que Chile se encuentra más de 10 puntos abajo del promedio de Latinoamérica en cuanto a mujeres que ocupan cargos parlamentarios<sup>61</sup>. Los partidos políticos, con cargo a dichos recursos, podrán implementar programas y desarrollar actividades de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en política. Como la mayoría de las medidas de discriminación positiva tienen un carácter temporal, serán aplicadas en las próximas cuatro elecciones parlamentarias.*

*Asimismo, otras dos leyes (ley N° 18.603 y ley N° 20.915) que modificaron la ley de partidos políticos, establecieron que el diez por ciento del aporte del Estado debe utilizarse para fomentar la participación política de las mujeres. Y la segunda estableció que en todos los órganos colegiados de los partidos políticos ninguno de los sexos puede superar el 60% de sus miembros y que, en caso de ser tres miembros, el requisito se satisface eligiendo a una mujer. El incumplimiento de esto implica que la lista entera se tiene por no presentada.*

*Las elecciones parlamentarias de este período permiten evaluar la efectividad de las normas de equilibrio de género en el ámbito político. Hubo un porcentaje de candidatas mujeres, de al menos el 40% como lo señala la ley, algo que no había ocurrido anteriormente. Aumentó la representación femenina en el Senado, ahora es del 23,2%; subiendo de 6 a 10 senadoras, y también en la Cámara de Diputados, pasando del 15,8% al 22,6%. Es decir, hubo un aumento de casi 8 puntos, del 16% al 23%, mucho más que lo que ocurría antes de la ley. La representación femenina crecía 1,8 puntos en promedio en el período anterior<sup>62</sup>.*

<sup>61</sup> Según datos de la Unión Interparlamentaria. El Mostrador 16 de noviembre de 2017.

<sup>62</sup> Espacio Público, 21/11/2017 <https://www.espaciopublico.cl/las-cuentas-alegres/>

Es interesante sobre este punto, no solamente hacer un análisis de la legislación laboral modificada por la Ley 20.940, sino que también considerar la nueva institucionalidad que trae aparejada, como es el Consejo Superior Laboral y el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Es evidente que este entramado legal que regula la negociación colectiva reglada y esta nueva institucionalidad se adscribe a la visión de las relaciones laborales modernas, que busca propiciar el entendimiento entre los actores de las relaciones laborales. Sin embargo, al revisar el Reglamento del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas<sup>63</sup>, que podría haber incorporado en su articulado también cupos específicos para formación de mujeres dirigentes, considerando esta línea de reflexión sobre la generación de liderazgos y candidaturas, se contemplan solamente dos criterios de cuotas. El primero se refiere al tamaño de las empresas, señalando que un quinto (20%) de las capacitaciones estarán destinadas para actores laborales de empresas de menor tamaño. El segundo establece que el 40% deberá ser destinado a regiones, excluyendo la Región Metropolitana. Se omite, desgraciadamente, un planteamiento sobre las cuotas para mujeres, lo que habría sido un sustantivo aporte a la transversalización del enfoque de género como política pública.

## 5.2 La negociación colectiva: participación de mujeres en la comisión negociadora y la ampliación de materias

Ya ha sido mencionado que la negociación colectiva puede llegar a ser una herramienta eficaz para promover la igualdad de género. Específicamente, respecto de una amplia gama de aspectos aún pendientes. Entre otros: la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal, la corresponsabilidad parental y las condiciones de trabajo que afectan en forma diferenciada a trabajadores y trabajadoras.

La literatura<sup>64</sup> coincide en señalar que factores como incluir mujeres en las directivas sindicales y en los equipos de negociación colectiva podrían facilitar la consecución de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades. En este sentido, entre las materias de negociación que incorpora la reforma laboral se instaura una medida de equidad de género en la instancia de negociación colectiva, estableciendo una cuota de género en la comisión negociadora e incluye diversas materias que buscan favorecer la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

---

<sup>63</sup> <https://bcn.cl/202pp>

<sup>64</sup> Aspiazu, E. (2013) op.cit; Goren, N. (2011) op.cit.

## Participación de mujeres en la comisión negociadora

### Art. 330 Comisión negociadora sindical. Inciso 3°

*“En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal. En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio. Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.”*

Las críticas a esta norma específica han estado centradas en dos aspectos. Uno es la vulnerabilidad en la que queda la mujer que participó en la comisión y no es parte de la directiva sindical, con posterioridad a la negociación, porque ella está protegida por un fuero de sólo 90 días. Especialmente, en el caso que la negociación sea muy conflictiva, ya que podría estar en riesgo la continuidad laboral de la trabajadora que integró la comisión.

Otro punto controvertido está relacionado con las pequeñas y microempresas, ya que la mujer que entra a la comisión reemplaza a un miembro de la directiva de la organización. Esto es más complejo y potencialmente conflictivo. Como lo expresa una abogada: “Respecto de las mujeres en la comisión negociadora, me genera problemas, sé que puede ser polémico. Es complicado en una micro y pequeña empresa que una mujer sustituya a uno de los dirigentes. Esto va a afectar la vida sindical, o le van a impedir completamente a esa mujer participar, porque no van a querer que salga un dirigente que lleva dos o tres años, para que se integre otra persona, ese es un tema. Otro problema que puede ocurrir en los sindicatos más chicos es que este mecanismo pueda desestabilizar la comisión negociadora sindical. Puede ser utilitario en el caso que una empresa mueva los hilos y quiere que una mujer afín a la empresa esté en la comisión negociadora, debilite a la comisión y anule a un dirigente. Este será un desafío para la organización preparar y prever eso, hay un rol relevante para los dirigentes. Yo pienso que no debiera ser reemplazado un dirigente por una persona que aparece de la nada”.

Un tema que puede ser más complejo es asumir de antemano que una comisión negociadora al ser integrada por una mujer, resguardará los temas de equidad de género, corresponsabilidad y otros vinculados, lo que no está garantizado en todos los escenarios.

Sí es un aspecto positivo de la participación femenina en las comisiones el que llegue a ser una forma de potenciar un liderazgo que más tarde converja para asumir un rol más permanente en la organización.

En conclusión, es necesario señalar que, al igual que las cuotas en las directivas, es una norma que no tiene sanción del punto de vista de los terceros. En el fondo, es una regla que la organización en virtud de la autonomía colectiva hace cumplir, por ende, no tiene sanción, no anula las negociaciones y no anula los instrumentos si es que no se cumple<sup>65</sup>. En fin, es una regla para la organización, que se inscriben en el ámbito de sugerencias que se le hacen a la organización de cómo tienen que ser sus reglas estatutarias. Sin embargo, la autonomía colectiva en el marco de la libertad sindical también podría ampliar las estrategias y establecer, por ejemplo, una comisión de género que funcione de manera bipartita entre la organización sindical y la empresa.

### Nuevas materias en la negociación colectiva

Sobre las materias que pueden o no negociarse durante la negociación colectiva, la legislación establece que son objeto de negociación todas aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores. Especialmente, las de remuneraciones, otros beneficios en especie o en dinero y las condiciones comunes de trabajo. Por otra parte, las materias que no pueden negociarse son aquellas que restrinjan o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas materias ajenas a la empresa.

Un aspecto destacable es la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva reglada chilena, a través de la Ley 20.940 (art. 306, inciso 2°), ya que pone a disposición de las empresas y de las organizaciones sindicales un abanico de nuevas materias posibles de negociar colectivamente. Estas materias no estaban prohibidas en la ley anterior, pero su incorporación explícita en la nueva normativa mueve los imaginarios de los ámbitos posibles de incorporar en la negociación colectiva. Sin lugar a dudas, los contenidos de género y las cuotas en las directivas y mesa negociadora son un atributo novedoso que trae esta nueva legislación. No obstante, una amplia comprensión de la redistribución de roles al interior de las familias en nuestra sociedad supone que las cláusulas de género sean aplicadas a hombres y/o mujeres sin distinción. Lo mismo respecto de las brechas salariales diferenciadas entre trabajadores y trabajadoras. Esto último, en la idea de avanzar en la redistribución del ingreso, que en la práctica en el modelo de negociación colectiva moderna significa la valorización de la fuerza de trabajo, atendiendo además la persistencia de los bajos salarios en Chile.

Esta inclusión de las materias de género en la negociación colectiva trae al mundo del trabajo la promesa tácita de aportar al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de generar un efecto dinamizador y de reelaboración de los pliegos históricos de las mujeres trabajadoras. No obstante, este escenario positivo tiene como condición ineludible que efectivamente la dirigencia sindical chilena haga suyos los contenidos de estas demandas, simplificando y haciendo

---

<sup>65</sup> Ver dictamen 1028/21 del 21 de febrero de 2018

operativas las materias de género y propiciandosu comprensión y aplicación. La posibilidad de ampliar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales en sus distintos niveles pasa a ser un asunto determinante e incluso refundacional para el sindicalismo, pues, deviene en la apertura de un espacio organizacional que podría crecer y afianzarse, en la medida que puede abordar, bajo soluciones novedosas, petitorios que han sido largamente anhelados por las mujeres y hombres trabajadores<sup>66</sup>.

Sin embargo, este proceso de reelaboración del conocimiento que genera una mejor disposición en los actores a contemplar estos nuevos contenidos requiere de instrumentos concretos que posibiliten una bajada regulada y que sea posible de ejercitar. Esto, pues sin la convicción de los actores, se corre el riesgo de que este potencial transformador de las cláusulas de género se desdibuje y no logre modificar el orden social, cultural y económico que sustenta la distribución del trabajo reproductivo, despolitizado e invisible.

Teniendo en cuenta que de manera generalizada quienes representan al mundo del trabajo han funcionado históricamente desde la visión masculina, ya sea en la representación de empleadores o dirigentes de los trabajadores, este punto de instalación de las materias de género en el sentido común de los actores de las relaciones laborales es fundamental.

Se espera que estas políticas, que incorporan los componentes de género, tengan como eje mejorar el acceso y estadía de las mujeres en el mercado de trabajo. Y dentro de las nuevas materias a negociar que agrega la Ley 20.9040 aparecen los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, así como acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad y mecanismos de solución de controversias. Ello puede facilitar desde la normativa legal y la implementación de políticas públicas el ingreso y estadía de las mujeres en el mercado de trabajo, abordando su posición de desmedro respecto de los varones en la empresa a través de las normas del derecho colectivo que se ejercen en la negociación colectiva.

**Art. 306. Materias de la negociación colectiva. Inciso 2°**

*“Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros”.*

---

<sup>66</sup> Una Comisión del Consejo Tripartito de Usuarios del Biobío, estuvo elaborando un manual de Cláusulas de Género, sin embargo, con el cambio de gobierno, de Bachelet a Piñera el 2018, no tuvo continuidad. Cabe destacar el Manual elaborado por la CUT y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/14185.pdf>

Un aspecto que ha sido destacado en relación a la reforma es que “asumió el problema de la paridad a propósito del objeto de la negociación, fundamentalmente porque incluyó los planes de igualdad como materia que puede ser negociada”<sup>67</sup>. La misma autora va un paso más allá al decir que, “desde el momento en que se incluyen los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género, tenemos que los nuevos objetos de negociación implican una excepción a la prohibición de negociar las facultades del empleador, de lo contrario, no tendrían contenido”<sup>68</sup>.

Es interesante la incorporación de planes de igualdad dentro de la negociación colectiva. Un ejemplo de ello son los planes de igualdad que fueron incluidos en el sistema legal español, a través del hito histórico que representó la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007). Al respecto, la nueva ley en Chile no establece una regulación particular respecto de la materia, ni la obligatoriedad de su implementación, debido a su carácter facultativo, como sí ocurre con el caso español. Por otra parte, es necesario tener en cuenta que los planes de igualdad son un conjunto de medidas de carácter sistemático que exige un diagnóstico previo, integración, unidad y coherencia interna<sup>69</sup>.

En suma, se considera como un significativo avance la incorporación de materias y contenido de género al ámbito de la negociación colectiva, ya que puede ser una importante herramienta utilizada por la organización sindical para impulsar demandas que den cuenta de la multiplicidad de necesidades de las trabajadoras y trabajadores. Ello, considerando que las condiciones laborales de la mayoría de las trabajadoras suelen ser más precarias que la de sus pares varones, lo que se materializa en la calidad de los empleos a los que ellas suelen acceder<sup>70</sup>.

### Cláusulas de género encontradas en los procesos de negociación colectiva

En Chile los niveles de cobertura son muy bajos en la negociación colectiva y los pocos trabajadores que negocian obtienen reajustes marginales en sus salarios, en torno a 1%<sup>71</sup>. Adicionalmente, el 53,2% de los trabajadores y trabajadoras gana menos de \$300.000 líquidos y sólo el 22,1% gana más de \$500.000 líquidos, de acuerdo a un estudio realizado por la Fundación Sol considerando datos de la Encuesta CASEN 2015<sup>72</sup>. En este contexto, se entiende que la gran mayoría de los contratos colectivos en nuestro país se concentren en materias relacionadas con cuestiones salariales, reajustabilidad y beneficios como asignaciones, aguinaldos y bonos asociados

---

<sup>67</sup> Marzi D. (2016:64) op. cit.

<sup>68</sup> Marzi D. (2016:77) op. cit.

<sup>69</sup> Marzi D. (2016) op. cit.

<sup>70</sup> Riquelme, V. y Valencia, X. (2017) Participación de las mujeres en el mundo sindical. Los desafíos de género en el nuevo siglo. En Trabajadores y Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017). Editores, Ponce, J, Santibáñez, C. y Pinto, J. Editorial América en Movimiento, Valparaíso.

<sup>71</sup> Durán, G. y Kremerman, M. (2015) Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada. Fundación SOL, Santiago.

<sup>72</sup> Durán, G. y Kremerman, M. (2017) Los Bajos Salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN 2015. Fundación SOL, Santiago.

a distintas circunstancias (antigüedad, colación, presentismo o asistencia, productividad, por desempeño entre otros).<sup>73</sup>

Si bien es muy pronto para evaluar la marcha de las modificaciones legales respecto de la introducción de disposiciones de género, consideramos interesante mostrar algunas cláusulas que incorporan la perspectiva de género en los contratos colectivos suscritos en el país durante el período.

Una mirada desde los contenidos de los contratos colectivos, en el período abril a diciembre de 2017, destaca unos pocos que incluyen cláusulas generales o declarativas, aludiendo a principios, como los que recogen los convenios de la OIT o bien a una norma legal. Sus efectos son positivos en la medida que expresan una conversación entre los actores laborales acerca de su importancia. Así se avanza respecto de la legitimidad de estos derechos, que quedarán plasmados en el contrato colectivo. Ello eventualmente facilitaría acciones legales de no ser cumplidos. También tienen un efecto de difusión y de concientización hacia el resto de los afiliados a la organización donde se suscribió el convenio. Un ejemplo son las disposiciones que, replicando la ley respectiva, apuntan al principio de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

#### **Equidad de género de las remuneraciones**

*“El empleador dará estricto cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, pudiendo realizar diferencias objetivas fundadas entre otras razones en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, las que no se considerarán arbitrarias para ningún efecto”.*

**Contrato colectivo, sector transporte y comunicaciones**

Algunas de estas cláusulas establecen mecanismos concretos para promover el principio de la igualdad de oportunidades, como podrían ser, porejemplo, el establecimiento de comisiones bipartitas, presentación de propuestas y monitoreo del tema. Las siguientes cláusulas van en esta dirección, sin embargo, la primera tiene un carácter consultivo y deja muy abierto lo que se entiende por problemas de equidad de género en la empresa.

---

<sup>73</sup> La Fundación SOL ha continuado con estudios sobre salarios en Chile. Los que están disponibles en página web. Para el último período, en especial <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-2022-6851>

### Equidad de género

*“Las partes acuerdan constituir una comisión bipartita, de carácter consultiva, la que estará encargada de analizar y abordar eventuales problemas de equidad de género en la empresa, sin perjuicio de la regulación legal y del reglamento interno en la materia”.*

**Contrato colectivo, sector comercio**

La siguiente avanza en una de las materias que establece la reforma laboral, como son los Planes sobre Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. Será muy relevante realizar un seguimiento sobre cómo es el avance de la propuesta y conocer acerca de su implementación.

### Equidad de género y no discriminación

*“En el marco de lo señalado por el Artículo 306... Las partes acuerdan establecer un plan de equidad de género y no discriminación. El mismo tendrá por objeto concordar un conjunto de acciones a desarrollar durante el período de vigencia del contrato colectivo para ampliar la equidad entre hombres y mujeres.*

*Dicho plan se confeccionará dentro de los primeros treinta días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento y su implementación será monitoreada semestralmente por ambas partes, mediante reuniones de coordinación y trabajo”.*

**Contrato colectivo, sector comercio**

Hay muchos más contratos que contienen estipulaciones específicas que hacen mención a temas más concretos que buscan promover la igualdad y la no discriminación de las trabajadoras. Como en el ejemplo siguiente que apunta a un problema de discriminación que sufren muchas trabajadoras por motivo de la maternidad<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> Más antecedentes ver: Riquelme, V. (2011) ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Aportes al Debate Laboral N° 25, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

### **Condiciones de reintegro para trabajadora a su regreso de permiso postnatal**

*“La Empresa asignará a la trabajadora que regrese de su permiso de post natal, el mismo cargo y un puesto de trabajo o espacio físico equivalente al que tenía al momento de iniciar el goce de este beneficio”.*

**Contrato colectivo, sector transporte y comunicaciones**

Existen disposiciones que van en la línea de la protección de la maternidad y la paternidad, siendo importantes dependiendo de su alcance y contenido. Por ejemplo, superando lo que la ley establece en relación a la materia, favoreciendo la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres y en la promoción de un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares de trabajadores de ambos sexos.

Otros contratos colectivos, aunque no han avanzado en disposiciones de género propiamente tal, salvo las que hemos denominado como “tradicionales”, sí lo han hecho en los títulos de un conjunto de cláusulas. Por ejemplo, una empresa del sector eléctrico titula “*Conciliación entre vida laboral y vida personal*” y bajo él incluye los permisos y las respectivas bonificaciones por contingencias vitales como: matrimonio o unión civil, nacimiento, defunción y cumpleaños.

En la línea de los acuerdos de conciliación del trabajo con responsabilidades familiares, hay disposiciones que van relacionadas también con un mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, que la empresa tenga buses de acercamiento, domicilio – trabajo - domicilio, reduciendo los tiempos de traslado, especialmente en las ciudades grandes. Lo mismo respecto de permisos parentales por enfermedad grave del hijo o del cónyuge, robo o incendio en el domicilio del trabajador.

### **Subvención para salas cunas y jardines infantiles**

*“La empresa otorgará una subvención mensual a las trabajadoras que tengan hijos de hasta seis años de edad en salas cunas, jardines infantiles u otros establecimientos educacionales”.*

**Contrato colectivo, sector electricidad, gas y agua**

Para terminar, creemos que la perspectiva de género se está abriendo lugar lentamente y de manera desigual en la negociación colectiva. La mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación y en las directivas puede ser un camino hacia agendas sindicales con mayor visibilidad respecto de las asimetrías vinculadas a las relaciones de género.

### 5.3 La doctrina de la Dirección del Trabajo respecto de la participación de las mujeres en los directorios sindicales

La elaboración de este estudio coincide con la puesta en marcha de la Ley 20.940. De esta manera, durante todo el año 2017 y en el transcurso del primer semestre del año 2018, el Servicio ha elaborado una serie de pronunciamientos jurídicos sobre la aplicación de esta nueva legislación que aborda los derechos colectivos. Como una manera de establecer una mirada de mayor integralidad en la investigación, es necesario incluir un breve compendio concerniente a los dictámenes que han abordado los componentes de género que plantea esta normativa.

En orden cronológico, el primer dictamen específico respecto del componente de género de la ley 20.940, corresponde al dictamen N° 1306/31 de marzo de 2017. En este texto se aborda la composición del directorio sindical y de la comisión negociadora y se refiere de manera explícita sobre la necesidad de establecer mecanismos de cuota de participación para salvaguardar el principio de igualdad. El objeto de este procedimiento es “evitarla discriminación por género en el trabajo, o subsanar desigualdades, en la idea de modificar la estructura de los sindicatos, mediante mecanismos que faciliten la construcción de una nueva cultura organizacional, donde la mujer pueda situarse en un plano de igualdad frente al hombre”.<sup>75</sup> En la práctica, se define un mecanismo que se traduce en un sistema de cuotas de participación de mujeres en las directivas sindicales, que se podrá aplicar, bajo la lógica de la voluntad de participación de las mujeres socias del sindicato para ser candidatas en el proceso electoral sindical. Este dictamen explicita argumentos que incluyen una revisión filosófica a la categoría de género en la participación e incidencia de mujeres en las organizaciones sindicales, configurando un significativo contrapunto respecto de la aplicación de la doctrina de la libertad sindical.

Este dictamen señala como obligación que el estatuto de la organización debe incorporar un mecanismo de integración de mujeres al directorio. Esta presencia será voluntaria para las mujeres que se comprometan en participar. Esto se concreta a través de una fórmula que valoriza el factor de participación de mujeres en el sindicato y que constituye el componente objetivo para la integración de las mujeres a las directivas sindicales, toda vez que aplica la proporcionalidad establecida en la modificación legal introducida por la ley 20.940<sup>76</sup>.

También el dictamen establece los criterios para la integración femenina en la Comisión Negociadora. Es decir, presupone modificar la representación laboral en el proceso de negociación colectiva, en la medida que exista afiliación femenina en el sindicato y que la incorporación de la mujer sea voluntaria, con la salvedad de dejar fuera a los sindicatos de representación unipersonal. Sin embargo, para las mujeres que se integren a la comisión negociadora, la ley considera solamente un fuero de 90 días, lo que podría disminuir el interés de

---

<sup>75</sup> Dictamen N° 1306/31 de fecha 22 de marzo de 2017.

<sup>76</sup> Para un análisis del nivel de cumplimiento de la cuota de género en las organizaciones sindicales de base ver Aporte al Debate Laboral N°43, “¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile”, publicación de la Dirección del Trabajo.

mujeres para integrarse en la comisión negociadora.

Posteriormente, otro dictamen<sup>77</sup> rectifica y complementa al primero, debido a un manifiesto error de cálculo. En ambos dictámenes, la Dirección del Trabajo no expresa apercibimiento alguno por el no cumplimiento de la adecuación de estatutos y para la conformación de la comisión negociadora, establece la posibilidad de llevar a cabo una asamblea convocada al efecto y por votación universal.

Daniela Marzi, abogada laboralista, es muy crítica de la interpretación de la Dirección del Trabajo respecto de las cuotas en la directiva sindical: “Al interpretar la ley de manera desfavorable a la aplicación efectiva de la cuota, pareciera haber concluido que el problema de género se encuentra en la votación, esto es: que las mujeres cuando compiten no salen elegidas, y no mucho antes, en la generación de esos liderazgos y candidaturas, que es lo que corrige la cuota como obligación de resultado”<sup>78</sup>. La misma abogada insiste en que todo lo que se relaciona con género es voluntario. Si bien esto es cierto en la primera etapa de implementación de la reforma laboral, desde el 1 de abril de 2017 y hasta el 21 de febrero de 2018, la Dirección del Trabajo no establece ninguna sanción al incumplimiento de la cuota, lo que evidencia que el foco del Servicio no estuvo puesto en este aspecto de la normativa.

El tercer dictamen 1026/19 de fecha 21 de febrero de 2018, expresa que los sindicatos de trabajadores independientes no están exentos de la modificación de sus estatutos, señalando que efectivamente es una obligación para todas las organizaciones sindicales, no haciendo distinción en el tipo de organización. Se aplica la regla de interpretación de la Ley, denominada de la “no distinción”.

El siguiente dictamen corresponde al número 1028/21, también de fecha 21 de febrero de 2018. El no cumplir el procedimiento al no incluir en sus estatutos un mecanismo para promover la representación femenina en los directorios, deja sin efecto la elección realizada, lo que, en la práctica se traduce en una sanción a la gestión sindical, considerando como plazo el año de vigencia de la ley 20.940. Es decir, expresa como fecha límite 1 de abril de 2018 y señala de manera perentoria que el no cumplimiento de las adecuaciones estatutarias generará efectos relevantes en la gestión sindical: “Implicará a su respecto la improcedencia jurídica de llevar a cabo la renovación de sus directorios y, consecuentemente, la imposibilidad de esta Dirección de proporcionar ministros de fe para presenciar dichos actos eleccionarios y efectuar el registro de los directores que resultaren electos en contravención a la ley”.<sup>79</sup>

En el caso de que se haya solicitado ministro de fe para renovación de directorio, posterior al 2 de abril de 2018, exige la aprobación previa de la reforma de estatutos, en los términos que señala la legislación. O sea, indicando el mecanismo de promoción de la incorporación de mujeres en los directorios sindicales y teniendo en consideración la aplicación de los plazos que la ley define.

Posteriormente, el dictamen señala que las organizaciones sindicales quemantengan vigente el

---

<sup>77</sup> Dictamen 1714/44, de fechas 21 de abril de 2017

<sup>78</sup> Marzi, D. (2017:6) op. cit.

<sup>79</sup> Dictamen 1028/21, también de fecha 21 de febrero de 2018.

mandato de sus directorios sindicales, después del 1° de abril de 2018, podrán realizar la modificación estatutaria en fecha posterior. La misma posibilidad se abre para las organizaciones que se encuentren acéfalas por la extinción del mandato de sus directivas, a través de una asamblea extraordinaria de socios.

De esta forma, este mismo dictamen (1028/21) expresa una innovación muy significativa en la doctrina del Servicio respecto de este aspecto de la operativización del enfoque de género. Esto, en lo que se refiere a la promoción de la participación de las mujeres, que en el primer período solamente se había remitido a establecer una propuesta centrada más bien en los aspectos cuantitativos del mandato legal de su incorporación en las directivas sindicales. Este asunto había sido observado por una abogada laboral, que indicaba justamente la falta de estímulos o sanciones a los sindicatos por el incumplimiento de la normativa de incorporar en sus estatutos el procedimiento de promoción de la participación de las mujeres en las elecciones de directorio sindical. Tal cuestión se había mantenido de esta forma hasta la aparición de este dictamen.

Cabe hacer notar que este cambio de criterio expresa “obligatoriedad”, aspecto que aparece señalado en un artículo del diario Pro Sindical que señala: “...Pero la Dirección del Trabajo decidió intervenir activamente para “instar” a los sindicatos a que modifiquen sus estatutos y cumplan con la cuota de género...”<sup>80</sup>

Es más, este artículo de Pro Sindical, señala: “...Con ello la Dirección del Trabajo crea una “sanción propia” (impedir la renovación de directiva o desconocer la que se realizare) que debiere obrar como “incentivo” para que dirigentes en ejercicio, candidatos y socios aúnen esfuerzos para lograr los quórum de reforma a fin de evitar la vacancia de la directiva y la consecuente imposibilidad de administrar el patrimonio sindical (ej. otorgar beneficios) y de representar a la organización (ej. negociación colectiva). Eso sí, advierte que la reforma de estatutos no se puede realizar el mismo día de la elección del nuevo directorio...”<sup>81</sup>

Este dictamen generó una serie de consecuencias de índole operativa en la Dirección del Trabajo, toda vez que las oficinas comienzan a recibir una enorme cantidad de peticiones de ministros de fe, lo cual hace evidente la necesidad de poner en sintonía las revisiones de estatutos que realizan las Direcciones Regionales del Trabajo con este nuevo criterio en la doctrina del Servicio.

También los propios directorios sindicales comienzan a expresar algunos problemas de la operativización del dictamen. Por ejemplo, que no se logre el quórum, es decir, que en la votación de la modificación del estatuto no se logre mayoría para la incorporación de estos componentes de género, entre otros aspectos. Así se escuchan voces de dirigentes, especialmente de organizaciones superiores, que proponen que la modificación estatutaria se realice por el solo ministerio de la ley.

Un quinto dictamen, el 1862/26, de fecha 16 de abril de 2018, aborda una consulta de una

---

<sup>80</sup> <http://www.prosindical.cl/dictamen-impide-renovar-directiva-a-sindicatos-que-no-incorporen-cuota-de-genero-en-estatutos/>

<sup>81</sup> *Ibíd.*

organización sindical de carácter superior que solicita a la Dirección pronunciarse y recomendar una fórmula dentro de una propuesta de tres que realiza para el cumplimiento de la modificación estatutaria que signifique la incorporación de mujeres en el directorio sindical. La respuesta del Servicio expresa que, sobre la base del principio de la libertad sindical, señalada por el Convenio 87 de la OIT, la Dirección del Trabajo no está facultada para recomendar una fórmula electoral específica, aunque efectivamente sí está facultada para velar por el cumplimiento de las cuotas femeninas que señala la ley.

El dictamen 2342/30<sup>82</sup> responde a una consulta realizada por el presidente de la Federación del Cobre, organización sindical superior de un importante sector económico del país, con una alta presencia masculina, sobre la aplicación del dictamen 1028/21 del 21 de febrero de 2018, "...pronunciamiento jurídico que impediría el registro de la nueva directiva electa, debido a no incorporar en los estatutos cláusula de cuota de género para la integración del directorio de dicha federación...". Entonces, con este nuevo dictamen, la Dirección del Trabajo modera la doctrina anterior, señalando que "no resulta jurídicamente procedente exigir que la adecuación del texto de los estatutos que se realiza estrictamente para dar cumplimiento al mandato legal sobre cuota de género en la integración del directorio, se someta al procedimiento de la reforma de estatutos".<sup>83</sup>

El argumento de este dictamen se sostiene en que, en las adecuaciones estatutarias directamente relacionadas con el sistema electoral para la integración del directorio, las materias normativas se encuentran desarrolladas en la propia legislación, "...por lo que no cabe exigir que la reestructuración material del texto del estatuto se someta al procedimiento propio de una reforma estatutaria...". Según el Ord. N° 6201/101, del 30 de diciembre de 2016, "la reforma de estatutos de una organización sindical deberá aprobarse en sesión extraordinaria, por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223 del Código del Trabajo...". La adecuación de los estatutos, entonces, simplifica el trámite. Evita efectuar el proceso completo de la reforma estatutaria, descartando el riesgo de que no se cumplan los quórums correspondientes, o que la asamblea se pudiese pronunciar por el rechazo de la reforma a los estatutos. En definitiva, facilita también por este medio los plazos que tiene la Dirección del Trabajo para realizar este procedimiento administrativo<sup>84</sup>.

No obstante, el aumento de jurisprudencia del Servicio en lo que se refiere al enfoque de género a partir de la puesta en marcha de la Ley 20.940, no se han abordado en estos pronunciamientos y en otras instancias de la Dirección del Trabajo aspectos referidos a los contenidos de las cláusulas de género<sup>85</sup>. Es decir, en la práctica los instrumentos colectivos actualmente están incorporando

---

<sup>82</sup> Dictamen 2342/30 de fecha 23 de mayo de 2018

<sup>83</sup> En la misma línea apareció posteriormente el ORD. N° 1038 del 21.03.2019 también para una organización sindical de la minería. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-116700\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-116700_recurso_pdf.pdf)

<sup>84</sup> [www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110828.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110828.html)

<sup>85</sup> En el entendido de la actualización de este Cuaderno de Investigación se sugiere revisar los nuevos dictámenes y ordinarios sobre esta materia.

las denominadas cláusulas de género, sin que este Servicio haya manifestado cuáles, por ejemplo, serían cláusulas que aportan efectivamente a la conciliación de la vida laboral y familiar, al ejercicio de la corresponsabilidad parental, o a planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en las empresas y acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, por nombrar las materias más significativas que propone el nuevo artículo 306 del Código del Trabajo modificado<sup>86</sup>.

Es necesario contextualizar la reflexión respecto de las brechas entre trabajadores y trabajadoras en las empresas, que la nueva legislación pretende aportar a remediar, pues una de las preguntas interesantes desde la institucionalidad laboral sería ¿por qué la Dirección del Trabajo debería involucrarse en los contenidos de las nuevas materias de género que se pueden abordar en la negociación colectiva, si es parte de la libertad sindical?

Las mujeres se han integrado al mercado de trabajo en un proceso progresivo y estructural. En coherencia con esta situación, durante los últimos cuarenta años, las agencias de desarrollo multilaterales y los gobiernos de diversos países han diseñado políticas públicas para mejorar el ingreso y estadía de las mujeres al mercado de trabajo. Cada una de estas grandes políticas, sobre todo los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen una serie de obligaciones para los países que los suscriben. Son estos estados los que a través de sus instrumentos legislativos nacionales deben generar lineamientos para hacer operativas estas políticas públicas. Y respecto de las brechas entre hombres y mujeres trabajadores/as, "...El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución..."<sup>87</sup>.

En esta lógica, uno de los elementos más distintivos de la reforma laboral fue propiciar el ingreso y el aumento del número de mujeres en las directivas sindicales, porque a pesar de que progresiva y sostenidamente las mujeres se han incorporado como socias en los sindicatos no han logrado aumentar su participación en las directivas, ni tampoco incluir contenidos que aborden las brechas de género en las agendas de los sindicatos.

Es decir, aunque las mujeres aumenten en la fuerza de trabajo, se incorporen en las organizaciones sindicales y asuman cargos directivos a partir de la modalidad de "leyes de cuotas", no está asegurado que los contenidos de las agendas de los sindicatos incluirán materias que mejoren la estadía de las mujeres en el mercado de trabajo.

Resulta evidente entonces que el siguiente nivel para mejorar la estadía de las mujeres trabajadoras en el mercado de trabajo, que complementa las leyes de cuotas, corresponde a las nuevas materias a negociar entre los actores de las relaciones laborales.

En general, continúa el predominio de contenidos tradicionales en la negociación, por ejemplo remuneraciones y las condiciones comunes de trabajo. La innovación consiste en agregar el prisma

---

<sup>86</sup> De acuerdo a la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, D.F.L. N° 2 de 1967, le corresponde entre otras: fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo y la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral.

<sup>87</sup> <https://www.ilo.org/gender/aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

del enfoque de género, que, en la modificación legal referida a materias, hace su mayor aporte: “...acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad...”<sup>88</sup>. Estos nuevos contenidos, con un enfoque de género, permiten revisar analíticamente la actual distribución del trabajo productivo y reproductivo<sup>89</sup>, reconociendo una larga deuda con las mujeres trabajadoras en temas sensibles como la doble presencia<sup>90</sup>, doble y triple jornada, brechas salariales<sup>91</sup>, techo de cristal, movilidad y ascensos en las empresas, entre otros aspectos. Por otra parte, en especial la operativización de la corresponsabilidad parental permitirá reconocer derechos más específicos, como el uso del tiempo familiar y personal para hombres y mujeres trabajadoras de manera más equilibrada y armónica. Se incentivará así la necesidad de aumentar la presencia de los varones trabajadores en las tareas de cuidado como una estrategia colectiva de una sociedad moderna y de un país verdaderamente más desarrollado en lo que se refiere a la vida familiar, las tareas de crianza y el papel de ambos padres en los ciclos de desarrollo de sus hijos e hijas.

Sabemos por experiencia que si los instrumentos operativos no son adecuados las leyes son despojadas de sus contenidos trascendentes y transformadores por falta de aplicación práctica. Un ejemplo contundente es la Ley 20.348, de igualdad de remuneraciones, que aborda justamente una brecha relevante para las mujeres trabajadoras respecto de los varones. Por lo tanto, si entendemos los derechos laborales como un dispositivo complejo y en permanente evolución, entonces, la aplicación de políticas públicas requiere cada vez más de una mayor coherencia y funcionalidad para cumplir los objetivos para los que fueron diseñadas. Ello significa también revisar e incorporar los inéditos y difusos límites del mundo del trabajo, con sus también nuevas expresiones que amplían las perspectivas de los derechos fundamentales que están en juego. En la práctica, a la institución sindical le es extremadamente necesario ampliar sus pliegos de peticiones y construir relatos originales que den cuenta de las transformaciones globales del mercado de trabajo, que contribuyan a interpelar al mundo empresarial y también a la institucionalidad estatal.

Es en este sentido que la Dirección del Trabajo tiene un papel respecto de estas nuevas materias a negociar que propone la Ley 20.940. Puede construir desde la institucionalidad gubernamental, con criterios técnicos y objetivos una serie de instrumentos, instrucciones, modelos, entre muchas otras iniciativas, que favorezcan el cumplimiento normativo.

En la práctica, será necesario preguntarse respecto a ¿cuáles serán los indicadores que

---

<sup>88</sup> Art 306 Código del Trabajo modificado Ley 20.940

<sup>89</sup> Según los resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (INE, 2015) las mujeres en el día de la semana destinan al trabajo no remunerado 6,07 horas en promedio, mientras que los hombres destinan 2,74 horas en promedio. En el día de fin de semana, las mujeres destinan 6,12 horas mientras que los hombres destinan 3,50 horas promedio.

<sup>90</sup> La aplicación del cuestionario SUSESO-ISTAS21 en 2016, a empresas públicas y privadas que incluyó 600.000 trabajadores/as evaluados, dio como resultado que la dimensión llamada doble presencia (considera las dimensiones “carga” y “preocupación” por el trabajo doméstico) es la que concentra más lugares en riesgo alto, el 50,2%

<sup>91</sup> De acuerdo al INE, en Chile las mujeres ganan el 31,7% menos que los hombres. Según la OCDE, nuestro país es el quinto con mayor brecha salarial por género entre los países miembros.

verificarán que la situación/posición de las mujeres trabajadoras se transforma positivamente? Es decir, habrá que seguir la estadía de las mujeres trabajadoras o de los varones trabajadores en estas empresas que inician su gestión organizacional, incorporando contenidos de género a través de la negociación colectiva. Los temas esenciales deberían ser mejoras remuneracionales, considerando las brechas, largamente estudiadas en Chile, los permisos especiales, los horarios y jornadas laborales. También las medidas de protección a la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras, que deben recorrer las ciudades en horarios en que están expuestas a riesgos de asaltos y violencia en el territorio en que se desenvuelven, asunto que cobró relevancia debido a la muerte de una mujer trabajadora en la capital<sup>92</sup>. Igualmente, las cuotas de género para participar en capacitación habilitante para obtener ascensos, apoyo y redistribución en las labores reproductivas, etc.

## 5.4 Otras modificaciones de la ley laboral: ¿podrían favorecer la equidad de género?

Si bien no es materia de esta investigación, es necesario mencionar por su potencialidad en favorecer o no la equidad de género el Derecho a Información de las organizaciones sindicales. Este nuevo componente de la legislación requiere que el sector empresarial revalorice la negociación colectiva como el espacio en que por excelencia se pueden abordar los intereses de ambos actores de las relaciones laborales.

### El Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales (art. 315 al 319)

Uno de los asuntos nuevos de la Ley 20.940 es la modificación y la ampliación del derecho a información. Considera para ello la oportunidad en que la empresa debe entregar la información al sindicato y también regula el tipo de información dependiendo del tamaño de las empresas, de acuerdo al número de trabajadores.

El derecho a información tiene una posible expresión de enfoque de género en la medida que la situación financiera de la empresa necesariamente incluya la variable sexo de los trabajadores. Este mapa de puestos de trabajo y remuneraciones podría colaborar en objetivar antecedentes que, hasta ahora, incluso a pesar de la Ley de Igualdad de Remuneraciones (Ley 20.348), no han podido ser abordados seriamente, lo que en la práctica ha significado un rezago para las mujeres trabajadoras, atendiendo sus habilidades y experticias.

Si consideramos que en Chile los pisos remuneracionales son bajos y que las mujeres trabajadoras están todavía en mayor desventaja, toda vez que reciben menores sueldos que los varones en los mismos empleos, sin lugar a dudas el derecho a la información adquiere una dimensión de mayor significación.

---

<sup>92</sup><http://ciperchile.cl/2018/07/10/mujeres-invisibles-el-submundo-del-aseo-que-revelo-la-muerte-de-margarita-ancacoy/>

Es evidente que este derecho de información para las organizaciones sindicales se justifica o fundamenta por la posibilidad real de que sea coadyuvante a la estrategia económica de las organizaciones sindicales, en el entendido que la negociación colectiva corresponde a uno de los instrumentos más concretos a los que pueden echar mano los trabajadores para la redistribución de ingresos.

En definitiva, es necesario comprender que uno de los fines de la organización sindical es negociar con su contraparte empresarial, fuerza de trabajo/capital, y que en el proceso de negociación colectiva el requerimiento de las “mejoras económicas” es el punto principal de cualquier pliego de trabajadores traducido en un proyecto de instrumento colectivo.

En primer término, la Dirección del Trabajo, en su pronunciamiento para fijar el sentido y alcance del derecho a la información, expresa que la finalidad del legislador con la nueva normativa, señalada en el mensaje de la Presidenta de la República, es que este derecho está destinado a los colectivos de trabajadores y tiene como fin último abordar “...la justa distribución de la renta y un trato justo”<sup>93</sup>.

Este punto es elemental para avanzar en la formulación analítica de planes. Esto, pues es el hilo conductor de un levantamiento de información que debería expresar medidas correctivas y de ajustes que vaya destrabando la inequitativa distribución del ingreso, formulando sistemas de redistribución que operen como estrategias para dar mayor equidad y justicia en la relación entre la fuerza de trabajo que produce y reproduce versus el capital.

La cuestión es muy interesante, pues un proceso de negociación colectiva que apueste por abordar un plan de igualdad de oportunidades o acciones positivas para corregir inequidades, debería contemplar un levantamiento de información sobre “capital humano” entre sus trabajadores y trabajadoras y establecer pisos comunes objetivos a la hora de definir la planilla de remuneraciones.

Hasta ahora la información sobre las remuneraciones ha sido un secreto a voces, individualizado, pues los trabajadores en Chile, en una importante proporción, reciben una paga cercana al sueldo mínimo y los procesos de negociación colectiva no han logrado revertir este punto<sup>94</sup>.

En este nivel del análisis aparecen también otros factores que, por ejemplo, tienen que ver con las trayectorias laborales. En esta mirada, las mujeres muestran intermitencias laborales producto de las responsabilidades reproductivas (domésticas y de cuidado), que corresponden a la mayor parte de los casos. Ello explicaría por qué las mujeres acumulan menos experiencia laboral que los varones.

En síntesis, la reducción de la brecha remuneracional entre hombres y mujeres en nuestro país es un tema pendiente. Por ello el derecho a la información de los sindicatos podrá aportar

---

<sup>93</sup> Ord. N° 5935/0096 de fecha 13 de diciembre de 2016.

<sup>94</sup> Durán, G. y Kremerman, M. (2018) Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama Actual del valor de la Fuerza de Trabajo Usando la ESI 2017. Fundación SOL. <http://eee.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2018/08/Los-Verdaderos-Salarios-NESI-2017-1.pdf>

información que permita conocer, entre otros temas, las brechas de ingresos, el nivel salarial, la existencia o no de diferencias en las remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras.



## 6. El estado actual<sup>95</sup> de la sindicalización femenina en Chile y en la región del Biobío

El modelo de relaciones laborales en el ámbito colectivo, según lo sostiene Ugarte, contiene numerosas reformas que “han sido periféricas y no modifican el centro del problema laboral: la falta de poder de los trabajadores asalariados en Chile”<sup>96</sup>.

Una demostración de lo anterior es lo que reflejan las cifras. Luego que han pasado casi tres décadas del retorno a la democracia, la tasa de sindicalización y, especialmente, la cobertura de la negociación colectiva en Chile, siguen siendo muy bajas. El punto más alto de la tasa de sindicalización se alcanzó en 1991, con el 18,2 % y en 2017 es del 17%.

Por otro lado, en materia de cobertura de la negociación colectiva el valor más alto ocurrió en 1992 con 12% de los asalariados y el año 2013, de acuerdo a lo calculado por la Fundación SOL, la tasa alcanzó apenas al 8,4%<sup>97</sup>. “Esto significa que la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenos quedan fuera de la posibilidad de negociar colectivamente sus salarios y condiciones laborales”<sup>98</sup>. Complementariamente, la ENCLA 2014 señala que solo el 16,9% del total de las empresas negoció colectivamente en los últimos cinco años, ya sea mediante contrato o convenio, a través de sindicatos o grupos negociadores.

Sin embargo, a pesar del sombrío diagnóstico, un hecho muy relevante ocurrió el año 2016 con

---

<sup>95</sup> Este acápite se refiere al estado tanto de la sindicalización como de la dirigencia sindical femenina en el momento en que se hizo el análisis de la información recogida durante el trabajo de campo, es decir, de acuerdo con la información que se encontraba disponible el primer semestre de 2018.

<sup>96</sup> Ugarte, J.L. (2014:2) “El trabajador en su soledad. El modelo de relaciones laborales chileno y la promesa no cumplida” en Stecher, A. y Godoy, L. (Eds.), Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina, Santiago. RIL.

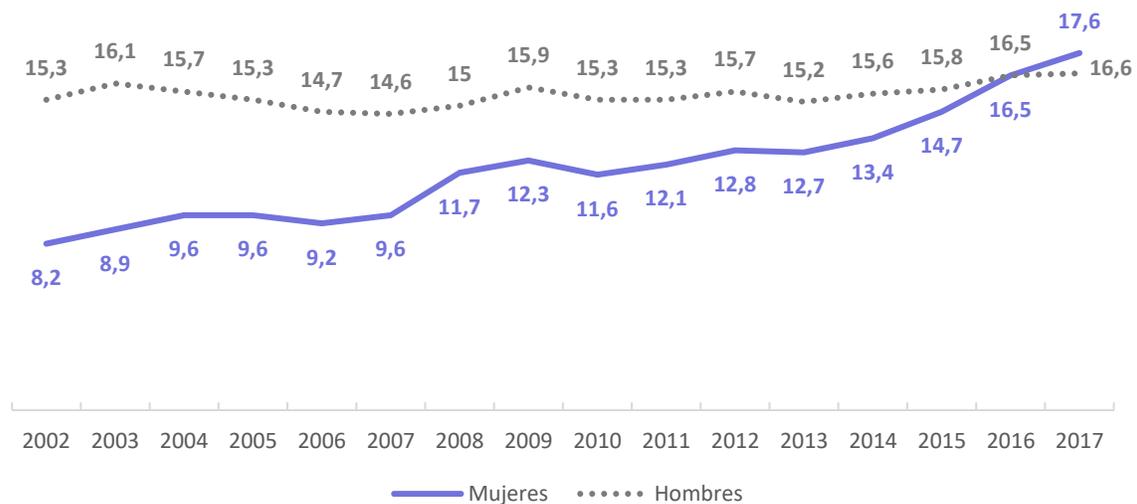
<sup>97</sup> Durán, D. y Kremerman, M. (2015) Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada. Fundación SOL, Santiago.

<sup>98</sup> Mensaje presidencial (2014:5) Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, Introduciendo Modificaciones al Código del Trabajo.

la sindicalización femenina: la tasa de sindicalización de hombres y mujeres se igualó en 16,5%. Y el 2017, como se aprecia en el siguiente gráfico, las trabajadoras sindicalizadas proporcionalmente superaron a los trabajadores sindicalizados. Desde el año 2002, año en el que la brecha era de 7,1 puntos porcentuales, se observa a nivel nacional un leve aumento en la afiliación, el que ha sido empujado fundamentalmente por el sostenido crecimiento de la sindicalización femenina<sup>99</sup>.

### Gráfico 1

Evolución de las tasas de sindicalización por sexo<sup>100</sup> (2002 – 2017)



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre octubre - diciembre).

Al poner el foco en el grupo de interés de este estudio, es decir, en los asalariados y asalariadas del sector privado, en 2017 la tasa de sindicalización total era del 20,5% y al desagregarlas por sexo, la diferencia era aún mayor a favor de las trabajadoras (21,5%) que de los trabajadores (19,8%).

El año 2014 se realizó una investigación cuyo hilo conductor era la sindicalización femenina. Dicho estudio buscó construir un perfil de las trabajadoras que se afilian a las organizaciones, los sectores de la economía en los que las mujeres son una proporción mayoritaria o muy relevante de los trabajadores sindicalizados y la presencia de mujeres en las directivas sindicales, entre otros

<sup>99</sup> Desde el año 2002 se cuenta con series continuas de datos desagregados por sexo.

<sup>100</sup> En el numerador incluye a las personas afiliadas a sindicatos de base activos, según lo informado en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo. En el denominador utiliza la estimación de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (ENE) e incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia; excluye a los asalariados del sector público.

temas<sup>101</sup>.

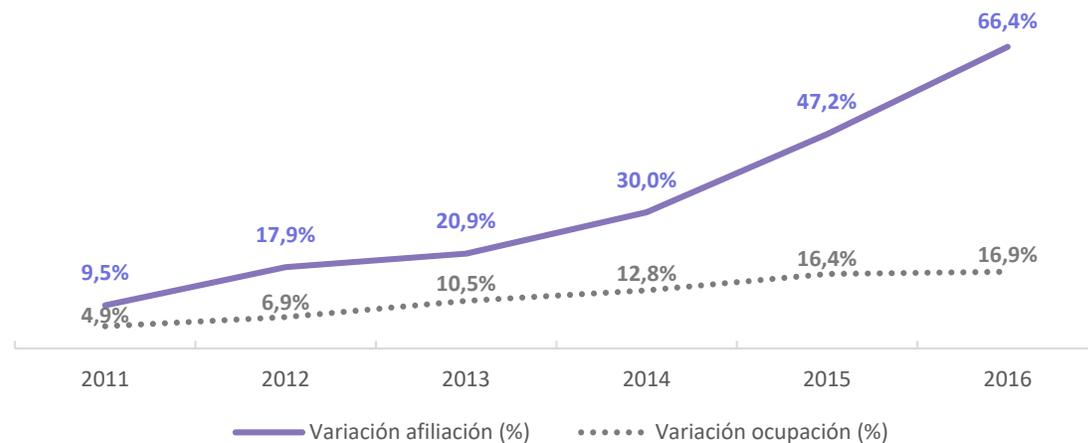
Tres años después el diagnóstico realizado ha cambiado algo. Lo más significativo ha sido la superación de la tasa de sindicalización de las trabajadoras respecto de los trabajadores del sector privado. Este mayor aumento en el caso de las mujeres ha llevado a un cambio en la composición por sexo de la población afiliada a sindicatos. Si el año 2002 las mujeres representaban alrededor del 20% de los afiliados, en 2017 son el 41,4%, es decir, un poco más de cuatro de cada diez afiliados a organizaciones sindicales son mujeres<sup>102</sup>.

El incremento experimentado por las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos. En el período 2002-2017 aumentaron en 366.406 las trabajadoras y en 194.109 los trabajadores afiliados a una organización sindical. Así, este incremento en la participación experimentada por las mujeres es casi el doble de la masculina. En términos absolutos, el aumento de la tasa de sindicalización de las mujeres fue de 9,4 puntos porcentuales, mientras que la de los hombres fue de 1,3 puntos porcentuales.

En el siguiente gráfico es posible comparar en el período 2011–2016 el aumento en la ocupación de la fuerza de trabajo femenina respecto de la afiliación femenina a los sindicatos de base y, tal como se aprecia en las curvas respectivas, el ritmo de incorporación a las organizaciones sindicales es mucho más acelerado que su ingreso a la fuerza de trabajo ocupada.

## Gráfico 2

Variación anual porcentual de la fuerza de trabajo femenina ocupada y trabajadoras afiliadas a sindicatos de base<sup>103</sup>. 2011-2016 (Variación en base año 2010)



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

<sup>101</sup> Riquelme, V. y Abarca, M. (2015) Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. Aporte al Debate Laboral N°33, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

<sup>102</sup> En 2013 las mujeres representaban un 35,1%

<sup>103</sup> Incluye fuerza de trabajo femenina ocupada (asalariados sector privado, personal de servicios y trabajadores por cuenta propia (Fuente: ENE, INE trimestres octubre-diciembre de cada año)

En síntesis, el que la tasa de sindicalización femenina aumente en esa proporción significa que, proporcionalmente, las mujeres se están sindicalizando en mayor medida de lo que ingresan al mundo del trabajo remunerado.

La concentración de la afiliación sindical femenina en los sectores vinculados a los servicios refleja la segregación sectorial del empleo femenino. Como se decía en el estudio realizado en 2014, las mujeres tenían una representación que superaba la mitad en cinco ramas de actividad. En los servicios sociales, sectores tradicionales e históricamente feminizados, como lo son Salud y, en segundo lugar, Enseñanza. En tercer lugar, en los llamados servicios personales: Hoteles y Restaurantes. En el cuarto lugar con alta afiliación sindical femenina se ubican los llamados servicios de producción, todas aquellas actividades que se incluyen en la rama de Intermediación Financiera, en la que la mitad de los trabajadores que están organizados sindicalmente son mujeres. Y finalmente, en los servicios de distribución, representados por el Comercio, sector en que la participación en el empleo y en los sindicatos de las trabajadoras es prácticamente paritaria respecto de la de los hombres.

En 2017, tres años después, la afiliación femenina mayoritaria continúa siendo en los mismos sectores, aunque las actividades educacionales ahora se ubican en tercer lugar. Y en todas las ramas ha habido un aumento porcentual de afiliación: Salud 82%; Hoteles y Restaurantes, 72,3%; Enseñanza, 66,7%; Intermediación Financiera, 55,9% y Comercio, 54,9%.

## 6.1 La dirigencia sindical femenina

En los estudios sobre sindicalismo y género un tema especialmente analizado es la participación de las mujeres en las directivas sindicales. Al respecto, suelen ser temas de debate: la proporción de dirigentes hombres y mujeres; el cargo que ocupan y el rol que cumplen las trabajadoras, tanto al interior de la organización como hacia los que representan; el poder y los estilos de liderazgos que ellas ejercen, su grado de influencia en los contenidos de las agendas sindicales, en las estrategias de acción, etc.

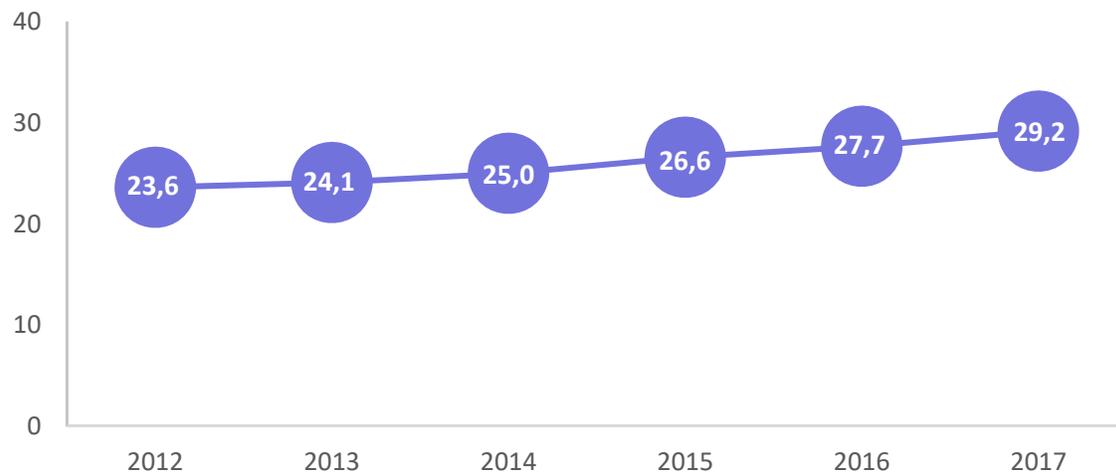
En Chile, el aumento en la participación sindical de las trabajadoras no ha tenido un correlato similar en la proporción de dirigentes que ellas representan. Las trabajadoras afiliadas están subrepresentadas en las directivas sindicales de acuerdo con la proporción que representan en el total de la población afiliada, en los sindicatos de base y en las organizaciones de nivel superior. Asimismo, los tipos de cargos que tienden a ocupar las mujeres tienen un menor prestigio y un menor poder real.

Al observar el siguiente gráfico se aprecia un leve aumento en la proporción de dirigentes mujeres desde el año 2012. Las dirigentes mujeres en los sindicatos de base son el 29,2%, siendo que representan el 41,4% de las socias, mientras que los hombres dirigentes son el 70,8% y son el 58,6% de los afiliados. A pesar de la mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales, aún están muy lejos de estar representadas en forma equivalente en las instancias de decisión y de poder. Este porcentaje de dirigentes mujeres -29,2%- puede parecer no tan bajo, pero corresponde a los llamados sindicatos de base, que incluye a los sindicatos de empresa, de

establecimiento e interempresa; y también a los sindicatos de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios. Estos últimos dos tipos tienen un alto porcentaje de trabajadoras afiliadas y también de dirigentes mujeres, 33,8% y 39,8%, respectivamente. En los sindicatos de empresa, en cambio, la proporción de dirigentes mujeres es del 27,0%.

### Gráfico 3

Proporción de cargos de dirigentes de sindicatos de base asumidos por mujeres, 2012 -2017



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Los tipos de cargos que ocupan las trabajadoras y los trabajadores dentro de la organización sindical muestran un sesgo de género. A medida que se desciende en la jerarquía de los cargos, son más feminizados. En los sindicatos de empresa, por ejemplo, de cada cuatro presidentes algo más de tres son hombres (77%) y menos de uno es una mujer (23%). Del resto de los cargos, el más feminizado es el de las secretarías, con el 31%.

**Cuadro 1**

Cantidad de cargos de dirigentes de organizaciones sindicales de base asumidos por mujeres y hombres por tipo de organización y cargo, y proporción de cargos de asumidos por mujeres respecto del total. 2017

Organizaciones sindicales de base	Cargos	Cargos asumidos por mujeres	Cargos asumidos por hombres	Proporción de cargos asumidos por mujeres respecto del total
Sindicato de empresa	Presidente	1.404	4.695	23,0%
	Secretario	1.481	3.361	30,6%
	Tesorero	1.386	3.599	27,8%
	Director	404	1.006	28,7%
	<b>Total</b>	4.675	12.661	27,0%
Sindicato de establecimiento	Presidente	230	524	30,5%
	Secretario	247	437	36,1%
	Tesorero	239	477	33,4%
	Director	25	43	36,8%
	<b>Total</b>	741	1481	33,3%
Sindicato interempresa	Presidente	253	944	21,1%
	Secretario	302	839	26,5%
	Tesorero	281	889	24,0%
	Director	91	243	27,2%
	<b>Total</b>	927	2.915	24,1%
Sindicato de trabajadores independientes	Presidente	696	1.735	28,6%
	Secretario	894	1.435	38,4%
	Tesorero	819	1.527	34,9%
	Director	326	662	33,0%
	<b>Total</b>	2.735	5.359	33,8%
Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios	Presidente	93	163	36,3%
	Secretario	109	135	44,7%
	Tesorero	109	138	44,1%
	Director	36	88	29,0%
	<b>Total</b>	347	524	39,8%

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

El liderazgo sindical de las mujeres es diferente por sectores y refleja una correspondencia con la feminización de estos. Así, es posible encontrar mayor representación femenina en los sindicatos del sector servicios, donde hay más afiliación de mujeres. Esto se da especialmente en dos actividades tradicionalmente femeninas, como son educación y salud. Sobre un tercio de los dirigentes sindicales son mujeres en los otros sectores con mayor afiliación de mujeres: hoteles y restaurantes, intermediación financiera y comercio. Y siempre en un rango medio –entre un 20% y un 49,9% de dirigentes femeninas- es necesario destacar su presencia en la pesca, único sector productivo con un cuarto (24,3%) de mujeres dirigentes.

Probablemente, donde se ubiquen los mayores desafíos de aumentar la presencia de trabajadoras en las directivas sindicales sea en la industria manufacturera y en la rama de agricultura, dos actividades tradicionalmente masculinas, con una afiliación sindical femenina importante, sobre el cuarto del total de afiliados y afiliadas, pero que expresan un mayor rezago en la conformación de directivas con su presencia.

Un dato que complementa lo antes dicho es el que proporciona la ENCLA 2014. En el universo de empresas de la encuesta, el 38,1% de los sindicatos está feminizado, es decir, más de la mitad de los afiliados es mujer. En estas organizaciones feminizadas, el 47,9% tiene una presidenta mujer; en cambio en los no feminizados, solo el 9,3% tiene a una mujer como presidenta<sup>104</sup>.

---

<sup>104</sup> ENCLA (2014) Inequidades y brechas de género en el empleo. Informe de Resultados, Octava Encuesta Laboral. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

**Cuadro 2**

Cantidad y proporción de dirigentes vigentes pertenecientes a sindicatos de empresa activos, por rama de actividad económica, según sexo. 2016

Rama de actividad económica	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
<b>Con dirigencia femenina alta (sobre 50%)</b>				
Enseñanza	1.276	50,1	1.269	49,9
Servicios sociales y de salud	449	59,8	302	40,2
<b>Con dirigencia femenina media (entre 20% y 49,9%)</b>				
Hoteles y restaurantes	249	44,0	317	56,0
Intermediación financiera	161	34,1	311	65,9
Comercio	736	33,3	1.477	66,7
Otras actividades de servicios comunitarios	394	29,1	960	70,9
Actividades no especificadas y otras	120	28,9	295	71,1
Pesca	45	24,3	140	75,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	387	25,8	1.114	74,2
Administración pública y defensa	18	23,7	58	76,3
<b>Con dirigencia femenina baja (entre 19,9% y 10%)</b>				
Organizaciones y órganos extraterritoriales	2	17,7	10	82,3
Suministro de electricidad, gas y agua	49	12,3	350	87,7
Industrias manufactureras	400	11,3	3.134	88,7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	66	10,5	560	89,5
<b>Con dirigencia femenina muy baja (menos del 10%)</b>				
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	198	9,6	1.862	90,4
Construcción	61	8,4	668	91,6
Hogares privados con servicio doméstico	5	7,8	59	92,2
Explotación de minas y canteras	41	5,8	660	94,2
<b>Total</b>	<b>4.657</b>	<b>25,6</b>	<b>13.546</b>	<b>74,4</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Al analizar las directivas sindicales de los sindicatos de empresa, desagregadas por sexo según regiones, en seis regiones de las quince las dirigentas mujeres superan el treinta por ciento; el mismo número de regiones tienen entre el veinte y el treinta por ciento de trabajadoras en las directivas sindicales, y en tres regiones (O'Higgins, Antofagasta y Atacama) las dirigentas no llegan al quinto del total. Las regiones Metropolitana y del Biobío tienen un comportamiento muy similar a la situación del nivel nacional; esto es, que, de cada cuatro dirigentas sindicales, tres son hombres y una es mujer.

**Cuadro 3**

Cantidad de dirigentes vigentes pertenecientes a sindicatos de empresa activos, por región, según sexo. 2016.

Región	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Arica y Parinacota	39	31,0	87	69,0
Tarapacá	80	37,9	211	62,1
Antofagasta	179	17,1	865	82,9
Atacama	66	17,6	308	82,4
Coquimbo	147	31,3	322	68,7
Valparaíso	497	27,8	1.293	72,2
Metropolitana	2.339	26,2	6.591	73,8
O'Higgins	111	15,6	601	84,4
Maule	160	23,8	513	76,2
Biobío	474	24,9	1.430	75,1
Araucanía	155	31,3	341	68,7
Los Ríos	83	26,8	227	73,2
Los Lagos	226	29,2	549	70,8
Aysén	31	31,3	68	68,7
Magallanes	70	33,3	140	66,7
<b>Total</b>	<b>4.657</b>	<b>25,6</b>	<b>13.546</b>	<b>74,4</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

## 6.2 Caracterización de la sindicalización en la región del Biobío

La opción por realizar el trabajo de campo en la región del Biobío tuvo dos principales razones. Una es la presencia de una agenda de género de larga data, que, como se mencionaba en el capítulo metodológico, se plasma en una Comisión Regional de Equidad de Género, con compromisos anuales, particularmente de la Dirección Regional del Trabajo, relacionados a la materia de este estudio: capacitaciones en materias de género a dirigentes sindicales, actividades de difusión de la normativa que interesa a las trabajadoras, entre otras. En este sentido, y a propósito de la Ley que Moderniza las Relaciones Laborales y las tareas operativas vinculadas a los compromisos institucionales con enfoque de género, se abrían mejores posibilidades de construir y fortalecer una política de género transversal y en base a metas y compromisos de mayor componente cualitativo con los actores laborales.

La segunda razón estuvo vinculada con la sindicalización y la presencia de trabajadoras en las organizaciones, como afiliadas y como dirigentes, así como también un número significativo de organizaciones a las que les correspondía negociar colectivamente en el período del estudio.

Desde el punto de vista de la situación del sindicalismo, la región del Biobío es un territorio cuyo nivel de sindicalización expresado en tasas es un poco inferior poco al comportamiento nacional, ubicándose en un rango intermedio respecto del resto de las regiones del país. La tasa de sindicalización regional ha crecido en los últimos años, especialmente entre 2015 y 2017, cuando el aumento fue de 1,6 puntos. Al analizar su comportamiento desagregado por sexo se observa que en el caso de las mujeres ha aumentado en los últimos tres años 2 puntos, mientras que en el caso de los varones la tasa de sindicalización, en el mismo período, creció en forma más ralentizada, 0,8 puntos, en línea con lo señalado que ocurre a nivel país respecto del aumento de la sindicalización femenina.

### Cuadro 4

Tasas de sindicalización de la población afiliada a sindicatos activos, según sexo. 2014 a 2017

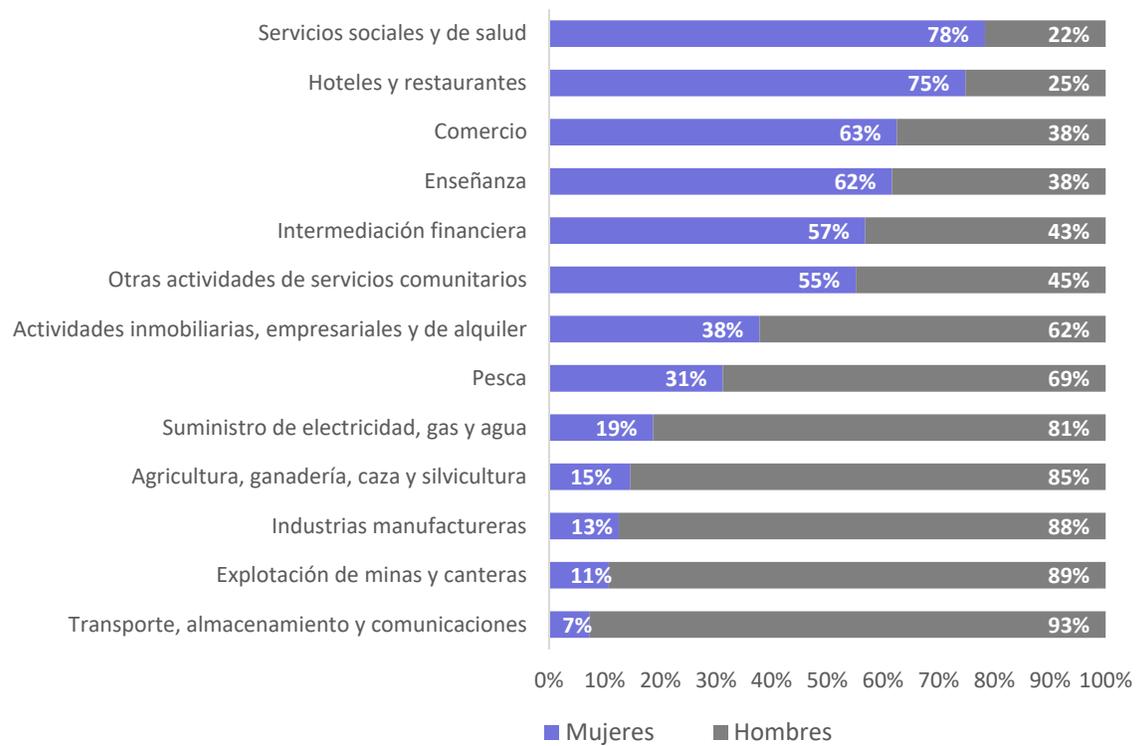
	2014			2015			2016			2017		
	Mujer	Hombre	Total									
<b>Biobío</b>	12,6	13,5	13,2	14,0	13,5	13,7	14,7	14,9	14,8	16,0	15,0	15,3
<b>Total país</b>	13,4	15,6	14,7	14,7	15,8	15,4	16,5	16,5	16,5	17,6	16,6	17,0

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

En relación con la afiliación sindical en la región en el año 2017, más de cien mil trabajadores participaban en organizaciones activas (115.702). Las trabajadoras sindicalizadas son el 37,9% y los trabajadores, el 62,1%. El porcentaje de afiliación femenina es algo menor que a nivel nacional. Ello porque en la región, a pesar de ser altamente diversificada en sus actividades productivas, la sindicalización está volcada a actividades tradicionalmente más masculinizadas: industria manufacturera, transporte, actividad silvícola, con la excepción del comercio. Las asalariadas sindicalizadas se concentran, en tanto, en las ramas de salud, hoteles y restaurantes, comercio, enseñanza e intermediación financiera; todos sectores económicos en los que hay una mayor feminización de la afiliación sindical y coinciden con las actividades con mayor participación laboral femenina.

#### Gráfico 4

Distribución de la población afiliada a sindicatos por sexo, según rama de actividad económica<sup>105</sup>. Región del Biobío, 2017.



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

<sup>105</sup> Se omitieron las ramas de actividad económica: Administración pública y defensa, Hogares privados con servicio doméstico y Organizaciones y órganos extraterritoriales. Además, las cifras de la rama de la construcción no se publican por detectarse ciertas inconsistencias.

Como se aprecia en el cuadro siguiente, el número de organizaciones ha aumentado en línea con el incremento de la afiliación sindical, tanto masculina como femenina, en los últimos tres años.

#### Cuadro 5

Cantidad de sindicatos activos, trabajadoras y trabajadores afiliados, cantidad de instrumentos colectivos y trabajadoras y trabajadores involucrados en aquellos que iniciaron vigencia en los años 2015, 2016 y 2017. Región del Biobío.

	2015	2016	2017
Sindicatos	1.280	1.317	1.343
Trabajadores afiliados	61.721	69.341	71.849
Trabajadoras afiliadas	38.293	40.401	43.853
Instrumentos colectivos	333	311	293
Trabajadores involucrados	18.113	13.840	14.783
Trabajadoras involucradas	8.591	7.544	9.619

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

En relación con la evolución de la dirigencia sindical, las cifras de la región del Biobío muestran que ha habido un crecimiento sostenido de las dirigentes mujeres desde el año 2012, sin embargo, no ha ocurrido lo mismo con los varones dirigentes, que el año 2016 son menos que cinco años antes.

**Cuadro 6**

Cantidad de dirigentes sindicales con cargos vigentes en sindicatos de base activos, según sexo. 2012 – 2016. Región del Biobío y total país.

		2012	2013	2014	2015	2016
<b>Biobío</b>	Masculino	2.546	2.488	2.642	2.601	2.486
	Femenino	879	913	1.043	1.182	1.196
	Total	3.425	3.401	3.685	3.783	3.682
<b>Total país</b>	Masculino	23.563	23.629	24.721	24.842	24.982
	Femenino	7.293	7.508	8.249	9.011	9.555
	Total	30.856	31.137	32.970	33.853	32.549

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Al tomar una fotografía al inicio de la reforma laboral, en la región del Biobío había un total de 1.734 sindicatos de empresa y de establecimiento, de los cuales 745 estaban activos y de éstos en 511 había mujeres entre sus asociados<sup>106</sup>. El siguiente gráfico da cuenta de la situación descrita.

<sup>106</sup> El registro corresponde al 1 de abril de 2017. Este número va cambiando, ya que permanentemente hay sindicatos que pasan de estar en receso a activos y viceversa, así como también respecto de la renovación de sus directivas sindicales.

### Gráfico 5

Porcentaje de sindicatos de empresa según nivel de actividad en el último año, y sindicatos activos con y sin afiliación femenina. Región del Biobío. Abril de 2017



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Al repetir la fotografía al término del estudio en el mes de diciembre de 2017 en la región del Biobío, ha habido un aumento a 1.793 sindicatos de empresa y de establecimiento, coincidiendo con las evaluaciones de la reforma laboral respecto de un auge de organizaciones de trabajadores. Curiosamente se mantiene idéntico el porcentaje de sindicatos en receso (57,1%) y activos.

En relación con la presencia de sindicatos con mujeres, también se percibe un aumento a nivel regional: de 511 organizaciones se incrementó a 532.

De acuerdo a los mismos registros, al inicio de la investigación, de las 511 organizaciones con trabajadoras entre sus socias, en 209 no hay dirigentes mujeres en la directiva y estos podrían ser los sindicatos que luego de renovar sus directivas, sí podrían incorporarlas. Al final del período, esto es, al 31 de diciembre, como se observa en los gráficos a continuación, ha habido un aumento de organizaciones activas con socias mujeres (532), pero lo más significativo es el aumento de sindicatos con dirigentes mujeres, de 301 a 329. Es posible concluir que los sindicatos con directivas femeninas aumentaron más del doble (2,75 puntos) proporcionalmente respecto de los sindicatos activos con afiliación femenina (1,04 puntos).

**Gráfico 6**

Cantidad de sindicatos activos según afiliación femenina, y sindicatos con y sin dirigentes mujeres. Región del Biobío.



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

El artículo 235 del Código del Trabajo señala que el número de dirigentes con fuero que pueden ser elegidos en los sindicatos de empresa dependerá de su número de afiliados. En el caso de la región del Biobío, al mes de abril de 2017, la distribución de dirigentes es la siguiente.

**Cuadro 7**

Cantidad de sindicatos activos con mujeres socias, con y sin dirigentes mujeres, según el número de socios. Región del Biobío. Abril de 2017

Número de socios	Número de directores con fuero	Sindicatos con mujeres y con dirigentes mujeres	Sindicatos con mujeres y sin dirigentes mujeres
Menos de 25 socios	1	34	32
25 a 249	3	245	168
250 a 999	5	21	9
1.000 a 2.999	7	2	0
3.000 socios o más	9	0	0
<b>Total</b>		<b>302</b>	<b>209</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo

De los sindicatos con socias mujeres al inicio de la reforma (abril de 2017), el mayor número está en el sector de educación (118 sindicatos), luego en comercio (97 sindicatos) y, en tercer lugar, en industria (84 sindicatos).



## 7. Los casos de estudio: los y las dirigentes sindicales hablan

A continuación, se exponen los resultados del trabajo de campo realizado. En primer lugar, el análisis de un cuestionario auto aplicado a dirigentes sindicales para conocer el nivel de información y sus opiniones sobre la nueva ley que moderniza las relaciones laborales. Un segundo acápite está referido a la visión de los actores laborales respecto de la ley 20.940, específicamente: la participación de mujeres en las directivas sindicales, en las comisiones negociadoras y la presencia/ausencia de cláusulas de género en la negociación colectiva.

### 7.1 El nivel de conocimiento de los y las dirigentes sindicales

Un aspecto que interesó indagar fue acerca del nivel de conocimiento y opiniones de los/las dirigentes sindicales sobre la nueva normativa relacionada con la equidad de género. Como se mencionaba, en una actividad de difusión con dirigentes sindicales se aplicó un breve cuestionario para evaluar el nivel de conocimiento, opiniones y acciones realizadas respecto de los cambios que la reforma laboral incluyó en relación a la participación de mujeres en las directivas, en las comisiones de negociación y en los contenidos de género incorporados en la negociación colectiva<sup>107</sup>.

En relación con el nivel de conocimiento de los cambios en la normativa sobre la incorporación de las mujeres en la directiva sindical y en el proceso de negociación colectiva, un quinto de los y las dirigentes señaló desconocer las modificaciones. Respecto de quienes respondieron positivamente, el 22,5% señaló que se ha informado a través de capacitaciones y charlas por medio

---

<sup>107</sup> El conversatorio “Ley 20.940 promoción de relaciones laborales modernas, un paso más para la participación plena de las mujeres trabajadoras” fue realizado en Concepción en el mes de julio a cuatro meses del inicio de vigencia de la ley- y respondieron el cuestionario 40 dirigentes (as) sindicales.

de las Inspecciones del Trabajo, o que ha sido un tema de conversación al interior de su organización. Por último, un 15% se ha informado a través de la prensa. En relación al grado de conocimiento de las reformas específicas -incorporación de mujeres en el directorio sindical, participación de mujeres en las comisiones negociadoras y la sugerencia de materias de género para ser consideradas durante el proceso de negociación colectiva-, el 39,5% de los dirigentes respondió que desconocía el detalle de los cambios y solo un cuarto reconoció conocerlos en detalle.

La opinión de los/as dirigentes también fue consultada y, a pesar de que el 13,5% reconoce no tener una opinión formada todavía, casi el sesenta por ciento cree que son positivos para las trabajadoras sindicalizadas y para la organización sindical. El 11,6% que los ve como negativos los considera como injustos, pues afectan la autonomía sindical respecto de quienes pueden ser elegidos como dirigentes. Además, temen que puedan generar conflictos al interior de la organización, afectando a candidatos varones con mayorías relativas o por el machismo.

El tercer eje de la consulta fue conocer el grado de interés que podría haber al interior de los sindicatos por implementar las medidas pro mujer e incorporar temas de género de acuerdo a lo que la ley establece. Sobre el interés del sindicato por que las mujeres sean parte de la directiva sindical, las respuestas de los dirigentes se reparten en forma equivalente entre un alto interés y los que respondieron poco interés o que no hay mujeres interesadas en ser dirigente. Una respuesta similar fue respecto del interés por que las mujeres sean parte de la comisión negociadora.

La incorporación de materias sobre temas de género mostró un alto interés (42,1%), básicamente respecto de tres cosas. En primer lugar, aspectos relacionados con los cuidados de hijos que van más allá de lo contemplado en la legislación, como el derecho de ambos padres a sala cuna y el cuidado de niños entre 2 y 4 años. Un segundo aspecto mencionado son las acciones positivas que permitan corregir situaciones de desigualdad, como las remuneraciones de hombres y mujeres. Y en tercer lugar se nombran medidas relacionadas con la maternidad, tales como promover el fuero maternal, aumentar las horas de amamantamiento y realizar mejoras en relación con el apoyo maternal. Los temas de apoyo a la maternidad y a la paternidad son muy relevantes, en la medida que en nuestro país la participación laboral femenina, especialmente de los quintiles de menores ingresos, sigue siendo muy baja. Entre las principales razones que dan las mujeres para no buscar trabajo se mencionan las labores de cuidado por ser ellas depositarias de la responsabilidad de cuidar a la familia. Un aspecto es el alto costo del servicio de cuidado infantil, que finalmente equipara el monto de la remuneración que percibiría si sale al mercado de trabajo, por lo que desincentiva su incorporación al trabajo remunerado.

Por último, es necesario destacar que un tercio de los y las dirigentes indicó que todavía no sabía qué temas de género podía incorporar en la negociación colectiva.

Finalmente, se preguntó por las acciones concretas realizadas por la organización de acuerdo a la nueva ley. El 30,2% nada había realizado a la fecha; el 25,6% ya había incorporado mujeres en la comisión negociadora; el 16,3% tenía incorporadas temáticas de género en el proyecto presentado por el sindicato; el 14% que había elegido nueva directiva había incorporado candidatas mujeres de

acuerdo al porcentaje de mujeres socias y el 11,6% ya había realizado los cambios en estatutos del sindicato respecto de incorporar mujeres en la directiva.

## 7.2 La visión de los actores laborales: los y las dirigentes sindicales y las empresas

Se buscó identificar los casos de acuerdo a distintas situaciones en las que podían estar los sindicatos. Los casos seleccionados debían cumplir con dos condiciones: que tuvieran mujeres entre sus socias y que les correspondiera negociar colectivamente en el marco de la nueva reforma laboral.

Al respecto se encontraron las siguientes situaciones: (a) con y sin mujeres en sus directivas; (b) que debían elegir directiva en este período; (c) que habían realizado el cambio de estatutos incorporando el mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras; (d) que, no teniendo mujeres en la directiva y debiendo negociar colectivamente, integraron a una mujer en la comisión negociadora<sup>108</sup>. Finalmente, un tema muy relevante, se analizaron los contenidos de los contratos colectivos suscritos, con el objetivo de indagar respecto de la presencia de estipulaciones de género.

Una vez realizada la selección se procedió a las entrevistas para analizar el proceso que han desarrollado las organizaciones sindicales para cumplir y adaptarse a las nuevas normas sobre equidad de género, cuotas de participación de mujeres en los directorios sindicales y en las comisiones negociadoras. Asimismo, se analizó el procedimiento de negociación colectiva, así como su resultado final, respecto de la eventual incorporación de cláusulas de género en sus acuerdos colectivos.

### 7.2.1 La participación de mujeres en las directivas sindicales<sup>109</sup>

Las cuotas de participación son mecanismos de acción positiva, como su nombre lo dice tratan de incentivar la participación, en este caso de las mujeres trabajadoras afiliadas a la organización sindical, a través de “modificar la estructura tradicional de los sindicatos, mediante mecanismos que faciliten la construcción de una nueva cultura organizacional, donde la mujer pueda situarse en un plano de igualdad frente al hombre”<sup>110</sup>.

No existe una opinión unánime sobre este aspecto. Las dirigentes tienden a coincidir que el mundo

---

<sup>108</sup> Ver Anexo, sobre casos de estudio.

<sup>109</sup> La siguiente sección corresponde a las entrevistas y extracción de datos del año 2017 / 2018

<sup>110</sup> Dictamen ORD. N° 1306/31 (2017:1) Informa respecto al sentido y al alcance de la ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora. Dirección del Trabajo, 22/03/2017.

sindical es machista, por lo que el acceder primero a ser dirigente, y luego ejercer el cargo tiene un costo para ellas, tanto en sus vidas familiares y personales, como también en el ámbito de la organización. Los dirigentes, en cambio, si bien suelen tener un discurso de aceptación, “políticamente correcto”, respecto de la incorporación de las trabajadoras, en la práctica muchos justifican la no presencia de las mujeres por sus tareas extralaborales, sin cuestionar mayormente la división sexual del trabajo, es decir, el reparto social de las tareas en forma diferenciada entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en general la mayoría de las empresas entrevistadas, si bien considera positivamente la integración de la mujer en las directivas sindicales de acuerdo a la ley de cuotas, así como también su inclusión en puestos de jefaturas, sostiene que lo que debe primar es el talento y las aptitudes personales, más que una imposición por ley.

### *El sindicato: ¿un espacio que sigue siendo “machista”?*

Al igual que lo expresado en los estudios sobre sindicalismo y género, la cultura al interior de los sindicatos es percibida como machista por varias mujeres dirigentes entrevistadas. Los códigos siguen siendo muy masculinos, a pesar de la cada vez más importante presencia de mujeres en las organizaciones.

Hay sectores feminizados o mixtos, donde las directivas son masculinas. Sin embargo, es posible apreciar algunas diferencias a partir de la edad de los dirigentes. La dirigencia que lleva más años, y que coincide con ser de más edad, tiende a mostrar “más resistencia” a la incorporación de mujeres, si se le compara con directivas más jóvenes, como se puede apreciar en los siguientes testimonios de un directorio masculino, pero cuyos integrantes tienen diferentes edades, más jóvenes los primeros y el presidente mayor, con una larga trayectoria sindical.

*“En lo personal encuentro que es súper bueno la representación fe-menina, lo que sí me interesa que sea de la misma zona, por un tema de coordinación del trabajo, de reunirse. El aporte femenino es bueno... lo hemos visto en la comisión”.*

#### **Secretario /Dirigente 1**

*“Yo estoy completamente de acuerdo, a mí mayormente no me complica que haya una mujer en la directiva, ojalá mientras más personas conozcan el tema es mejor. Es parte de la vida, tienen que estar todos”.*

#### **Tesorero /Dirigente 2**

*“A mí me parece que hay que integrar a las mujeres, hemos tratado de hacer los*

*esfuerzos, motivar, yo muchas veces las dejo que actúen, pero les digo hazte cargo, manda tú los correos, para hacerlas trabajar. El detalle es encontrar la mujer idónea, para que participe, ahí uno dice cómo hacerlo, busca a esa persona que tenga conocimiento, que tenga la personalidad, la prestancia para estar frente a los gerentes y que quiera también. Hay que darles el espacio, ojalá que se preparen".*

**Presidente/ Dirigente 3**

**Directiva sindical masculina, sector transporte y comunicaciones**

Llama la atención que la participación sindical de las mujeres todavía es vista tutelada por los hombres. El poder sigue siendo patriarcal: para que las mujeres puedan llegar a ser lideresas deben ser “probadas” en su idoneidad y en sus capacidades para ejercer el rol de dirigentes.

Las dirigentes sindicales insisten que no son percibidas como pares, una igual. Sienten que la mujer no se ha ganado un espacio. Es una lucha permanente y de mucho esfuerzo demostrar que una mujer puede compartir dos o hasta tres roles. A los dirigentes les cuesta admitir que las mujeres tienen capacidades similares a ellos.

La visión patriarcal no es exclusiva de los hombres dirigentes. A veces puede partir de las propias mujeres. Por ello la importancia de que exista una masa crítica de mujeres y varones en la organización para, de esta forma, generar un proceso de transformación cultural al interior de los sindicatos, logrando que el poder de las mujeres sea reconocido en forma legítima y permanente, en pie de igualdad con el poder masculino, superando la excepción y la marginalidad<sup>111</sup>.

Existen actividades económicas que han sido históricamente feminizadas, pero que por diversos motivos comienzan a ingresar varones, los que también se integran a las organizaciones. A veces ocurre la paradoja que habiendo tenido desde siempre liderazgos femeninos empieza a producirse un cambio y las directivas comienzan a masculinizarse. Las razones son diversas, entre las más mencionadas está el “machismo” de las mujeres que prefieren votar por los hombres. Otra razón que es necesario considerar y cuestionar es la mayor disponibilidad de tiempo que los varones pueden dedicarle al sindicato en contraste con las mujeres dirigentes.

*Ser dirigentes sindicales: los “costos” y lo “positivo” para las mujeres*

El tiempo puede ser entendido como un recurso cuya disposición presenta un alto contenido social y de género. La falta de tiempo, en alusión a la doble y triple jornada que deben “cumplir” las mujeres, es un hecho objetivo. El reparto de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo muy desfavorable para las mujeres, sean estas amas de casa o asalariadas. De acuerdo a la ENUT<sup>112</sup>, en promedio, las mujeres destinan 3 horas diarias más que los hombres al conjunto de

<sup>111</sup> Rigat-Pflaum, M. (2008) op. cit.

<sup>112</sup> Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, ENUT (2015), INE, Santiago Chile.

todas las actividades de trabajo no remunerado y las diferencias por sexo persisten con independencia del vínculo con el mercado laboral.

Se suele decir que las mujeres no han sido socializadas en el poder y que este no es una meta para ellas. Sin embargo, las mujeres participan en política, en organizaciones de distinto tipo y, por supuesto, también en las laborales. La participación en sindicatos depende de diversos factores personales como el sexo, la edad, el nivel educacional, el estado civil, la historia personal y familiar, las creencias y valores. Y también influye la inserción y trayectoria laboral, las condiciones de trabajo y la presencia de demandas y necesidades que requieren ser reivindicadas.

*“Ser dirigente, trabajadoras y madre se puede... igual hacemos uso de los permisos sindicales, existe flexibilidad con la empresa, en eso no tenemos problemas. Uno sabe que cuando se está negociando se ocupa más tiempo de uno y es un costo que asumo y uno tiene que conversarlo con la familia, en mi caso con mi marido, porque soy casada.*

*Cuesta al comienzo sí, todas pagamos el piso, pero sí se puede realizar. Al principio yo trabajaba con dos varones, somos pro mujeres absolutamente... se han ido sumando más mujeres, uno se da cuenta que puede, al principio ninguna de nosotras se ve con potencial de dirigentes.*

*En el camino vas adquiriendo las habilidades, los conocimientos, te va interesando, vas aprendiendo, pero se puede compatibilizar la casa, con el trabajo y ser dirigente.*

*A nosotras nos apasiona ser dirigentes, si bien una parte tímidamente al desconocer lo que significa. Al comienzo a mí me lo propusieron varones que me postulara, fue muy gratificante. Una se da cuenta que descubre el por qué está ahí. Es absolutamente necesario que haya mujeres en el liderazgo del sindicato, tenemos una visión más macro, totalmente diferente. Además, bajamos el poder a la asamblea”.*

#### **Directiva sindical femenina, sector comercio**

### ***No hay trabajadoras interesadas en ser dirigente ¿o es la resistencia inconsciente de las directivas masculinas?***

Los dirigentes sindicales que representan directivas masculinas en general tienden a justificar la ausencia de mujeres en el desinterés de éstas de asumir tal responsabilidad o bien lo atribuyen a su rol doméstico y que, por ello, no tienen la disposición a ser dirigentes. Pocos realizan una reflexión más profunda que busque explicar las razones de fondo o bien que surja un cuestionamiento a la forma como se organiza la sociedad y la familia respecto del trabajo doméstico y las tareas ligadas al cuidado. Esta explicación también es compartida por la empresa.

Pareciera que hay un discurso naturalizado: las mujeres, porque están a cargo del trabajo doméstico y de las labores de cuidado, se deben restar de asumir roles de mayor liderazgo. El

siguiente testimonio ilustra que no se trata de desinterés o de falta de tiempo para no participar, sino que hay otro tipo de resistencias del mundo sindical.

*“Nuestro sindicato tiene una directiva solo de hombres y yo llevo varios períodos como presidente. En el sindicato un tercio de las socias son mujeres. Ahora que me acuerdo, en el pasado tuvimos una vez una mujer dirigente, que luego se cambió de trabajo. Su contribución fue muy valiosa, en la negociación colectiva llevaba temas que normalmente los hombres los pasamos por alto o no le damos el valor que corresponde. Pero en la última elección el interés fue nulo, no hay interés más que nada de la parte femenina de enfrentar este desafío. A pesar que, en las otras comisiones e instancias de la empresa, hay mucha participación femenina”.*

**Presidente, sector transporte y comunicaciones**

*“Tenemos una negociación a fines de año y hace un par de meses se realizó cambio de directiva, somos todos hombres. Le hicimos empeño que se integrara una mujer, yo de hecho estuve conversando con un par de mujeres y no, hay algo, no sé. Hay algunas chicas que dan opiniones, participan en la asamblea, pero cuando se les pide que den un paso más, como que se retraen, echan un pasito para atrás. Salvo que hubo una mujer interesada de Chillán y dio la impresión que estaba postulando para buscar un fuero... nos dio la impresión. Tuvo un apoyo mínimo de su oficina.*

*Este sindicato tuvo hace un tiempo atrás dirigentes mujeres, incluso eran mayoría y empezaron a disminuir. Con el tiempo, da la impresión que la mujer como que se fue dejando de lado y comenzaron a primar los hombres”.*

**Directiva sindical masculina, sector transporte y comunicaciones**

Sin duda que los liderazgos femeninos no surgen de manera espontánea. Es necesario promoverlos, apoyarlos, generar las condiciones para que ellas puedan ejercer su rol de dirigentes. Aún es posible encontrar ciertas resistencias masculinas respecto de la presencia femenina y a que ésta sea aceptada en igualdad de condiciones.

*“Este mes tuvimos elecciones nuevamente. Ahora somos 2 mujeres y los otros 5 dirigentes son hombres. Estamos cumpliendo con la reforma, ya que, al sacar el cálculo de acuerdo al número de socios, elegimos 7 directores. Hubo 13 postulantes, 5 mujeres y 8 hombres, las dos primeras mayorías fuimos mujeres. Uno de los dictámenes lo aclaró, lo entendemos y lo lamentamos a la vez. La reforma habla de un tercio de mujeres, y, según el dictamen, nos dio 2,3, lo que se debe aproximar hacia abajo, por eso somos dos.*

*La elección mayoritaria de hombres por una mayoría de mujeres como votantes se*

*explica porque ellos se mostraron en las distintas instancias mucho más, tenían trayectorias de años de trabajo, mayor liderazgo, relación con la empresa. Las mujeres que se presentaron, sin desmerecerlas en absoluto, pero no eran tan reconocidas, en sacar la voz, en dar a conocer sus ideas, en ser un líder. Yo creo que las mujeres se han relegado en eso consciente o inconscientemente, a las mujeres yo tuve que llamarlas, los hombres llegaron solitos".*

**Dirigente sindical, presidenta, sector transporte y comunicaciones**

### *El paternalismo de los dirigentes: nosotros "representamos a las mamitas"*

Las leyes de cuotas implican una potencial amenaza a los dirigentes, al mismo tiempo que plantean la necesidad de redistribuir el escaso poder que tienen los sindicatos, que, como ya ha sido dicho, han sido espacios tradicionalmente masculinos.

Existe un discurso políticamente correcto, especialmente entre los dirigentes, respecto de la participación sindical de las mujeres. Es un discurso muchas veces disociado de las prácticas tradicionales del sindicalismo, más bien machista, paternalista respecto de las trabajadoras, como da cuenta el siguiente testimonio.

*"Ellas no participan activamente en la dirigencia porque son 'mamitas', porque tienen otras obligaciones, pero de cooperar y ser parte del gremio es indudable, ellas son un tremendo aporte. Mis niñas, como las llamo yo, son un tremendo aporte, ellas tienen otra visión de las cosas y siempre sacan cosas muy provechosas que sirven a todo el mundo. No tienen el tiempo o la motivación, hay que estudiar y leer mucho como dirigente, porque el dirigente sindical tiene que ocupar mucho de su tiempo libre y ellas la mayoría son mamitas y en ese sentido tienen sus obligaciones."*

*Aparte, la empresa también tiene un especial trato con las mujeres, con las mamitas, el gerente se saca un siete con las mujeres. La sala cuna es de primerísimo nivel y a pesar que hay menos de 20 mujeres y se le da el derecho a sala cuna, jamás un problema por sus hijos o por un familiar enfermo".*

**Dirigente sindical, presidente, sector transporte y comunicaciones**

### *Las personas deben llegar a un cargo de representación por mérito, no a través de leyes*

La visión desde las empresas en principio es positiva respecto de la participación de las mujeres en instancias superiores, directivas sindicales y en las propias empresas, especialmente en los cargos superiores. Sin embargo, como lo ilustra el siguiente testimonio, no están de acuerdo en que deba ser impuesto por ley, sino que el énfasis debe estar puesto en el accionar individual, en el mérito.

*"Yo soy partidario más de eso, yo pienso que una ley de cuotas debe ser un soporte para establecer una mecánica que en el tiempo se mantenga, pero no me puede influir*

*en el desarrollo potencial de un colaborador o de un dirigente. Yo creo que no es bueno que la ley me obligue a tener, por ejemplo, en una organización o en un cargo, a una mujer y si yo evaluo los potenciales de los candidatos, resulta que no es la mejor, la ley me obligue a poner una mujer y eso es un problema, ahí me hace ruido. Esto tiene que ver con culturizar al mundo laboral, para que a futuro seamos capaces de poder perfilar el desarrollo laboral de las personas según su potencial.*

*Yo no tengo mujeres en el cargo de jefas de recursos humanos, porque la ley me lo obligue o creo que se ve más bonito, sino porque creo que tienen las mayores capacidades para ocupar el cargo. Eso debe promover la ley para que una práctica sea sustentable en el futuro, más allá de una obligación”.*

**Representante empresa, sector comercio**

### 7.2.2 La participación de mujeres en la comisión negociadora

Un desafío nuevo para las organizaciones, dirigentes, asociadas y empresas es el que la nueva legislación establece: habiendo mujeres afiliadas en el sindicato y ninguna de ellas sea parte de la directiva sindical, debiera integrarse alguna socia en la comisión negociadora, con fuero por 90 días, luego de suscrito el contrato colectivo. Puede ocurrir, sin embargo, que ninguna mujer quiera ser parte de la comisión negociadora, lo que deberá plasmarse en el acta respectiva.

Entre los casos de estudio se encontraron distintas situaciones con relación a este tema. Desde sindicatos que cumpliendo con las nuevas obligaciones legales integraron mujeres o, al menos, lo intentaron, hasta otros en los que no se cumplió en esta ocasión con lo establecido.

#### *El desconocimiento de la norma: ¿obligatorio o no?*

Otro aspecto de la reforma que no es muy conocido por las partes es la integración de una mujer en la comisión negociadora. Es un desafío resolver las dudas y precisar las instrucciones. Así como también es necesaria la difusión y la capacitación de esta norma, tal como de las otras vinculadas. Eso es un imperativo de los servicios públicos y de las propias organizaciones responsables.

*“No integramos una mujer en la comisión negociadora en la pasada negociación, teníamos la duda y preguntamos al centro de consultas de la Inspección del Trabajo si nos correspondía y nos dijeron que no era obligación porque era un sindicato antiguo.*

*Aun así, lo planteamos en la asamblea y no hubo interés en participar. Tenemos elecciones el próximo año, debemos también hacer las modificaciones de los estatutos”.*

**Dirigente sindical, presidente, sector transporte y comunicaciones**

*“Como estamos pronto a negociar, ya formamos una comisión para preparar el nuevo proyecto; integramos una mujer y dos hombres, además de los tres directores.*

*Lo de la ley no lo manejo bien, ellos como comisión están para hacer el proyecto, pero ellos no van a la mesa de negociación. Entiendo que la ley no obliga a eso por esta vez, salvo que para la próxima sí necesariamente tendría que haber una mujer en la mesa de negociación y también una mujer si son más del treinta por ciento las socias. Tenemos que hacer la consulta al abogado”.*

#### **Directiva sindical masculina, sector transporte y comunicaciones**

### *Una buena experiencia para el sindicato, para la asamblea de trabajadores y para la empresa*

Los siguientes testimonios se refieren a la última negociación colectiva de dos sindicatos con directivas conformadas sólo por hombres. En el primer caso, la asamblea votó por integrar a la comisión a una trabajadora que había sido candidata en la última elección y que no logró ser elegida. Los resultados de esta incorporación, de acuerdo con la percepción de los actores laborales, fue positivo. En el segundo caso, no hubo mujeres interesadas en participar de la comisión negociadora.

En relación con el primer sindicato, llama la atención cómo es percibido el rol de la trabajadora ejerciendo de “intermediadora” entre la asamblea y la directiva sindical.

*“Fue una buena experiencia, especialmente respecto de la asamblea...la asamblea la eligió y sirvió para derribar algunos mitos que hay como que ‘los dirigentes se van a arreglar con la empresa’.*

*La trabajadora sirvió también para señalarle a la asamblea lo complejo que es el proceso de negociación. La empresa también tuvo una buena recepción de la integración de la mujer, hubo una buenadisposición... era como la voz del pueblo”.*

#### **Directiva sindical, sector comercio**

Un aspecto adicional que no es fácil y que debiera ser considerado a futuro por los sindicatos, es que la trabajadora que se integra a la comisión negociadora debe participar en el proceso de preparación de la negociación, para evitar descoordinaciones, como se aprecia en el siguiente testimonio:

*“Cuando estábamos negociando la empresa hizo una propuesta de reajuste y le preguntaron a ella qué le parecía... ella manifestó que súper bien y nosotros los dirigentes le pegábamos bajo la mesa... ella se comportaba demasiado directa y transparente, posteriormente le explicamos que no se podían tomar decisiones en la*

*mesa, sino los temas debían ser consultados con la asamblea. Hubo muy poco plazo para juntarse con ella entre la entrada de vigencia de la ley y la negociación.*

*Igual fue una buena experiencia, ella ayudó a acercar a la asamblea con los dirigentes”.*

**Directiva sindical, sector comercio**

*“Me llamó la atención su participación, ella no tenía ninguna experiencia en procesos de negociación, pero su participación fue súper atingente. Su mirada no tenía que ver con los aspectos más técnicos, ella representaba la realidad de las personas, la mirada de las mujeres, los sentimientos de más de la mitad de las trabajadoras del local. Escuché de ella varias acotaciones puntuales y reales...no había cómo decirle que no. También se conversó temas de la sala cuna, de los permisos de lactancia, de las facilidades en el cuidado del hijo menor, del tiempo de traslado para ir a amamantar... “me demoro media hora en llegar a la casa y media hora en volver” ...ella pudo explicar esas cosas, sus acotaciones eran muy vivenciales.*

*También me enteré que cuando hicieron la asamblea, me contó el presidente del sindicato, para presentar la oferta final, ella fue determinante en eso. Les explicó cómo era el proceso, cómo la empresa presenta el estado de resultados y cómo se puede financiar.*

*Ella en las dos primeras reuniones observaba, escuchaba y anotaba y en la tercera reunión cuando sabía cuántos recursos había, hizo el análisis y lo vinculó con la pedida, con lo que hay y manifestó en qué se debían enfocar. Normalmente los dirigentes hombres siempre están más a la defensiva, siempre pensando en la trampa; ella fue mucho más concreta en el proceso, eso nos ayudó, nos ayudó sin duda a destrabar la conversación”.*

**Representante de empresa, sector comercio**

En el segundo caso, a pesar del intento de integración de una trabajadora, ninguna mujer quiso participar en la comisión negociadora.

*“En la última negociación colectiva, no hubo mujeres por parte del sindicato. Según ellos me dijeron, no hubo ninguna interesada. La mayor parte de las mujeres que están en el sindicato son mamás, eso las limita harto de participar. Aparte, ellas participan en el Comité de Bienestar, en el Comité Bipartito. A mí me habría gustado la participación de una mujer en la negociación, creo que habría tenido otro tono”.*

**Representante de empresa, sector transporte y comunicaciones**

### *La importancia de la presencia de mujeres en la mesa negociadora: en representación de la empresa y del sindicato*

Una organización de un sector feminizado y cuya directiva es mayoritariamente femenina destaca lo positivo que mujeres integren la mesa negociadora, tanto por parte de la empresa como del sindicato, por la forma como son tratados los temas de negociación, por los contenidos de los mismos y por la dinámica que se da durante el proceso.

*"Se ha ido ampliando tanto este tema de la mujer, en la plana mayor de la empresa también hay más mujeres, gerentes mujeres hay una sola. Incluso en nuestra mesa de negociación éramos la mayoría mujeres 6 y solo 2 hombres, uno por parte de la empresa y otro por el sindicato. Necesitamos mujeres empoderadas para darles más importancia a los temas que nos interesan a nosotras, como los bonos de maternidad, los fueros. Los horarios es otro tema que a las mujeres nos afectan, en el retail las cajeras salen muy tarde en la noche por lo tanto la vida familiar es un caos. Es necesario compatibilizar los horarios; perfectamente las que son mamás trabajar en los turnos de apertura (de mañana) y las que son solteras sin hijos pueden trabajar en el turno de cierre. Y esto se puede hacer, es un tema de coordinación interna, trabajamos con un sistema de mallas, el problema es implementarlo".*

#### **Directiva sindical femenina, sector comercio**

### *El "susto" de las mujeres de participar en la comisión negociadora*

Las políticas públicas en ocasiones se adelantan a los cambios culturales necesarios para que estas sean asumidas por sus destinatarios. La participación de las mujeres, en este caso en el mundo sindical, históricamente ha sido minoritaria, especialmente respecto de asumir roles de liderazgo y de representación. Por lo mismo, legislar estableciendo cuotas de participación de género requiere que sean acompañadas de acciones de distintos alcances, entre otras, de difusión, capacitación y acompañamiento, que ayuden a su legitimación e implementación.

El siguiente testimonio del presidente de un sindicato muy masculinizado, ilustra de manera explícita su reflexión sobre el tema.

*"Nosotros le decimos Club de Tobi al sindicato, pero este año un mes antes de iniciar la negociación se incorporó la primera mujer al sindicato, a su regreso del postnatal. Ello llevó a cambiar la forma de trabajar en la asamblea por la llegada de ella, lo veíamos como un aporte, cuidar el lenguaje y ser más mesurados.*

*Luego nos invita la empresa a negociar en forma anticipada. Yo me estaba capacitando acá en la Inspección del Trabajo sobre la reforma laboral y nos dimos cuenta que, en teoría, la compañera debía estar en la comisión negociadora y ella no tenía idea y nosotros teníamos que explicarle, así empezó la génesis de lo que es el género en el sindicato.*

*Las primeras semanas no quise contarle, pensaba que se iba a asustar, yo me estaba complicando, el cómo se lo decía, para que no se asustara y también que supiera que*

*era voluntario, no una exigencia.*

*En el intertanto, asistí a una Escuela Sindical y le hice la consulta a la expositora, sobre si esta norma podía asustar, más que incorporar o atraer y expuse nuestro caso, de los años que no teníamos mujeres en el sindicato y dado que recién se había incorporado una mujer...se produjo una sobre-reacción y pienso que eso también es parte de la cultura que se debe modificar, por ser un tema nuevo y todo suena sensible. Se tienden a polarizar las posiciones...creo que mi consulta fue percibida como machista.*

*A la semana siguiente dialogué con mi compañera y le expliqué sobre la reforma y su participación en la comisión, de su derecho como mujer, del carácter voluntario y del fuero que su participación conlleva. Pidió que por esta vez no y lo que sí aceptó y se atrevió fue a ser delegada para ir adquiriendo experiencia. Mirándolo desde una perspectiva positiva se atrevió sola a integrarse al sindicato y luego se atrevió a representar, como delegada, ella ya se ve como parte, toma la palabra, está destacando respecto del resto de los socios. Esta es mi primera experiencia concreta.*

*Yo creo que actualmente hay dirigentes mujeres de muy buen nivel. En el retail y en otros sectores la masa de mujeres ha ido aumentando y cada vez han ido asumiendo más roles. Al principio aparecen muy tímidas, pero luego sacan la voz.*

*En mi sindicato la integración de una mujer por primera vez, y ahora como delegada, ya se hizo parte de la organización. De hecho, se generó mucho respeto porque ella participa activamente, en las asambleas y en las reuniones de delegados. Es de las socias que toma la palabra. En una asamblea hay 80 socios, con suerte 8 a 10 toman la palabra y ella fue una. Está destacándose, no sé si es porque fue muy bien acogida o es un aspecto de su propia personalidad. Desde lo experiencial, creo que las mujeres sí están haciendo valer el espacio.*

*Lo que sí me da miedo, me gustaría que en la relación sindical no se diera este tema como polos, como ocurre en otros espacios, se da al tocar los temas de feminismo o machismo. Yo quiero ver como igual a mi compañera, ni más ni menos, porque en el afán de ganar espacios a veces ocurre esto de opacar o aplastar al otro para demostrar que yo soy más. Esta es una cuestión cultural que nos va a costar vencer tanto dentro de la institución sindical como afuera. Yo espero que nuestras socias se sientan como iguales, que tengan la posibilidad de representar, al frente van a tener hombres y mujeres como representantes de la gerencia.*

*Desde el punto de vista de género, cambia la forma de relacionarse y eso ayuda. El lenguaje cambia, el respeto, uno espera que las socias también sean en esta condición de iguales, se den a respetar. No es necesario ni subir el lenguaje ni vulgarizar el decir para poder calzar, hay que ser lo que se es no más. Ello nos va a llevar al Club de Tobi a moderar nuestro propio lenguaje. En eso ayuda mucho la presencia de la mujer en la organización, nos obliga al respeto en el decir y en el tratar".*

**Dirigente sindical, presidente, sector industria**

### 7.2.3 La presencia/ausencia de cláusulas de género en la negociación colectiva

Las llamadas cláusulas de género en la negociación colectiva no son algo nuevo. Sin embargo, las investigaciones realizadas al respecto en el país hablan de un escaso uso de estas<sup>113</sup>. En este sentido, la inclusión de un listado de materias, como “nuevos” temas, constituye un desafío a incorporar en las negociaciones a futuro.

#### *Las trabajadoras proponen temas diferentes*

Las dirigentes entrevistadas y también algunos dirigentes varones tienden a coincidir en que la presencia de trabajadoras durante la negociación o en las asambleas es un aporte distinto, especialmente en cuanto a los contenidos propuestos y al enfoque que otorgan a algunas temáticas.

*“Me parece muy buena la idea, las mujeres ponen otros temas en la negociación colectiva, especialmente donde hay más varones. Para ir a negociar encuentro que es esencial que haya una mujer, porque por lo general van a pelear cosas para ellas. Cuando hay una mujer, (es) quien va a pelear por un kilo de leche más, una silla, el estado del embarazo, el derecho a sala cuna, un turno único para las cajeras cuando ya ha nacido el bebé para evitar los turnos rotatorios.*

*Nosotras dentro de la negociación colectiva incluimos esas cosas... que no es tan solo negociar dinero sino mejoras, sobre todo para la protección de la mujer, para su embarazo.*

*Otro aspecto a negociar son los uniformes XXL para las más gorditas, puede parecer un tema menor, pero para las socias es muy importante”.*

#### **Dirigente sindical, presidenta, sector comercio**

Una visión positiva y al mismo tiempo de apertura a lo nuevo es la que señala el presidente del sindicato, cuyo testimonio respecto del proceso de negociación recientemente vivido expresa:

*“Hay mucha más sensibilidad en la mujer en ciertas temáticas, distintas. En nuestra experiencia, nuestra socia hizo un punto en la negociación que lo ganamos. Nosotros tenemos un beneficio social (que) es una asignación por educación. Se parte desde los 2 años, porque el Gobierno bajó de los 4 años a los 2, el prekínder. La socia puso el*

---

<sup>113</sup> Más antecedentes en: Abramo, L. y Rangel, M (eds), (2005) “América Latina: Negociación colectiva y equidad de género”, OIT, Santiago; Salinero, J. (2008) “Tenues Trazos de Equidad. Una mirada de género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento”. Cuaderno de Investigación, N°34, Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago; Riquelme, V. (2013) Actuaciones y políticas de género en empresas del sector Bancario. Aporte al Debate Laboral, N°28, Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

*punto que desde los 6 meses en adelante nuestros hijos quedan solos, en nuestra empresa no se da el beneficio de sala cuna, porque tenemos menos de 20 mujeres.*

*Lo anotamos y empezamos a masticar la idea, no se nos había ocurrido. Primero, porque no estamos en la condición, somos papás, pero no hacemos la relación. Ello nos obligó a estudiar lo del pre y postnatal respecto de los tiempos cronológicos y cómo lo podíamos relacionar con lo educacional, aunque sabíamos que no era, pero como además no hay sala cuna, vimos cómo podíamos argumentar. Además, casualmente, al frente teníamos a la Jefa de Personal, que es mujer y que se sensibilizó mucho con el tema, no había que explicarlo mucho y se ganó.*

*En el tiempo van a surgir muchas ideas que a nosotros no se nos ocurren, no podemos suplir, porque son de sensibilidad distinta. Es un aporte, tiene que ser un complemento a lo que nosotros tenemos. Como avanzamos en complemento e igualdad, no es fácil y tenemos que mantener. Mientras más vayan nuestras socias a la asamblea es mejor para el manejo de la asamblea desde el punto de vista comunicacional, solo la presencia ayuda mucho. Esto va de menor a mayor...hasta que se empareje la cancha.*

*En conclusión, ha sido una noticia positiva este asunto del género, vamos a ir redescubriendo desde adentro y las trabajadoras a medida que conozcan la ley se van a dar cuenta, que se abre una posibilidad distinta”.*

**Dirigente sindical, presidente, sector industria**

### *Los y las dirigentes, no siempre saben qué temas de género pueden incorporar en la negociación colectiva.*

Un aspecto complejo para los y las dirigentes y para los trabajadores en general es identificar qué se entiende por una cláusula de género. En este sentido, el rol de los servicios públicos, tanto en la capacitación como en la generación de materiales de difusión con cláusulas modelo, que permita avanzar en develar las situaciones de inequidad que viven las mujeres en el mercado de trabajo, es un desafío pendiente.

Por otra parte, existen ya muchos sindicatos que están iniciando un camino en este tema, así como también hay significativas experiencias en otros países que han sido exitosas y que es necesario conocer, intercambiar y transmitir a todos los colectivos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

De la lectura de los contratos colectivos de los casos de estudio aparecen recurrentemente permisos y asignaciones asociadas a contingencias vitales, tales como: nacimiento, matrimonio y muerte. O el caso de los bonos asociados a la escolaridad de los hijos. Este tipo de cláusulas no pueden vincularse a la reforma, pues aparecen frecuente e históricamente en los acuerdos colectivos.

*“La última negociación colectiva fue dura, pero muy exitosa en cuanto a resultados económicos, de las mejores que hemos tenido en años.*

*En cuanto a otros contenidos, logramos lo de los permisos parentales por enfermedades graves de los hijos y otros por fallecimiento, muchos temas humanos que surgen de las bases”.*

**Dirigente sindical, presidente, sector transporte y comunicaciones**

A propósito de los permisos laborales por matrimonio, crecientemente se ha sumado el acuerdo de vida en pareja, aunque recientemente entró en vigencia la ley que otorga, al igual que al contraer matrimonio, 5 días de permiso pagado para ausentarse del trabajo<sup>114</sup>.

#### **Permiso responsabilidad parental y familiar**

*“El trabajador tendrá derecho a hacer uso de un total de 24 horas hábiles para ser usado en el cuidado de hijos menores 18 años o padres, que tengan una enfermedad grave. En caso de promulgarse un beneficio legal equivalente, prevalecerá el que resulte más favorable para el trabajador”.*

**Contrato colectivo, sector transporte y comunicaciones**

*“En esta negociación hubo un cambio respecto de los anteriores. El sindicato pidió que incorporaran los permisos, como el postnatal parental, que, aunque están en la ley, ellos pidieron que fueran incorporadas. Y un permiso para el padre y madres de un día al mes, de libre disposición en caso de enfermedad de hijo menor de 18 años o de padre y madre. Esto siempre se ha dado, esta vez se pidió que se dejara en el convenio colectivo. También pidió la organización que en el Reglamento Interno se incorporara los procedimientos de igualdad de remuneraciones que dice la ley y se agregó la formación de una comisión”.*

**Representante de empresa, sector transporte y comunicaciones**

Tradicionalmente, el mayor número de disposiciones con enfoque de género ha estado relacionada con la protección a la maternidad, ya sea reforzando lo ya existente en la legislación o ampliando algunos derechos o incorporando nuevos temas relacionados.

Las siguientes cláusulas son ejemplos de ello. En el caso de la primera, se amplía el derecho a sala cuna a los hombres que sean padres de hijos menores de 2 años, mostrando un avance en el sentido de la corresponsabilidad parental.

<sup>114</sup> Ver Ley 20.830 que crea el Acuerdo de Unión Civil y Dirección del Trabajo, Ordinario 288, 31 de mayo de 2016.

#### **Sala cuna**

*“La clínica proporcionará en forma directa o contratando el servicio en forma externa, una sala cuna para los hijos de cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, cuyas edades fluctúen entre los 6 meses 1 día y los 2 años, y sean debidamente acreditados mediante el respectivo certificado de nacimiento”.*

**Contrato colectivo, sector salud**

El segundo ejemplo, en cambio, está referido a la jornada de trabajo, específicamente a los turnos rotativos que son utilizados en el retail y el trabajo en día domingo.

#### **Jornada optativa para trabajadoras con hijos menores de dos años**

*“Aquellas trabajadoras full time que tengan hijos menores de dos años y cuyo sistema de turnos incluya el trabajo en días domingos, podrán requerir por escrito que su distribución de jornada semanal no implique laborar los días domingos, mientras el menor cumpla dos años. Cumplida esa fecha, la empresa podrá asignarle turnos que contengan jornadas los domingos, sin que pueda entenderse esta jornada optativa como un derecho adquirido permanente.*

*Atendido lo anterior, la trabajadora que opte por esta alternativa tendrá los siguientes turnos rotativos de trabajo semanales mientras este beneficio se encuentre vigente:*

*Turno A: lunes a viernes de mañana (día de descanso sábado y domingo)*

*Turno B: lunes a sábado de tarde (día de descanso: domingo)”.*

**Contrato colectivo, sector comercio**

Otro tipo de cláusula encontrada son las que se relacionan con la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. Las distancias en las grandes ciudades, del trabajo a los lugares de residencia, ha implicado que se negocie el transporte hacia y desde el trabajo, mediante buses de acercamiento u otra fórmula que ayude a reducir los tiempos de traslado en la idea que trabajadores y trabajadoras puedan contar con más tiempo libre para dedicar a otras actividades.

#### **Bus de acercamiento y asignación de movilización**

*“La empresa continuará proporcionando a sus trabajadores un bus de acercamiento todos los días de jornada laboral en el siguiente recorrido:*

*Desde ... hacia la planta: punto de partida ... hasta llegar a la planta Desde la planta hacia...:”.*

#### **Contrato colectivo, sector industria**

Finalmente, solo uno de los contratos revisados incluía una cláusula general de tipo declarativa respecto del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Aunque está restringido al texto de la ley respectiva, avanza al referirse específicamente a las nuevas contrataciones y a las promociones internas.

Sus efectos son positivos en la medida que expresan una conversación entre los actores laborales sobre su importancia, avanzando respecto de la legitimidad de estos derechos, los que quedarán plasmados en el contrato colectivo. Ello, eventualmente facilitaría acciones legales de no ser cumplidos. También tienen un efecto de difusión y de concientización hacia el resto de los afiliados a la organización donde se suscribió el convenio. Un ejemplo son las disposiciones que, replicando la ley respectiva, apuntan al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

#### **Principio de Igualdad de Remuneraciones conforme a lo establecido en la Ley 20.348**

*“Las partes acuerdan que con el objeto de dar pleno cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres establecido en la ley 20.348, cada vez que se contrate nuevos trabajadores o que se promueva una postulación interna a un cargo determinado, el sueldo base de ingreso dependerá de las características del cargo, y la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien deba servirlo, excluyéndose toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”.*

#### **Contrato colectivo, sector comercio**



## 8. Algunos elementos del período posterior a la investigación

Como ya se señaló al inicio de la publicación, este estudio no fue divulgado por las definiciones políticas del gobierno de la época<sup>115</sup>. Habiendo transcurrido poco más de cinco años desde que se realizó la investigación, en este lapso de tiempo, han ocurrido una serie de fenómenos y procesos que han sido significativos en nuestro país.<sup>116</sup>

Los supuestos de la presente investigación respondían a cuestiones que nos estábamos preguntando en la primera etapa de la puesta en marcha de la Ley 20.940, que tenían que ver con las materias de género que se incorporaron en esta norma y la percepción de las directivas sindicales y de las empresas, la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras, así como las dificultades y resistencias para su implementación, o si los temas de equidad de género serían empujados e incluidos como cláusulas y por último, pero no menos importante, el papel de la Dirección del Trabajo para acompañar este proceso.

El gobierno del presidente Boric abrió un nuevo escenario, en el entendido de que el enfoque de género y la perspectiva feminista corresponden a elementos centrales de su programa de gobierno. Bajo este panorama más auspicioso y retomando el documento inicial, así como el impacto de la pandemia en la economía y empleo, surgió la necesidad de integrar en la investigación una actualización que pudiera dar cuenta, de forma muy sintética, de algunos datos y cifras del período, como una manera de contribuir a comprender y a develar los dispositivos más estructurales de las brechas de género.

Cabe destacar que durante toda la trayectoria de los gobiernos post dictadura, el esfuerzo del Estado de Chile se centró en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y a pesar de que

---

<sup>115</sup> Segundo gobierno de Sebastián Piñera, que comprende desde el 11 de marzo de 2018 al 11 de marzo de 2022. En este ciclo las materias de género de la Ley 20.940 no fueron relevadas por la Dirección del Trabajo.

<sup>116</sup> De forma cronológica, el mayo feminista de 2018, el estallido social de 2019, el cambio de gobierno a otro de distinto signo, el fracasado proceso constituyente y la pandemia global, por enunciar los más relevantes.

las cifras de empleo de las mujeres en Chile no fueron nunca tan alentadoras si las comparamos con otros países de la región y de la OCDE, expresaban un lento pero sostenido crecimiento. Antes de la pandemia, según datos del INE, “...En la última década, las mujeres han aumentado progresivamente su participación en el trabajo remunerado superando el umbral del 50% a contar del último trimestre calendario de 2013. En el trimestre móvil noviembre 2019 a enero 2020, previo al inicio de la pandemia en Chile, la participación laboral femenina alcanzó su valor máximo, 53,3%, lo que permitió reducir la brecha de género a -20,6 pp. durante ese trimestre”<sup>117</sup>.

Como contrapartida y producto de la pandemia “...Según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la fuerte contracción económica está afectando negativamente la ocupación y aumentando la precarización de las condiciones laborales en la región, lo que en el caso de las mujeres representa un retroceso de más de diez años en su participación en el mercado laboral”<sup>118</sup>.

Diversos autores<sup>119</sup> señalan que en el ciclo que comprende desde el 2006 al 2015, el mercado chileno tuvo indicadores favorables en lo que se refiere a la creación y condiciones del empleo, lo que se tradujo en el aumento de ingresos y disminución de la pobreza de los ocupados. No obstante este positivo desempeño que se observó a nivel general, se identificaron segmentos precarizados en las y los trabajadores de menores ingresos, en concreto: las y los no asalariados, el empleo en la agricultura y en otros sectores similares generalmente feminizados. Es decir, a pesar de que en ese período aumentó la participación de las mujeres en el mercado laboral, al desagregar la información por sexo las mujeres enfrentan una mayor vulnerabilidad frente a la desocupación y tienen menores ingresos comparados con los de los hombres. Esto último estaría vinculado a que la absorción del empleo femenino se ha concentrado en las ramas de servicios.

La pandemia tuvo efectos muy graves en los indicadores de empleo y productividad en el país y en el mundo. “Con respecto al mercado laboral, la OCDE estimó que la recesión relacionada con la pandemia costó 22 millones de puestos de trabajo en los países de la Organización en 2020 y 114 millones de puestos de trabajo en todo el mundo (OCDE, 2021). El impacto anterior no fue distribuido homogéneamente entre las personas en términos de género; las mujeres han sido particularmente vulnerables a las consecuencias, principalmente porque cuatro de cada diez mujeres empleadas trabajan en sectores muy afectados por el COVID-19. Incluso, se ha estimado que el empleo de las mujeres es un 19% más vulnerable a un término en comparación con el de los hombres (ONU Mujeres, 2020). Aquello amenaza con ampliar las brechas de género que persisten a pesar de 30 años de progreso (Georgieva, Fabrizio, Lim, & Tavares, 2020)”<sup>120</sup>.

Los gobiernos a nivel mundial debieron tomar medidas e instaurar respuestas nacionales para proteger la seguridad y salud en el trabajo y en la sociedad, generando regulaciones para reducir

---

<sup>117</sup> <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>

<sup>118</sup> <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

<sup>119</sup> CIPER publicó un artículo denominado Empleo en Chile: antes, durante y después de la pandemia, que integra antecedentes sobre la recuperación de la producción y las brechas con el empleo y su vínculo con el aumento del empleo precario, en especial por cuenta propia. Así como la Inactividad laboral de las mujeres.

<sup>120</sup> [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-266625\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-266625_doc_pdf.pdf)

los brotes de contagios, la exposición y transmisión. Esto significó en nuestro país diversas medidas, tales como, estado de excepción, cuarentenas y confinamientos por comuna. Estudiantes de todos los niveles fueron confinados a sus hogares y se definieron labores esenciales que continuaron de forma presencial, dentro de los cuales los feminizados corresponden a supermercados, salud y aseo. Cabe señalar que se hizo uso del seguro de cesantía, de retiros masivos de los fondos de pensiones, y del ingreso familiar de emergencia, entre otras medidas, adoptadas por el gobierno de la época con el argumento de aliviar la crisis<sup>121</sup>.

Respecto a índices significativos para comprender el comportamiento del mercado de trabajo en pandemia, el INE en su boletín estadístico de marzo de 2021 expresa varios antecedentes clarificadores. En primer término, señala que inicialmente la desocupación aumentó más en varones que en mujeres, porque ejercieron “mayor presión” por conseguir un puesto de trabajo. Curiosamente, esta situación llevó a que “por primera vez en la historia de la serie los hombres tuvieran una tasa de desocupación más alta que las mujeres en cinco trimestres móviles consecutivos”. La desocupación fue más alta en hombres que en mujeres en el peak de la pandemia, porque las mujeres salieron del mercado laboral pasando a la inactividad –un mecanismo conocido como “desaliento”- con mayor intensidad que los varones. Es decir, “podemos observar que muchas mujeres que dejaron de trabajar remuneradamente (ocupadas), no buscaron trabajo o no estaban disponibles para trabajar, y, en consecuencia, no se encontraban desocupadas sino fuera de la fuerza de trabajo”<sup>122</sup>.

La información de las causas de la salida de la fuerza de trabajo de parte de las mujeres se expresa en “razones familiares permanentes”, en la práctica, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en sus hogares, lo que se agudizó con el cierre de escuelas, jardines infantiles y salas cunas<sup>123</sup>.

En segundo lugar, respecto a las actividades económicas y su afectación por la crisis que provocó la pandemia, el INE señala que las ramas que más se vieron perjudicadas corresponden a las que tienen una mayor ocupación femenina: alojamiento y servicios de comida, comercio y actividades de los hogares en calidad de empleadores (trabajadoras de casa particular). Un tercer elemento se refiere a los efectos de la pandemia en aquellos que continuaron durante todo el período participando del mercado de trabajo, específicamente, la disminución de remuneraciones, indistintamente del sexo de las personas ocupadas. En el trimestre móvil junio-agosto de 2020, más de un tercio de quienes trabajaban remuneradamente declararon que sus ingresos habían disminuido.

Por último, las medidas de cuarentenas y confinamientos generaron cambios en el lugar de trabajo. El trimestre junio-agosto 2020 corresponde al período donde el mayor número de personas ocupadas (1.083.697) cambiaron de lugar de trabajo por la crisis sanitaria y se movieron hacia sus

---

<sup>121</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_831906.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_831906.pdf)

<sup>122</sup> <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>

<sup>123</sup> *Ibidem*.

hogares con teletrabajo o trabajo remoto. En la práctica, una de cada cinco mujeres ocupadas cambió su lugar de trabajo debido al COVID-19, mientras uno de cada ocho varones estuvo en esa situación<sup>124</sup>.

Las cifras también expresan que la pérdida de empleos y de ingresos laborales tuvo efectos de gran magnitud en las tasas de pobreza e indigencia. Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), la tasa de pobreza en nuestro país aumentó desde un 8,6% en el año 2017 a un 10,8% en el año 2020<sup>125</sup>.

La Fundación SOL, en su informe denominado “Los Verdaderos sueldos de Chile”, que realiza en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2021, detalla que el 50% de los trabajadores reciben una remuneración menor a “458 mil pesos líquidos. En sus conclusiones abordan este fenómeno como un “atraso salarial”, de largo plazo y estructural, que trasciende las consecuencias de la pandemia mundial de Covid-19. Y con relación a las brechas de género, se indica que el “promedio de ingresos que perciben las mujeres equivale al 78,3% del ingreso percibido por los hombres”<sup>126</sup>.

Cabe señalar que “La crisis económica-sanitaria incrementó la inactividad de mujeres por razones familiares de 1,3 millones a 1,6 millones. He aquí uno de los grupos más relevantes para explicar la inactividad y el estancamiento de la fuerza de trabajo y empleo.”<sup>127</sup>

Es decir, ya teníamos como causas centrales para el rezago en la incorporación y estadía de las mujeres en el mercado de trabajo las responsabilidades familiares de cuidado y las brechas en las remuneraciones, por enunciar dos de larga data, a las cuales se sumaron los efectos de la crisis económico-sanitaria. Por otro lado, el desempeño a la baja de las remuneraciones de una proporción significativa de trabajadores y trabajadoras<sup>128</sup> que se desenvuelven en el mercado de trabajo chileno<sup>129</sup> se ha visto convulsionado en la actualidad por las altas cifras de inflación.<sup>130</sup>

Un estudio realizado por Activa Research, en conjunto con Worldwide Independent Network of Market Research (WIN), que revisa el impacto de la crisis inflacionaria en los hogares en una mirada mundial, involucrando a 36 países, señala que el “36% de la población mundial declara tener dificultades para cubrir los gastos mensuales del hogar, sin embargo, esta proporción en el caso de Chile se duplica, alcanzando el 65% revelando mayores dificultades en este sentido”<sup>131</sup>. Los datos de este estudio se levantaron entre octubre y diciembre de 2022.

En 2022 se estabilizaron las medidas de restricción, especialmente por los efectos de las vacunaciones a la población y la vuelta a las clases presenciales, lo que abrió un nuevo ciclo para la

---

<sup>124</sup> Boletín Estadístico INE Género y Empleo: Impacto de la Crisis Económica por Covid-19, 8 de marzo de 2021

<sup>125</sup> <https://www.ciperchile.cl/2021/11/12/empleo-en-chile-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/>

<sup>126</sup> <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-2022-6851>

<sup>127</sup> <https://www.ciperchile.cl/2021/11/12/empleo-en-chile-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/>

<sup>128</sup> Cabe señalar que las mujeres que realizan cursos de habilitación laboral, señalan que comparan sus posibles remuneraciones en un trabajo dependiente, con los montos de subsidios y bonos a los que pueden optar.

<sup>129</sup> <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-2022-6851>

<sup>130</sup> [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/2022/noviembre-2022.pdf?sfvrsn=ece1cff0\\_5](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/2022/noviembre-2022.pdf?sfvrsn=ece1cff0_5)

<sup>131</sup> Estudio Global Costo de la Vida, Principales Resultados, enero 2023

producción y el empleo. Sin embargo, la crisis económica a nivel mundial, así como las mutaciones en los modos de producción y comercialización, están empujando nuevas formas de empleo, con un componente también de precariedad.



## 9. Reflexiones finales

La Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales (Ley N°20.940), a lo largo de su discusión parlamentaria y luego de su aprobación, tuvo partidarios y detractores, y seguramente sus posteriores seguimientos y evaluaciones serán de luces y sombras.

Un primer hecho destacable es que, por primera vez en los aspectos relativos a las relaciones colectivas de trabajo –organizaciones sindicales y negociación colectiva- se menciona específicamente a las mujeres, en su carácter de trabajadoras, incorporándose la temática de género al establecer un sistema de cuotas en la integración de la directiva sindical y en la participación en la mesa negociadora, así como con las nuevas materias en la negociación colectiva. Hasta antes de esta reforma, las normas laborales en concordancia con la normativa internacional y constitucional partían del supuesto formal de la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y prohibían la discriminación en el empleo, de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo<sup>132</sup>.

El aporte de esta ley abre caminos para avanzar hacia una igualdad sustantiva o efectiva<sup>133</sup>, pues la igualdad formal no es suficiente. Para que exista el ejercicio pleno de los derechos a las libertades, a la igualdad, a la equidad de género y la no discriminación, el Estado a través de políticas públicas junto con otros actores involucrados podrán realizar acciones concretas para hacerla efectiva y reducir las desigualdades estructurales de género en el mundo del trabajo.

Históricamente, se distinguen tres momentos en la legislación laboral respecto de su tratamiento de la mujer trabajadora. Una primera etapa, en la que existía una visión de la mujer como un sujeto de derecho más débil y, por lo tanto, en gran medida “necesitada” de una protección particular. En ese tiempo, la protección jurídica estuvo orientada a la maternidad y a la prohibición del trabajo nocturno y que fueran contratadas para realizar trabajos mineros subterráneos. Un segundo momento, varios años más tarde, y coincidiendo con la ratificación en el año 1989 de la

---

<sup>132</sup> Según los artículos 2 y 62 bis del Código del Trabajo.

<sup>133</sup> Cornelio, E. Igualdad Sustantiva en el Derecho del Trabajo. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39519.pdf>

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), se establecieron nuevas reglas sobre protección a la maternidad y se derogaron las prohibiciones de realizar ciertas faenas a las mujeres trabajadoras, así como el trabajo en turnos nocturnos<sup>134</sup>. En esta segunda fase también se incorpora la noción de igualdad de oportunidades, de igualdad de los sexos y autonomía de las mujeres, como desafío del trabajo decente. Posteriormente, se incorpora la noción de “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares”, que constituye una tercera fase respecto de la trayectoria que han tenido estas visiones en la elaboración de políticas para el mundo del trabajo. En este sentido, la valoración del trabajo doméstico y de cuidados, junto con hacerlos visibles, especialmente luego de la pandemia, hacen necesario la implementación de políticas públicas encaminadas a su reconocimiento como un trabajo social necesario e indispensable para la sostenibilidad de la vida y el desarrollo de la sociedad, así como una actividad económica que contribuye a las cuentas nacionales.

Esta investigación se planteó observar el proceso que las organizaciones sindicales han efectuado luego de la puesta en marcha de la Ley N°20.940, en lo que se refiere a la equidad de género. En ningún caso ha pretendido evaluar la reforma. Resulta interesante señalar que el Consejo Superior Laboral, que se generó con esta ley, tiene como mandato realizar un seguimiento respecto del resultado y avance de la normativa<sup>135</sup>.

Por su carácter exploratorio se planteó como una investigación descriptiva, que buscaba conocer las percepciones de los actores laborales respecto de esta nueva normativa, específicamente acerca de sus componentes de género, lo que contribuye al enfoque que ha planteado la actual administración en esta materia. Los aportes de esta investigación podrán contribuir y ser una referencia para revisar los avances logrados, teniendo en consideración que la legislación laboral requiere de una mirada transversal de género en muchos aspectos que todavía no han sido abordados.

Junto a lo anterior, hay diversos desafíos a la institucionalidad y a la política pública. En ocasiones, las políticas públicas se adelantan a los cambios culturales necesarios para que estas sean asumidas por sus destinatarios. La participación pública de las mujeres, en este caso en el mundo sindical, históricamente ha sido minoritaria, especialmente respecto de asumir roles de liderazgo y de representación.

Específicamente la Dirección del Trabajo, tiene una serie de desafíos en este ámbito, una primera tarea pendiente es un plan integral de sensibilización, difusión, capacitación y de información respecto de los componentes de género de la reforma laboral. Es un desafío igualmente importante resolver las dudas y precisar las instrucciones y continuar revisando su funcionamiento y generando información respecto de algunos tópicos controvertidos, por ejemplo, la incorporación de mujeres en comisiones negociadoras, así como la información respecto

---

<sup>134</sup> Caamaño, E. (2010) Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, n.34. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>

<sup>135</sup> Más antecedentes en el *Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales* disponible en la página del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <http://www.dialogosocial.gob.cl/wp-content/uploads/2020/06/Informe-de-seguimiento-y-evaluaci%C3%B3n-sobre-la-implementaci%C3%B3n-de-la-ley-N20.940-abril-2020.pdf>

del potencial reemplazo de dirigentes en pequeñas y microempresas.

De modo similar, es necesario destacar los desafíos para las organizaciones sindicales sobre abrirse a la incorporación de las mujeres a las directivas y a las mesas de negociación, así como a la formación de comisiones de género para realizar seguimiento a cláusulas específicas en el instrumento colectivo y a ser participantes activas en la definición de las agendas sindicales. Esto significa cambiar la estructura tradicional de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras generando una nueva cultura al interior de los sindicatos donde las mujeres puedan situarse en un plano de igualdad frente a sus compañeros hombres.

Las leyes de cuotas implican redistribuir el escaso poder que tienen los sindicatos, que, como ya ha sido dicho, han sido espacios tradicionalmente masculinos. Del mismo modo, habrá que generar las condiciones para que las trabajadoras puedan ejercitar su rol de dirigentes, ya que los liderazgos no surgen de manera espontánea, es necesario promoverlos y apoyarlos. Se debe desterrar el discurso naturalizado de que las mujeres, porque están a cargo del trabajo doméstico y de las labores de cuidado, deben restarse de asumir roles de mayor liderazgo, sin alterar los papeles que hombres y mujeres han realizado tradicionalmente en la esfera familiar.

Las empresas, de igual forma, tendrán un rol fundamental respecto de promover y potenciar las materias de negociación colectiva con contenido de género. Creemos que las partes de la relación laboral deberán abrirse a reconocer que existen modelos diferentes de organización del trabajo asalariado al sentido tradicional, pensado para empleados varones, proveedores de ingresos únicos y con horarios de trabajo no compatibles con las responsabilidades familiares. No es posible continuar sustentando un modelo de desarrollo que ha depositado la carga de la reproducción en los individuos, específicamente en las mujeres, privatizando de esta manera las tareas de cuidado.

La pandemia indudablemente generó una desmedida sobrecarga y tensión sobre millones de mujeres en Chile y en el mundo, dejando en evidencia el retraso y la urgencia de abordar las asimetrías que se han consolidado en nuestro país respecto de las mujeres trabajadoras. En este nuevo escenario impuesto resulta valioso volver a mirar los fenómenos más estructurales y sus incidencias en la situación de las mujeres en la sociedad. A modo ejemplar, la valoración del trabajo y de los cuidados, junto con hacerlos visibles, especialmente luego de la pandemia, hacen necesario la implementación de políticas públicas encaminadas a la corresponsabilidad en las familias, el Estado y las comunidades. El programa del actual gobierno comprometió un Sistema Nacional de Cuidados cuyos objetivos son asegurar que todos y todas quienes requieren cuidados los tengan, garantizando los derechos de las personas que cuidan, que en su mayoría son mujeres.

Finalmente, los desafíos para el mundo del trabajo expresan materias muy vinculadas a las necesidades y prioridades de las agendas de las mujeres y de la sociedad en su conjunto. Entre otros, un sistema nacional de cuidados, una seguridad social que asegure especialmente pensiones dignas, la reducción de la jornada semanal compatible con una adecuada calidad de vida, y una negociación colectiva multinivel que apunte a una efectiva redistribución del ingreso. Todas políticas que apuntan a modificar la división sexual del trabajo y la desigualdad económica y social, bajo un prisma emancipatorio y transformador.



## 10. Bibliografía

**Abramo, L. y Rangel, M. (eds.) (2005:15)** América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

**ACTIVA KNOWLEDGE FOR ACTION**

(enero 2023) Estudio Global Costo de la Vida. Principales Resultados.

**Antunes, R. (2009)** Diez tesis sobre el trabajo presente (y el futuro del trabajo). En: Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I, CAICYT CLACSO, Buenos Aires.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216040822/04.pdf>

**Aspiazu, E. (2013)** La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, p. 6,7.

<http://nulan.mdp.edu.ar/1834/1/01451.pdf>

**Aspiazu, E. (2011)** La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en el Partido de General Pueyrredón. Comunicación presentada en IX Jornadas de Sociología, Buenos Aires [ARG], 8-12 agosto 2011.

**Boccardo, G; Andrade, V y Ratto, N. (2020)** “Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras de los Servicios Públicos en Chile”.

**Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012)** Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. La aljaba, segunda época. Volumen XVI. Argentina.

**Bonan, C. y Guzmán, V. (2007)** Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder. Documento sin publicar. <http://www.cem.cl/pdf/aportes.pdf>

**Caamaño, E. (2010)** Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, n.34. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>

**CEPAL (2021)** La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial N° 9 COVID-19, 10 de febrero de 2021.

**CEPAL (2021)** Informe Especial N°9 COVID-19 La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.

**Consejo Superior Laboral** (2020) Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

<http://www.dialogosocial.gob.cl/wp-content/uploads/2020/06/Informe-de-seguimiento-y-evaluaci%C3%B3n-sobre-la-implementaci%C3%B3n-de-la-ley-N20.940-abril-2020.pdf>

**Cornelio, E.** Igualdad Sustantiva en el Derecho del Trabajo

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39519.pdf>

**Díaz, C. y von Geldern, P.** (2023) ¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile. Aporte al Debate Laboral N°43. Dirección del Trabajo.

**Dirección del Trabajo.** Anuarios Estadísticos 2016, 2018, 2019, 2020 y 2021, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

**Dirección del Trabajo.** ENCLA (2014) Inequidades y brechas de género en el empleo. Informe de Resultados, Octava Encuesta Laboral. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

**Durán, G. y Kremerman, M.** (2015) Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada. Fundación SOL, Santiago.

**Durán, G. y Kremerman, M.** (2017) Los Bajos Salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN 2015. Fundación SOL, Santiago.

**Durán, G. y Kremerman, M.** (2018) Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama Actual del Valor de la Fuerza del Trabajo Usando la ESI2017. Fundación SOL.

<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2018/08/Los-Verdaderos-Salarios-NESI-2017-1.pdf>

**Durán, G. y Kremerman, M.** (2022) Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama Actual del Valor de la Fuerza del Trabajo Usando la ESI 2021. Fundación SOL.

[https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/adjuntos/6851/VS2022.pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/6851/VS2022.pdf)

**Fundación Friedrich Ebert – Chile y CUT** (2017) Promoción de la Equidad de Género en la Negociación Colectiva en Chile. Santiago, Chile.

**Godinho Delgado, M. y Cappellin, P.** (2009) La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación. Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung.

[https://intranet.eulacfoundation.org/es/system/files/la\\_perspectiva.pdf](https://intranet.eulacfoundation.org/es/system/files/la_perspectiva.pdf)

**Godinho Delgado, M.** (2007) Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. Revista Nueva Sociedad N°211. [http://nuso.org/media/articles/downloads/3463\\_1.pdf](http://nuso.org/media/articles/downloads/3463_1.pdf)

**Goren, N.** (2011) La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad. Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (CEMyT).

[https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion\\_colectiva-cemyt.pdf](https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion_colectiva-cemyt.pdf)

**Gutiérrez, F. Medel, R. Pérez, D. Pérez, P y Velásquez, D.** Informe de Huelgas Laborales en Chile 2021. Observatorio de Huelgas Laborales. UAH/COES.

[https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2022/10/informe\\_huelgas\\_2021.pdf](https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2022/10/informe_huelgas_2021.pdf)

**Instituto Nacional de Estadísticas** (2015) Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT).

**Instituto Nacional de Estadísticas** (2016) Nueva encuesta de Empleo (NENE)

**Instituto Nacional de Estadísticas** (2021) Género y Empleo: Impacto de la crisis económica por COVID-19 Boletín Estadístico. 8 de marzo de 2021.

**Kremerman, M. Rosselot, S y Durán, G.** (2022) Reajuste del Salario Mínimo Propuesta de reajuste del Salario Mínimo con Criterios de Suficiencia (2022-2025) Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad. Fundación SOL.

<https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/reajuste-del-salario-minimo-2022-6838#:~:text=La%20propuesta%20considera%20llegar%20a,2023%20y%20%24740.000%20el%202025>

**Lewis, J.** (1997) Género, política y trabajo remunerado y no remunerado. DUODA Revista d' estudis feministes núm. 13, pp. 25-51

**Lupica, C.** (2010) Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. OIT, Buenos Aires.

**Marzi, D.** (2017:6) La tangente de género en la reforma laboral: comentarios al dictamen sobre cuotas en las directivas sindicales. <http://www.prosindical.cl/la-tangente-de-genero-en-la-reforma-laboral-comentarios-al-dictamen-sobre-cuotas-en-las-directivas-sindicales/>

**Marzi, D.** (2016). Perspectiva de género, cuota en las directivas y nuevos objetos de negociación: un camino lento hacia el poder. Publicado en "Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo - Examen Crítico de la Ley n° 20.940". Editores: Arellano, Severin y Feres. Thomson Reuters. Santiago, Chile.

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** (2014) Género y Negociación Colectiva. [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI\\_Genero\\_y\\_Negociacion\\_Colectiva-Modulo1.Pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Colectiva-Modulo1.Pdf)

**Moser, C.** (1991) La Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. Una nueva lectura: género en el desarrollo. Guzmán, V. Portocarrero, P. Vargas, V. (compiladoras) Ediciones entre mujeres Flora Tristán Ediciones. Lima, Perú.

**OIT** (2013) La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana. San José, Costa Rica.

**OIT** (2006) Promoviendo la igualdad de género Convenios de la OIT y los derechos laborales Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT** (2020) Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia, Oficina Internacional del Trabajo.

[https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm)

**OIT** (2021) Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Respuestas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19: impactos, lecciones aprendidas y oportunidades para el futuro.

**Osborne, R.** (2005) Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 2005, Vol. 42 Núm. 2: 163-180.

**Pérez, A.** (2014) Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. *PORTES para un debate sobre el conflicto capital vida*. Traficantes de sueños, Madrid.

**PNUD** (2010) Desarrollo Humano en Chile 2010 Género: Los desafíos de la igualdad. Santiago, Chile.

**PNUD** (2022) COVID PROLONGADO: Los efectos persistentes de la pandemia en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Grupo Banco Mundial, Julio 2022.

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

**Ríos, M.** (editora) (2008) *Mujer y Política*. El impacto de las cuotas de género en América Latina. Catalonia, Santiago, Chile.

**Riquelme, V. y Valencia, X.** (2017) Participación de las mujeres en el mundo sindical. Los desafíos de género en el nuevo siglo. En *Trabajadores y Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*. Ponce, J., Santibáñez, C. y Pinto, J. (Editores) Editorial América en Movimiento, Valparaíso.

**Riquelme, V. y Abarca, M.** (2015) Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. Aporte al Debate Laboral N°33, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

**Riquelme, V.** (2013) Actuaciones y políticas de género en empresas del sector Bancario. Aporte al Debate Laboral, N°28, Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

**Salinero, J.** (2008) "Tenues Trazos de Equidad. Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento". Cuaderno de Investigación, N°34, Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

**Torres, M. J. y Román, M.** (2012) Impacto de la ley de igualdad en el contenido de la negociación colectiva del sector andaluz de la construcción. Universidad de Sevilla.

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/12707/torres%20martos.pdf>

**Ugarte, J. L.** (2014) El trabajador en su soledad. El modelo de relaciones laborales chileno y la promesa no cumplida, en Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América latina, Santiago, RIL.

**Villanueva, F. Espinoza, S.** Empleo en Chile: antes, durante y después de la pandemia. 12.11.2021. CIPER  
<https://www.ciperchile.cl/2021/11/12/empleo-en-chile-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/>



## Anexo 1: Dictámenes vinculados con la Ley que moderniza las relaciones laborales

### [Dictamen N°5781/93](#)

01-12-2016

Informa respecto del sentido y alcance de la ley N°20.940, publicada en el Diario Oficial de 08.09.2016, en lo referido a las reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada.

### [Dictamen N°1413/32](#)

31-03-2017

Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

### [Dictamen N°593/96](#)

13-12-2016

Informa respecto del sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

### [Dictamen N°1300/30](#)

21-03-2017

Informa respecto del sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a los actos de discriminación.

## Anexo 2: Dictámenes y ordinarios vinculados con la Ley que moderniza las relaciones laborales, específicamente sobre participación femenina en los directorios sindicales y comisiones negociadoras

### [Dictamen N°1306/31](#)

22-03-2017

Informa respecto del sentido y alcance de la ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111409.html>

### [Dictamen N°1714/44](#)

21-04-2017

1) El número de directores por el que debe multiplicarse el factor de participación femenina, de acuerdo al ejemplo planteado, es de 3 y no de 5, lo que arroja un resultado de 0.42 y no de 0.7, razón por la cual no procede aplicar la regla de aproximación al entero superior. Rectifíquese en el sentido indicado el dictamen N°1306/31, de 22.03.2017. 2) Cuando el resultado que se obtiene al multiplicar el factor de participación femenina por el número de directores que corresponde a la organización por aplicación de los incisos 3° y 4° del artículo 235, no alcanza a ser 1, no existe obligación de integrar mujeres al directorio. Complementa dictamen N°1306/31, de 22.03.2017.

### [Dictamen N°1026/19](#)

21-02-2018

La norma del artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes y, por tanto, estos, al igual que las restantes organizaciones que pueden conformarse con arreglo a lo previsto en el artículo 216 del mismo Código, deben adecuar sus estatutos a lo dispuesto en el primero de los citados preceptos, incorporando un mecanismo destinado a resguardar que su directorio esté integrado por mujeres, en los términos y condiciones allí establecidas.

[Dictamen N°1028/21](#)

21-02-2018

1. La inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales, con arreglo a lo previsto en los artículos 231, inciso tercero, 272, inciso segundo, y 278, inciso cuarto del Código del Trabajo, una vez transcurrido el plazo de un año conferido por el artículo sexto transitorio de la ley N°20.940 contado a partir del 1 de abril de 2017, fecha de su entrada en vigencia, para que las aludidas organizaciones efectúen las correspondientes adecuaciones estatutarias, implicará a su respecto la improcedencia jurídica de llevar a cabo la renovación de sus directorios y, consecuentemente, la imposibilidad de esta Dirección de proporcionar ministros de fe para presentar dichos actos eleccionarios y efectuar el registro de los directores que resultaren electos en contravención a la ley.

2. Las organizaciones que hubieren fijado las votaciones de renovación de su directiva a partir del 2 de abril del año en curso, deberán haber aprobado previamente la correspondiente reforma de sus estatutos, en los términos establecidos en la citada normativa legal, con, a lo menos, la antelación requerida por la ley, o los respectivos estatutos, para la presentación de las correspondientes candidaturas, conforme a lo dispuesto en el artículo 237 del Código del Trabajo.

3. Con todo, las organizaciones cuyos directorios mantengan vigente su mandato más allá del 1 de abril de 2018, podrán efectuar la aludida adecuación estatutaria aun después de transcurrido ese plazo; asimismo, las organizaciones que se encuentran acéfalas, por haberse extinguido el mandato de su directorio, podrán llevar a cabo dicha adecuación con posterioridad al término del referido período de vacancia legal; en este caso, mediante la convocatoria a asamblea extraordinaria de socios, en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 231 del Código del Trabajo.

[Dictamen N°1862/26](#)

16-04-18

Este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante, lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley.

[Dictamen N°2342/30](#)

23-05-2018

Se reconsidera parcialmente la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°1028/21 de 21.02.2018 y toda otra que resulte contradictoria al nuevo sentido interpretativo, solo en cuanto, no resulta jurídicamente procedente exigir que la adecuación del texto de los estatutos que se realiza estrictamente para dar cumplimiento al mandato legal sobre cuota de género en la integración del directorio, se someta al procedimiento contemplado para la reforma de estatutos.

[Ordinario N°1475](#)

04-04-2017

El cumplimiento del sistema de cuotas de participación femenina se logra incorporando en el estatuto un mecanismo que garantice la integración de mujeres en el directorio en la proporción que señala la ley, debiendo las socias manifestar su interés en participar de las candidaturas, pues, en caso contrario, la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuotas de participación de manera forzosa. 2. La fórmula de cálculo para determinar el número de mujeres que deberá integrar el directorio es la que se describe en el dictamen N°1306/31, de 22.03.2017, cuya copia se adjunta. 3. En el caso por el que se consulta, el escaso porcentaje de afiliación femenina existente en el sindicato determina la ausencia de mujeres en su directorio.

#### Ordinario N°2457

30/05/2018

Ley N°20.940. Integración femenina en el directorio. Adecuación de estatutos. Mecanismo de elección. Libertad sindical.

La adecuación de los estatutos para cumplir con la norma que ordena incorporar un mecanismo que garantice la integración de mujeres en el directorio, no implica que la organización deba acogerse al sistema de reforma de estatutos, puesto que sólo debiera incorporar al texto la obligación de que al menos 1/3 de la directiva sindical sea de género femenino.

Por aplicación del principio de Libertad Sindical, esta Dirección se encuentra impedida de recomendar una estructura electoral específica para su organización, facultad normativa que es privativa de la respectiva organización.

#### Ordinario N°2460 30/05/2018

Ley N°20.940. Integración femenina en el directorio. Sindicato de trabajadores independientes. Adecuación de estatutos.

A los sindicatos de trabajadores independientes les afecta la obligación de incorporar en sus estatutos normas sobre cuotas de género, mecanismo electoral que corresponde a la esfera de las facultades normativas de que goza el sindicato.

#### Ordinario N°1038

21/03/2019

El sistema para la adecuación de los estatutos de la organización, respecto a la incorporación de cláusulas de cuota de género para la integración del directorio, no se sujeta al procedimiento de reforma de estatutos, siempre que tal adecuación solo implique cumplir con el imperativo legal.

El bajo porcentaje de afiliación femenina al sindicato podría determinar que no resulte aplicable la cuota de género para la integración del directorio.

## Anexo 3: Cuadro resumen de los casos de estudio

CASOS	PORCENTAJE DE MUJERES EN EL SINDICATO	CON MUJERES EN LA DIRECTIVA	CAMBIO ESTATUTOS (plazo hasta el 1/4/2018)	INCORPORÓ CLÁUSULA SOBRE MUJERES EN LA DIRECTIVA SINDICAL	REALIZÓ ELECCIÓN DE DIRECTIVA (Abril-Diciembre 2017)	INCORPORÓ ALGUNA MUJER A LA DIRECTIVA	NEGOCIÓ COLECTIVAMENTE EN EL PERIODO (Abril-Diciembre 2017)	INTEGRÓ UNA MUJER A LA COMISIÓN NEGOCIADORA	INCORPORÓ AL CONTRATO COLECTIVO ALGUNA CLÁUSULA DE GÉNERO
1/ TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	27,7%	NO	NO	NC	SÍ	NO	NO (1)	NO	SÍ (2)
2 /TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	32,4	SI (3)	NO	NC	NO	NC	SÍ	NO	SÍ (4)
3/ INDUSTRIA	88,0%	SÍ	NO	NC	NO (5)	NC	SÍ	NC	SÍ (6)
4 / INDUSTRIA	33,3%	NO	SÍ	SÍ	NO	NC	SÍ	NO	NO
5/ INDUSTRIA	8,3%	NO	NO	NC	NO (7)	NC	SÍ	NO	SÍ (8)
6/SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	88,4%	SÍ	NO	NC	NO	NC	SÍ	NC	SÍ (9)
7/ SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	86,0%	SÍ	NO	NC	NO (10)	NC	SÍ	NC	SÍ (11)
8/COMERCIO	66,2%	NO	NO	NC	NO	NC	SÍ	SÍ	SÍ (12)
9/COMERCIO	43,0%	SÍ	NO	NC	NO	NC	SÍ	NC	SÍ (13)
10 / COMERCIO	63,5	SÍ	NO	NC	SÍ	SÍ	SÍ	NC	SÍ (14)

**NOTA:** Respecto de las cláusulas de género, las que tienen como finalidad revertir las situaciones de inequidad que viven las mujeres en el mercado de trabajo, se hizo una opción por una inclusión amplia desde aquéllas más “tradicionalmente” femeninas, vinculadas con la protección de la maternidad (cuidado infantil, cuidado hijo enfermo); responsabilidades familiares (asignaciones de educación, nacimiento, etc.) hasta las que apuntan a cuestiones más de fondo, como es la eliminación de la discriminación por razones de sexo y la promoción de la igualdad de oportunidades.

- (1) Debían negociar en diciembre de 2017, se produjo un retraso por una reclamación de la empresa.
- (2) Bonos: escolaridad, nacimiento, matrimonio.
- (3) En mayo de 2018 realizan renovación de directorio y asume una mujer como Presidenta.
- (4) Asignación: matrimonio, nacimiento; Bono de estudio; Permiso responsabilidad parental y familiar.
- (5) Renovó directiva julio de 2018. Nueva directiva tres mujeres.
- (6) Bus de acercamiento; Bono escolar; Asignación natalidad; Sala Cuna.
- (7) Constitución sindicato junio 2017
- (8) Movilización proporcionada a trabajadores; Ayudas sociales familias: pagos nacimiento hijo, matrimonio o Acuerdo Unión Civil; Permisos pagados: por matrimonio o Acuerdo Unión Civil, nacimiento; Asignaciones escolares: asignación anual por edad (6 meses a 13 años y 14 a 19 años), estudiante universitario, estudiante CFT, preuniversitario, enseñanza especial, préstamos estudios superiores, Beneficio de casa habitación.
- (9) Renovó directiva en julio de 2018. Nueva directiva dos mujeres de cinco directores.
- (10) Asignación: estudios por matrimonio o Acuerdo Unión Civil, natalidad; Permisos: por matrimonio o Acuerdo Unión Civil, nacimiento y/o adopción de un hijo; Beneficio institucional de sala cuna.
- (11) Bono escolar; Permisos especiales: matrimonio, especiales; Sala cuna (hijos de cada trabajador).
- (12) Jornada optativa para trabajadoras con hijos menores de 2 años (no laborar días domingo); Asignación y permiso, en caso de: matrimonio civil, Acuerdo Unión Civil, de maternidad; Bono: sala cuna, escolaridad; Prestamos escolar optativo; Descuento artículos escolares.
- (13) Asignación y beneficio escolaridad; Aporte a la maternidad (bono por sala cuna); Principio de Igualdad de Remuneraciones conforme a lo establecido en la Ley 20.348; Asignación y Permisos: de matrimonio y Acuerdo Unión Civil, de natalidad; Plan de regularización de estudios y becas de la empresa.
- (14) Asignación: natalidad, escolaridad, matrimonio o Acuerdo Unión Civil.

## Anexo 4: Actualización de cifras de la dirección del trabajo sobre la sindicalización femenina en Chile y en la región del Biobío, 2018 – 2022<sup>136</sup>

El presente apartado tiene como objetivo mostrar las principales tendencias respecto de la afiliación y dirigencia sindical femenina tanto a nivel nacional como en la región del Biobío, región a la que pertenecen los casos que fueron estudiados. Los datos se centran en el ciclo 2018 a 2022<sup>137</sup>, es decir, en el período posterior al desarrollo del trabajo de campo de la investigación.

Un aspecto importante a tener en cuenta al momento de analizar los datos es que, en septiembre de 2018, la antigua región del Biobío fue subdividida en dos regiones: Ñuble y Biobío<sup>138</sup>. Por ello, es necesario recalcar que tanto el trabajo de campo como el posterior análisis se realizaron con anterioridad a dicho cambio político-administrativo, específicamente, durante el año 2017 y principios de 2018.

Por último, cabe relevar la necesidad de que nuevos estudios aborden en profundidad este período, especialmente por los significativos efectos que tuvo la crisis sanitaria del coronavirus sobre el mundo del trabajo.

---

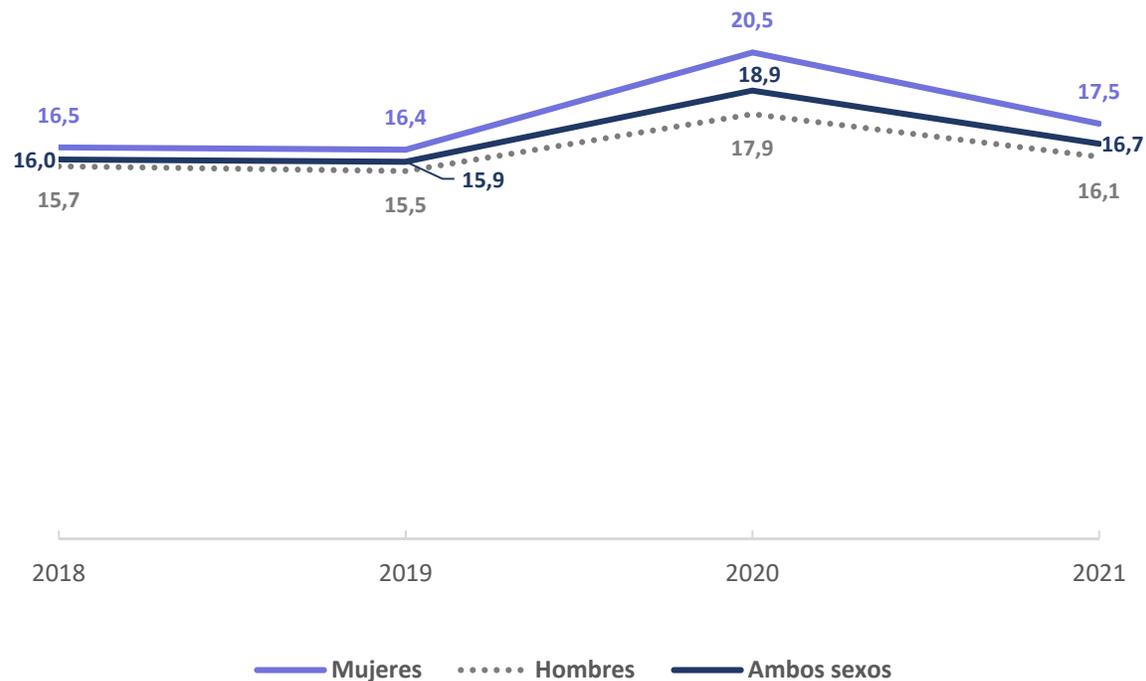
<sup>136</sup> Para la actualización estadística del presente estudio se contó con información elaborada a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, actualizados al 12/02/2023, y provista por la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios. Por otra parte, también se utilizó para dichos fines el Aporte al Debate Laboral N°43 del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: Díaz, C. y von Geldern, P. (2023). *¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile*.

<sup>137</sup> La información del año 2022 es preliminar y, producto de las actualizaciones de los registros administrativos, podrían producirse algunas diferencias con la posterior publicación del Anuario y Compendio Estadístico de la Dirección del Trabajo.

<sup>138</sup> Ley 21.033 del 05/09/2017.

**Gráfico I**

Evolución de la tasa de sindicalización<sup>139</sup> de la población afiliada a sindicatos de base activos, por sexo. Años 2018<sup>140</sup> a 2022



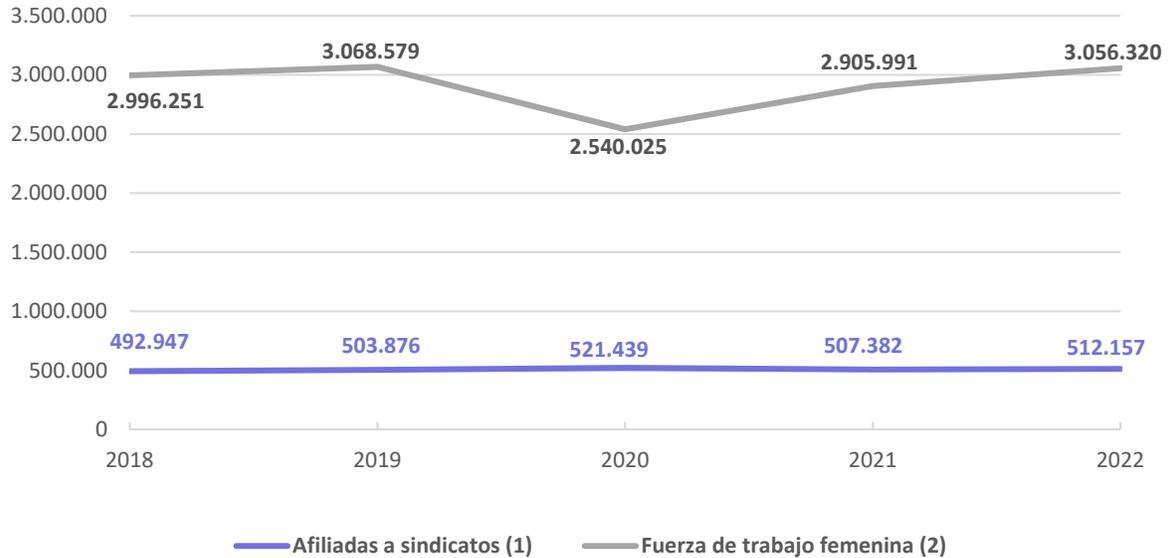
**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre móvil octubre-diciembre de cada año, con proyecciones del Censo 2017).

<sup>139</sup> La tasa de sindicalización presentada corresponde al cociente entre las personas afiliadas a sindicatos de base activos y un subconjunto de la fuerza de trabajo ocupada conformado por aquellas categorías ocupacionales con potencial de sindicalización (trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado y personal de servicio doméstico), multiplicado por cien. Los asalariados de las empresas públicas, quienes sí tienen derecho a sindicalizarse, están contenidos sólo en el numerador debido a que los datos públicos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) no permiten diferenciarlos del resto de los asalariados del sector público. Dado que se trata de un segmento relativamente pequeño la distorsión del indicador es mínima.

<sup>140</sup> Las tasas de sindicalización del año 2018, presentadas en el gráfico, difieren de las reportadas en el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo debido a que fueron calculadas con la serie vigente de la ENE que utiliza las proyecciones del Censo de 2017 en lugar de las del Censo de 2002.

## Gráfico II

Evolución de la fuerza de trabajo femenina ocupada y trabajadoras afiliadas a sindicatos de base 2018-2022



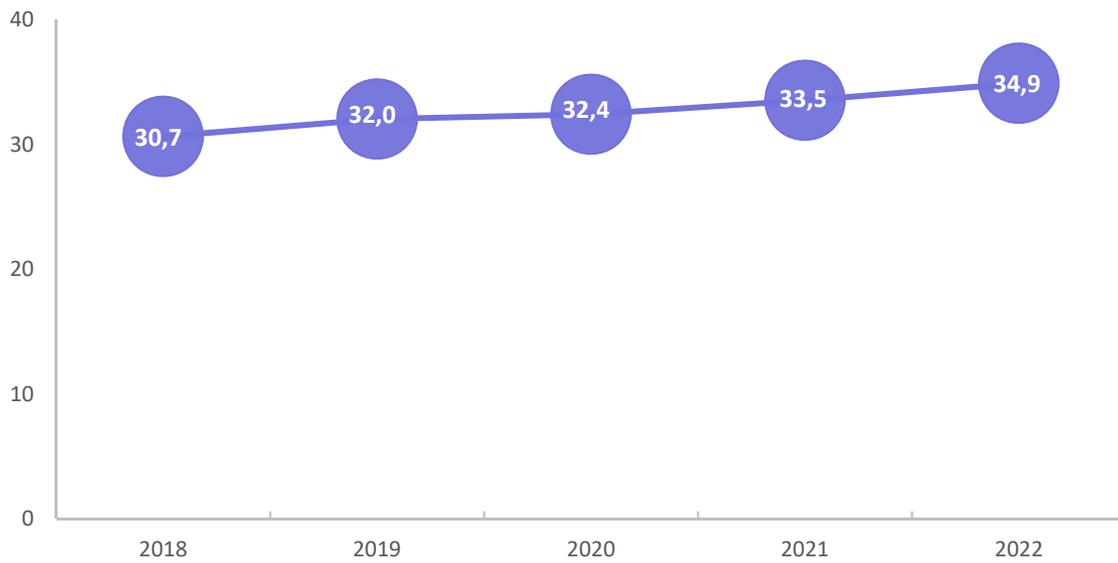
**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre móvil octubre-diciembre de cada año, con proyecciones del Censo 2017).

Criterios de cálculo:

- (1) Cantidad de trabajadoras afiliadas corresponde al total de personas de sexo femenino afiliadas a sindicatos de base activos.
- (2) Fuerza de trabajo femenina ocupada corresponde a las personas ocupadas de las categorías: trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado y personal de servicio doméstico.

### Gráfico III

Porcentaje de cargos de dirigencia ocupados por mujeres en sindicatos de base activos. 2018 a 2022.



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

**Cuadro I**

Cantidad de cargos de dirigentes en organizaciones sindicales de base activas, por tipo de sindicato y sexo, y porcentaje de cargos ocupados por mujeres. 2022.

Tipo de sindicato	Cantidad de cargos de dirigentes ocupados por mujeres	Cantidad de cargos de dirigentes ocupados por hombres	Porcentaje de cargos de dirigentes ocupados por mujeres
Sindicato de empresa	5.655	11.738	32,5%
Sindicato de establecimiento	919	1.793	33,9%
Sindicato interempresa	1.228	2.548	32,5%
Sindicato de trabajadores independientes	3.336	4.983	40,1%
Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios	387	465	45,4%

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

**Cuadro II**

Cantidad y distribución porcentual de cargos vigentes de dirigentes sindicales pertenecientes a organizaciones de base activas, por rama de actividad económica, según sexo. 2022.

Rama de actividad económica	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
<b>Con dirigencia femenina alta (50% y más)</b>				
Servicios sociales y de salud	521	68,7	237	31,3
Enseñanza	1.929	57,3	1.436	42,7
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	488	56,4	378	43,6
Otras actividades de servicios	932	51,7	869	48,3
Administración pública y defensa	118	50,0	118	50,0
<b>Con dirigencia femenina media (entre 20% y 49,9%)</b>				
Comercio	2.944	49,9	2.958	50,1
Actividades financieras y de seguros	323	41,3	459	58,7
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	588	35,5	1.070	64,5
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	130	33,8	255	66,2
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	15	31,9	32	68,1
Actividades inmobiliarias	27	31,0	60	69,0
Información y comunicaciones	117	29,9	274	70,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	877	26,8	2.401	73,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	163	20,5	633	79,5

Rama de actividad económica	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
<b>Con dirigencia femenina baja (menos de 20%)</b>				
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	51	18,3	228	81,7
Industrias manufactureras	723	17,1	3.516	82,9
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	80	16,0	419	84,0
Construcción	115	15,6	623	84,4
Actividades de los hogares como empleadores	5	13,5	32	86,5
Explotación de minas y canteras	105	13,0	702	87,0
Transporte y almacenamiento	491	11,7	3.715	88,3
<b>Total</b>	<b>11.569</b>	<b>34,9</b>	<b>21.575</b>	<b>65,1</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Cargos de dirigentes sindicales corresponde al conteo de identificadores únicos de las personas que ejercen cargos en las directivas de sindicatos de base; en caso de que ejerza un mismo cargo en 2 o más sindicatos, se contabiliza en todos ellos de forma independiente. (Cargo vigente a la fecha de extracción de la base de datos y la organización sindical se encuentra activa al 31 de diciembre 2022).

**Cuadro III**

Cantidad y distribución porcentual de cargos vigentes de dirigentes sindicales pertenecientes a sindicatos de base activos, por región, según sexo. 2022.

Región	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Arica y Parinacota	208	47,5	230	52,5
Tarapacá	183	27,4	485	72,6
Antofagasta	446	22,7	1.516	77,3
Atacama	223	24,6	681	75,4
Coquimbo	547	39,8	826	60,2
Valparaíso	1.417	37,5	2.357	62,5
Metropolitana	4.250	34,8	7.970	65,2
O'Higgins	416	28,6	1.040	71,4
Maule	447	34,1	863	65,9
Ñuble	195	34,8	365	65,2
Biobío	1.337	38,1	2.168	61,9
Araucanía	357	37,6	593	62,4
Los Ríos	249	38,9	391	61,1
Los Lagos	978	38,3	1.572	61,7
Aysén	154	37,6	256	62,4
Magallanes	162	38,2	262	61,8
<b>Total</b>	<b>11.569</b>	<b>34,9</b>	<b>21.575</b>	<b>65,1</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Cargos de dirigentes sindicales corresponde al conteo de identificadores únicos de las personas que ejercen cargos en las directivas de sindicatos de base; en caso de que ejerza un mismo cargo en 2 o más sindicatos, se contabiliza en todos ellos de forma independiente. (Cargo vigente a la fecha de extracción de la base de datos y la organización sindical se encuentra activa al 31 de diciembre 2022).

## Caracterización de la sindicalización en la región del Biobío

### Cuadro IV

Tasa de sindicalización<sup>141</sup> de la población afiliada a sindicatos de base activos, según sexo. 2018<sup>142</sup> a 2021. Región del Biobío.

	2018 <sup>143</sup>			2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Región Biobío	18,2	17,5	17,9	18,6	16,2	17,6	20,9	23,6	21,9	19,3	20,3	19,7
Total país	15,7	16,5	16,0	15,5	16,4	15,9	17,9	20,5	18,9	16,1	17,5	16,7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

<sup>141</sup> La tasa de sindicalización presentada corresponde al cociente entre las personas afiliadas a sindicatos de base activos y un subconjunto de la fuerza de trabajo ocupada conformado por aquellas categorías ocupacionales con potencial de sindicalización (trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado y personal de servicio doméstico), multiplicado por cien. Los asalariados de las empresas públicas, quienes sí tienen derecho a sindicalizarse, están contenidos sólo en el numerador debido a que los datos públicos de la Encuesta Nacional de Empleo no permiten diferenciarlos del resto de los asalariados del sector público. Dado que se trata de un segmento relativamente pequeño la distorsión del indicador es mínima.

<sup>142</sup> Las tasas de sindicalización del año 2018 presentadas en el gráfico, tanto para la región del Biobío como para el nivel nacional, difieren de las reportadas en el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo debido a que fueron calculadas con la serie vigente de la ENE que utiliza las proyecciones del Censo de 2017 en lugar de las del Censo de 2002.

<sup>143</sup> A partir del año 2018 la antigua región del Biobío fue dividida en dos regiones, Ñuble y Biobío (Ley 21.033 del 05/09/2017)

**Gráfico IV**

Población afiliada a sindicatos de base activos, por rama actividad económica<sup>144</sup>, según sexo. 2022. Región del Biobío.



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

“Población afiliada” corresponde a la suma de socias y socios de organizaciones sindicales de base (empresa, establecimientos, de trabajadores independientes, interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios y otro tipo de sindicatos) que se encuentran activas al 31 de diciembre 2022.

<sup>144</sup> No se presentan las cifras de la rama de la Construcción por encontrarse en proceso de revisión.

**Cuadro V**

Distribución porcentual de cargos vigentes de dirigentes sindicales pertenecientes a sindicatos de base activos, por rama de actividad económica, según sexo del/de la dirigente. 2022. Región del Biobío.

Rama Actividad Económica	Distribución porcentual por sexo		
	Femenino	Masculino	Total
<b>Con dirigencia femenina alta (50% y más)</b>			
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	78,0%	22,0%	100%
Otras actividades de servicios	70,5%	29,5%	100%
Información y comunicaciones	65,0%	35,0%	100%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	65,0%	35,0%	100%
Actividades financieras y de seguros	63,6%	36,4%	100%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	63,4%	36,6%	100%
Enseñanza	58,2%	41,8%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	56,6%	43,4%	100%
<b>Con dirigencia femenina media (entre 20% y 49,9%)</b>			
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	39,0%	61,0%	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	34,7%	65,3%	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	32,6%	67,4%	100%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	24,9%	75,1%	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	23,1%	76,9%	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	20,6%	79,4%	100%
<b>Con dirigencia femenina baja (menos de 20%)</b>			
Explotación de minas y canteras	18,2%	81,8%	100%
Industrias manufactureras	13,6%	86,4%	100%
Transporte y almacenamiento	5,7%	94,3%	100%
Actividades inmobiliarias	0,0%	100,0%	100%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio	0,0%	100,0%	100%
<b>Total</b>	<b>38,1%</b>	<b>61,9%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Cargos de dirigentes sindicales corresponde al conteo de identificadores únicos de las personas que ejercen cargos en las directivas de sindicatos de base, en caso de que ejerza un mismo cargo en 2 o más sindicatos, se contabiliza en todos ellos de forma independiente. (Cargo vigente a la fecha de extracción de la base de datos y la organización sindical se encuentra activa al 31 de diciembre 2022).

**Cuadro VI**

Cantidad de cargos vigentes de dirigentes sindicales pertenecientes a sindicatos de base activos, según sexo del/de la dirigente. 2018 – 2022. Región del Biobío y total país.

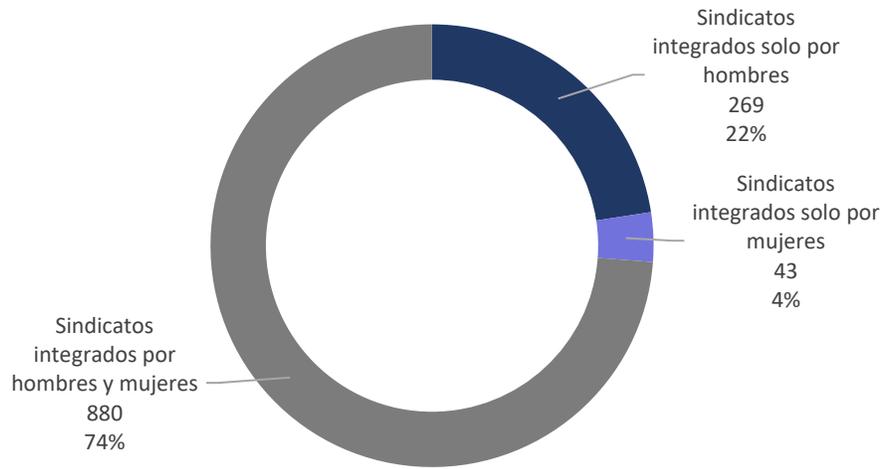
		2018 <sup>145</sup>	2019	2020	2021	2022
<b>Biobío</b>	Masculino	2.266	2.322	2.339	2.100	2.168
	Femenino	1.184	1.261	1.312	1.197	1.337
	No identificado	2	1	1	0	0
	<b>Total</b>	<b>3.452</b>	<b>3.584</b>	<b>3.652</b>	<b>3.297</b>	<b>3.505</b>
<b>Total país</b>	Masculino	24.556	24.204	24.816	21.379	21.575
	Femenino	10.887	11.459	11.949	10.821	11.569
	No identificado	16	15	14	5	6
	<b>Total</b>	<b>35.459</b>	<b>35.678</b>	<b>36.779</b>	<b>32.205</b>	<b>33.150</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

<sup>145</sup> A partir del año 2018 la antigua región del Biobío fue dividida en dos regiones, Ñuble y Biobío (Ley 21.033 del 05/09/2017)

**Gráfico V**

Distribución porcentual de sindicatos de base activos, según presencia de afiliación femenina. 2022. Región del Biobío.



**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.





**Agustinas 1253, Santiago de Chile**  
**[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)**