




49

Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción





Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción

Estrella Díaz Andrade
M.Sc. Sociología

Santiago, febrero 2014

***Mujeres en trabajos de hombres: segregación
ocupacional y condiciones laborales en los
sectores minería y construcción***

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

Registro de Propiedad Intelectual: 238643
ISBN: 978-956-7978-72-4

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Andrea Fraga Y.

EDICIÓN

María Eugenia Meza B.

PINTURA DE PORTADA E INTERIORES

Detalle de "Norte", de José Ignacio León.

FOTOGRAFÍA

Catalina Díaz M.

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono: (56-2) 2674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile, febrero 2014
Printed in Chile / Impreso en Chile

Índice

Presentación	9
Introducción	11
Metodología de la investigación	19
<i>Objetivos</i>	21
<i>Carácter de la investigación</i>	21
<i>Selección de la muestra</i>	22
<i>Técnica e instrumentos utilizados</i>	25
<i>Información complementaria</i>	25
<i>Fundamentos teóricos de la investigación</i>	26
Primera Parte. Trabajadoras en centros de operación de la gran minería del cobre	45
<i>Importancia de la actividad minera en el país y participación femenina en el empleo sectorial</i>	47
<i>Las empresas mineras y sus políticas pro diversidad de género</i>	54
<i>Condiciones laborales de las operarias en faenas productivas</i>	62
<i>Formas de contratación</i>	62
<i>Reclutamiento y capacitación para el trabajo</i>	67
<i>Estructura de cargos y equipos de trabajo</i>	72
<i>Estructura de remuneraciones y montos</i>	78
<i>Jornadas de trabajo y sistemas de turnos</i>	81
<i>Conciliación trabajo y vida familiar</i>	86
<i>Derechos maternales</i>	90
<i>Participación en sindicatos</i>	93
Segunda Parte. Trabajadoras en la construcción de obras de edificación	99
<i>Importancia de la industria de la construcción en el país y participación femenina en el empleo sectorial</i>	101
<i>Las empresas constructoras y su empleo de trabajadoras</i>	106
<i>Condiciones laborales de las operarias en faenas de construcción</i>	107
<i>Formas de contratación</i>	107
<i>Reclutamiento y capacitación para el trabajo</i>	110
<i>Estructura de cargos y equipos de trabajo</i>	113
<i>Remuneraciones</i>	120
<i>Jornadas de trabajo</i>	123
<i>Conciliación trabajo y vida familiar</i>	124
<i>Derechos maternales</i>	125
<i>Participación en sindicatos</i>	126
Reflexiones finales	131
Bibliografía	147

Presentación

Caracterizar de manera empírica las condiciones laborales de las trabajadoras ocupadas en faenas productivas en los sectores Minería y Construcción es el objetivo central de la investigación cuyos resultados presenta este Cuaderno. Ambos rubros son relevantes para la economía del país y, tradicional y prioritariamente, ocupan una dotación de personal masculina.

En los últimos tiempos y debido a distintos factores, se asiste a un proceso de ampliación de la oferta de empleos, que ha contribuido en alguna medida a fracturar la fuerte segregación ocupacional, favoreciendo la integración de trabajadoras.

El presente trabajo avanza en el conocimiento de la situación laboral de estas mujeres, en sus condiciones de inserción y permanencia en los puestos de trabajo, en las políticas empresariales de apertura a su contratación y en los factores culturales, biográficos y organizacionales que complejizan su plena integración.

La contribución de esta publicación radica en aportar, con un enfoque de género, a visibilizar el fenómeno sobre el cual existe poco conocimiento sistematizado y en brindar a la Dirección del Trabajo un cuerpo de información y análisis que favorezca su gestión y el desarrollo de sus acciones. Nuestra institución tiene un compromiso ético-político con la igualdad de derechos y oportunidades, indispensable para asumir como sociedad el desafío de la equidad social.

Ponemos esta publicación a disposición de los actores laborales, de las instituciones públicas y privadas que desarrollan políticas y acciones en los sectores estudiados, de la academia y centros de estudio y de todos los interesados e interesadas en el tema.

María Cecilia Sánchez Toro

Abogada

Directora del Trabajo



Introducción

La evolución de la tasa de participación laboral¹ por sexo en Chile, desde 1986 a 2013, muestra un comportamiento desfavorable hacia las mujeres, traducido en tasas menores que las de los hombres, no obstante experimentar en el período un progresivo aumento.

En el trimestre móvil diciembre-febrero de 1986 alcanzó el 29,1%, mientras que la masculina llegó al 74,1%²; en el trimestre diciembre-febrero del año 2013, la tasa de participación femenina alcanzó 47,6%³ y la masculina 71,4%⁴.

Las cifras de inserción laboral por actividad económica permiten constatar la estructuración de un proceso de segmentación o segregación ocupacional en el mercado de trabajo. Este fenómeno incorpora un importante componente de género. Las mujeres están sobrerrepresentadas en algunos nichos laborales específicos '*feminizados*' (sectores terciario⁵ y social⁶, junto con el doméstico), ejerciendo en ellos ocupaciones '*femeninas*', asociadas a roles asignados socialmente, con menor productividad, menor prestigio y, en consecuencia, con remuneraciones más bajas.

Mientras tanto, la distribución ocupacional masculina se expresa de manera mucho más diversificada en las distintas actividades económicas, y registran mayor prevalencia y sobrerrepresentación en los sectores extractivos y manufactureros, es decir, primario y secundario, por lo mismo consideradas actividades '*masculinizadas*'.

Según describe la socióloga española del trabajo Marta Ibáñez (2008)⁷, la segregación ocupacional es "*un elemento estructural y estructurante del mercado de*

1 Expresada por el número de personas en la fuerza de trabajo (ocupados más desocupados) sobre la población en edad de trabajar (mayores de 15 años), en porcentaje.

2 Los datos anteriores están contenidos en: INE. *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena*, Santiago de Chile, diciembre 2011.

3 Esta cifra aparece muy por debajo de aquellas de los países de la zona Ocede: en 2009 ellos exhibían una media de 62% en su tasa de actividad femenina.

4 INE. *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (Nene). Trimestre diciembre-febrero 2013. Cifras preliminares.

5 Este sector está conformado por las ramas de actividad económica Comercio, Hoteles y Restaurantes, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, Intermediación Financiera, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler.

6 Este sector lo conforman las ramas de actividad económica: Administración Pública y Defensa, Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Otras Actividades de Servicios Somunitarios, Sociales y Personales.

7 Ibáñez, Marta. *Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas*. Revista Internacional de Sociología. Vol. 68, Nº 1. España. Enero-Abril 2008.

trabajo“. Estructural, desde el momento en que hay un porcentaje de ocupaciones desempeñadas, principalmente por hombres y otras en su mayoría por mujeres y los contenidos de dichas ocupaciones segregadas están asociados a los estereotipos sexuales; y estructurante, por el carácter emulativo que tiene la elección ocupacional, de modo que hombres y mujeres tienden a elegir estudios en los que hay referentes de su propio sexo o, dicho de otro modo, de su imagen de género.

Los cambios o avances de esta situación, en el tiempo, no tienen gran significación, lo que podría estar revelando que la mayor escolaridad de las mujeres, que en la práctica iguala a la de los hombres⁸, no ha logrado ampliar de modo sustantivo ni diversificar cualitativamente, sus oportunidades laborales. El peso de ciertos patrones culturales parece operar como verdadero muro de contención a la movilidad de las trabajadoras en el empleo.

A pesar de lo anterior, sobre todo en los últimos años, teniendo como motivación el déficit de capital humano para el desarrollo de actividades productivas y las necesidades de aumentar la rentabilidad de los negocios, algunas empresas de rubros económicos con dotaciones de personal tradicionalmente '*masculinas*', han impulsado políticas o acciones orientadas a promover la inserción de mujeres.

Dos de los sectores donde está localizado este tipo de empresas son minería y construcción. La minería es, por lejos, la mayor actividad productiva y empresarial del país, la más pujante de la economía chilena. En los últimos años, la cantidad de mujeres que trabajan en faenas productivas (extracción, procesamiento, mantenimiento) se ha duplicado, y al parecer seguirá aumentando, dada la escasez de fuerza de trabajo calificada disponible en el mercado y la intencionalidad enunciada por las propias empresas de ampliar el reclutamiento y la contratación femenina. Esta política está enmarcada en la corriente de la responsabilidad social empresarial, buscando sintonizar con los desafíos propuestos por políticas públicas, de avanzar en igualdad de oportunidades y derechos y la equidad entre géneros.

8 La escolaridad de hombres y mujeres entre 1990 y 2009 aumentó. Los hombres mayores de 15 años pasaron de 9,2 años a 10,6 años y las mujeres mayores de 15 años de 8,9 a 10,3 años en el mismo período. Ministerio de Desarrollo Social. *Brechas de género en Chile: Indicadores Oede. Observatorio Social*. 2010.

En el sector construcción, también la presencia de trabajadoras se está imponiendo rápida y sólidamente, en especial en el área de negocios de las obras de edificación. La escasez de mano de obra es, asimismo, uno de los factores que intenciona su contratación.

Resulta entonces interesante, como objeto de estudio, profundizar en el conocimiento de la forma en que cada uno de los dos sectores económicos mencionados –relevantes para la economía del país, con tradición masculina en la composición de su dotación de personal– vertebrará una política o ejecuta acciones que pueden contribuir a revertir o superar el fenómeno de la segregación ocupacional. En el caso específico de las grandes mineras, su formulación y compromiso es explícito. Hasta no hace mucho tiempo, las trabajadoras solo ejecutaban actividades administrativas y de gestión, y poco o nada tareas de producción, situación que progresivamente ha comenzado a cambiar.

La investigación se propuso caracterizar de manera empírica las condiciones laborales de las trabajadoras ocupadas en faenas productivas de la minería y la construcción. En general, es notorio que las mujeres que laboran en mundos '*masculinos*' están en mejor situación y obtienen mayores recompensas, que las asalariadas en ocupaciones estereotipadas como de su propio sexo. Por otro lado, el aumento del nivel educativo formal y/o de calificación que demandan en algunos sectores '*masculinizados*' y en algunos puestos '*masculinos*', parece ser una '*cuñía*' para avanzar hacia la superación relativa del fenómeno de segregación.

No obstante, el proceso de inserción de mujeres en sectores económicos '*masculinizados*', conlleva una serie de aspectos que derivan en nuevos patrones de organización social, tanto dentro de este mercado como fuera de él, y requerimientos de cambios culturales nada fáciles de implementar. Estos cambios están relacionados tanto con modificaciones en las reglas de comportamiento en las empresas, como también con la biografía de los involucrados: las mujeres, sus pares compañeros de trabajo, las jefaturas, las familias de las trabajadoras. De todo ello dependerá que las brechas entre géneros se rompan o se reproduzcan.

El fundamento para el abordaje del objeto de estudio radica, por un lado, en el escaso conocimiento sistematizado acerca de este fenómeno, lo que hace de este esfuerzo una contribución; y por otro lado, en aportar, principalmente a la Dirección del Trabajo, un cuerpo de información y análisis para favorecer el mejoramiento de su gestión y la consecución de sus acciones institucionales.

La investigación tuvo un carácter exploratorio y cualitativo y utilizó el enfoque de género, lo que permite visibilizar, analizar y reflexionar acerca de las características específicas, semejanzas y diferencias que definen el ser mujeres u hombres en el espacio laboral, y comprender las complejas y diversas relaciones de poder que configuran la posición y condición de ambos géneros.

El levantamiento de la información consideró consultas a informantes calificados: representantes, ejecutivos y mandos medios de empresas, dirigentes de gremios y organizaciones sindicales, trabajadoras, funcionarios públicos y asesores técnicos.

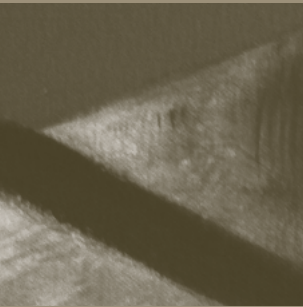
El presente texto comienza con la explicación de la metodología empleada; luego, se estructura en dos partes: la primera sistematiza el trabajo empírico desarrollado en referencia a la situación laboral de las trabajadoras en la actividad minera; y la segunda aborda la situación laboral de las trabajadoras en la construcción.

Cada uno de estos apartados aporta algunos antecedentes económico-productivos que contextualizan la relevancia del rubro estudiado y permiten delinear las principales y específicas características que constituyen la base económica, sobre la cual se levanta el sistema de condiciones de trabajo y de relaciones laborales. Describen asimismo, la participación laboral femenina en el empleo del sector y definen las características de las empresas elegidas y sus políticas o acciones de inserción femenina.

A continuación, son abordados los contenidos de las condiciones laborales de las trabajadoras: formas de contratación, reclutamiento y capacitación, remuneraciones, jornadas laborales, conciliación trabajo y vida familiar, derechos maternales y participación en sindicatos, estableciendo, cuando resulta necesario, una comparación con las condiciones del personal masculino.

Finalmente, el texto cierra con algunas reflexiones que relevan ejes de interés que pueden convertirse en objeto de estudio de futuras investigaciones.

Esta publicación queda a disposición de los distintos actores laborales, de las instituciones públicas y privadas, diseñadoras o ejecutoras de políticas, así como de la academia y de centros de estudio.



Metodología de la investigación

Objetivos

El objetivo central de la investigación estuvo orientado a caracterizar las condiciones laborales de las trabajadoras que se desempeñan en faenas productivas, en empresas mineras y de construcción, ocupando puestos de la base de la pirámide laboral; y a compararlas, en la medida de lo posible, con las de sus pares masculinos, de modo de contar con insumos que releven las especificidades de género en la inserción laboral, y permitan visibilizar la persistencia o ruptura de dinámicas de segregación ocupacional.

Para desarrollar la investigación fueron abordados los siguientes objetivos específicos:

- Levantar un cuerpo de información sobre la relevancia del sector minero y de la construcción, como generadores de empleo femenino; y conocer las políticas, acciones o iniciativas implementadas por las empresas para aumentar la dotación de trabajadoras y las motivaciones que las acompañan.
- Precisar las exigencias personales y de cualificación técnica demandadas a trabajadores y trabajadoras para ejercer cargos productivos, y detectar barreras de entrada y/o de permanencia.
- Caracterizar las condiciones laborales específicas que enfrentan las trabajadoras en el desarrollo de sus tareas: formas de contratación, reclutamiento y capacitación para el trabajo, estructura de cargos, remuneraciones, jornadas de trabajo, derechos maternales, participación sindical.
- Releva nudos críticos en materia laboral, que permitan orientar acciones desde la Dirección del Trabajo, para aportar a la elevación de estándares laborales y de calidad del empleo y prevenir conductas infractoras.

Carácter de la investigación

La investigación tuvo un carácter o énfasis fundamentalmente exploratorio, debido al insuficiente conocimiento existente sobre las condiciones laborales de las trabajadoras de los sectores minero y de la construcción, y a consideraciones pragmáticas, dadas las necesidades de la Dirección del Trabajo de contar con datos útiles para su accionar.

Aun cuando este tipo de estudio, por su sentido de base, no exige incluir un encuadre teórico-conceptual del problema a investigar, fue utilizado el enfoque de género como método para el diagnóstico y análisis.

El estudio es también cualitativo, porque con el fin de obtener la información, fueron seleccionados, deliberadamente, escenarios particulares y personas, que son las únicas capaces de proveerla, priorizando así, la profundidad sobre la extensión.

Selección de la muestra

La unidad de análisis del estudio son empresas mineras y constructoras. En ambos casos fue elaborado, en primera instancia, un catastro general, sobre la base de información secundaria aportada por gremios empresariales de los sectores. Luego, fueron aplicados los siguientes criterios de selección:

Para las mineras:

- Empresas que califican dentro del segmento de la gran minería del cobre⁹.
- Empresas que cuentan con políticas explícitas de diversidad de género.
- Empresas que tienen personal femenino contratado para la ejecución de tareas de producción en mina y en planta y/o que tienen planes de fomento de la contratación.
- Empresas con distinto origen patrimonial: estatal, privado nacional, multinacional.
- Empresas con presencia de sindicatos activos.
- Empresas localizadas en similares áreas geográficas, de modo de facilitar el trabajo de terreno: desplazamiento y acceso a sus instalaciones.

Para las constructoras:

- Empresas que califican dentro del segmento de obras de edificación¹⁰.
- Empresas que contratan personal femenino para la ejecución de faenas de producción, ya sea de manera directa o a través de empresas externas.
- Empresas localizadas en un área geográfica central (Santiago y alrededores).

9 La gran minería es el nombre usado para denominar la actividad minera de gran escala, asociada a las mayores inversiones y niveles de producción (no inferiores a 75.000 toneladas métricas anuales). Está definida por la Ley N° 16.624 de 1967, modificada por la Ley N° 18.940 de 1990, que la distingue de la mediana y pequeña minería cuprífera, en función del nivel de producción involucrado.

10 Construcciones realizadas con propósitos específicos: las más comunes y difundidas son los edificios habitacionales y también los comercios, escuelas, hospitales, etcétera.

Finalmente, fueron elegidas las unidades a investigar: tres mineras y cinco de sus centros de operaciones; y ocho constructoras. El número total de empresas elegidas obedece a una decisión metodológica coherente con el carácter de la investigación y con las posibilidades de la investigadora a cargo de abordar el trabajo de terreno, en un plazo de tiempo acotado.

Cada una de las unidades, además de cumplir con el perfil definido, por medio de sus representantes garantizó el acceso a la información requerida para el desarrollo del estudio.

Dado el carácter de la investigación, exploratoria y cualitativa, y resguardando cumplir con los objetivos propuestos, se utilizó un tipo de muestra no probabilística, realizando el levantamiento de la información mediante la consulta a informantes calificados. Si bien esta modalidad requiere una cuidadosa y controlada elección de sujetos, con ciertas características pertinentes a la calidad y finalidad del estudio, tiene el mérito de garantizar la confiabilidad de la información y asegurar la validez y respaldo de los resultados.

La selección de informantes procuró que representaran lo mejor posible los subgrupos naturales, y se complementaran y equilibraran recíprocamente, de modo de contrastar la información, corroborarla o cruzarla.

Los informantes calificados fueron seleccionados de acuerdo a algunos criterios:

- Representantes, ejecutivos o mandos medios de empresas mineras y de la construcción, que tienen competencia en la gestión de los recursos humanos y/o en la implementación de la política de inserción laboral femenina.
- Dirigentes de gremios de ambos sectores (minería y construcción) involucrados en planes de acción empresarial sobre la materia.
- Organizaciones sindicales de ambos sectores (minería y construcción), que conocen y manejan la materia en estudio y pueden emitir una opinión sobre sus implicancias, alcances y limitaciones.
- Trabajadoras de los dos sectores que laboran en puestos de trabajo productivos, y algunos pares varones con los que comparten funciones.

El universo de los consultados fue conformado a partir de información proveniente de: Sociedad Nacional de Minería (Sonami), Consejo Minero (CM), Cámara Chilena de la Construcción (CCHC), Dirección del Trabajo (DT), Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), y empresas elegidas en la investigación.

La nómina de informantes calificados fue completada con una selección de:

- Funcionarios de entidades públicas y privadas que diseñan o ejecutan políticas orientadas a trabajadoras en los rubros minería y construcción (Sernam, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu), Instituto Nacional de Normalización (INN), Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (Otic) Corporación de Capacitación de la Construcción Somos CCHC, Corporación Educacional de la Construcción, Portal Minero y Grupo Impulso.
- Funcionarios públicos de nivel nacional y regional que, por sus competencias fiscalizadoras, están relacionados con los sectores minero y de construcción (Dirección del Trabajo).
- Asesores técnicos que apoyan a las empresas en la gestión de sus políticas de inserción de fuerza de trabajo femenina.

Respecto de cada una de las personas consignadas como potencial informante, telefónicamente o vía correo electrónico fue verificada:

- Su efectiva condición de referente institucional.
- Su conocimiento sobre el objeto de estudio.
- Su disposición a ser entrevistado/a.

En total, fueron escogidas y entrevistadas cincuenta y dos personas que cumplían con los criterios formulados.

La definición de la muestra fue realizada mediante el proceso de saturación de información, lo que significa que cuando los datos obtenidos en las entrevistas comienzan a repetirse no es posible conseguir más insumos relevantes distintos a los ya conseguidos, cumpliéndose de esta forma con los objetivos de investigación. La experiencia indicó que, a lo largo de la recolección de información, logró conformarse una visión bastante homogénea de los entrevistados sobre el objeto de estudio.

Técnica e instrumentos utilizados

Fue utilizada la técnica de entrevista semiestructurada. Esta permite obtener información verbal de los entrevistados, otorgándoles flexibilidad a las respuestas, de acuerdo al curso que toma la conversación.

Fueron diseñados guiones o pautas con los temas a tratar, ajustados de acuerdo al sector de interés, a la posición o estatus del/a entrevistado/a y a la visión o perspectiva esperable.

Sus contenidos centrales estuvieron referidos a:

- Descripción de la organización de pertenencia y motivación de la estructura para la inserción laboral femenina.
- Perfil socio-laboral de las trabajadoras, en referencia a sus pares trabajadores.
- Perfil de los cargos productivos ocupados por las trabajadoras en su línea horizontal y vertical, en referencia a los ocupados por sus pares trabajadores.
- Barreras de entrada y de permanencia de las trabajadoras en los puestos de trabajo.
- Formas de contratación.
- Formas de reclutamiento y capacitación.
- Remuneraciones por cargo.
- Tipo de jornadas laborales, sistemas de turnos, descansos y sus impactos en la conciliación con la vida familiar.
- Alcances de la aplicación práctica de la norma laboral que protege de manera especial a las trabajadoras (maternidad, seguridad laboral, trabajo pesado, etcétera) en sectores '*masculinizados*'.
- Participación de las trabajadoras en los sindicatos e integración de contenidos específicos de género en los procesos de negociación colectiva.

Información complementaria

El desarrollo de la investigación exigió también enfrentar una fase de revisión, procesamiento y análisis de información secundaria contenida, principalmente, en:

- Registros estadísticos y administrativos de instituciones públicas y privadas (Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Banco Central, Fundación Chile, Consejo de Competencias Mineras (CCM), CCHC, Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin).

- Memorias, reportes de sustentabilidad de empresas e informes de coyuntura sectoriales (CM, CCHC, entre otros).
- Estudios y documentos desarrollados por terceros (Universidad de Chile, Universidad de Concepción, Universidad del Norte, Fundación Chile, CCM).
- Noticias de prensa.

Fundamentos teóricos de la investigación

La segregación ocupacional en el mercado de trabajo: alcances e importancia

La segregación ocupacional por sexo constituye un fenómeno de dimensión prácticamente universal en los mercados de trabajo, cualquiera sean los niveles de desarrollo económico de los países, los sistemas políticos y sus entornos religiosos, sociales y culturales.

De acuerdo a lo definido por los sociólogos anglosajones Robert Blackburn y Jennifer Jarman (1997)¹¹, es la tendencia o medida en que hombres y mujeres están desigualmente representados, en el espectro de ocupaciones, usando como base las participaciones agregadas en la economía.

La segregación laboral u ocupacional alude a una clara distinción entre los sectores de actividad¹² y los puestos de trabajo ocupados por los hombres y por las mujeres, de manera que aparecen como dos colectivos de trabajo, independientes y separados. Pero, además, ambos están insertos en empleos de distintos niveles, desempeñando tareas diferentes.

11 Blackburn, Robert y Jarman, Jennifer. *Occupational gender segregation*. Department of Sociology. University of Surrey. *Research Update*, issue 16. Guilford, England. Spring 1997.

12 En el caso de Chile, por ejemplo, la *Encla Género 2011* informa que mientras los hombres están repartidos equilibradamente en las distintas actividades económicas, las mujeres aparecen concentradas en Enseñanza (78,3%) y Servicios Sociales y de Salud (75,8%). Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. *Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral*. Santiago de Chile, 2012.

El asunto es causa de una notable rigidez en el mercado laboral y de ineficiencia económica. Una parte significativa de la fuerza laboral queda excluida de oficios y profesiones, de modo que los recursos humanos son despilfarrados, a la vez que se consolida la inflexibilidad y reduce la capacidad de adaptación de la economía. Estos factores habrían adquirido aún mayor importancia al mundializarse la producción e intensificarse la competencia internacional (Anker, 1997)¹³.

La segregación de las ocupaciones está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y perjudica de forma importante a las mujeres: tiene efectos muy negativos sobre sus oportunidades, no solo de empleo, sino también de educación y formación profesional; sobre sus posibilidades de promoción y de obtener ingresos adecuados. Influye también en las formas cómo las ven sus pares trabajadores y la sociedad, y cómo se ven a sí mismas como trabajadoras. Las mujeres están situadas, normalmente, en los niveles más bajos del empleo, en cuanto a cualificación, prestigio y remuneración, situación que menoscaba su condición social y económica y, de forma directa, es expresión de desigualdad y discriminación (Maté y otros, 2002)¹⁴.

Independiente de los avances en la reducción de brechas que pueden haberse producido a lo largo de los años, en relación con la posición relativa de la mujer en la estructura ocupacional, los problemas derivados de la segregación entre hombres y mujeres en el mercado persisten y se perpetúan de una generación a otra, manifestándose en una doble vertiente: segregación horizontal y segregación vertical.

La segregación horizontal

Este concepto remite, de manera específica, a la desigual distribución de hombres y mujeres en el empleo. Está caracterizado por la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres aparecen concentrados en ciertos sectores de actividad y en determinadas ocupaciones. En el caso de las mujeres,

13 Anker, Richard. *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116. Nº 3. Ginebra, Suiza. 1997.

14 Maté, José Luis, Nava, Luis Ángel, Rodríguez, Juan Carlos. *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Nº 36. Economía y Sociología. Madrid, España. 2002.

estas son reducidas en número y distintas a las desempeñadas por los hombres (Martínez, 2009)¹⁵.

“Si hombres y mujeres se distribuyeran en forma no sistematizada (al azar) entre sectores y/u ocupaciones, entonces la proporción de hombres y mujeres en cada sector (u ocupación) debería ser igual a la proporción que los hombres y mujeres representan del personal ocupado total. Cuando esta proporción es distinta, se dice que hay segregación sectorial (u ocupacional) por sexo” (Anker, 1998)¹⁶.

La concentración de la mano de obra ‘masculina’ o ‘femenina’ suele justificarse, porque convencionalmente los trabajos son definidos como tales a partir de las tareas que, mediante procesos de socialización han sido identificados como propias o impropias de uno u otro género: en el caso de las mujeres, la asociación es con el ámbito doméstico y con la prolongación de dichas actividades en el mercado de trabajo.

Entonces, las causas de la segregación horizontal hay que buscarlas en la existencia de una serie de prejuicios sobre la capacidad, no solo de las mujeres, sino también de los hombres, para realizar determinadas actividades.

Algunas consecuencias de ello son descritas por la economista española María José Martínez (2009)¹⁷: *“Las profesiones masculinas poseen mayor reconocimiento social y por tanto están mejor remuneradas que las ocupaciones femeninas que poseen peores condiciones laborales y están menos remuneradas”. E incluso más, “a medida que determinadas ocupaciones se han ido feminizando, se devalúan social y económicamente”.*

Las profesiones desempeñadas por mujeres y hombres, además de ser diferentes, requieren distinta cualificación para acceder a ellas. *“Los hombres monopolizan los empleos manuales y técnicos que requieren un cierto nivel de cualificación, o están relacionados con máquinas o con productos que se consideran ‘pesados’ o ‘complejos’, mientras que los empleos femeninos se centran en aquellas actividades de escasa (o*

15 Martínez, María José. *Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea*. Universidad del País Vasco. 2009.

16 Anker, Richard. *Género y trabajos. Segregación sexual de ocupaciones en el mundo*. OIT. Ginebra, Suiza. 1998.

17 Martínez, María José, *Op. cit.*

nula) cualificación como son los trabajos de cuidados, de servicios, de oficina y de ventas, es decir, los puestos cualificados como de 'cuellos rosa'" (Martínez, 2009)¹⁸.

A juicio de la socióloga Olga Salido (1998)¹⁹, el hecho de que las mujeres y los hombres estén situados en lugares típicamente distintos de la estructura ocupacional, no sería en sí mismo discriminatorio; sí lo es, en cambio, el que como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, las mujeres acaben de una manera sistemática en las posiciones más desventajosas.

La segregación vertical

La referencia que implica esta noción hace patente la diferente y desigual distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles de poder, mando y responsabilidad de las empresas. De forma generalizada, es posible decir que la cúpula de la jerarquía ocupacional está, prácticamente, dominada por los hombres, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

"Las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos elevados en la jerarquía son muy modestas" (Maruani, 2000)²⁰. Ellas se encuentran con obstáculos para ascender y ejercer autoridad en el trabajo. Es el llamado 'techo de cristal', tope invisible que les impide alcanzar los espacios a donde están los hombres (Gallego, 1994)²¹.

18 *Ibid.* La Oede utiliza la clasificación de trabajadores ocupada en el ámbito anglosajón y que los agrupa bajo el color teórico del cuello de su camisa, según el tipo de oficio que desempeñen: de 'cuello blanco' (*white collar worker*) serían aquellos que realizan tareas de oficina, administrativos, ejecutivos, oficinistas, etcétera; de 'cuello azul' (*blue collar worker*), habitualmente trabajadores de industria, fábricas y talleres, serían obreros, operarios, oficiales, mecánicos; de 'cuello rosa' (*pink collar worker*) son aquellos del sector servicios (salud, educación, trabajador doméstico, etcétera). A esta clasificación ha sido agregada, en los últimos años, la de trabajador de 'cuellos verde' (*green collar worker*), que hace referencia a aquella persona dedicada a sectores de la economía social (o tercer sector) y de la economía sostenible. Oede. *Employment outlook*. París, Francia, 2002.

19 Salido, Olga. *Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante*. Universidad Complutense de Madrid y UPC-CSIC. Documento de trabajo 02-05. Madrid, España, septiembre de 1998.

20 Maruani, Margaret. *Hommes-femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi*. Institut National d'Études Démographiques (Ined). *Unité des recherche démographie, genre et sociétés*. París, Francia, 2000.

21 Gallego, Teresa. *El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político*. Ministerio de Asuntos Sociales. España. 1994.

Este fenómeno traduce las serias dificultades que las mujeres tienen, entre otras, para encontrarse disponibles y conciliar, por ejemplo, las jornadas laborales cada vez más largas y exigentes con el interés en mantener sus responsabilidades familiares y muestra los problemas de promoción que tienen dentro de la escala jerárquica de su profesión y para poder acceder a puestos más cualificados (Silvera, 2002)²², con más prestigio y reconocimiento y mejor remunerados.

No obstante, según el sociólogo español Manuel Castells (1999)²³, en el tiempo, las mujeres han experimentado una mejoría importante en sus posibilidades de acceso a niveles más altos de la jerarquía ocupacional, como también ha aumentado el número de puestos de trabajo para ellas en el extremo superior de la estructura ocupacional; sin embargo, *“existe discriminación, porque realizan trabajos de cualificación similar a los hombres con un salario más bajo, con una gran inseguridad laboral y con menores posibilidades de hacer carrera hasta el nivel máximo”*. Incluso es posible consignar que, en ocasiones, *“con los mismos niveles educativos y de experiencia laboral, se prefiere contratar a hombres para los puestos de jefatura y de dirección”* (OIT)²⁴.

La científica social inglesa Catherine Hakim (1992)²⁵ hace hincapié en que la segregación vertical es un factor mucho más importante que la segregación horizontal, en la relación y diferencia entre ingresos femeninos y masculinos.

Teorías explicativas de la segregación ocupacional

Existen diversas teorías sobre el funcionamiento y/o la lógica del mercado de trabajo, que esgrimen distintas razones para explicar el origen y desenvolvimiento de la segregación ocupacional de género. Tres de ellas son las más mencionadas por

22 Silvera, Rachel. *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu por l'égalité*. París, Francia, 2002.

23 Castells, Manuel. *La era de la información*. Economía, sociedad y cultura. Editorial Alianza. Madrid, España. 1999.

24 OIT. *Género, pobreza y empleo en América Latina* (glosario). Lima, Perú. Sin fecha.

25 Hakim, Catherine. *Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour*. *European Sociological Review*. Vol. 8. Nº 2. Oxford. 1992.

distintos autores²⁶: Teoría del capital humano; Teoría de la segmentación o parcelación de los mercados de trabajo y Teoría no económica o feminista.

Los planteamientos neoclásicos (Teoría del capital humano y Teoría de la segmentación o parcelación de los mercados de trabajo) no tienen a la segregación ocupacional como objetivo directo de análisis, sino como una de las variables explicativas o determinantes de la diferencia salarial entre sexos. Es sabido, sin embargo, que las diferencias salariales entre sexos y la segregación ocupacional son fenómenos diferentes, y que las primeras obedecen a muchas causas, de las cuales la segregación ocupacional no es más que una.

Marta Ibáñez (2008)²⁷ cuestiona el enfoque neoclásico: *“las teorías que intentan explicar los mecanismos de la segregación laboral aparecen ante todo como declaraciones de principios metodológicos, explicaciones monolíticas, dentro del conocido ‘conflicto’ entre acción y estructura en Ciencias Sociales”*²⁸. Y propone, *“la importancia explicativa del fenómeno de la segregación ocupacional no se agota en el análisis de las diferencias salariales, es importante en sí mismo, porque nos indica de la organización del sistema productivo y de las interrelaciones que esta organización pueda tener en la sociedad en su conjunto”*. Entonces, el desafío para esta autora es superar las explicaciones causales que aportan algunas teorías y avanzar en el análisis de asociaciones.

No obstante, las propuestas teóricas pueden utilizarse como formas de ordenar el análisis, sobre todo cuando los mercados de trabajo son entendidos como sistemas sociales, que participan de las pautas de socialización, de la construcción de la identidad de género, de los estereotipos y prejuicios sociales, de la asignación eficiente de recursos de los mercados, de las decisiones racionales de trabajadores y trabajadoras (Ibáñez, 2008)²⁹. De este modo, la revisión de sus contenidos permite reconocer los

26 Entre otros: Anker, Richard (1997), *Op. cit.*; Maté, Jorge Julio, Nava, Luis y Rodríguez, Juan Carlos (2002), *Op. cit.*; Ibáñez, Marta. *La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas N° 123. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, España, 2009.

27 Ibáñez, M. *Op. cit.*

28 El problema de la relación entre acción y estructura constituye una de las cuestiones centrales de la teoría social moderna. Las diferentes maneras como se ha dado responden a este dilema teórico, tienen una larga tradición remontada a los orígenes mismos del pensamiento sociológico y su resultado son distintos enfoques explicativos. Beltrán, Miguel Ángel. *El dilema: acción y estructura. Una visión de Jeffrey Alexander y Anthony Giddens*. Revista Colombiana de Sociología N° 24. Bogotá, Colombia, 2005.

29 Ibáñez, M. *Op. cit.*

factores específicos sobre los que hacen hincapié y relevar aspectos coincidentes y/o divergentes de las explicaciones.

Teoría del capital humano³⁰

Desde el punto de vista de la oferta de mano de obra, esta teoría explica la segregación ocupacional por razón de género, como consecuencia de las diferencias en capital humano que acumulan hombres y mujeres.

Subraya que el capital humano femenino es menor, tanto en lo que las mujeres aportan (menos instrucción y calificaciones menos aprovechables), como en lo que adquieren una vez incorporadas al mercado de trabajo (menos experiencia que los hombres, debido a que el matrimonio y las responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos truncan su vida profesional o la hacen intermitente).

“Las mujeres tienen menos incentivos que sus homólogos masculinos para invertir en educación orientada al mercado de trabajo, y en formación, una vez incorporada al mercado, y consecuentemente, acumulan menos experiencia laboral”³¹.

La división sexual del trabajo sería, entonces, la que determina que la mujer dedique más tiempo que el hombre a la familia a lo largo de la vida, lo que anticipa una carrera laboral más corta y discontinua.

Según esta teoría, las mujeres (en promedio) elegirían ocupaciones en las que las inversiones en capital humano sean menos importantes, con menores requerimientos de experiencia³² y en las que esté minimizado el coste o penalización derivada de la retirada o interrupciones temporales de la población ocupada, debido a los compromisos domésticos.

30 Brown, Charles y Corcoran, Mary son los autores de referencia. *Sex-based differences in school content and the male-female wage gap*. *Journal of Labor Economics* 15. 1997

31 *Ibid.*

32 Esto es bien relativo. Hay que señalar que muchas ocupaciones de predominio masculino (conductor de vehículos de transporte, camioneros de reparto) no necesariamente requieren más experiencia ni continuidad en el empleo que muchas otras en las que predominan mujeres, como secretarías, trabajos de oficina, que a veces suponen bastante más conocimientos y calificaciones y exigen mayor esfuerzo mental.

La teoría del capital humano subraya que en todo el mundo las mujeres son casi las únicas responsables del cuidado del hogar y de los hijos³³. Preferirían, por lo tanto, las ocupaciones en las que sea más fácil colocarse y que ofrezcan condiciones de trabajo flexibles (por ejemplo, en los horarios).

O sea, la responsabilidad del trabajo doméstico condiciona el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder, determinado ello –a su vez– por los modelos sociales y culturales en los que están socializadas. Consecuentemente, desde el punto de vista salarial sería adecuado, para esta teoría, que las mujeres perciban remuneraciones más bajas que los hombres, porque su productividad es inferior.

Surgen, sin embargo, varios problemas de la teoría, al asumirla como interpretación única de la segregación ocupacional: la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado mucho en los últimos años; la cantidad de trabajo necesaria para atender el hogar y a la familia ha descendido en muchos países, dado que se ha elevado la edad del matrimonio y ha disminuido la fecundidad; adicionalmente, crece el uso de aparatos electrodomésticos que alivianan el trabajo del hogar. Por otro lado, aumenta en todo el mundo el número de hogares encabezados por mujeres donde no existe el hombre proveedor. Resultado de todo esto, las mujeres están adquiriendo más experiencia profesional, lo cual debería acarrear cambios en los tipos de ocupación que prefieren y que se les ofrece. Pese a todo lo anterior, la segregación ocupacional persiste y sigue siendo muy fuerte.

Desde el punto de vista de la demanda, los factores ya señalados también influyen en las preferencias y decisiones de contratación de los empleadores, quienes verían, en estos aspectos, costes indirectos en la contratación de mujeres. Lo habitual es que las ocupaciones que requieren un nivel de estudios relativamente elevado, y en las que la experiencia y formación en el propio puesto de trabajo son importantes, sean ofrecidas a hombres y no a mujeres.

33 Anker, Richard (1997, *Op. cit.*) cita informes del PNUD y OIT: *“Incluso en los países escandinavos siguen siendo las mujeres quienes atienden, principalmente, el hogar y a los hijos, según los datos relativos a la repartición del tiempo personal”.*

Dada la persistencia de la segregación, los economistas neoclásicos han elaborado teorías complementarias³⁴ para explicar el fenómeno, sin renunciar a las premisas básicas de racionalidad y mercados de trabajo eficientes. Estas ponen el acento en el lado de la demanda y en la motivación y el comportamiento de los empleadores.

Teoría de la segmentación o parcelación de los mercados de trabajo

Presupone que los mercados de trabajo están divididos en segmentos rígidos, sin movilidad entre ellos, con diferentes condiciones y salarios. Para los trabajadores y trabajadoras es muy difícil desplazarse o moverse de uno a otro.

El modelo de parcelación más conocido es el que compartimenta el mercado de trabajo de manera dual³⁵, en un sector '*primario*' y otro '*secundario*'. Otros modelos lo dividen en empleos '*estáticos*' y '*dinámicos*'³⁶ y en sectores '*estructurado*' y '*no estructurado*' ('*formal*' e '*informal*')³⁷.

El sector '*primario*' estaría constituido por empleos estables, bien pagados, con mejores condiciones de trabajo, seguridad y con amplias posibilidades de promoción profesional. Estarían concentrados en establecimientos empresariales de tamaño grande, con mercados amplios, que tienen fuerte valoración del personal cualificado, con experiencia y continuidad laboral (sin interrupciones) dentro de la propia empresa, lo que a su vez implicaría el pago de buenas remuneraciones. Favorecería, por tanto, la contratación de hombres, en desmedro de las mujeres.

34 Teoría o modelo de la inclinación o preferencia de los empleadores por la discriminación: uno de sus principales exponentes es Becker, Gary. *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.; teoría de las diferencias compensatorias. Chicago, Estados Unidos, 1957.

35 Sus exponentes son Goldin, Claudia. *Monitoring cost and occupational segregation by sex: a historical analysis*. *Journal of Labour Economics* 4. The University of Chicago. USA. 1986; y Bulow, Jeremy y Summers, Lawrence. *A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and keynesian unemployment*. *Journal of Labour Economics* 4. The University of Chicago. USA. 1986; Doeringer, Peter y Piore, Michael. *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España, 1985

36 Standing, Guy. *Global feminization through flexible labour*. *World Employment Programme Research, Working Paper* Nº 31. OIT. Ginebra, Suiza, 1989.

37 OIT. *Employment, incomes and inequality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra, Suiza, 1972.

El sector '*secundario*', en cambio, está constituido por los empleos más inestables, menos satisfactorios en cuanto a remuneración, precarios o con malas condiciones de trabajo y protección, con escasas posibilidades de promoción profesional, con poca o nada organización sindical. Serían ofrecidos por empresas pequeñas, con mercados locales, intensivos en trabajo. Las mujeres estarían concentradas en este segmento.

Se aduce que estos dos sectores funcionan como dos mercados de trabajo, con un grado notable de independencia mutua; sin embargo, las diferencias entre ambos habrían sido reducidas en los últimos años, dado el aumento de la subcontratación y externalización de los procesos productivos, en el marco de la mundialización del comercio.

El concepto del mercado de trabajo dual es adaptable a la comprensión de la segregación ocupacional entre los sexos, que lo divide en ocupaciones '*femeninas*' y '*masculinas*'.

Las mujeres estarían '*hacinadas*' en un pequeño número de ocupaciones '*femeninas*', por lo que reciben salarios relativamente bajos. Los hombres, en cambio, son beneficiados por una competencia menor, y dentro de una gama de ocupaciones más extensa, por lo que suelen disfrutar de salarios superiores (Anker, 1997)^{38 39}.

Dicho de otro modo, la presencia abundante de mujeres en una estructura laboral eleva la oferta de trabajo por encima de la de aquellas estructuras laborales con menor participación femenina, con la consiguiente caída de sus salarios relativos (Sorensen, 1990)⁴⁰.

38 Anker, Richard, *Op. cit.*

39 Bergmann, Bárbara, desarrolla el modelo de amontonamiento (*crowding model*). *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex. Eastern Economic Journal*. Vol. 1. Nº 2-3. Connecticut, Estados Unidos, 1974.

40 Sorensen, Elaine. *The crowding hypothesis and comparable worth. The Journal of Human Resources*. Vol. Issue 1. University of Wisconsin. 1990.

Teoría no económica o feminista⁴¹

Esta teoría estudia variables que son exteriores al mercado de trabajo y que no entran en la reflexión de los economistas. Está centrada en la influencia de comportamientos no económicos, para tratar de explicar la división de las ocupaciones por sexo.

El ex economista senior de la OIT, Richard Anker (1997)⁴² considera que entender tales cuestiones no económicas es decisivo para comprender la segregación ocupacional entre hombres y mujeres; y que la teoría en referencia es un instrumento valioso para explicar la segregación ocupacional entre los sexos, pues pone de manifiesto de qué manera las ocupaciones '*femeninas*' plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.

Una premisa básica de esta teoría es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo del patriarcado y del lugar subordinado que les asigna la sociedad y la familia. Las responsabilidades de tareas domésticas y cuidado de hijos son de su cargo y el sustento económico es el cometido principal del hombre. Ello contribuiría a que, en promedio, ellas acumulen menos capital humano antes de incorporarse a la población activa, y menos experiencia profesional, una vez integradas al mercado de trabajo.

Aunque esto tenga poco que ver con la vida cotidiana actual de muchas mujeres, hombres y familias, dado los cambios culturales a los que ya ha hecho mención este estudio, sigue teniendo fuerte impacto en el comportamiento de las personas, mantiene la discriminación y ordena la sociedad.

Los problemas en el mercado laboral que afectan a las trabajadoras serían explicados, entonces, por la existencia de valores y estereotipos arraigados y dominantes y las presuntas habilidades o aptitudes sociales de las mujeres explicarían la división en ocupaciones '*femeninas*' y '*masculinas*'.

41 Anker, Richard (1997, *Op. cit.*), la denomina también '*sociosexual*'.

42 *Ibid.*

Anker y Hein (1986)⁴³ identifican características o estereotipos, atribuidos comúnmente a las mujeres que pueden influir en la segregación, pues tipifican las profesiones 'femeninas':

Estereotipos positivos: disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez; aspecto físico atractivo.

Estereotipos negativos: renuencia a supervisar el trabajo de otros; menor fuerza física (muscular); menor aptitud para la ciencia y las matemáticas; menor disposición a viajar; menor disposición a afrontar peligro físico y a emplear la fuerza física.

Otros estereotipos: mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones (menor inclinación a sindicarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas); mayor disposición a aceptar un salario bajo (por menor necesidad de ingresos⁴⁴); mayor interés por trabajar en casa.

Para Ibáñez (2008)⁴⁵ los estereotipos asociados a la segregación horizontal no tendrían por qué resultar necesariamente perjudiciales para la posición de las mujeres en el mercado laboral. Por una parte, pueden ser producto de las propias preferencias de las mujeres y, por otra, pueden funcionar como nichos de empleo femenino. Sin embargo, el problema surgiría cuando estos trabajos, desde el punto de vista del empleador, operan como un estereotipo positivo para la contratación de mujeres; pero negativo para sus condiciones laborales. Esta idea introduce elementos de discriminación laboral, pues plantea como hipótesis, que los trabajos '*feminizados*' van a tener peores condiciones laborales y peores remuneraciones.

43 Anker, Richard y Hein, Catherine (editores). *Sex inequalities in urban employment in the third world*. Macmillan Series of ILO Studies. Tiptree, Essex. 1986.

44 En tanto en la familia el rol proveedor es del hombre.

45 Ibáñez, Marta. *Op. cit.*

A juicio de Anker (1997)⁴⁶, la teoría feminista es la que brinda explicaciones más convincentes de la segregación de las ocupaciones entre los sexos: ayuda a entender por qué las principales ocupaciones desempeñadas por mujeres en todo el mundo refuerzan los estereotipos consabidos de la *'femineidad'*; sirve para comprender por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres, habida cuenta de que son casi siempre las responsables del cuidado de los hijos en el hogar; explica que las posibilidades laborales al alcance de la mujer son restringidas e inferiores, debido a la segregación ocupacional, y que se perpetúan en la generación siguiente, porque ese futuro desalentador induce a las familias a proporcionar a las mujeres poca instrucción, formación y experiencia.

El concepto de género y sus aplicaciones metodológicas en la investigación

La teoría feminista, que explica la segregación ocupacional, está inscrita en una concepción de género que, metodológicamente, utiliza en su análisis una visión relacional de las inequidades entre hombres y mujeres, lo que supera la concepción de la diferencia sexual como atributo personal o hecho circunstancial y logra, al mismo tiempo, la problematización de muchas de las dimensiones analíticas implicadas en estas desigualdades (De Barbieri, 1992)⁴⁷, al emplear el concepto de género, categoría multidimensional, en tanto articula aspectos de carácter sociocultural y sociosimbólico e incluye determinantes macro y microestructurales (Ariza y De Oliveira, 2000)⁴⁸.

Corresponde a un constructo social, que incorpora las pautas de comportamiento que han de adoptar hombres y mujeres, según lo que se considera como *'femenino'* y *'masculino'* en una sociedad determinada. Estas pautas están definidas a partir de estereotipos producidos y reproducidos en la vida social, y que determinan aquellas actividades y comportamientos considerados como adecuados y esperados para hombres y mujeres. Establece una diferencia con lo biológico y permite comprender

46 Anker, Richard. *Op. cit.*

47 De Barbieri, Teresita. *Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica*. Revista Interamericana de Sociología. Vol. 2, Nº 2-3. México, D.F., México. 1992.

48 Ariza, Marina y De Oliveira, Orlandina. *Contribuciones de la perspectiva de género a la sociología de la población en Latinoamérica*. Panel Repensando la Sociología Latinoamericana. XXII International Congress, Latin American Sociological Association (Lasa). Miami, Estados Unidos, marzo 2000.

que mientras el sexo tiene relación con las características físicas de los cuerpos, las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres son producto de la cultura, apartándose del discurso sobre la naturalización de las desigualdades.

Scott (1997)⁴⁹ define el género *“como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y (...) es una forma primaria de relaciones significantes de poder”*.

La variabilidad de las formas de ser de lo *‘femenino’* o *‘masculino’* en sociedades distintas, de las normas de conducta elaboradas para cada uno, de los roles asignados, permite comprender que las relaciones mantenidas por uno y otro género con las diversas esferas sociales, entre ellas la económica y laboral, dependen de lo que cada sociedad y su cultura ha concebido como propio de mujeres u hombres.

En el mercado de trabajo, las dinámicas de género denotan importantes significaciones y valoraciones sobre *‘lo femenino’* y *‘lo masculino’*: así como indican roles e identidades específicas para varones y mujeres, algunas veces admiten mayores grados de apertura y flexibilidad y otras son más bien rígidos.

Es muy importante aceptar las diferencias entre los seres humanos; pero, al mismo tiempo, debe sonar la alarma en el momento en que esas diferencias son esgrimidas como argumentos que justifican desigualdades, discriminaciones e injusticias, como ocurre en un sistema patriarcal⁵⁰, en el que, a partir de las diferencias biológicas de mujeres y hombres, son construidas y reproducidas desigualdades de género, o sea, desigualdades sociales.

La historiadora estadounidense especializada en género Joan Scott (1997)⁵¹ sostiene que el género es un campo primario de poder, en tanto *“los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social”*, de tal modo que siendo los conceptos de género un conjunto objetivo de referencias,

49 Scott, Joan. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Lamas, Marta (comp). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. Unam. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1997.

50 Los hombres son los referentes de poder.

51 Scott, Joan. *Op. cit.*

establecen distribuciones de poder y, por lo tanto, el género, está implicado en la concepción y construcción del poder.

Por su parte, la antropóloga social y socióloga argentina Nieves Rico (1993)⁵² señala que *“el género se define como producto de una estructura histórico-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón”*.

Al asumir que las relaciones de género son relaciones de poder, es necesario establecer algunos conceptos que permiten comprender mejor cómo se desarrolla esta dinámica.

Las estructuras y los mecanismos que rigen el funcionamiento del mercado laboral son claramente androcéntricas: las reglas, su organización, la distribución de tiempos, así lo demuestran. De este modo, tal como indican Milagros Alario y otros (2009)⁵³, *“las mujeres se integran a un sistema [el mercado laboral] que ha sido diseñado y que sigue funcionando con parámetros absolutamente masculinos. Un sistema que se reproduce a sí mismo de una forma continuista y que obliga a las mujeres que incorpora, a asumir sus principios”*.

Las teorías que instalan la noción de la división sexual del trabajo plantean que *“gran parte del trabajo de las mujeres es extensión de la procreación y de la reproducción de sus cuerpos. La homologación de las actividades de las mujeres con los hechos procreadores que le ocurren como hechos naturales, conlleva a definir la esencia de cualquier trabajo femenino como sexual, biológico, subsumiendo el trabajo de las mujeres a la femineidad natural”* (Fuller, 2004)⁵⁴.

De esta manera, el rol de las mujeres, estructuralmente, ha estado determinado por la división sexual del trabajo, lo que define su acceso histórico al mercado laboral. La especificidad de roles para cada parte de la producción económica, visibiliza la división existente entre el espacio privado y público.

52 Rico, Nieves. *Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente*. Naciones Unidas. Serie Mujer y Desarrollo N° 13 (LC/L. 767). Santiago de Chile, 1993.

53 Alario, Milagros, Pascual, Henar y Baraja, Eugenio. *Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León*. Departamento de Geografía, Universidad de Valladolid. Boletín de A.G. E. N° 50. Valladolid, España, 2009.

54 Fuller, Norma. *Identidades en tránsito: femineidad y masculinidad en el Perú actual*. Ponencia a Seminario Internacional Género en el Área Andina. Lima, Perú, 2004.

Así, tal como indica la economista Marcela Perticará (2009)⁵⁵, *“de alguna manera la distinción de género se reproduce en el campo laboral provocando un acceso desigual a los puestos de trabajo, generándose una condición dispar en relación a las potencialidades de hombres y mujeres debido a la asignación natural y estereotipada de sus características”*.

Se produciría, entonces, una situación de inequidad hacia las mujeres en el campo laboral, reproducida y normalizada por ellas mismas, en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral.

La sociedad y las propias mujeres no han asumido que su incorporación a la actividad productiva debía ir aparejada al desarrollo de cambios en los roles reproductivos, de forma que enfrentan una encrucijada que les obliga a aceptar un funcionamiento laboral masculino en sus reglas, pero sin renunciar a sus funciones reproductivas. El resultado es un difícil equilibrio traducido en renunciadas en ambos campos y que, en el caso concreto de la actividad productiva, limita de forma muy importante su pleno desarrollo, contribuyendo al mantenimiento de una fuerte segregación del mercado laboral.

La urgencia por entender las inequidades de género en los mercados de trabajo, y explicarlas en su conexión con los procesos de división intrafamiliar del trabajo, ha estimulado la noción de segregación social, la que sirve para someter a un análisis exhaustivo la estructura diferencial de oportunidades que el mercado de trabajo ofrece, dejando en evidencia el carácter estructural de esta dimensión de la desigualdad social.

El concepto de segregación social está referido a la delimitación de espacios diferenciados entre individuos o grupos, a partir de atributos particulares. Esta distinción no es neutra, pues legitima esferas de autoridad y competencia y determina un acceso desigual a los recursos sociales.

Segregar es replegar a un espacio social, para asegurar el mantenimiento de una distancia, para institucionalizar una diferencia que ratifica, a su vez, un determinado orden social. Cuando el género es el criterio que norma la separación, son los atributos

55 Perticará, Marcela. *Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes*. Informe final. Proyecto Innova-BID. Santiago de Chile, 2009.

culturalmente contruidos acerca de qué es ser hombre o mujer, los que sirven para demarcar los límites de los espacios que dan cuerpo a la asimetría social.

De este modo, la segregación hace posible el ejercicio del control social, como uno de los mecanismos básicos de la estratificación genérica. Las mujeres pueden encontrarse segregadas tanto dentro como fuera del trabajo extradoméstico, en la esfera familiar o en cualquier ámbito de interacción, condiciones que además pueden reforzarse mutuamente.

La permanencia de la segregación entre trabajo doméstico y extradoméstico impide la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo remunerado, y vigoriza la situación de desventaja social de las mujeres en los mercados laborales. A su vez, el desempeño laboral en espacios tipificados como '*femeninos*', acentúa los rasgos de domesticidad y subordinación, y los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización (Anker y Hein, 1986)⁵⁶.

Es necesario advertir que, si bien el efecto de la segregación ocupacional en un determinado contexto histórico y geográfico tiene muchas coincidencias y características, sus especificidades pueden variar de manera importante, dependiendo, por ejemplo, del sector económico, del tamaño de la empresa, de las características de los trabajadores⁵⁷.

Ibáñez (2008) puntualiza que, metodológicamente, la variable que permite prever con mayor precisión qué ocupaciones están segregadas y en qué sentido, es la rama de actividad. *"Desde una perspectiva de género, se entiende que la segregación es la materialización de la división sexual del trabajo, por lo que se espera que la rama de actividad, como proxy de los contenidos de los trabajos, sea la variable más explicativa a la hora de separar los mundos laborales masculinos y femeninos"*⁵⁸.

56 Anker, R. y Hein, C., *op. cit.*

57 Caro, Juan Carlos. *Segregación laboral por género: evidencia para Chile*. Trabajo para optar al grado de Magister en Economía. Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2010. Este autor señala que las cohortes más jóvenes y educadas presentarían un menor nivel de segregación.

58 Ibáñez, M. *Op. cit.*

No obstante, la segregación ocupacional es un fenómeno complejo y su descripción presenta diferentes niveles y matices de interés. Al respecto, por ejemplo, autores como los economistas españoles Juan Ignacio Palacio e Hipólito Simón (2006)⁵⁹, enfatizan y concluyen que, en la práctica, está extendida a estructuras laborales más desagregadas: los establecimientos de filiación de los trabajadores y las ocupaciones dentro de los establecimientos y que su influencia en el diferencial salarial por razón de sexo es mayor en estos casos.

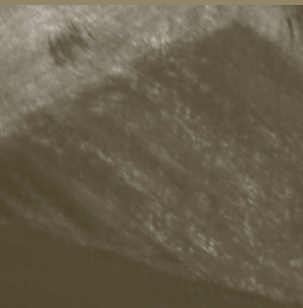
La estructura de la organización se demostraría como uno de los elementos más explicativos. Al respecto, Ibáñez (2008)⁶⁰ propone analizar cuatro características de estas estructuras: la propiedad o control de la empresa, el tamaño del establecimiento, el tipo de mercado hacia el que está orientada y su convenio laboral. Suma así, como elemento explicativo, el aporte de los contenidos de la teoría de la segmentación o parcelación del mercado de trabajo.

Finalmente plantea también, como nivel de análisis, las características del puesto y considera dos dimensiones: posición en la jerarquía, mediante la categoría ocupacional y el control sobre el proceso productivo; y las recompensas, medibles con el grado de estabilidad en el empleo (contrato indefinido o temporal) y el salario por hora.

Este conjunto de propuestas metodológicas son útiles en la tarea de aprehender el objeto de estudio, darle un enfoque y penetrar activamente en el fenómeno, buscando su esencia.

59 Palacio, Juan Ignacio y Simón, Hipólito. *Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. Estadística Española*. Vol. 48 Nº 163. Alicante, España, 2006.

60 Ibáñez, M. *Op. cit.*



Primera parte.
Trabajadoras en centros de
operación de la gran minería
del cobre

Importancia de la actividad minera en el país y participación femenina en el empleo sectorial

En el año 2011, la contribución del sector minero al Producto Interno Bruto (PIB) alcanzó el 15,2% siendo, por lejos, la actividad más pujante de la economía chilena. Destaca su relevante aporte al PIB de las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama, en las cuales representa más del 50%⁶¹.

En los últimos veinte años, Chile fortaleció su liderazgo mundial como país productor de cobre, al triplicar su participación. En 2011 hizo un aporte del 32% del total de miles de toneladas métricas producidas⁶² y tiene una gran posibilidad de mantener y aumentar dicho liderazgo, pues sus reservas de metal rojo representan el 27,5% de las reservas mundiales⁶³ y se pronostica que hacia 2025, el consumo actual aumentará en un 50%⁶⁴.

El mismo año 2011, la gran minería de cobre y oro registró un nivel de inversión de US\$ 8.102 millones, lo que constituye un máximo histórico para la actividad. Esta cifra representa, aproximadamente, el 16% de la inversión total registrada en el país en dicho año. También es muy relevante la inversión extranjera materializada en el rubro, con un monto de US\$ 2.489 millones, representando el 60% del total del país⁶⁵. Estas inversiones están inscritas en el período denominado 'súper ciclo' de la actividad minera, ocurrido en los últimos tres años.

Por otro lado, el 60% del valor exportado por Chile, en 2011, provino de la minería y el cobre continúa siendo el principal producto de exportación (54,6%). En el mismo año, el 20,6% de los ingresos fiscales (US\$ 11.718 millones) fue aportado por la gran minería del cobre⁶⁶.

61 La participación del PIB minero en el PIB regional de Antofagasta alcanza 66%; en Tarapacá llega a 54% y en Atacama, al 51%. Le siguen: Coquimbo, con 39%; O'Higgins, con 28% y Valparaíso con 15%. Consejo Minero. *Reporte anual*. Santiago de Chile, 2011-2012. Sobre la base de datos del Banco Central.

62 Banco Central de Chile. *Nuevas Series de Cuentas Nacionales*. Santiago de Chile, 2012. Pese a ser de 2011, este es el dato al uso en estas materias.

63 El Servicio Geológico de Estados Unidos (USGS) elevó las reservas de Chile de 150 a 190 millones de toneladas. Perú y Australia le siguen de lejos con 13% y 12,5% de las reservas mundiales.

64 Esto sumaría 29.000 miles de toneladas métricas. Fuente de datos *Brook Hunt*. 2010.

65 Consejo Minero (2012). *Op. cit.* Pese a ser de 2011, este es el dato al uso en estas materias.

66 Es seguido por el oro, con el 1,8%. Consejo Minero (2012). *Op. cit.* Con base en datos del Banco Central.

Según lo señalado por el Consejo Minero, el sector cuenta hacia el año 2020 con planes de inversión muy ambiciosos, destinados a la ampliación o apertura de explotaciones destinadas a incrementar la producción. No obstante, la emergencia de diversos problemas lo han llevado a ralentizar y segmentar la materialización de su cartera de proyectos: los incrementos de costos a nivel mundial, las bajas de productividad, las menores leyes del cobre y la caída de los precios, son factores mencionados como riesgosos para iniciar nuevas inversiones⁶⁷. De este modo, por ahora, el foco estaría puesto en aquellas iniciativas en ejecución que tienen aprobada la inversión y que cuentan con todos sus permisos⁶⁸.

De acuerdo al cálculo realizado por el Consejo de Competencias Mineras⁶⁹, hacia el año 2020 el sector demandará la incorporación de un contingente aproximado de 38.000 nuevos trabajadores (tanto directos como de personal de contratistas permanentes⁷⁰), para desempeñar distintos cargos de su cadena de valor principal, segmento estratégico para la operación de los proyectos y que concentra la mayor proporción de recursos humanos.

El sector enfrenta un alto déficit de mano de obra para ejecutar sus inversiones y para enfrentar operaciones (extracción, procesamiento y mantenimiento), gestión y administración. Según anuncian, requerirán cambios en los métodos de explotación e incorporación de nuevas tecnologías y automatización de procesos. Por ello, el desafío es atraer y retener a los mejores talentos con las competencias requeridas, ajustar la planificación de las dotaciones, aplicando parámetros de productividad laboral más exigentes en sus operaciones y lograr equipos de decisión más balanceados⁷¹.

La falta de disponibilidad de trabajadores calificados y especializados afecta tanto a las empresas mandantes como a las contratistas. Actualmente, la demanda supera a

67 *El Mercurio*. 28 de septiembre 2013.

68 Estas totalizan US\$ 30 mil millones. Serían postergadas las inversiones que no tienen luz verde por parte de sus accionistas (suman US\$ 30 mil millones) y aquellas que están en etapa de pre factibilidad

69 Consejo de Competencias Mineras. *Fuerza laboral de la gran minería chilena. 2012-2020. Diagnóstico y recomendaciones*. Santiago de Chile. s/f.

70 Incluye el personal que reemplazará a los trabajadores que entre 2012 y 2020 alcanzarán la edad de retiro, aproximadamente, un 17% de la dotación. Excluye las labores de construcción de proyectos mineros y de servicios a la minería. Fundación Chile. *Fuerza laboral en la gran minería chilena. Diagnóstico y recomendaciones. 2011-2020*. Santiago de Chile, noviembre de 2011.

71 *Ibid.*

la oferta, lo que las obliga a desarrollar estrategias de reclutamiento y retención⁷² de personal, por la vía de elevar los niveles salariales y mejorar las condiciones de trabajo.

El escenario de necesidad empresarial de hacer crecer la dotación, abre la oportunidad a la contratación de mujeres, lo que es altamente positivo considerando: la baja tasa de participación femenina en el mercado de trabajo⁷³, su sub representación en el rubro minería⁷⁴, los beneficios que implica para el país su inclusión en un sector económico estratégico, y las condiciones favorables de retribución y de proyección laboral que ofrece.

El promedio del empleo minero en 2012 fue de casi 240 mil trabajadores⁷⁵; esto representa el 3,2%⁷⁶ de la fuerza laboral del país. Esta cifra no considera los empleos indirectos que genera la minería, en cuyo caso habría que multiplicarla, aproximadamente, por tres⁷⁷.

En regiones mineras como Antofagasta y Atacama, el empleo directo de la industria representa sobre el 20% del empleo total (22,84% y 20,08%, respectivamente)⁷⁸.

La presencia de mujeres en el sector como capital humano ha experimentado un crecimiento cuantitativamente importante en los últimos cinco años (2008-2012): mientras en 2008 eran 9.409 las trabajadoras ocupadas (5,7%), en 2012 dicha cifra prácticamente se duplicó, sumando 17.205 trabajadoras, entre empresas mandantes y contratistas de distinto tamaño⁷⁹. Esta cifra corresponde a un 7,2% en el total de

72 Un estudio encargado por el Consejo Minero, en 2011, señala que la rotación de los trabajadores internos alcanzaría 6,1% anual y la de los trabajadores de empresas contratistas llegaría a 30% anual (Fundación Chile. *Op. cit.*). Este tema fue destacado en un artículo de prensa. *El Mercurio*. 23 de marzo 2013.

73 47,6% versus 52,8% que exhibe América Latina y El Caribe y 63% los países de la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (Ocde). INE (2011). *Op. cit.*; Cepal. *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*. 2011; Ocde. *Mejores políticas para el desarrollo. Perspectivas Ocde sobre Chile*. 2011.

74 Esto podría contribuir a reducir la segmentación ocupacional entre géneros.

75 Según datos de Sernageomin, en el año en referencia, empleó 236.771 trabajadores. Servicio Nacional de Geología y Minería. *Anuario de la minería de Chile*. Santiago de Chile, 2012. www.sernageomin.cl

76 INE. *Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Trimestre febrero-abril 2013. La minería es una industria poco intensiva en mano de obra.

77 Consejo Minero (2012). *Op. cit.*

78 *Ibid*, a partir de datos del INE para el año 2011.

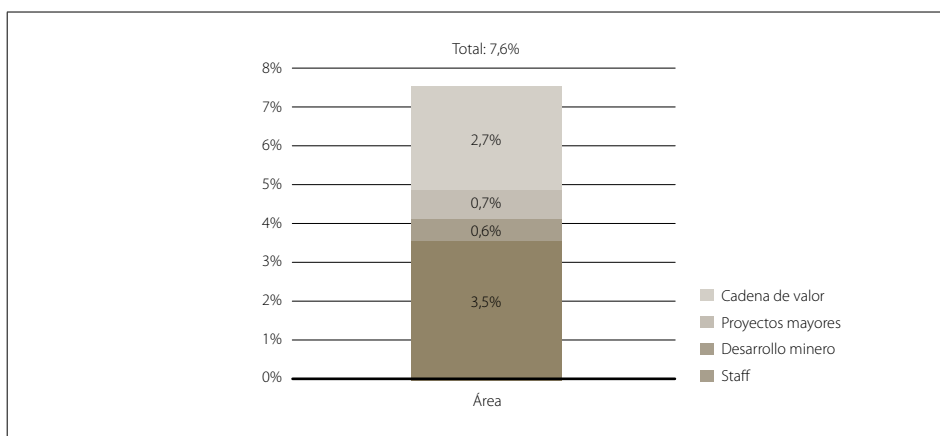
79 *Ibid*. En el año 2012 se consigna un total de 4.440 empresas mineras: 896 mandantes y 3.544 contratistas.

trabajadores del sector⁸⁰, superando en casi un punto el porcentaje observado en 2011 (6,3%).

La dotación masculina igualmente creció, pero en un porcentaje menor: en 2008 estuvo integrada por 155.233 trabajadores y en 2012 por 219.566 trabajadores.

No obstante el aumento de la dotación femenina, esta sigue siendo bastante reducida y marcadamente inferior a los porcentajes que exhiben países con importancia productiva minera como Australia y Canadá (16%)⁸¹; y lo es más aún si la mirada se focaliza en el segmento femenino dedicado a las faenas operativas propiamente tales, ámbito de interés de la investigación.

Gráfico 1
Distribución de mujeres en la minería



Fuente: Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

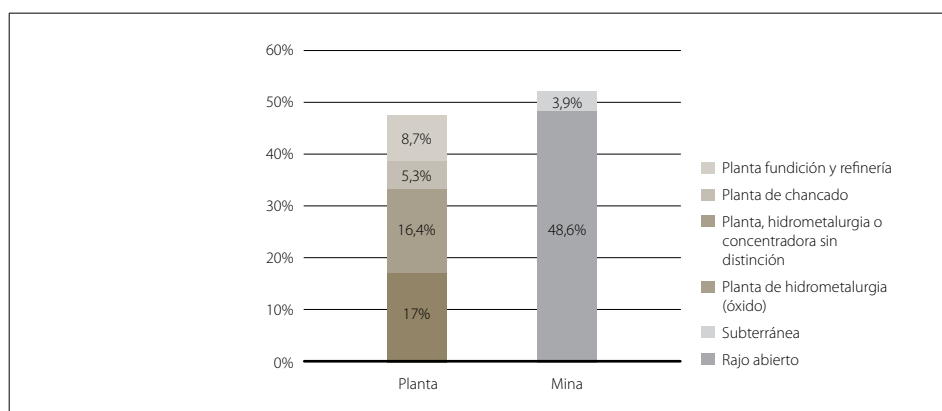
80 Este porcentaje está muy lejos de la tasa de participación laboral femenina nacional que, como fue señalado con anterioridad, llegó a 49,1% en 2011.

81 Fundación Chile. *Op. cit.*

El estudio diagnóstico ejecutado por el Consejo de Competencias Mineras (2012)⁸², que contó con el concurso de once grandes compañías y 20 empresas proveedoras externas, proporciona información sobre esta materia (ver Gráfico 1). Señala que las trabajadoras internas de la gran minería representarían un 7,6% del total de la dotación de personal, porcentaje dividido en: 3,5% perteneciente al *staff* funcionario⁸³, 2,7% a la cadena de valor principal⁸⁴ y 1,3% al desarrollo minero y proyectos mayores.

Del total de trabajadoras insertas en la cadena de valor principal (2,7%), un 52,5% labora en la mina⁸⁵; y el restante 47,4%, en planta industrial⁸⁶.

Gráfico 2
Distribución de mujeres en la minería: Cadena de valor principal



Fuente: Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

Nota: Los porcentajes de presencia femenina en Mina y Planta fueron obtenidos sobre un total de 1.159 mujeres, que corresponden al 93% de las mujeres de la cadena de valor principal.

82 Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

83 Actividades administrativas (finanzas, contabilidad, recursos humanos, informática, adquisiciones y otras) o actividades complementarias (alimentación, seguridad, etcétera).

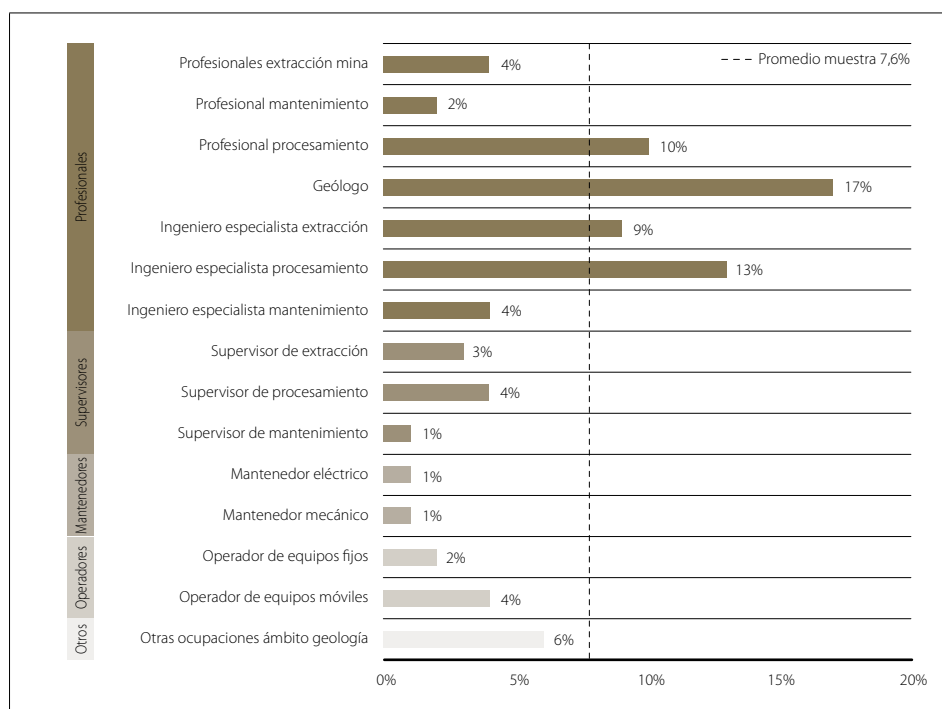
84 Se entiende como el conjunto de funciones o cargos implicados o ligados directamente en los procesos de extracción y de procesamiento, así como los de mantenimiento, asociados a ambos procesos.

85 Agrupa las labores relacionadas con la extracción tanto en mina a rajo abierto como en minas subterráneas.

86 Incluye desde el chancado primario pasando por toda la cadena de recuperación y procesamiento hasta el producto final. Las trabajadoras laboran, principalmente, en: planta de óxido e hidrometalurgia concentradora sin distinción y en menores porcentajes, en chancado, fundición y refinación.

El estudio citado describe también el perfil de cargos⁸⁷ de la dotación femenina interna de las empresas mandantes. Destaca su adscripción a los equipos profesionales: el 17% de los geólogos son mujeres que participan en la fase de prospección minera; y también lo son quienes integran el 13% y 9%, respectivamente, de los ingenieros especialistas en procesamiento y en extracción.

Gráfico 3
Distribución de mujeres en la minería, según cargo



Fuente: Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

Nota: Los porcentajes fueron obtenidos sobre un total de 44.705 personas, que corresponden al 98,2% de la dotación de trabajadores internos.

87 Elaborado sobre la base de una estandarización realizada por Fundación Chile, a partir de información proporcionada por empresas mineras. Definieron 14 perfiles de entrada agrupados en cinco rangos ocupacionales

Pero la inserción progresiva de más trabajadoras en puestos operativos de faena minera no tendría igual ritmo de incorporación en los niveles de la jerarquía empresarial. Según Sernageomin (2012)⁸⁸, casi el 90% de la dotación femenina desempeña puestos administrativos y/u operativos y solo el 1% cargos ejecutivos o directivos. El cuadro siguiente, que tiene como fuente Sernam-MultitaskBrokers Chile Ltda (2010)⁸⁹, es coincidente en las cifras.

Cuadro 1
Porcentaje de participación femenina en empresas mineras por niveles de cargos

Niveles	Porcentaje
Ejecutivos	1,0%
Supervisores/Profesionales	10,0%
Administración/Similares	88,0%
Operarios	1,0%
Total	100,0%

Fuente: Sernam-MultitaskBrokers Chile Ltda, 2010

Finalmente, el Consejo de Competencias Mineras (2012)⁹⁰ señaló que las trabajadoras de proveedores contratistas representarían el 6,1% en la dotación total; de ellas, un 2,6% integra la cadena de valor principal. Vale decir, el 3,5% restante labora principalmente en tareas administrativas y un grupo menor en actividades de apoyo técnico (mecánica, ensayos de laboratorio, analistas, etcétera).

88 Sernageomin. *Op. cit.*

89 Sernam-MultitaskBrokers Chile Ltda. *Demanda de mano de obra calificada en proyectos de minería y energía.* Santiago de Chile, noviembre de 2010.

90 Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

Las empresas mineras y sus políticas pro diversidad de género

Tres grandes compañías mineras de cobre fueron seleccionadas para la realización de la investigación: una estatal, otra privada con un 65% de capitales nacionales, y la tercera de capitales externos, con casa matriz y varias de sus operaciones y proyectos de crecimiento en el extranjero.

Todas tienen distintos centros de operaciones mineros en el país⁹¹ y participan del *ranking* de las principales o más grandes empresas del rubro a nivel mundial y nacional⁹². Son socias del Consejo Minero de Chile A.G.⁹³.

Fue levantada información en cinco yacimientos de estas tres empresas: cuatro localizados en la región de Antofagasta y uno en la región de Valparaíso, con volúmenes de producción que superan las 50.000 toneladas de cobre fino al año y con una dotación de personal propio que va desde, aproximadamente, 500 trabajadores hasta más de 6.000.

91 Entre cuatro y ocho.

92 Una de ellas ocupa el primer lugar a nivel mundial y nacional; otra es la sexta compañía productora de cobre a nivel mundial y tercera en Chile; y la última ocupa el cuarto lugar en el *ranking* nacional.

93 Es una organización gremial fundada en 1988, agrupa formalmente a 17 compañías de la gran minería del cobre, oro y plata. Consejo Minero (2012). *Op. cit.*

Cuadro 2
Centros de operación mineros seleccionados en el estudio
Características productivas⁹⁴ y empleo⁹⁵

Yacimiento Nº	Operación	Altura msnm ⁹⁶	Año inicio	Productos	Producción toneladas cobre fino	Trabajadores propios	Trabajadores contratistas ⁹⁷
1	Mina a rajo abierto	600 msnm	1980	Concentrado y cátodos de cobre	46.905	902	1.014
2	Mina a rajo abierto	2.870 msnm	1915	Cátodos electrorrefinados y electroobtenidos, concentrado	443.381	6.527	8.616
3	Mina a rajo abierto	2.660 msnm	2008	Cátodos electroobtenidos	118.078	438	2.300
4	Mina a rajo abierto	2.300 msnm	2001	Cátodos de cobre	97.100	536	1.643
5	Mina a rajo abierto	2.300 msnm	2011	Cobre y oro	96.100	877	2.249

Fuente: Elaboración propia sobre la base de documentos indicados en nota al pie de página

En prácticamente todos los centros mineros seleccionados, el porcentaje de empleo femenino se eleva por sobre el 6% promedio que exhibe la industria minera, lo cual es coherente con las políticas pro diversidad impulsadas por ellas en los últimos años y que considera como una de sus dimensiones avanzar en reclutar, capacitar y contratar mujeres.

94 Consejo Minero (2012). *Op. cit.*

95 Angloamerican Cobre. *Reporte de Sustentabilidad Unidad de Negocios Cobre*. 2012 (cifras a 2012); Codelco. División Chuquicamata. *Informe de Sustentabilidad 2011* (cifras a 2011); Codelco. Minera Gaby. *Reporte de Sustentabilidad 2011* (cifras a 2011); Antofagasta PLC. *Reporte de Sustentabilidad 2011* (cifras a 2011).

96 Metros sobre el nivel del mar. Actualmente está en curso una iniciativa parlamentaria en orden a regular el trabajo en altura intermitente (TAI) en minas localizadas a más de 3.000 msnm, pues existiría evidencia de potenciales riesgos físicos para los trabajadores, que podría derivar en enfermedades profesionales. Boletín 7.749-13. Junio 2011. Hay también una Comisión de Expertos sobre TAI convocada por la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), integrada por representantes de Gobierno, parlamentarios, trabajadores, empresarios y expertos del Colegio Médico. Por su parte, el Consejo Minero (CM) y la Sociedad Nacional de Minería (Sonami) encargaron a la Escuela de Salud Pública de la Pontificia Universidad Católica un estudio que busca definir los principales efectos de la exposición a altura de manera intermitente y las mejores formas de abordarlo. Consejo Minero (2012). *Op. cit.*

97 Incluye contratistas de operación y de proyectos.

Entre ellos, sin embargo, hay diferencias. Los centros mineros que han iniciado su operación más recientemente (2008 en adelante) considerados ‘mina joven o nueva’, tienen una dotación femenina mayor. Como parte de su modelo de negocios las integraron desde su origen y continúan considerándolas en las nuevas contrataciones, dado sus planes de expansión. Sus niveles de instalación son acondicionados y ajustados a su ingreso. Esto hace referencia a que existe saneamiento básico como servicios higiénicos, duchas, salas de cambio o vestidores separados por sexo y también diseño ergonómico de los equipos personales de trabajo.

Cuadro 3
Dotación femenina por centro de operación

Yacimiento N°	Trabajadores propios ⁹⁸	Dotación de mujeres ⁹⁹	Porcentaje dotación de mujeres
1	902	54 (aprox)	6,0% ¹⁰⁰
2	6.527	519 ¹⁰¹	7,7%
3	438	104 ¹⁰²	18,2% ¹⁰³
4	536	53 (aprox)	10,0% ¹⁰⁴
5	877	96 (aprox)	11,2% ¹⁰⁵

Fuente: Elaboración propia sobre la base de documentos indicados en nota al pie de página

98 Angloamerican Cobre. *Op. cit.*; Codelco (2011a). *Op. cit.*; Codelco (2011b). *Op. cit.*; Antofagasta PLC. *Op. cit.*

99 Los aproximados fueron calculados a partir de los porcentajes de dotación femenina establecidos por las empresas.

100 Incluye dos gerentas (de un total de nueve) que están a la cabeza de las áreas de medio ambiente y desarrollo y proyectos. La proporción de supervisoras alcanza al 15% del total de mujeres. Angloamerican Cobre. *Op. cit.*

101 Datos recuperados desde www.codelco.com (cifras a enero 2013).

102 *Ibíd.* Hay una discrepancia en lo que representa el número y porcentaje de dotación femenina en el universo de trabajadores propios. Es probable que ello se deba a que la información está referida a datos de periodos distintos: los de trabajadores propios son de diciembre de 2011 y los de dotación femenina, de enero de 2013.

103 Incluye dos ejecutivas: subrogante de planta y consejera jurídica, 29 profesionales de supervisión, 52 operativas y otro tipo de personal. Codelco (2011b). *Op. cit.* Reportes de prensa indican que, a 2013, la dotación femenina alcanzaría un 24% del total de trabajadores propios.

104 Antofagasta PLC. *Op. cit.*

105 *Ibíd.* Reportes de prensa indican que, al año 2013, la dotación femenina alcanzaría un 20% del total de trabajadores propios.

En cambio, en las minas más antiguas o consolidadas el contexto es diferente. En ellas está prácticamente cerrada la contratación de trabajadores operativos; aunque desarrollan una política orientada a generar nuevos puestos de trabajo y un recambio de la dotación, vía motivar a la jubilación a los trabajadores en edad de retiro¹⁰⁶.

Tienen algunas iniciativas de reclutamiento, menores en términos de cobertura; pero impulsan también acciones destinadas a integrar el componente de género en sus políticas de Recursos Humanos. Permanece arraigado, sin embargo, el peso de la inercia histórica que conceptualiza la mina como espacio masculino, lo que sin duda genera barreras difíciles de sortear. La minería tradicionalmente ha sido territorio exclusivo de los hombres y la actividad, socializada como para varones.

“El entorno geográfico hostil, con temperaturas extremas, faenas donde primaba de preferencia la fuerza física, la dureza de los materiales, la altura y el aislamiento propio de los lugares donde se encuentran los yacimientos, hicieron de la actividad en el pasado, una actividad esencialmente masculina”¹⁰⁷. Hoy, aunque las mujeres todavía son minoría, su presencia va en aumento.

La mayoría de los países prohibía a las mujeres (y a los niños) trabajar en minas subterráneas, como una forma de protegerlas de las exigencias de fortaleza física y peligros para la seguridad y la salud. El Convenio N° 45 de la OIT –sobre el trabajo subterráneo de mujeres (1935)– está enmarcado en dicho propósito.

Este fenómeno de exclusión femenina se vio reforzado por trabas culturales y simbólicas, manifestadas en hostilidad y prejuicios hacia la presencia de mujeres en las minas, por la atávica leyenda de que ocasionan mala suerte y derrumbes, situación que –hasta fecha muy reciente– dificultó su incorporación al rubro.

106 Recientemente, un medio de prensa destacó también la reducción de la dotación de subcontratados: Codelco reduce en 9% dotación de subcontratados con salida de 2.707 personas en un año. *El Mercurio*, 28 de septiembre 2013. Cuerpo B,

107 Consejo Minero. *Mujeres en la gran minería: la otra mirada*. Santiago de Chile, 2011.

El Código del Trabajo chileno, en sintonía con el mencionado Convenio N° 45¹⁰⁸, incorporó cláusulas restrictivas, las que fueron derogadas en 1996¹⁰⁹. Ellas relegaron la participación de mujeres solo al ejercicio de funciones administrativas o domésticas dentro de la industria minera.

En la actualidad, muchas compañías –entre ellas las elegidas para esta investigación– cuentan con políticas explícitas de fomento del reclutamiento y contratación de personal femenino para tareas productivas¹¹⁰ y/o de ajuste de sus dotaciones internas. Sus motivaciones tienen distintos niveles de alcance y fundamento.

Según dichos de un Gerente de Recursos Humanos, *“la contratación de mujeres es ventajosa para las empresas que necesitan hacer frente a la escasez de trabajadores cualificados, ya que representan la mayor reserva de talento sin aprovechar a disposición de los empleadores”*. Si bien esta argumentación es bastante pragmática y prioriza la necesidad de cubrir la demanda de fuerza de trabajo requerida en el sector, otros entrevistados enfatizan principios y estrategias de cambio de mayor alcance.

Por ejemplo, otro Gerente de Recursos Humanos apela a lo que consigna un documento oficial de su compañía: *“las políticas de empleo y derechos laborales promueven la igualdad en el lugar de trabajo, eliminando cualquier forma de discriminación”¹¹¹; “apuntan a aumentar la diversidad de su fuerza laboral, generar una correcta integración social y cultural de hombres y mujeres, alcanzar un punto de equilibrio en su dotación, constituir y consolidar equipos mixtos de alto rendimiento, apoyar tanto a mujeres como a hombres en los potenciales desafíos que genera la incorporación femenina en la industria minera”*.

108 Chile lo ratificó el 16 de marzo de 1946. Actualmente no está vigente.

109 Esto ocurre en el marco de la entrada en vigencia del Convenio N° 176, sobre seguridad y salud en las minas. La OIT solicitó a los Estados miembros que renuncien al Convenio N° 45 y ratifiquen el nuevo convenio. En él aparecen diversas medidas para la formulación y aplicación de una política coherente en materia de seguridad y salud en las minas.

110 Esto no solo sucede en Chile sino también en otros países con vocación minera: en Queensland, Australia, las autoridades pusieron en marcha en 2011 la iniciativa *Mujeres con casco*, para animar a las jóvenes a que consideren la posibilidad de realizar carreras profesionales no tradicionales como la minería; la Columbia Británica, Canadá, también declaró la incorporación de mujeres como vital para el sector. OIT. Revista N° 74. Ginebra, Suiza, mayo 2012.

111 Ello como parte de sus Principios del Buen Ciudadano Corporativo.

Por su parte, el informante de otra empresa enfatiza en la necesidad de *“valorar e instalar la diversidad y procurar entregar iguales oportunidades y condiciones a todos sus trabajadores, recompensando el mérito individual, a través de su política de promociones”*.

A juicio de la Gerenta de Reclutamiento de una de las mineras citadas, *“estos principios sintonizan con la política pública diseñada desde el Estado chileno desde hace ya varios años y con requerimientos de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), que propone medir la incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo como indicador de desarrollo de los países. (...) Su integración como parte de la gestión empresarial es, además, central para la imagen pública de las compañías”*.

En el marco del aporte del Estado a la construcción del tema de la diversidad y equidad en el espacio laboral, los informantes reconocen la importante contribución del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Sernam¹¹², en el impulso y/o modificación de sus políticas y procedimientos sobre la materia en los centros mineros. Estos han adherido a la implementación del modelo Iguala¹¹³, cuyo objetivo es generar sistemas de equidad de género en las relaciones laborales.

Las empresas seleccionadas en la investigación sugieren una batería de iniciativas, proyectos o medidas a implementar, destinadas a avanzar en el sentido deseado, las que reciben distintas nominaciones¹¹⁴ y están enmarcadas en estándares corporativos predefinidos¹¹⁵. En cada caso su implementación ha requerido explicitar e integrar el compromiso de género en las políticas de Recursos Humanos y construir equipos y liderazgos para asegurar la transparencia de los procesos.

112 El Programa tiene en proceso la implementación del Sello Iguala-Conciliación, en el marco de la aplicación de la Norma NCH 3262-2012

113 Incluye la norma chilena NCH 3262-2012 - Sistema de Gestión Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Ver www.selloigualaconciliacion.cl/images/descargables/Guia_basica_certificacion_igual_Conciliacion_16_05_13.pdf

114 Una multinacional desarrolla las iniciativas *“Diversidad de género”* y *“Balance de género”*, enfocadas a incorporar a más mujeres a la empresa, velando por la correcta integración social y cultural de hombres y mujeres, de modo de alcanzar un punto de equilibrio en la dotación; otra multinacional minera no considerada en el estudio cuenta con una *“Agenda de la Diversidad e Inclusión”*.

115 Una minera que forma parte de un *holding* tiene un Código de Ética el que señala dos materias de interés en el marco de este análisis: *“no discriminar por sexo (...), no acosar sexualmente (...)”*. Antofagasta Minerals. Código de Ética. Marzo 2012.

Los contenidos de estas políticas hacen referencia a:

- Nuevos procesos de reclutamiento y selección, que permitan identificar y transformar elementos culturales refractarios a la integración femenina y superar las barreras de entrada y permanencia que dificultan la equidad entre géneros. Un elemento básico es la incorporación de una cuota mínima de mujeres en la lista de candidatos a postular a un cargo, para luego promover acciones orientadas a su atracción¹¹⁶, retención y promoción en los centros de trabajo. Las distintas compañías sugieren metas, aunque de relativo corto plazo, para superar la subrepresentación de mujeres y corregir la brecha numérica. Una de las compañías (multinacional) se propuso para el 2014 que, en todas sus unidades de negocio, uno de cada tres líderes y uno de cada cinco trabajadores sean mujeres; otra empresa (estatal) determinó como meta para el año 2020, alcanzar un 20% de trabajadoras en todas las divisiones de la corporación y en cada estamento: ejecutivo, profesional y operación¹¹⁷. Por su parte, en el Seminario Mujer y Minería, organizado por la Secretaría Regional Ministerial del ramo de Coquimbo, las mineras participantes asumieron el compromiso de duplicar al año 2020 la presencia femenina en el rubro¹¹⁸.
- Programas específicos de capacitación para mujeres, que promuevan el desarrollo de sus talentos y competencias y les brinden posibilidades de movilidad y desarrollo de carrera. Una compañía hizo especial énfasis en la ejecución de programas de entrenamiento en tareas tradicionalmente dominadas por hombres¹¹⁹.
- Talleres de sensibilización¹²⁰ en materia de género, reforzados por un plan comunicacional, enfocados en mejorar el clima de los ambientes de trabajo mixtos y apoyar a mujeres y hombres en atenuar las dificultades que provoca la incorporación de trabajadoras a los ambientes históricamente segmentados. Estos, en general, están concebidos para las planas ejecutivas, gerencias operativas y equipos de Recursos Humanos.

116 Una Gerenta de Reclutamiento entrevistada indicó: *“se hace necesario mostrar la minería a las mujeres, ellas por ahora no ven en la minería una fuente de empleo, hay que motivarlas y desarrollar acciones orientadas a su reclutamiento”*.

117 Ello aun cuando en una de sus Divisiones ya habría alcanzado y superado dicho porcentaje.

118 Recuperado desde <http://www.mch.cl/reportajes/el-reto-de-aplicar-una-mirada-de-genero/>

119 Por ejemplo, entrenamiento para conducir camiones de alto tonelaje.

120 En el caso de una compañía, se les denomina *“ambientes laborales mixtos sustentables”*.

- Sistemas salariales basados en niveles de responsabilidad, evaluación de desempeño y condiciones de mercado, orientados a asegurar la equidad, transparencia y no discriminación¹²¹.
- Programas orientados a equilibrar la vida familiar y el trabajo. En general, hacen referencia a los temas de embarazo y apoyo a la maternidad.
- Adecuación y mejora de la infraestructura e instalaciones separadas por sexo (baños, salas de cambio de ropa, dormitorios, etcétera).
- Disposición de implementos de trabajo y equipos de protección personal ajustados a la corporalidad femenina y que resguarden la seguridad en las operaciones.
- Certificación de la norma NCH 3262-2012¹²² sobre sistemas de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal¹²³. Esta favorece a trabajadores y trabajadoras, lo que permite concitar el interés de ambos segmentos y obtener el Sello Iguala que otorgará el Sernam a las empresas que alcancen los estándares¹²⁴.

La opinión de los informantes que gestionan estas políticas es que *“un tema que pudo ser muy resistido, hoy está instalado en las mineras”*, no obstante persistir ciertas tensiones provocadas por personas que *“no son lo suficientemente receptivas o que tienen un menor nivel de compromiso”*.

Lo valioso de esta opción es que rompe con lo conocido como *“política aplicable igualmente a mujeres y a hombres”*, de acceso universal y supuestamente neutra respecto del género (o igualmente abierta a ambos sexos). La conclusión central es que, cuando ello ocurre, los resultados son desiguales por sexo, pues los/as destinatarios/as son diferentes, tienen necesidades y condiciones distintas.

121 En el caso de la multinacional minera, su sistema salarial se basa en el Modelo de Competencias *People Development Way*.

122 Instituto Nacional de Normalización (INN). *Sistemas de gestión. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Primera edición. Santiago de Chile, 2012.

123 Exige diagnósticos y procedimientos documentados en materia de: reclutamiento y selección de personal; detección y eliminación de prácticas discriminatorias; desarrollo de carrera y cargos de responsabilidad; registro confidencial y tratamiento de reclamos en materia de acoso laboral y sexual en el trabajo; conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad mujeres y hombres; remuneraciones y compensaciones con criterios de igualdad de género; infraestructura, espacios y servicios asociados; ambiente de trabajo, etcétera.

124 Una empresa está en proceso de *“construir casos de éxito”*, para calificar a la certificación.

Llevado al terreno práctico, lo anterior significa que también en las empresas es necesario contar con diagnósticos de género que levanten las situaciones y necesidades de mujeres y hombres, recojan su diversidad y precisen sus diferentes condiciones de recepción de las iniciativas, para diseñar metas y herramientas que garanticen resultados positivos en todos los casos.

El análisis de género, en estricto sentido, es un proceso que permite emprender políticas y programas, tomando en consideración las diferencias específicas de ser hombre y ser mujer, la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y trabajadoras y sus diferentes realidades, circunstancias económicas y familiares. Es una herramienta para comprender los procesos sociales y para responder con opciones informadas y equitativas. Está concentrado no solo en los resultados, sino también en los conceptos, argumentos y lenguajes utilizados.

Tal como indican el geólogo y dirigente gremial colombiano Eduardo Chaparro y la economista salvadoreña Jeannette Lardé (2009)¹²⁵, *“puesto que tan importante es el hombre como la mujer, ninguno es mejor o superior al otro, el tema de la equidad de género debe enfocarse como una igualdad de seres humanos que en ningún caso podría negar sus diferencias biológicas (...)”*.

Condiciones laborales de las operarias en faenas productivas

Formas de contratación

Distintos entrevistados coinciden en señalar que las mujeres ocupadas en tareas de producción minera han demostrado poseer una variedad de características virtuosas, extremadamente útiles para el desarrollo de los procesos de trabajo, situación que contribuye a intencionar programas de atracción y reclutamiento, orientados a favorecer la integración de más trabajadoras a las dotaciones de personal.

125 Chaparro, Eduardo y Lardé, Jeannette. *El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y El Caribe*. Cepal. Serie 144. Recursos naturales e infraestructura. Santiago de Chile, julio 2009.

Estas virtudes pueden sintetizarse del siguiente modo: mayor orientación hacia el autocuidado y la seguridad laboral, preocupación por mantener un buen clima organizacional, capacidad de dar calidez a los ambientes laborales, valorización de los equipos mixtos de trabajo, manejo de múltiples variables en forma simultánea, compromiso y lealtad con el trabajo, responsabilidad, dedicación y disciplina, habilidades en el manejo y cuidado de instrumentos y equipos de alta precisión, bajo nivel de ausentismo laboral¹²⁶, preocupación por la presentación personal.

Un dirigente sindical entrevistado sintetizó del siguiente modo su percepción sobre la integración de mujeres a tareas productivas y los cambios apreciables en la cultura de la organización: *“Ha sido muy beneficioso, porque ha cambiado la rudeza del minero, la rudeza del sistema se ha suavizado y se han reencantado las comunicaciones; el trabajador cuida su lenguaje, se expresa de mejor forma, tiene una valorización más alta de las mujeres, se da cuenta que su par es jefa de hogar, que está encargada de hijos, de marido, que juega muchos roles”*.

La psicóloga chilena, y consultora en Recursos Humanos, Elizabeth Ayala (2012)¹²⁷ prioriza tres aspectos motivadores que impulsan o atraen a las mujeres a ingresar a las faenas mineras, desempeñándose como operadoras y trabajadoras de mantención: *“mejorar la calidad de vida de la familia”* (95%), *“estabilidad laboral”* (93%) y *“salarios, beneficios y bonos”* (92%).

Una dirigente sindical de un centro minero, ubicado próximo a una localidad urbana donde reside buena parte de los trabajadores de la mina, indicó: *“en la zona es muy cotizado trabajar en la empresa, es una aspiración que pocos alcanzan, la realidad salarial supera con creces lo que se puede ganar en cualquier otro trabajo”*.

Hay, sin embargo, también factores inhibidores¹²⁸ para contratarse en minería, que tienen un peso específico en las trabajadoras, pero también en sus pares varones,

126 En todo caso, es importante señalar que los mineros son los trabajadores que tienen la más baja tasa de ausentismo del país: faltan, en promedio, solo nueve días al año. Esta cifra está justificada, principalmente, por los sistemas de turno y porque viven en la mina por días o semanas sin posibilidades de salir, pero también sin posibilidades de faltar. Datos recuperados desde www.mch.cl/noticias 1/07/13

127 Ayala, Elizabeth. *Mujer y minería. Situación de la industria chilena*. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. Santiago de Chile, octubre 2012.

128 Fundación Chile, 2011. *Op. cit.*

haciendo incluso que los altos sueldos ofrecidos, superiores al promedio nacional, no siempre constituyan una motivación suficiente para atraer al personal competente: pernoctar en campamentos, una calidad de vida deficiente o poco atractiva de los poblados y ciudades cercanas a las faenas, las exigencias derivadas de los sistemas de turno y el distanciamiento de la familia.

Una entrevistada señaló: *“no cualquier persona está dispuesta a trabajar bajo las condiciones demandadas; las empresas requieren adaptabilidad y proactividad, motivación por el trabajo, buen desempeño, disposición a realizar turnos. Sobre todo el primer tiempo, el trabajo es bien rudo”*.

La mayoría de las trabajadoras y de los trabajadores del área operativa de las grandes mineras de cobre tienen contrato indefinido. No obstante, las personas que hacen su ingreso a la industria y/o que desarrollan su fase de adiestramiento inicial, son contratadas a plazo fijo, por un período de tres a seis meses; y en algunos casos de hasta doce. Posterior a ello y, una vez aplicadas las evaluaciones o filtros de selección, pasan a tener contrato indefinido.

Trabajadoras y trabajadores tienen condiciones laborales apegadas a lo estipulado en la norma, que las empresas cumplen, en general, de manera adecuada. Los contratados indefinidos mantienen, además, una serie de beneficios negociados colectivamente y que están consignados en los instrumentos vigentes. En los centros mineros seleccionados en la investigación, los trabajadores están afiliados a grandes y poderosos sindicatos, lo que contribuye a proteger sus derechos laborales.

Además de los trabajadores propios, las empresas mineras mantienen una dotación de personal de empresas contratistas o subcontratistas, llamadas en el sector *‘colaboradores’*. Son ocupados para la ejecución de actividades directas de producción (mantención, por ejemplo) o anexas al giro del negocio (servicios de aseo, alimentación, hotelería, laboratorio, guardia, etcétera). Algunos centros de operaciones mineros han optado por *‘internalizar’* a los trabajadores de servicios de mantención de planta y mina, dejando en calidad de externas solo las actividades de servicios.

Si bien la realidad laboral de los trabajadores en régimen de subcontratación no constituyó el objeto de este análisis, es importante consignar algunos elementos, por la relevancia que el tema tiene en el rubro minero.

Se calcula que, a mediados de los años noventa, por cada trabajador propio en la minería del cobre había 0,68 trabajadores contratistas. Una década después, la relación es de casi dos trabajadores externos por cada trabajador propio (Pérez y Villalobos, 2010)¹²⁹. La Comisión Chilena del Cobre (Cochilco) establece que, en 2008, casi un tercio (65%) de los trabajadores mineros pertenecían a empresas contratistas¹³⁰. Por ahora, los subcontratados son, principalmente, hombres; pero hacia el futuro puede ocurrir que la composición de género de este segmento laboral cambie.

Chile es uno de los países donde hay un uso extensivo de esta modalidad flexibilizadora¹³¹. Las empresas mandantes tienden a centrarse en el negocio principal y utilizan la subcontratación como una forma de mejorar su adaptabilidad para reaccionar a cambios en el entorno y aumentar su productividad y competitividad¹³². Los precios del cobre, las presiones de costos y el tamaño de las faenas serían factores importantes para explicar los niveles de subcontratación.

El resultado de la integración vertical de las mineras con las empresas externas, sobre todo de aquellas que crecen en especialización y tecnología, sería *“una fuerte inyección de eficiencia y dinamismo, que hace que las compañías sean más competitivas en el mercado en que se desenvuelven”* (Pérez y Villalobos, 2010)¹³³.

A juicio de los distintos entrevistados, en la minería, las condiciones laborales de los trabajadores propios y aquellas de los externos difieren sustancialmente. Estos últimos tienen menor estabilidad laboral, pues sus contrataciones suelen tener naturaleza temporal¹³⁴ o eventual, ajustándose a las fluctuaciones estacionales y cíclicas de la demanda.

129 Pérez, Patricio y Villalobos, Pablo. *¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?* Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Revista de Estudios Públicos Nº 119. Santiago de Chile. Invierno 2010. El dato incluye contratistas de operación minera, inversión y de servicios de apoyo y mantención.

130 Abarcan subsectores de perforación y sondaje, tronadura, construcción y desarrollo, mantenimiento general (mina y planta, eléctricos, mecánicos, otras especialidades), movimiento de tierra (Consejo de Competencias Mineras, *Op. cit.*).

131 La Encla 2011 informó que poco más de un tercio de las empresas encuestadas (37,8%) subcontrata personal. Datos no incluyen al sector minería. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral. Santiago de Chile, diciembre 2012.

132 Fundación Chile. *Op. cit.*

133 Pérez, P. y Villalobos, P. *Op. cit.*

134 El plazo fijo sería la alternativa más ocupada.

Tienen un diferencial a la baja en sus remuneraciones y los mejores o más atractivos incentivos o beneficios (bonos, licencias pagadas, vacaciones, seguros de salud, etcétera) quedan reservados para los trabajadores propios de las empresas mandantes, aun cuando la experiencia del trabajo de terreno indica que varias contratistas otorgan algunas compensaciones monetarias similares en concepto, aunque no en monto. En dichas empresas los trabajadores tienen también dificultades para asociarse en sindicatos¹³⁵ y negociar colectivamente.

En este marco, la socióloga chilena Sandra Leiva (2012)¹³⁶ señala: *“los trabajadores subcontratados se han reconocido como trabajadores de segunda categoría, porque presentan diferencias sustanciales en derechos laborales y sociales, así como enormes diferencias de remuneraciones, con relación a sus pares contratados por las mandantes”*.

El presidente del sindicato de una empresa contratista, que presta servicios de ingeniería a una gran minera, grafica con su opinión las diferencias entre trabajadores: *“Son los trabajadores de las empresas subcontratistas los más afectados por el abuso y es con quiénes más se transgrede la normativa laboral. Hay un sinnúmero de elementos que lo que hacen es menoscabar a los trabajadores, aun cuando se nos llama ‘la mano derecha’ de los proyectos estructurales, no tenemos un buen trato. Queremos que se respeten nuestros derechos, un sueldo digno y que nos reconozcan como organización sindical, algo que se nos ha negado sistemáticamente”*¹³⁷.

Esto ocurriría de manera amplificada con las contrataciones externas dedicadas a labores de servicios en las que participa un número importante de mujeres: aseo doméstico e industrial, hotel, casinos, etcétera¹³⁸.

135 A pesar de esto, los conflictos laborales protagonizados por ellos han logrado notoriedad pública.

136 Leiva, Sandra. *Trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile*. Centro de Análisis del Trabajo. Revista Trabajo. Año 5, Nº 9. México D.F., México, enero-julio 2012.

137 Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco Chile (Fesuc). Revista. Año 4, Nº 17. 2013. Son los dichos del Presidente del Sindicato de Supervisores de Sigma. La empresa presta servicios de ingeniería a la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco.

138 Como parte del trabajo de terreno, la investigadora asistió a una asamblea sindical de trabajadoras de una multinacional que vende servicios a grandes mineras. Allí fueron expuestas graves situaciones de incumplimiento normativo.

No obstante, la ley laboral en su letra busca resguardar las situaciones de vulneración de derechos que puedan producirse, al estipular: *“la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral” (...). “En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos”*¹³⁹.

En materia de prevención de riesgos laborales¹⁴⁰, la implementación de altos estándares de seguridad por parte de las empresas mandantes favorecería de manera similar a trabajadores internos y externos.

Reclutamiento y capacitación para el trabajo

Las grandes mineras, que implementan proyectos de expansión productiva, requieren dotaciones con competencias y calificación.

El diagnóstico levantado en el sector indica que *“actualmente, el sistema de educación en todos sus niveles no logra generar la cantidad de graduados de programas técnicos y profesionales con la calidad y oportunidad que se requiere para poder cubrir las ofertas de trabajo que se están generando en el rubro. La oferta de capacitación de oficios relevantes para la minería es también insuficiente y está muy lejos de poder satisfacer las demandas que se proyectan”*¹⁴¹.

139 Código del Trabajo. Título VII. Artículo 183-B. El título fue agregado por el artículo 3º de la Ley Nº 20.123 (D.O. 16.10.06), que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

140 El Reglamento Decreto Supremo 76 para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744, incorporado por la Ley Nº 20.123, establece normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propias de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, *“con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia”* (Artículo 1º).

141 *“Estado, mineras y Fundación Chile proyectan formar 28 mil trabajadores de la minería al 2015”*. Revista Somos Minería. Nº 1. Santiago de Chile. Agosto-octubre 2012.

De acuerdo a lo planteado por el Consejo de Competencias Mineras (2013)¹⁴², las principales brechas de capital humano corresponden a perfiles asociados a oficios de mantenimiento y a operación de equipos móviles y fijos, que no requieren estudios postsecundarios, pero sí procesos de capacitación. Junto a ello, existe también una oferta, aunque mucho más reducida en número de puestos, para profesionales y técnicos en geología, ingeniería en minas, metalurgia.

Las mineras se han abocado, por una parte, a desarrollar un conjunto de iniciativas y programas corporativos, orientados a implementar procesos de sensibilización y atracción de potenciales trabajadores y trabajadoras al sector, mostrándoles la importancia y beneficios de su reclutamiento; y, por otra parte, a ofertar acciones de capacitación de capital humano, para cuyo fin, en general, se asocian con instituciones especializadas de formación¹⁴³. Para su financiamiento ocupan fondos propios, utilizan la franquicia del Sence y destinan personal para que realice adiestramiento y tutorías a los candidatos y candidatas.

Mujeres, y también jóvenes, forman parte importante de los grupos objetivos de las iniciativas de reclutamiento y capacitación de las empresas.

En materia de reclutamiento, varias de las unidades investigadas introdujeron modificaciones a su proceso, destinadas a incrementar la representación de las mujeres: actualización del lenguaje de los avisos de trabajo, de forma que les fueran atractivos; ampliación de las convocatorias laborales mediante redes sociales y revistas orientadas al público femenino; modificación de los formularios, de forma que el sexo del/a candidato/a no fuera revelado durante el proceso de selección inicial.

La opinión de personas entrevistadas indica que *"independientemente de estos esfuerzos el machismo persiste, a iguales aptitudes y preparación académica hay una tendencia a elegir a candidatos hombres por sobre sus pares mujeres; siempre se encuentra la manera de hacerlo"*.

142 Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

143 Las proveedoras grandes también ejecutan acciones de capacitación a su personal. Es el caso de Aprimin (Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería), que cuenta con una corporación educacional.

Es lo que también dicen numerosos estudios de sociólogos y psicólogos. En el mercado de trabajo campean ciertos estereotipos y son las mujeres sus principales víctimas. Impera la creencia que ellas sobresalen solo en habilidades blandas y la capacidad de negociar con empatía. Y ellos en todo lo demás: agresividad para avanzar, creatividad, voluntad, perseverancia, fuerza, energía, decisión, don de mando y liderazgo, alto rendimiento, capacidad de trabajo y formación de equipos.

Ahora bien, los trabajadores y trabajadoras que desean ocuparse en el nivel operativo, no solo deben tener la motivación de integrarse al sector, sino también calificar para un cargo, respondiendo a los perfiles de competencias laborales predefinidos, requeridos por las áreas de mina o planta. Asimismo, tienen que responder a las exigencias de salud física y mental compatibles con el puesto¹⁴⁴.

Por ello, la capacitación es uno de los temas de mayor importancia en un proceso de consecución de la equidad. Es fundamental para lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo, para ser más productivo/a, para obtener una mejor remuneración y para acceder a cargos de mayor responsabilidad. Las grandes deficiencias educativas y de conocimientos de todo tipo de las mujeres y hombres impiden su participación en los trabajos mineros de buen nivel, de allí la importancia fundamental de los programas de formación y asistencia técnica.

El interés de las mineras por desarrollar competencias pasa a ser la respuesta a su propia necesidad y a transformarse en una excelente oportunidad para las trabajadoras. Ellas son las que tienen las mayores carencias de entrada, dado sus procesos de socialización, y son las que requieren aumentar sus calificaciones y la confianza en sí mismas para poder romper brechas y avanzar en el propósito de la igualdad.

Varias son las modalidades utilizadas por las empresas consideradas en el estudio para reclutar y capacitar al personal que postula a ocuparse en faenas productivas.

144 Por ejemplo, las personas informantes mencionaron: *“no se puede tener problemas de invalidez de visión o de oídos, ni problemas psicométricos, ni deficiencias anatómicas o funcionales y se debe aprobar un test psicológico”*.

- **Programa de operadores aprendices**¹⁴⁵: parece ser el más difundido. Está orientado a: egresados de cuarto medio de liceos de áreas de influencia del yacimiento; personas con experiencia o sin experiencia previa en minería; personas que nunca han trabajado¹⁴⁶. Incluye una parte teórica ejecutada por el organismo capacitador; y otra, práctica, en faena. Durante el proceso de formación, la empresa le paga al candidato o candidata un sueldo base, asignación de movilización y alimentación.
- **Programa dual de capacitación**: una empresa apoya esta experiencia. La parte teórica es impartida en liceos técnicos profesionales locales y/o en institutos de formación técnica y la parte práctica es ejecutada como tutoría en faenas mineras.
- **Prácticas profesionales y espacios para la realización de memorias de grado**: destinadas a estudiantes egresados de nivel terciario, de carreras de ingeniería, geología, etcétera, como forma de acercarlos a la minería y a sus oportunidades laborales.
- **Programa de capacitación Mujer Minera y Programa Ellas Buscan Trabajo**: iniciativas de capacitación, orientadas específicamente a mujeres, que buscan dar respuesta a la demanda de fuerza de trabajo del sector y que son implementadas por organismos gubernamentales (Sence y Prodemu¹⁴⁷, respectivamente).
- **Iniciativa de VetaMinera**¹⁴⁸: es respaldada por el Consejo Minero, en alianza con la Fundación Chile y con la colaboración del Ministerio del Trabajo. Por ahora, ayuda a diseñar la matriz de los cursos de formación en oficios de entrada a la industria (operadores y mantenedores) requeridos por las empresas, y orientan a los organismos técnicos oferentes.
Posteriormente, estimularán la contratación informando sobre los egresados a las empresas mineras y contratistas. Los/as destinatarios/as serán personas económicamente vulnerables, pertenecientes a los quintiles 1 y 2 y con ficha de protección social actualizada, de entre 18 y 40 años y salud compatible.
- **Iniciativa del Consejo de Competencias Mineras**: orientada a adecuar la demanda de trabajadores por parte de la industria y la formación y oferta laboral de técnicos y profesionales. Para ello pretende facilitar la información acerca de

145 En algunas mineras se les llama 'escuela de aprendices'.

146 Buena parte de estas personas serían mujeres.

147 En el caso del programa de Prodemu, su cobertura abarca también otros sectores.

148 Es posible encontrar más información en www.vetaminera.cl

los requerimientos proyectados de capital humano de la minería a los organismos educacionales, en términos de la cantidad de trabajadores por perfiles de entrada y currículos académicos pertinentes, así como el establecimiento de bases y estándares de calidad para la obtención de certificaciones. En el mediano plazo, podrá favorecer el acceso del grupo de mujeres con conocimientos técnico-académicos formales, para desempeñarse en estratos de mejor desarrollo empresarial y aprovechar las políticas corporativas que impulsan en materia de reclutamiento y de promoción de equidad de género.

Con posterioridad al reclutamiento y la capacitación es muy importante retener a las trabajadoras en sus puestos de trabajo. Un par de mineras ejecutan periódicamente jornadas orientadas a mejorar el ambiente de trabajo y buscar solución a las dificultades, sobre todo de choques culturales que pueden presentarse a propósito de su ingreso al mundo minero¹⁴⁹.

Una trabajadora indicó: *"las pocas mujeres que hoy trabajan en el rubro deben abrir camino para el difícil proceso de adaptación de las que vienen, las que deben enamorarse de la mina para mantenerse en ella"*.

Finalmente, las grandes mineras son extraordinariamente sensibles a las materias relacionadas con la seguridad de los lugares y puestos de trabajo, así como de los procesos. Por ello realizan rigurosas actividades de formación, en las que involucran a toda su dotación propia y externa.

La seguridad alude de manera directa a la salud y vida de los trabajadores, por lo mismo el eje de las acciones y procedimientos preventivos está orientado a evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales¹⁵⁰. Este precepto se cumple de manera bastante estricta: por política empresarial es necesario lograr parámetros e indicadores

149 Solo considera la participación femenina. Involucrar a los hombres a ser parte de estas conversaciones es un punto importante para socializar diagnósticos y proponer cambios.

150 De acuerdo a lo señalado por el Consejo Minero (2012). *Op. cit.*, la implementación de altos estándares de seguridad ha permitido que la industria minera tenga una tasa de accidentes de 1,8%, menos de un tercio de la tasa promedio del país (5,5%). No obstante, la fuente indica que si bien la tasa de accidentabilidad es muy baja, la gravedad de los accidentes es mayor. La tasa de fatalidad del sector, en 2011, registró un 0,07, la más baja de la historia.

predefinidos y garantizar el funcionamiento adecuado de los instrumentos preventivos, de los equipamientos de protección personal, y los factores de riesgo deben ser evaluados y asumidos, como también los planes de contingencia frente a accidentes.

Estructura de cargos y equipos de trabajo

Los centros de operaciones mineros considerados en la investigación están organizados, básicamente, en tres niveles jerárquicos: gerencial, supervisión técnica y operativo. El reclutamiento e inserción de trabajadoras se inscribe, principalmente, en los dos últimos: operativo y de supervisión.

La supervisión técnica es cubierta por profesionales que laboran en áreas de planificación, estudios, proyectos, asesoría o gestión general. Tienen personal a cargo y relación con las jefaturas. La oferta de puestos de trabajo en este nivel es restringida y *“son pocas las mujeres que se ocupan en estas posiciones”*¹⁵¹. Con la implementación del proyecto de reclutamiento de mujeres a la actividad minera es posible que las empresas abran oportunidades para universitarias o técnicas de institutos profesionales.

Las tareas operativas, de mina y planta, son las que marcan la mayor demanda de personal por parte de las empresas y es hacia donde, prioritariamente, han sido enfocados los esfuerzos de reclutamiento y capacitación. Estas comprenden, únicamente, al personal cuyo trabajo está relacionado directamente con los procesos productivos y exceptúa a aquel cuyas labores son de dirección o supervisión técnica. Las mujeres encuentran allí un nicho como operadoras y aprendices, ocupando una diversidad de puestos de trabajo.

Comunicacionalmente, ha tenido especial difusión la inserción de trabajadoras en actividades ligadas a la mina, como el manejo de equipos de alto tonelaje, que requieren un elevado grado de responsabilidad en su operación, pues son muy sofisticados y de elevado precio¹⁵². Sin embargo, es posible encontrarlas transversalmente en las

151 Opinión de dirigentas sindicales entrevistadas.

152 Camiones, palas, *bulldozer*, equipos de apoyo, son los más mencionados. También perforadoras, chancadores, apiladores.

diversas actividades de los procesos de extracción, procesamiento y mantenimiento, aunque siempre en condición de minoría¹⁵³. Por ejemplo, una trabajadora mecánica de mina entrevistada señaló *“soy la única dentro del área de mantención, fue bien engorroso poder entrar, pero concursé y califiqué”*.

El perfil personal de estas trabajadoras ha sido definido del siguiente modo: *“en su mayoría corresponden a menores de 40 años, con un peak de edad de entre 30 y 35 años (...); entre los menores de 25 años, la proporción de mujeres es mayor que la de los hombres”*; en general, tienen educación media completa¹⁵⁴ y muchas son jefas de hogar.

En la actualidad, las operaciones mineras a gran escala se realizan ocupando tecnología (salas de control, paneles computarizados), lo que ha facilitado el desempeño de las trabajadoras capacitadas para el efecto. Coexisten, pese a ello, otras funciones o áreas que exigen ocupar fuerza física, las que son ejecutadas exclusivamente por hombres.

“Manejar un camión no requiere de fuerza física; pero una no resuelve las panas porque hay que mover cables pesadísimos, ahí intervienen los compañeros”¹⁵⁵.

El trabajo exige, entonces, constituir equipos con efectos complementarios: *“la mina es un trabajo para hombres y mujeres que conocen cuáles son sus capacidades y cuales sus limitaciones”¹⁵⁶.*

Los cargos de jefatura que tienen mayor jerarquía en los procesos productivos, y requieren acumulación de conocimiento y experiencia (monitores, jefes de turnos), son ocupados fundamentalmente por hombres. A juicio de los entrevistados, la reciente incorporación de las mujeres aún no las habilita para asumir dichas tareas; debido a eso ocupan un posicionamiento estructural en la base de la pirámide laboral.

153 El contrapunto aparece en las tareas de administración, secretariado, etcétera.

154 Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.* La mayoría de la dotación interna (operadores y mantenedores) tiene educación media completa. La profesionalización en el rubro minero es una tendencia en aumento; prácticamente un 45% de los trabajadores posee estudios terciarios. Estas cifras muestran niveles de escolaridad muy superiores a la media de la población nacional: el 23,3% de la fuerza laboral del país tiene solo educación básica; los egresados de educación secundaria corresponden al 44,7%; y los egresados o titulados de universidades al 18,4%.

155 Voces de trabajadoras entrevistadas.

156 *Ibid.*

Por ahora entonces, pareciera que las trabajadoras de nivel operativo tienen pocas posibilidades de ocupar cargos superiores. Por su parte, pocas mujeres ocupan puestos técnicos que implican mayores probabilidades de llegar a cargos ejecutivos. Para ascender en la jerarquía ocupacional, es necesario cumplir requisitos: años de servicios¹⁵⁷, evaluaciones de desempeño, acreditaciones teóricas, evaluaciones psicológicas, etcétera.

La estructura de escalafones es muy protocolizada y tiene topes o techos. Por ejemplo, en el caso de una empresa, los trabajadores propios con contrato indefinido son categorizados en siete niveles distintos: los operativos pueden moverse entre los niveles 2 y 6, a lo que corresponde una determinada remuneración; mientras que los supervisores están ubicados en los niveles 7 y 8¹⁵⁸.

La participación de las trabajadoras en los equipos es, en general, bien evaluada por sus pares. *“Facilitan la colaboración, aportan ciertas habilidades de inteligencia emocional, capacidad de consensuar, coordinar variables, usan habilidades más empáticas, entran en menos competencia de poder que los hombres, es más fácil interactuar”*¹⁵⁹.

No obstante, algunas opiniones de trabajadoras ilustran la presencia de aspectos conductuales arraigados, al interior de las empresas, que pueden ser resistentes a los cambios y difíciles de modificar, sino son intencionadas acciones específicas.

Tiene sentido, entonces, el desafío planteado en un documento oficial del sector: *“generar cambios para facilitar la integración de las mujeres (a una industria predominantemente masculina) y no esperar a que las mujeres se adapten a la cultura existente”*¹⁶⁰.

157 Para las trabajadoras es difícil acreditar antigüedad por su integración tardía al sector. Los trabajadores en cambio, por su inserción histórica de más larga data, logran acumular antigüedad en la empresa y en el cargo. El Consejo de Competencias Mineras (*Op. cit.*) indica que mientras supervisores, mantenedores y operadores tienen más de diez años en la empresa y en el cargo, los profesionales llevan en promedio alrededor de tres años en la empresa y en el cargo, lo cual reflejaría que es un grupo con mayor movilidad, vale decir, les es más fácil cambiarse de puesto o de empresa. La consultora KPI señala que el trabajador minero nacional tiene hoy una antigüedad media de seis años en la empresa. www.mch.cl/noticias/01/07/13.

158 Los puestos gerenciales y de dirección no forman parte de la escala.

159 Voces de entrevistados.

160 Consejo de Competencias Mineras. *Op. cit.*

Para algunas entrevistadas falta desarrollar una cultura de colaboración. *“Todos mis compañeros tienen mi edad y la competencia es fuerte; pero peor es la relación con los jóvenes, no soportan que una pueda saber más que ellos o que haga las cosas mejor, argumentan que las mujeres somos problemáticas y traemos mala suerte”.*

Por su parte, una supervisora que tiene un equipo de trabajo integrado por hombres reconoció rasgos de hostilidad: *“los trabajadores no entienden que los mande una mujer, hay bastante machismo, pero yo no me preparé para quedarme en la casa”.*

El lenguaje verbal es también reflejo de pautas culturales y es un elemento muy mencionado por las trabajadoras operativas: *“para acostumbrarse a trabajar con hombres hay que aceptar su forma ruda de hablar; una no se puede poner grave y si escucha una grosería no se puede espantar. Al cabo de un tiempo yo terminé respondiéndoles con garabatos”.*

El aumento de mujeres, sobre todo en áreas operativas de la minería y en menor medida en áreas técnicas, es un hecho; sin embargo, parece interesante revisar qué ocurre con la presencia femenina en los puestos de alto nivel del sector: directorios y planas ejecutivas (presidentes y vicepresidentes) de las compañías a las que pertenecen los centros de operaciones mineros seleccionados, y de sus gerencias generales y productivas.

La constatación inmediata es que la presencia de mujeres es extremadamente escasa y evidentemente existe una especie de tope implícito (Stefoni, 2005)¹⁶¹, conocido como *‘techo de cristal’*.

161 Stefoni, Marcela. *Supervisoras de El Teniente: mujeres en mundos masculinos*. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Tesis para optar al grado de Magister en Estudios de Género y Cultura, mención Ciencias Sociales. Santiago, Chile, mayo 2005.

Cuadro 4
Participación femenina en cargos de dirección y ejecutivos

Nivel	Compañía	Total miembros	Hombres	Mujeres
Directorio	1 ¹⁶²	S/i	S/i	S/i
	2	9	9	0
	3	10	10	0
Ejecutivo	1	17	17	0
	2	9	9	0
	3	9	8	1
Gerencias	1	9	7	2 ¹⁶³
	2 ¹⁶⁴	2	2	0
	3 ¹⁶⁵	2	2	0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la página web de empresas investigadas

Hay que destacar como situación excepcional, que la multinacional¹⁶⁶, a la que pertenece uno de los centros de operación consignado en el cuadro, tuvo una Directora Ejecutiva¹⁶⁷ por varios años (2007-2012), quien, de acuerdo a los informantes, *“se convirtió en un ícono para las mujeres en la industria minera”* y *“le dio un mayor impulso a las iniciativas de aumentar la participación de las mujeres, convirtiendo el asunto en una prioridad del negocio”*. En dicho marco, uno de sus aportes fue procurar *“transformar la cultura dentro de la compañía”*.

Independientemente de este paréntesis, es posible apreciar que las mujeres permanecen alejadas de los ámbitos de toma de decisiones. Los espacios de poder son ocupados por los hombres. Por ejemplo, en el caso específico de las gerencias de

162 Es una multinacional por lo que no registra Directorio nacional.

163 Corresponde a: Gerenta de Desarrollo y Proyectos y Gerenta de Medioambiente y Relaciones Comunitarias.

164 Corresponde solo a las gerencias generales de los centros de operaciones involucrados en el estudio.

165 *Ibíd.*

166 Constituye una de las empresas mineras más importantes del mundo.

167 Cynthia Carroll, *Chief Executive Officer*. A nivel mundial fue la tercera mujer en asumir las riendas de una compañía integrada al índice FTSE 100 (acrónimo de *Financial Times Stock Exchange*), que incluye los principales valores (ponderados por el criterio de capitalización) de la Bolsa de Londres.

los centros operativos, solo hay mujeres en gerencias de medio ambiente, relaciones comunitarias, desarrollo y proyectos; las otras gerencias (recursos mineros, mina, planta, fundición) siempre están a cargo de personal masculino.

En el contexto latinoamericano, Chile exhibe un bajo porcentaje en participación de mujeres en directorios de empresas, en todos los sectores productivos. Solo alcanza 2,8% versus, por ejemplo, Colombia que se empina en un 11,4%¹⁶⁸. En 2012, la presencia de mujeres en directorios de compañías de la Unión Europea alcanzó al 13,7%¹⁶⁹. Hay que decir, sin embargo, que en la última década este fenómeno ha experimentado cierta reversión, lo cual es positivo. La experiencia indica que los puestos de poder, lentamente, se han ido abriendo a las mujeres.

En el rubro minero, el intencionamiento de políticas pro diversidad por parte de las empresas es, sin duda, meritorio para avanzar en mayor paridad y romper con la segregación vertical de género, que naturaliza como masculinos algunos ámbitos ocupacionales e impide el ingreso femenino a áreas que implican mayor prestigio y estatus y que son mejor remuneradas.

Ahora bien, es sabido que la brecha remuneracional es mayor a medida que aumenta el nivel educacional¹⁷⁰; así, la mayor calificación no necesariamente es garantía de mayor equidad para las mujeres, lo que pone en jaque la antigua idea de que el acceso a la educación y al empleo contribuirían a la mayor equidad de género.

Las compañías elegidas como parte de la investigación declaran haber asumido como desafío generar oportunidades para la representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad directiva. Una de ellas señaló haber formado un *pool* de talentos femeninos, donde las mujeres serán preparadas para asumir cargos directivos.

168 México alcanza 5,8%; Brasil 4,6%. *Governance Metrics International*. 2010. Tomado de Poniachik, Karen. *La brecha de género en los directorios de las empresas mineras de Chile*. Santiago de Chile, mayo 2011. Disponible en <http://200.73.76.58/files/presentaciones/338/04.-%20La%20Brecha%20de%20G%20E9nero%20en%20los%20Directorios%20de%20las%20Empresas%20Mineras%20de%20Chile.pdf>

169 Dato recuperado desde www.rpp.com.pe, del 26 de octubre 2012.

170 Ministerio de Desarrollo Social (2010). *Op. cit.*

Obviamente, el ingreso tardío al sector, motivado por los temas culturales ya enunciados, como también fenómenos de segregación del sistema educativo¹⁷¹ y los asuntos relacionados con la maternidad y crianza de hijos, que implica salidas y reentradas al mercado de trabajo, penalizan a las trabajadoras y actúan en desmedro de sus posibilidades de instalarse meritoriamente en áreas superiores de la estructura ocupacional, construir una carrera continua, acumular experiencia y competir de igual a igual con sus pares masculinos.

Es sabido también que creencias estereotipadas generan desconfianza acerca de sus competencias profesionales y minan sus oportunidades de desarrollo (emocionalidad, incapacidad para tomar decisiones, falta de modelos a seguir (muy pocas han llegado a 'lo alto'), etcétera.

Estructura de remuneraciones y montos

En la última década, algunos factores, como la bonanza económica, el aumento de ganancias de las empresas extractoras, la escasa oferta de mano de obra especializada en minería y la alta rotación de personal, han contribuido a elevar los salarios del sector muy por encima de los que exhibe el resto de la economía¹⁷².

Las fuentes consultadas aportan algunas cifras. El Consejo Minero señala que la remuneración imponible promedio mensual en minería asciende a US\$2.080 (diciembre de 2011), lo cual equivale a \$1.075.000, que es 112% superior al promedio del país¹⁷³.

171 Por ejemplo, el porcentaje de mujeres matriculadas en carreras de áreas industriales en 2009 alcanzó un 18%. Sernam-MultitaskBrokers. *Op. cit.* Las mujeres siguen escogiendo carreras sociales y humanistas, lo que no tendría que ver con las capacidades, sino con la cultura. Las familias, la escuela, los medios de comunicación, socializan a mujeres y hombres de manera distinta. No obstante, en el mismo año 2009, el número absoluto de mujeres matriculadas en educación superior alcanzó a 422.720, superando a la cifra de hombres (412.527); y del total de titulados en el año 2008, 54,8% fueron mujeres. Ministerio de Educación (Mineduc). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior*. Santiago de Chile, 2009.

172 *El Mercurio*, 23 de marzo 2013.

173 El ingreso promedio imponible mensual del conjunto de actividades económicas es US\$ 982. Consejo Minero (2012). *Op. cit.*

La Asociación Chilena de Seguridad, en su informe sobre el comportamiento del empleo y remuneraciones de una muestra de empresas afiliadas¹⁷⁴, indica que –a septiembre de 2012– las remuneraciones promedio más altas estaban en el sector minería, alcanzando a \$1.103.000, mientras que el promedio nacional solo llegaba a los \$609.000.

De acuerdo a un estudio de la empresa de reclutamiento Hays, Chile estaría ubicado en el sexto puesto en el *ranking* mundial de sueldos mineros, con un promedio de US\$92.200 al año (3,9 millones de pesos mensuales), lo cual es 2% superior a la media mundial¹⁷⁵.

Los buenos sueldos serían imanes irresistibles para que trabajadores y trabajadoras busquen ingresar y permanecer en el sector.

En las mineras investigadas, las remuneraciones van asociadas a categorías o escalafones; en tal sentido, dicho encasillamiento determina el salario. Así, las trabajadoras en minería tendrían la posibilidad de acceder a ingresos atractivos e igualitarios a los de sus pares masculinos. Según la Superintendencia de Seguridad Social, en promedio, ellas obtienen 2,14 veces el sueldo también promedio que reciben las mujeres del país¹⁷⁶, situación que contribuye a cambiar la estructura de ingresos de muchas familias¹⁷⁷.

Una empresa multinacional elegida en el estudio refuerza esta concepción. En un informe señala promover la igualdad de oportunidades y, para dar cumplimiento a este principio, cuenta, en materia de remuneraciones, con un sistema basado en niveles de responsabilidad, evaluación de desempeño y condiciones de mercado, lo cual asegura la equidad, la transparencia y la no discriminación por sexo.

Independientemente de lo anterior, dirigentes sindicales de tres faenas distintas hicieron un par de observaciones interesantes.

174 Asociación Chilena de Seguridad. Comportamiento de empleo y remuneraciones. Septiembre 2011-septiembre 2012.

175 Noruega ocupa el primer lugar con US\$158.700 anuales. Luego están ubicados Australia, Canadá, Alemania y Estados Unidos. *Las Últimas Noticias*. 12 de junio 2013.

176 De Vidts, Pauline. *La mujer en la minería. Aporte complementador*. Recuperado desde <http://200.73.76.58/files/presentaciones/338/05.-%20La%20Mujer%20en%20la%20Miner%EDa.pdf>

177 A nivel del mercado de trabajo, los salarios promedio de hombres y mujeres ocupados (asalariados/as e independientes) arrojan una brecha de género de 26,3%. INE. *Ingreso de hogares y personas. Informe Anual 2009*. Santiago de Chile, septiembre 2010.

- El tema de las remuneraciones es prácticamente tabú: entre pares no se socializan los montos percibidos, de ahí que es difícil acceder a datos comparados.
- Los cargos están adscritos a determinados escalafones; y estos, a determinadas remuneraciones; sin embargo, no siempre es claro que sean aplicados correctamente los criterios de clasificación.
- En el caso específico de las trabajadoras, si bien la ley que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones¹⁷⁸ ofrece una oportunidad de transparentar el tema, se convierte en letra muerta, pues las personas tienen temor a formular reclamos individuales.

Estas opiniones sugieren algunas reflexiones. En estricto sentido no es posible descartar que la estratificación de funciones, implícita en la determinación de las categorías o escalafones salariales, evite las inequidades entre géneros.

Conocer y valorar cuál es la escala de sueldos de la empresa, y con qué criterios es definida, permitiría observar que las actividades desempeñadas predominantemente por mujeres no sean subvaluadas o castigadas con remuneraciones menores.

Pueden, por ejemplo, existir áreas o puestos de trabajo en los que, prioritariamente, laboren mujeres y que estén adscritos a un nivel o escalafón donde los beneficios o montos remuneracionales de los distintos componentes sean más reducidos. En este sentido, la aparente '*neutralidad*' en la definición de los escalafones, y sus correspondientes montos salariales, podría ocultar una brecha salarial.

Los conceptos que componen las remuneraciones varían entre empresas; sin embargo, hay que destacar que –además del sueldo base bruto, que siempre supera con creces el monto del ingreso mínimo mensual (IMM)– hay una serie de otros ítems que las elevan sustantivamente y que están relacionados con las secciones o áreas de trabajo; de ahí la validez de la reflexión anterior.

178 Ley N° 20.348. Resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones.

En el caso de una empresa considerada en el estudio, en octubre de 2011, el sueldo base bruto de la categoría de remuneración más baja era aproximadamente \$310.000¹⁷⁹, al cual suman un conjunto de asignaciones o incentivos (de zona, por condición de trabajo, por turno de noche, mensual variable por metas de producción y calidad), la gratificación legal, etcétera.

En otra compañía, también considerada en el estudio, en 2012 el sueldo base mensual bruto para los integrantes de faenas de operación comenzaba en un nivel de –aproximadamente– \$550.000¹⁸⁰. A él hay que agregar un conjunto de bonos variables por los resultados alcanzados, en relación con metas globales de la compañía y metas propias de la operación: incentivo a la seguridad, incentivo a la gestión, asignación especial por utilidades, gratificación legal, asignación de antigüedad y reconocimiento, bono por turno nocturno, por prácticas productivas, por funciones específicas, etcétera.

Los y las aprendices que son contratada/os en una primera etapa como personal a plazo fijo, y también reciben montos salariales más elevados: ingresan con el sueldo base de aproximadamente \$300.000. En los meses subsiguientes, la remuneración aumenta progresivamente; además, les cancelan un porcentaje de bono de producción. Cuando pasan a contrato indefinido, son asimilados al escalafón que corresponde al cargo desempeñado.

Jornadas de trabajo y sistemas de turnos

La necesidad de las empresas de explotar yacimientos mineros en lugares geográficos aislados motiva la solicitud, a la Dirección del Trabajo, de autorizaciones de jornadas excepcionales con sus respectivos esquemas de turnos. Ello se inscribe en un criterio básico de excepción, consignado en la norma laboral, que estipula que la petición debe *“estar referida a un caso calificado: cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas*

179 A contar del 1° de julio de 2011, el monto del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) alcanzó \$182.000.

180 A partir del 1° de julio de 2012, el IMM alcanzó \$193.000.

generales sobre distribución de jornada de trabajo¹⁸¹ y descanso, atendido que se trata de procesos de trabajo continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados o de difícil reemplazo¹⁸².

Estas autorizaciones son otorgadas mediante resolución fundada¹⁸³ y las condiciones especiales de la prestación de servicios, así como las condiciones de higiene y seguridad compatibles con el referido sistema¹⁸⁴, constatadas mediante fiscalización de la Dirección del Trabajo.

No obstante existir una multiplicidad de combinaciones de distribución de los días laborales y descansos, utilizadas en las faenas productivas de los centros mineros considerados en la investigación, dos son las modalidades principales a las que adscriben las trabajadoras. Están consignadas en los contratos y/o convenios colectivos suscritos por empresas y trabajadores.

La primera es la compuesta por cuatro días de trabajo continuo, seguidos de cuatro días de descanso continuo (4 x 4). La jornada diaria de trabajo efectivo es de doce horas y considera una hora destinada a la colación imputable a la jornada. Se desarrollan dos turnos: diurno de 08:00 a 20:00 horas y nocturno de 20:00 a 08:00 horas. Cada trabajador/a alterna un primer ciclo de cuatro días de trabajo diurno, descanso de cuatro días, y luego cumple el segundo ciclo de cuatro días de trabajo nocturno y descanso de cuatro días.

La aplicación del sistema de jornada 4 x 4 implica traslado diario de los/as trabajadores/as desde sus sectores habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa. La empresa proporciona movilización gratuita.

181 El artículo 28 del Código del Trabajo define que la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cinco horas semanales, *“no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días”*; y que *“en ningún caso puede exceder de diez horas por día”*.

182 Las empresas principales pueden solicitar la dictación de resoluciones de sistemas excepcionales, marco de distribución de jornada de trabajo y descansos, para ser aplicadas respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que laboran en una determinada empresa principal. Orden de Servicio N° 05, de 20.11.09, Dirección del Trabajo, en referencia al artículo 38 del Código del Trabajo. Se trata de causal que argumentan en las mineras visitadas para solicitar la excepción.

183 La Orden de Servicio N° 05, de 20.11.09, sistematiza y actualiza los procedimientos de actuación de la Dirección del Trabajo, para autorizar y renovar jornadas excepcionales.

184 Código del Trabajo, artículo 38, inciso final.

La segunda modalidad es la compuesta de siete días de trabajo continuos, seguidos de siete días de descanso continuos (7 x 7). La jornada diaria de trabajo es de doce horas, la que también considera aquella destinada a la colación, imputable a dicha jornada. También se desarrollan dos turnos: diurno de 08:00 a 20:00 horas y nocturno de 20:00 horas a 08:00. Los/as trabajadores/as alternan un primer ciclo de trabajo de siete días en turno diurno y descanso de siete días y luego reinician el trabajo con un ciclo de siete días de trabajo nocturno y nuevamente siete días de descanso. Este tipo de jornada exige pernoctar en campamento. Incluye también, al comenzar y al finalizar los días de trabajo, el traslado gratuito desde y hacia los lugares de residencia.

Los trabajadores adscritos a ambos tipos de jornadas excepcionales deben, entonces, cumplir turnos rotativos. No fue detectada la ejecución de sobretiempo como forma de aumentar el ciclo de trabajo. Solo una profesional entrevistada, con especialización en geología y que labora en tareas de exploración, observó que ello ocurre frente a situaciones de emergencia. *“Cuando están perforando, te pueden despertar varias veces en la noche para revisar las muestras”*.

De acuerdo a lo planteado por especialistas, el diseño de los sistemas de turnos es muy complejo, puesto que deben conjugar factores que, en muchos casos, no son compatibles entre sí: aspectos biológicos, psicosociales e intereses económico-productivos. Advierten que no existe una solución única y óptima y que, sea cual sea el adoptado, *“alguno de los factores antes mencionados se verá alterado”* (Apud y Meyer, 2009)¹⁸⁵. Dicho de otro modo, definitivamente, pueden generar algún tipo de problema o trastorno a los trabajadores.

En su texto *“Trabajo en turnos en el sector de la salud chileno: una comparación entre el sector público y privado”*, Córdova y otros (2006) ahondan en esta materia al indicar que *“los resultados de numerosas investigaciones han demostrado que el trabajo en turnos nocturno puede comprometer la salud, el bienestar y rendimiento laboral. Habitualmente, se ocupan tres categorías para clasificar su impacto en las personas: trastornos del sueño,*

185 Apud, Elías y Meyer, Felipe. *Ergonomía para la industria minera*. Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Biológicas, Unidad de Ergonomía y Codelco. Santiago de Chile, octubre 2009.

*alteraciones físicas y psicológicas, trastornos sociales y familiares. No obstante la mayoría de estos problemas son de naturaleza multifactorial*¹⁸⁶.

Por su parte, los ergónomos chilenos Elías Apud y Felipe Meyer (2009)¹⁸⁷—citando a Costa (1996)¹⁸⁸— dicen *“alrededor de un 20% de los trabajadores deben dejar los turnos en muy poco tiempo debido a serios problemas, sólo un 10% no manifiesta quejas durante su vida laboral y el 70% restante lo asume, con diversas muestras de intolerancia, en diferentes épocas y con distintas intensidades”*.

El mayor problema, desde el punto de vista biológico, derivaría del cambio de turno semanal, muy común en las empresas y el más inadecuado en lo referente a la inversión de los ritmos circadianos, ya que las personas están en una casi continua adaptación (Apud y Meyer, 2009)¹⁸⁹.

A pesar de los alcances anteriores, la jornada excepcional de distribución 7 x 7 es la que concitaría la mayor preferencia de los trabajadores mineros. Apud y Meyer (2009)¹⁹⁰ dicen que un 84% de un grupo consultado indicó estar de acuerdo con dicha fórmula: explican que ello les permitía disponer de siete días libres continuos para permanecer en sus casas.

El sociólogo chileno Fernando de Laire (1999)¹⁹¹, en su investigación, comprobó también que existe una alta valoración por parte de los trabajadores de dicho sistema de jornada, por varias razones: el período de trabajo es absolutamente soportable; el período de descanso del ciclo es considerado bastante adecuado; la modalidad

186 Córdova, Víctor, Hevia, Juan Carlos, Figueroa, Álex. *Trabajo en turnos en el sector de la salud chileno: una comparación entre el sector público y privado*. Revista Ciencia y Trabajo. Año 8. Nº 21. Chile. Julio-septiembre. 2006.

187 Apud, Elías y Meyer, Felipe (2009) *Op. cit.*

188 Costa, G. *The impact of night and shift work on health*. *Applied Ergonomics*. 1996. Recopila lo señalado por diversos autores.

189 Apud, E y Meyer, F. *Op. cit.* *“El hombre es un ser de hábitos diurnos. La gran mayoría de las personas trabaja de día, dispone de tiempos libres en la tarde y duerme de noche. En este sentido, el ser humano está sujeto a ciclos de 24 horas, denominados circadianos (circa=aproximadamente, diem=día) que son los que regulan el sueño y la vigilia”*.

190 *Ibíd.*

191 De Laire, Fernando. *La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad*. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº 8. Santiago de Chile, 1999.

permite la adaptación tanto al trabajo al momento de la subida a la mina como a la dinámica familiar al momento del descanso; y disminuye el efecto dislocador de lo social, permitiendo acceder a un equilibrio más humano entre trabajo y tiempo libre.

Sin embargo, a juicio de un dirigente entrevistado, la jornada 7 x 7 –y la consecuente obligación de pernoctar en campamentos– afecta especialmente a las mujeres y a los hombres jóvenes. *“El hombre adulto tiene mayor fortaleza o embrutecimiento mental, porque ha estado más acostumbrado a trabajar en faenas mineras (. . .). Para ellos la vida en el campamento constituye una especie de ‘Club de Tobi’, gozan y pasan bien con la infraestructura que le ofrece la mina: se relajan, pueden jugar, van a tomarse una cerveza (sin alcohol)¹⁹², hacen todo lo que no pueden hacer en su descanso. Para algunas operarias de faena en cambio se sale del sistema de vida habitual, hay un impacto psicológico y emocional fuerte en sus vidas, se ven afectadas por la pérdida de la cadena de relación con la familia, el esposo, los hijos”.*

Los campamentos son espacios muy confortables y acondicionados óptimamente. Un dirigente sindical describe así las instalaciones: *“el alojamiento es cómodo¹⁹³, tiene piezas alfombradas, clóset, baño con todos los implementos (toallas, jabón, champú), aire acondicionado y calefacción, ventanas con aislación. Hay casino y alimentación de buena calidad, espacios destinados a la recreación (gimnasio, cancha, sauna, pub), biblioteca, circuito de televisión y cobertura de sistemas de comunicación. Hay servicio de mucamas y lavandería, que atiende las necesidades de los trabajadores”.*

Hombres y mujeres comparten los lugares de alojamiento, en algunos casos en alas diferenciadas. Específicamente, en dos centros de operaciones de una minera considerada en la investigación existen protocolos y normas de convivencia que regulan las relaciones entre trabajadores. De acuerdo a los dichos de los dirigentes sindicales, *“la empresa exige llevar una vida disciplinada, enmarcada en lo que señala el Código de Conductas Éticas”¹⁹⁴.*

192 En los campamentos hay *“ley seca”*.

193 Muchos informantes hablan de *“hotel cinco estrellas”*.

194 Antofagasta Minerals. *Op. cit.* Este documento es entregado a los trabajadores, quienes deben firmar dando conformidad a su recepción.

A modo de ejemplo, es posible decir que este tipo de protocolos previene situaciones de acoso de carácter sexual y entiende como este tipo de acoso *“todo requerimiento que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y cuyo rechazo amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades de empleo”*. El instrumento plantea mecanismos de recepción de denuncias y determina que un Comité de Ética lleve adelante los procedimientos de resolución.

No obstante, cualquiera sea el sistema de jornada y turno, y las condiciones óptimas y reguladas de los campamentos, las empresas –en general– incentivan a que los/as trabajadores/as residan en la ciudad más cercana a la faena, de modo de optimizar el uso de los tiempos de trabajo y descanso¹⁹⁵, facilitar el acceso y reducir los costos de traslado¹⁹⁶.

Conciliación trabajo y vida familiar

El modelo de organización productiva basado en largas y demandantes jornadas y en la intensificación del trabajo, dificulta la armonización entre vida laboral y responsabilidades familiares, dos dimensiones fundamentales, que constituyen una necesidad y un derecho de los trabajadores y sus familias.

De Laire (1999)¹⁹⁷, haciendo referencia al trabajo bajo el régimen de jornada excepcional con pernoctación en campamentos, señala: *“(...) significa escindir el propio tiempo en un periodo X de días en que se permanece todo el tiempo en faenas (con jornadas efectivas de trabajo que bordean las once horas), en general en lugares lejanos a los centros urbanos, y otro período Y de días en que se regresa al hogar para reencontrarse con el entorno habitual del trabajador: familia, vecinos, etcétera”*.

Reconocen las trabajadoras que, debido a este sistema de trabajo, enfrentan tensiones. Ocurre que, mientras ha aumentado su participación en espacios laborales

195 Al final de cada ciclo de trabajo, por contrato colectivo, los trabajadores tienen garantizado el medio de transporte otorgado por la empresa, para acceder a su ciudad de residencia, aunque esté localizada fuera de la región, pero en un radio predefinido.

196 A pesar de ello, información secundaria indica que el 33,8% de los mineros de la zona norte no viven en la región en que trabajan. www.mch.cl/noticias/01/07/13.

197 De Laire, F. *Op. cit.*

considerados hasta hace algún tiempo como exclusivos para los hombres, no han sido eximidas de la responsabilidad del trabajo en el hogar, principalmente de la crianza de los hijos. Las trabajadoras no sustituyen roles: los suman. El sistema familista que descansa sobre las mujeres resulta así bastante perverso¹⁹⁸.

El problema es difícil de abordar. La modalidad de jornada excepcional, con sistema de turnos, es una exigencia empresarial y supone pasar permanentemente por procesos de adaptación y readaptación a la actividad laboral y a la propia familia, en una alternancia que es un fuerte desafío para cualquier ser humano.

Las trabajadoras deben enfrentar una estructura orientada a normalidades masculinas, que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado familiar, la vida personal y comunitaria. Existe tensión entre las exigencias domésticas tradicionales, que permanecen vigentes, y las nuevas exigencias del trabajo; hay una superposición de ambas, denominada '*doble jornada*'.

En general, las trabajadoras ven con naturalidad y conformidad su obligación doméstica; los trabajadores, en cambio, reconocen menos complicaciones cuando tienen en casa una pareja que atiende el hogar y la familia.

Ellas puntualizan que la mayor dificultad que experimentan es el sentimiento de culpa por el *"abandono a los hijos"*, principalmente cuando estos son pequeños. *"Permanentemente te enfrentas al dilema de crecer profesionalmente postergando a la familia"*.

Reconocen que hacen importantes esfuerzos por compatibilizar la realización como mujer, madre, esposa y trabajadora: *"a veces me siento sobrepasada con una carga demasiado grande, con cosas pendientes en el trabajo y problemas en la casa"*. *"Una queda satisfecha y contenta con el incentivo económico, con los buenos salarios; pero insatisfecha*

198 Una encuesta exploratoria del INE sobre el uso del tiempo no remunerado y actividades relacionadas con la calidad de vida señala que un 77,8% de las mujeres encuestadas realiza tareas domésticas en el hogar y 31,8% dedica varias horas al día al cuidado de miembros de la familia (niños, adultos, ancianos). En el caso de los hombres, las tasas de participación son muchísimo más bajas (40,7% y 9,2%, respectivamente). INE. *Boletín informativo. Enfoque estadístico- Uso del tiempo*. Mayo 2009.

*familiarmente, son emociones contradictorias que no siempre son fáciles de resistir y que muchas veces presionan a renunciar*¹⁹⁹.

Identifican varios problemas asociados a sus intermitentes ausencias y presencias en el hogar. Por un lado, la dinámica familiar es alterada y, en buena medida, se construye en su ausencia; por ello muchas veces su presencia puede ser disociadora, al generar cambios en las rutinas y en los estilos de vida que desarrolla la familia. Por otro lado, pueden llegar a producirse recriminaciones, o un distanciamiento progresivo con el grupo familiar, por las ausencias sistemáticas en momentos de dolencia de alguno de sus miembros (enfermedades o tristezas) y/o eventos sociales de importancia afectiva (cumpleaños, fiestas de fin de año y otras, primeros días de clases de los hijos, graduaciones, etcétera). También son afectadas las relaciones con la familia extensiva y con el entorno social y comunitario, por la falta de tiempo para participar en sus actividades. Finalmente, los períodos de descanso no siempre son tales para las trabajadoras, pues deben asumir tareas del hogar, tanto aquellas rutinarias como las acumuladas en sus días de ausencia.

Indican que estas situaciones son mejor enfrentadas cuando tienen parejas comprensivas y apoyadoras²⁰⁰, lo que suele ocurrir cuando estas también laboran en el sector, *“es más fácil sobrellevar el trabajo, hay mayor entendimiento”*. En el caso de las jefas de hogar, el apoyo doméstico suele provenir de otras mujeres (madres, hermanas, *“nanas”*), que las sustituyen en su ausencia.

Muchas veces la inserción de la trabajadora en la minería, y su aceptación del sistema de jornada y turnos, está inscrita en proyectos familiares compartidos, en que es evaluada fríamente la ecuación costo-beneficio y determinado replantear el sistema de vida, con el objetivo de alcanzar los logros deseados. Constituye una oportunidad para materializar un sueño, para ahorrar dinero destinado a satisfacer otra estrategia de vida futura, comprar un bien raíz, salir de un apremio económico, pagar los estudios de los hijos.

199 Voces de entrevistadas.

200 Y no parejas celosas y desconfiadas que *“no entienden que una trabaje rodeada de hombres”*.

Así, el trabajo minero permite a las operarias obtener buenos salarios, cambiar su estándar de vida, independizarse, desarrollarse profesionalmente; pero los costos asociados se producen en el campo de los afectos, de las emociones.

Para el Gerente de Recursos Humanos de una minera, *“las expectativas de desarrollo profesional se enfrentan a los valores específicos de la persona, al peso que le asigna al dinero, al poder, a la vida familiar”*, y señala, *“es cuestión de opción personal”*.

Pero surge la pregunta en el sentido de si es un problema estrictamente personal o si la empresa puede –o debe– involucrarse en sus soluciones, en tanto que para el desarrollo de su negocio requiere del concurso de las trabajadoras, e impulsa políticas para su reclutamiento y permanencia. Lo primero, es que cualquier intervención requiere que el tema tenga visibilidad social y que, para potenciar la vinculación plena de las trabajadoras al mundo laboral minero, son necesarios programas de acción que promuevan la diversidad y la equidad de género en las empresas, así como reconozcan e incluyan los ámbitos que relacionan vida familiar y trabajo y los conflictos implícitos, incorporándolos en sus agendas en forma transversal y permanente. De otro modo, la condición de inserción laboral femenina estará siempre condicionada por sus responsabilidades en los espacios familiares, consideradas a menudo exclusivas, por su condición de género.

La mayoría de las empresas cuyos centros de operaciones fueron considerados en la investigación han ido acogiendo los requisitos y procedimientos que establece la norma NCh 3262-2012, *“Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”*, que busca mejorar la eficacia y eficiencia de la organización y promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para las personas que allí laboran. Esto puede ser un importante avance, en la perspectiva de morigerar los impactos negativos que el régimen de jornadas excepcionales con sistema de turnos tiene en las trabajadoras.

Los dirigentes sindicales también señalan que *“nos estamos preocupando mucho del entorno familiar de los trabajadores; estamos viendo cómo plantear una discusión colaborativa con la empresa, para ver formas de fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y estimular la responsabilidad social del trabajador”*.

Un par de instrumentos colectivos recogen la inquietud en algunas de sus cláusulas y otorgan una compensación puntual, circunscrita a un modelo de beneficios que combina días de permiso con goce de remuneraciones: *“derecho anual a gozar de un día de permiso con goce de remuneraciones para destinarlo al desarrollo de actividades familiares, tales como: cumpleaños de su cónyuge o conviviente, hijos o padres, concurrencia a actividades en los colegios de sus hijos, o bien, acciones sociales de impacto en la comunidad”*.

Derechos maternos

La mayor presión por desarrollar una carrera laboral y ascender ocurre justo en el momento de la vida en que las mujeres tienen embarazos, hijos, o estos son aún pequeños, lo cual las obliga a detenerse y a interrumpir su proceso de promoción²⁰¹. Desde ese punto de vista, en el mercado de trabajo *“tener hijos aparece como un factor negativo para las mujeres, pero jamás para los hombres”*²⁰². Claramente, entonces, hay desigualdad de condiciones.

En los distintos centros de operación minero, hay estándares que en materia de protección a la maternidad amplían los beneficios por sobre lo que estipula la norma²⁰³ y que, a juicio de un gerente entrevistado, *“pretenden otorgar un soporte a la maternidad y favorecer que las mujeres con hijos se integren y permanezcan en la industria”*.

Todos están relacionados con la conciliación entre el trabajo y la tarea reproductiva de las trabajadoras, que incluye el embarazo, el nacimiento y el acompañamiento y crianza de los hijos. Algunos están contenidos en los instrumentos colectivos vigentes y otros son mencionados solo como materias de política empresarial.

En relación con el estado de embarazo, las empresas optan por trasladar tempranamente a las embarazadas a puestos administrativos²⁰⁴, lo que ocurre, en general, independientemente de la prescripción por parte del médico tratante. Las

201 Se le denomina *“baby penalty”*.

202 Voces de las trabajadoras entrevistadas.

203 Código del Trabajo, Título II, artículos 194 a 208.

204 Código del Trabajo, artículo 202.

faenas mineras son de mucho riesgo, y a ello se suman los traslados por caminos sinuosos, el trabajo de pie, la permanencia en lugares donde hay exposición a material tóxico o polvo en suspensión y las instalaciones sanitarias químicas²⁰⁵.

Una empresa indica disponer de un servicio especial de almuerzo y colación para mujeres en estado de embarazo y en etapa de amamantamiento, acorde a sus necesidades nutricionales, temas sobre los que no hay normas específicas en el Código del Trabajo.

Sobre las licencias por maternidad, las empresas consignan, principalmente, beneficios monetarios:

- Postnatal de seis meses sin tope de sueldo. Este beneficio fue otorgado en centros mineros con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, que modificó las normas sobre protección a la maternidad e incorporó el permiso postnatal parental²⁰⁶.
- Pago de la remuneración completa en período de licencia maternal a trabajadoras con ingresos superiores a 66 UF brutas.
- Pago total de asignaciones variables a las trabajadoras con licencias médicas producto de embarazo o cuidado de hijo, durante todo el período, independiente del pre y postnatal. Por ejemplo, una empresa consigna: *“para los efectos de calcular y liquidar el bono de producción anual, se considerarán como días efectivamente trabajados aquellos en que las trabajadoras hayan gozado de licencias por descansos de maternidad (pre y postnatal) y licencias médicas por enfermedad de la trabajadora relacionada a su maternidad o licencias a la madre del hijo menor de un año por enfermedad grave de este”*.
- Eliminación de las inasistencias o licencias médicas por patologías derivadas de embarazo, como indicador de ausentismo laboral.
- Pago de cualquier merma económica que experimenten las trabajadoras y que deriven de licencias pre o postnatal.

205 Incluso en ocasiones, y por las mismas razones, se concede el traslado temporal a las trabajadoras en período menstrual.

206 Publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011 e incorporada al Código del Trabajo con el artículo 197 bis. Por esta vía las empresas favorecen una reorganización de los tiempos de trabajo y permiten extender el período de vínculo madre-hijo/a.

El beneficio de sala cuna es otorgado utilizando distintas modalidades, todas ellas en el marco de lo que estipula la ley²⁰⁷. En algunos casos es ofrecida una solución única y, en otras, son formuladas opciones alternativas:

- Convenio de la empresa con una sala cuna, para otorgar atención de cuidado de lactantes hijos de trabajadoras, desde la fecha de nacimiento y hasta la fecha que cumplan dos años, con costo asumido por la empresa.
- Elección por parte de la trabajadora del establecimiento al que desea llevar a su hijo/a. La empresa paga directamente los gastos.
- Contrato por parte de la trabajadora de una cuidadora para que atienda al hijo/a en el hogar. Esta fórmula implica una compensación monetaria (asignación de sala cuna)²⁰⁸ y busca ajustarse a las jornadas de trabajo excepcionales.

También se consigna, en un caso, beneficio de jardín infantil para hijos/as de trabajadoras cuyas edades fluctúen entre los dos y los cinco años, independientemente de que sean o no cargas familiares reconocidas por el organismo previsional respectivo: 60% de los costos son de cargo de la empresa y 40% de la trabajadora; y, en otro caso, convenio de horario especial de la sala cuna y jardín infantil, de modo que las trabajadoras que laboran doce horas y que se trasladan todos los días desde el nacimiento a su residencia, tengan tiempo de retirar a los niños. Estas materias no están estipuladas en la ley laboral.

En relación con el beneficio de alimentación a los hijos/as de trabajadoras que tienen menos de dos años²⁰⁹, dos tipos de beneficios distintos son concedidos. En uno de los centros mineros, que traslada todos los días a las trabajadoras desde el

207 Código del Trabajo, artículos 203 a 205.

208 En un caso existe un monto compensatorio de \$180.000; y en otro, de 10 UF bruto mensual por hijo/a. El bono de sala cuna no es una alternativa que la norma consigne explícitamente; sin embargo, tiene su respaldo legal en el Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3282/0095 del 12 de agosto de 2003. Este señala que, excepcionalmente, el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono en los siguientes casos: a) tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji), requisito puntualizado en el artículo 203 del Código del Trabajo; b) que las trabajadoras laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven durante la duración de estas separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; y c) que las trabajadoras presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

209 Código del Trabajo, artículo 206.

lugar de residencia, fue instalada una sala acondicionada y con dedicación exclusiva, para permitir que quienes están en período de lactancia puedan extraer su leche en condiciones adecuadas de higiene y privacidad y almacenarla en refrigeradores, de modo que al final de la jornada de trabajo puedan llevarla a sus hijos. El objetivo de esta medida es fomentar la lactancia materna y evitar trastornos de salud o patologías en los niños.

Adicionalmente, en todos los yacimientos se posterga -o se adelanta-, en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo, de modo de garantizar que las trabajadoras hagan efectivo su derecho. En cada caso, las empresas otorgan movilización a las madres.

El derecho de alimentación no puede ser renunciado por la madre y debe ser aplicado a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años²¹⁰. En el caso de aquellas que luego del postnatal reinician su trabajo en faena, con exigencia de pernoctar en campamento, es materialmente imposible hacer cumplir el espíritu de la ley. Según los dichos de las entrevistadas, la salida más recurrente es que la empresa realice una sumatoria de las horas a las que la trabajadora tiene derecho por el concepto de alimentación del/a hijo/a, descontándoselas del período sucesivo de trabajo efectivo, pudiendo, de ese modo, integrarse más tarde a la faena o retirarse antes de ella.

Participación en sindicatos

Las cifras muestran que, en los centros de operaciones elegidos como parte de la investigación, existe una alta afiliación sindical. En tres de ellos, los sindicalizados superan el 80% de la dotación de personal propio, y en los dos centros restantes, más de la mitad de los trabajadores forman parte del sindicato.

210 *Ibid.*

Cuadro 5
Número de sindicatos y porcentaje de trabajadores sindicalizados,
por centros de operación

Centro de operaciones	Número de sindicatos ²¹¹	Porcentaje de sindicalización ²¹²
1	2	98,0% ²¹³
2	6	86,6%
3	2	84,0%
4	2	66,0%
5	1	56,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de documentos indicados en nota al pie de página

Los dirigentes sindicales entrevistados reconocen que las empresas tienen un modelo de relaciones laborales muy respetuoso de la institucionalidad, la independencia y los intereses particulares de los sindicatos. Esto sería resultado de las políticas empresariales, de la convicción de sus directivos que ven en los espacios de diálogo un beneficio para el desarrollo de las compañías, y del empoderamiento y representatividad que han alcanzado los trabajadores del sector en la defensa histórica de sus derechos.

En algunas operaciones mineras hay varios sindicatos, lo cual –según los antecedentes proporcionados por sus dirigentes– obedece a distintos motivos: en algunos casos agrupan a diferentes segmentos de trabajadores (por ejemplo, de mina, de planta, supervisores, profesionales, personal administrativo, etcétera); en otros, integran de manera combinada a trabajadores de varias áreas y representan opciones o afinidades gremiales o políticas distintas.

En ocasiones forman parte de instancias sindicales superiores: coordinadora de sindicatos mineros de un *holding*; federación de sindicatos de diferentes centros de operación de una misma empresa minera; federación que agrupa a sindicatos de varias mineras privadas.

211 Información proporcionada por entrevistados.

212 Codelco (2011a). *Op. cit.*; Codelco (2011b). *Op. cit.*; Antofagasta PLC. *Op. cit.*

213 Este porcentaje es el promedio del total de sus centros de operaciones.

Las trabajadoras participan, en general, como socias de base. Son pocas las que ostentan cargos directivos. Solo están presentes en los centros de operaciones más antiguos (1 y 2 del cuadro anterior) donde la cantidad de mujeres en la dotación total de trabajadores es más reducida, pero existe tradición sindical de larga data.

Contrariamente, en los centros mineros más nuevos, en los que la dotación de trabajadoras es mayor y donde han sido integradas desde los orígenes de su operación, no hay dirigentas. Los argumentos que esbozan los informantes para explicar esta situación dicen relación con la inserción tardía de las trabajadoras al sector y su consecuente desconocimiento relativo de la marcha económico-productiva de las empresas.

Los dirigentes, en cambio, provienen de otras empresas del rubro y se han desempeñado en la minería por muchos años. Plantean en su discurso que estarían disponibles, si las bases así lo determinan, a integrar a mujeres en las directivas.

Las trabajadoras consultadas dicen que es difícil que los dirigentes '*cedan cuotas de poder*' y mencionan tres factores que estarían bloqueando la posibilidad: que el sector, desde el punto de vista de la composición de su fuerza de trabajo, es masculinizado y que, por lo tanto, los trabajadores se sienten más representados por sus pares e, incluso, las empresas asignan mayor legitimidad a las dirigencias masculinas; que las organizaciones sindicales por tradición son verdaderas '*trincheras masculinas*', que acarrear una carga histórica de androcentrismo, con estilos de liderazgo, dinámicas de funcionamiento, discursos, lenguajes, intereses, usos del tiempo, que ponen barreras a la integración femenina; y que el movimiento sindical tiene un sólido poder de negociación dado el peso estratégico del sector en la economía nacional, lo que le da un elevado estatus a sus conductores.

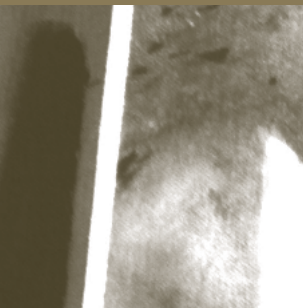
Por ahora, las nuevas situaciones, problemas, demandas y desafíos generados con la incorporación de las mujeres al mundo minero no han sido recogidos plenamente y en toda su magnitud por el movimiento sindical, o dicho de otro modo, este no ha sido capaz todavía de permearse de la problemática de estas mujeres trabajadoras.

Esta realidad se refleja en el plano de las demandas. Como la perspectiva sindical continúa sustentando, en forma predominante, una concepción que identifica a los trabajadores como un conjunto homogéneo, con idénticos intereses y reivindicaciones o intereses

y reivindicaciones '*asexuadas*', las referencias a los derechos de las trabajadoras son mínimas. O no existen en absoluto.

Sus dirigentes reconocen que, en cuanto a intencionar una política pro diversidad de género, son las empresas las que llevan el liderazgo, porque han diseñado y ponen en práctica una política elaborada en sintonía con las formulaciones hechas por la institucionalidad pública y por las corrientes internacionales sobre la materia, lo que les ha permitido potenciar y legitimar sus iniciativas. Los sindicatos han permanecido a la retaguardia. No obstante, en sus contratos o convenios colectivos negocian algunas cláusulas referidas, principalmente, a maternidad; vigilan el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas; canalizan algunas exigencias de infraestructura que emergen con la presencia de más mujeres en las dotaciones de personal (baños, salas de cambio, equipos de trabajo, etcétera).

Por algunas opiniones recogidas, al parecer, las trabajadoras afiliadas a las organizaciones no tienen tampoco una concepción clara del papel que podrían jugar, no perciben del todo la especificidad de género de muchos de sus problemas y, por consiguiente, no pueden convertirlos o proponerlos como demandas, de modo que sean asumidas en la agenda sindical.



Segunda parte.
Trabajadoras en la
construcción de obras
de edificación

Importancia de la industria de la construcción en el país y participación femenina en el empleo sectorial

En el año 2011, la contribución del sector construcción al Producto Interno Bruto nacional (PIB) alcanzó un 7,4%²¹⁴. Es una actividad productiva transversal, en tanto genera movimiento económico en varios otros sectores conexos, como son las industrias del vidrio, cerámica, madera, eléctrica, cemento, áridos, pintura, etcétera²¹⁵.

Durante los años 2011 y 2012 experimentó un súper ciclo de crecimiento, el que sin embargo, en la actualidad, estaría llegando a su fin. Específicamente, el subsector inmobiliario²¹⁶ es el que ha expresado desaceleración, presumiéndose que ello afectará el empleo²¹⁷, por ser el más intensivo en uso de mano de obra.

Algunos factores que estarían incidiendo en este fenómeno son: la caída de la superficie aprobada para edificar y la menor demanda de insumos, la escasez de terrenos y precios elevados, la dificultad para aprobar proyectos, el alza en costos de energía y mano de obra, la escasez de trabajadores, restricciones y costos de acceso a los créditos, la rigidez de planos reguladores.

Como contrapartida, se proyecta que el mayor impulso de la actividad estará dado en el área de construcción de infraestructura productiva, principalmente de aquella destinada a la minería, incluso a pesar de la postergación de algunos proyectos de inversión. Estas obras tienen especificidades en materia de procedimientos

214 Banco Central de Chile. *Op. cit.*

215 Dirección del Trabajo. *Diagnóstico de salud y seguridad en la construcción*. Región Metropolitana. Ucyamat. Santiago de Chile, diciembre 2007.

216 *Empresarios de la construcción proyectan cómo se comportará el sector este año*. *El Mercurio*, Cuerpo B, página 13. 1º de junio 2013. Recuperado desde: www.economiaynegocios.cl/mis_finanzas/detalles/detalle_fin.asp?id=1923

217 También existirían dificultades en materia de implementación de la cartera de concesiones y desplazamiento de la ejecución productiva de inversiones en infraestructura pública. Información tomada de *CChC confirma frenazo en la construcción y anticipa desempleo en el sector*. *La Segunda Online* Sección Economía. 19 de junio 2013. Recuperado desde: www.lasegunda.com/Noticias/Economia/2013/06/857121/CChC-confirma-frenazo-en-la-construccion-y-anticipa-desempleo-en-el-sector

constructivos y de seguridad²¹⁸, lo que exige para su ejecución de la participación de una gran cantidad de personal especializado.

“El trabajo de la industria de la construcción está asegurado sólo en los períodos de auge económico, en los cuales aumentan las inversiones y se pueden desarrollar proyectos de gran envergadura, los cuales requieren absorber gran cantidad de mano de obra” (Peralta y Serpell, 1991)²¹⁹.

Desde el punto de vista económico, en el artículo *“Características de la industria de la construcción”*, la psicóloga laboral Ana Verónica Peralta y el ingeniero civil Alfredo Serpell (1991)²²⁰ distinguen tres grandes áreas de negocio o subsectores:

Obras de edificación: viviendas, edificios habitacionales o residenciales y no habitacionales o públicos (hospitales, oficinas, escuelas, establecimientos comerciales, etcétera).

Obras civiles: de ingeniería tales como puertos, construcciones marítimas (plataformas, cañerías submarinas, etcétera), puertos, caminos, carreteras, túneles, represas, aeropuertos, etcétera.

Obras industriales: relacionadas con el montaje de equipos e instalaciones de plantas procesadoras industriales.

Cualquiera sea la índole de la obra de construcción, esta debe ser desarrollada en etapas secuenciales, cada una de las cuales requiere completarse con rapidez y eficacia, a lo largo de un continuo temporal. De este modo, la temporalidad y el dinamismo son dos rasgos centrales.

218 Cámara Chilena de la Construcción. *La cuenta regresiva de la construcción minera*. Revista En Concreto Nº 123. Santiago de Chile, 16 de mayo 2013.

219 Peralta, Ana Verónica y Serpell, Alfredo. *Características de la industria de la construcción*. Revista de Ingeniería de Construcción Nº 11. Santiago de Chile, julio-diciembre 1991.

220 *Ibid.*

También lo es la descentralización productiva. En líneas generales, el flujo de relaciones establecido entre empresas es más o menos el siguiente: los clientes contratantes de la obra establecen con una empresa constructora un acuerdo de ejecución, bajo especificaciones técnicas y plazos calendario. La empresa constructora es la encargada de diseñar y planificar la obra, en términos de sus fases, componentes e insumos requeridos. Contratan por un determinado precio las obras y servicios a otras empresas (contratistas), las que –con su propio personal de trabajo, y asumiendo, por tanto, la calidad de empleador directo de los trabajadores– colaboran por tiempos variables, dependiendo de las tareas y actividades específicas a realizar²²¹.

De esta forma, son cuatro las partes involucradas: dueños de la obra; empresa principal, que corresponde a la constructora diseñadora y responsable final de la obra; constructores propiamente tales (contratistas y subcontratistas); y trabajadores.

Este fenómeno de descentralización productiva es muy común en el sector y los informantes señalan que ha crecido de manera significativa durante los últimos años. En la práctica, algunas grandes constructoras se concentran en la labor ejecutiva de administrar un portafolio de contratistas y subcontratistas, quienes realizan gran parte del trabajo. Como advierte un dirigente gremial: *“la constructora solo proporciona la estructura de soporte para administrar y manejar la obra”*.

Las cifras disponibles ilustran esta realidad empresarial²²²: según tramos de venta anuales²²³, el 93,7% de las empresas del sector son microempresas y pequeñas empresas (67,9% y 25,8%, respectivamente)²²⁴. Las unidades grandes solo representan el 2% y las medianas el 4,26%.

La situación de cierta desaceleración que estaría enfrentando el sector, en la actualidad, no omite el reconocimiento que hacen las constructoras sobre la relativa escasez de

221 Dirección del Trabajo (2007), *Op. cit.*

222 Cámara Chilena de la Construcción/ChileValora/Ccopconsulting. *Mejorando las competencias laborales sector construcción*. Santiago de Chile, agosto 2012.

223 Las microempresas tienen ventas anuales hasta 2.400 UF; las pequeñas, desde 2.401 UF hasta 25.000 UF; las medianas, desde 25.001 UF hasta 100.000 UF; y las grandes, ventas superiores a 100.000 UF.

224 Estas suman 38.923 empresas, de las 41.518 existentes.

mano de obra, que estarían paliando con personal migrante de diversas regiones del país, mujeres, jóvenes y extranjeros²²⁵.

Según el INE, los ocupados en el sector construcción en el trimestre febrero-abril de 2013 alcanzan un total de 690.020, lo que representa casi un 8,9% de la fuerza laboral total del país²²⁶, la que estaría concentrada, principalmente, en las regiones Metropolitana (41%), Biobío (13%) y Valparaíso (11%)²²⁷.

De acuerdo con la convención que utiliza este instituto para estratificar el tamaño de las empresas según número de trabajadores²²⁸, en el sector las microempresas ocuparían el 34% de la fuerza laboral sectorial; las pequeñas empresas, un 16%; las medianas, un 14%; y las grandes, un 16%²²⁹.

Aunque en los últimos años ha sido más visible la presencia femenina en el rubro, su importancia numérica sigue siendo reducida: representa un 5,4% de la dotación de personal ocupado, mientras que la participación de los trabajadores es hegemónica (94,6%)²³⁰.

225 Según cifras del INE, los extranjeros que actualmente laboran en el sector Construcción alcanzan un 4,81% de un total de 170.400 trabajadores extranjeros en Chile. Información tomada del artículo *Sector frutícola y construcción plantean que ley de inmigración aliviará déficit de mano de obra*. *La Tercera*. Sección País, 6 de junio 2013. Recuperado desde: www.latercera.com/noticia/nacional/2013/06/680-526918-9-sector-fruticola-y-construccion-plantan-que-ley-de-inmigracion-aliviara-deficit.shtml.

Un estudio cualitativo realizado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) informa que estos trabajadores son originarios de Perú, Bolivia, Colombia, Argentina, Haití y República Dominicana. OIM. *Incorporación laboral de los migrantes en la Región Metropolitana de Chile*. Santiago de Chile, diciembre 2012. Ninguna de ambas fuentes desagrega los datos por sexo. Por información de prensa y de un dirigente sindical entrevistado, la investigación logró conocer que incluso se está recurriendo a reos y reas: es el caso de los contratados por empresas constructoras de viviendas sociales en Atacama, supervisados por Gendarmería, en el marco del convenio de cooperación Ministerio de Justicia y Vivienda. Información tomada desde *Presos podrán trabajar en construcción de viviendas*, *Las Últimas Noticias*, sección El Día, 7 de junio 2013.

226 INE (2013). *Op. cit.* No está disponible su desagregación por sexo.

227 Cámara Chilena de la Construcción/ChileValora/Ccopconsulting. *Op. cit.*

228 Microempresas: de uno a nueve trabajadores; pequeña empresa, de diez a 49 trabajadores; mediana, de 50 a 199 trabajadores; y gran empresa, de 200 trabajadores y más. Según la fuente, de un 20% de empresas no existe información.

229 Cámara Chilena de la Construcción-ChileValora-Ccopconsulting. *Op. cit.* Dato para el año 2009.

230 En números absolutos, la dotación femenina está integrada, aproximadamente, por 33.170 trabajadoras y la masculina por 579.161 personas. *Ibid.*

Otra fuente indica que las trabajadoras del sector adherentes a Mutualidades suman 41.720 personas, representando el 4,7% del total de los afiliados sectoriales. Mutual de Seguridad CCHC. *Informe mercado laboral mujeres y de inmigrantes*. Santiago de Chile, junio 2013.

Las mujeres se han ido integrando lentamente a las faenas de construcción. De acuerdo a lo indicado por una Gerenta de Recursos Humanos, *“comenzaron a llegar a las obras alrededor de 2006. Las prevencionistas en riesgo son las primeras que hicieron su ingreso; luego, en 2009 se integraron algunas profesionales de terreno y en 2011, ante la escasez de mano de obra, llegaron jornales y ayudantes”*.

Fuentes revisadas²³¹ indican que la baja presencia femenina en el rubro obedecería sobre todo a consideraciones de tipo sociocultural. *“El trabajo en construcción no termina de ser un trabajo adecuado para las mujeres, dada la debilidad propia de su condición”. “A pesar de los avances en los procedimientos constructivos y la paulatina incorporación de nuevas tecnologías, un alto porcentaje del trabajo constructivo requiere esfuerzo físico y se realiza al aire libre o intemperie, bajo cualquier condición ambiental que predomine en el lugar geográfico en que esté ubicada la obra (lluvia, frío, humedad, calor, etcétera) sujeta a interrupciones y variaciones, con cambios habituales de lugar de desempeño”*²³².

Operan estereotipos que muestran a las mujeres como personas débiles, no compatibles en un medio que se aprecia rudo y masculino. No obstante, poco a poco, el sector ha ido abriendo nuevas oportunidades de trabajo, en distintas áreas. Esto ocurre presionado por la escasez de mano de obra y porque las empresas y gremios han comenzado a valorar positivamente algunas características ‘naturales’ de las trabajadoras, que les otorgan potencial laboral.

*“Hoy las mujeres tienen un espacio en la actividad constructiva, se les reconoce tener buen trato, ser pacientes, respetuosas, capaces de construir equipos y poseen cualidades especiales que les permiten desarrollar trabajos como pintura, instalación de cerámicos y papel mural, carpintería, terminaciones y limpieza de obra, entre otros”*²³³.

231 *¿Dónde están las obreras en la construcción?* Género y Economía. 28 de febrero 2010. Datos recuperados desde www.generoyeconomia.wordpress.com; *La mujer abre brecha en la construcción*. Ecisa. Noticiero Nº 33. Alicante, España. Noviembre 2013.

232 *El empleo femenino en la construcción*, junio 2006. Recuperado desde www.directivosconstruccion.es

233 *CChC capacita a mujeres para trabajar en el sector*. 21 de noviembre 2012. Recuperado desde www.cchc.cl/2012/11/cchc-concepcion-capacita-a-mujeres-para-trabajar-en-el-sector/

Vale decir, las habilidades y virtudes de las mujeres, producto de procesos de socialización, se convierten en competencias especiales y aprovechadas por la industria. Desde las trabajadoras constituye una oportunidad de contratación; sin embargo hay que analizar bajo qué condiciones laborales ocurre este proceso, qué derechos están en juego y cuánto contribuye a revertir la segregación ocupacional y a avanzar en equidad.

Las empresas constructoras y su empleo de trabajadoras

Ocho fueron las constructoras elegidas para el desarrollo de la investigación. Todas pertenecen al área de negocio de obras de edificación. Ejecutan proyectos de edificios habitacionales en la región Metropolitana (siete) y hospitalario en la región de O'Higgins (uno). Todas ocupan trabajadoras para el desarrollo de algunas actividades específicas.

Cuentan con una dotación de personal mixto desde el punto de vista contractual: combinan trabajadores contratados de manera directa (trabajadores propios o *'de la casa'*²³⁴); y reclutados por las empresas externas (contratistas y subcontratistas): estos últimos son la mayoría y ejecutan faenas y servicios en obra.

El sector asiste, entonces, a un fenómeno de dualización con dos segmentos diferenciados de trabajadores: uno primario, formado por individuos calificados, mejor pagados y con empleo estable; y otro, secundario, más precario, con personal menos calificado y dependiente de las fluctuaciones de la demanda (Piore y Sabel, 1984)²³⁵.

Las constructoras no disponen de cifras completas y estandarizables, que especifiquen la proporción de estos segmentos de trabajadores en el total del personal, lo cual dificulta una aproximación objetiva al fenómeno. Pese a ello, un representante de la Cámara Chilena de la Construcción estimó que una gran empresa constructora puede llegar a ocupar 800 trabajadores propios, y más de 3.000 trabajadores externos. Por su parte, una constructora visitada en el marco del desarrollo de la investigación informó

234 Es la nominación que en el sector dan al personal contratado por la empresa principal

235 Piore, Michael y Sabel, Charles. *La segunda ruptura industrial*. Alianza Editorial. Madrid. 1984.

tener 600 trabajadores propios y 4.200 externos. Vale decir, aproximadamente, entre un 75% y un 85% del personal de una obra en construcción es externalizado.

Las empresas contratistas suelen estar trabajando en varias obras a la vez, por lo que en el conjunto, pueden llegar a sumar un volumen importante de trabajadores.

Condiciones laborales de las operarias en faenas de construcción

Formas de contratación

La dotación de personal que integra la parte superior de la pirámide laboral, vale decir, administradores, profesionales de terreno, jefes de obra, otros profesionales, administrativos, algunos supervisores y capataces, son empleados de la constructora (empresa principal) y contratados de manera indefinida. Una vez concluida la obra, usualmente, se les asigna una nueva obra como lugar de trabajo.

Quienes cumplen funciones desde el nivel de supervisores o capataces hasta los cargos más básicos de la pirámide laboral son, en general, dependientes y contratados por obra o faena por las empresas contratistas²³⁶, con quienes las constructoras suscriben acuerdos de edificación.

Entonces, los contratos temporales que los contratistas ofrecen a su personal sintonizan con el carácter de los acuerdos que ellos suscriben con las constructoras. Esto les da la posibilidad de mantener al personal por períodos cortos y no recontratarlos en caso de así estimarlo.

Usualmente, los trabajadores comienzan en la obra teniendo un contrato a prueba por un período determinado, el que luego es extendido por la obra total o parcial. Hay también situaciones en que solo existe un contrato de palabra.

²³⁶ Como fue indicado, las contratistas usualmente desarrollan faenas en varias obras a la vez, por lo que en cada una tienen un capataz, supervisor o persona de confianza. La mayoría de las veces es un trabajador más, al que solo avala la experiencia de terreno.

Excepcionalmente, la constructora se reserva la decisión de contratar de manera directa y como personal propio, aunque en condiciones de obra o faena, a trabajadores de oficios o puestos que, en un momento determinado, son evaluados como relevantes: es el caso de algunos jornales de obra gruesa, jornales de terminación fina, sobre todo cuando se está en la fase previa de entrega definitiva de la obra al cliente, y también la *'llavera'*, persona encargada de mantener disponible las llaves de un edificio.

Este panorama es coincidente con lo que indican las cifras en materia de contratación, para el sector en su conjunto. La Cámara Chilena de la Construcción²³⁷, muestra que:

- La proporción de trabajadores dependientes en la construcción alcanzó al 72,6% del total de trabajadores: el 82% tiene contrato escrito y el resto opera mediante un contrato de palabra.
- Cerca de un tercio de los contratados dependientes está ligado a un contrato indefinido y el resto (dos tercios) a uno definido, relación que es prácticamente inversa a lo que ocurre en el mercado de trabajo a nivel nacional.
- Respecto a los tipos de contratos definidos, dominan los contratos por obra o faena (85,2%); y un 13,5% de trabajadores posee contratos limitados a menos de tres meses, de temporada, por reemplazo y renovables una vez al año²³⁸.

El trabajo en la construcción es considerado *'nómade'*, es decir, que nace y muere junto con la culminación de un proyecto (Peralta y Serpell, 1991)²³⁹. Cada obra presenta características particulares, específicas e irreproducibles y las metas de producción varían día a día. Involucra entonces, necesariamente, el movimiento de personal de un lugar a otro, lo que sienta las bases de una fuerte rotación de la fuerza de trabajo e inestabilidad permanente, situación que no solo es válida para los obreros calificados y no calificados, sino también para otros segmentos de trabajadores (profesionales, supervisores, capataces).

Los proyectos constructivos son casi siempre de relativa corta duración y tienen variados requerimientos de mano de obra de diferentes especialidades durante el desarrollo de sus distintas fases o etapas. Hay una alta presión de trabajo y la dotación

237 Cámara Chilena de la Construcción. Informe Mach N° 38. Junio 2013. Usando datos del INE, trimestre enero-marzo 2013.

238 El 1,3% restante aparece bajo la clasificación "no sabe".

239 Peralta, A. V. y Serpell, A. *Op. cit.*

de personal debe desarrollar y completar con rapidez sus tareas, para dar cabida a la fase siguiente. Una entrevistada dice: *“un día hay una excavación, al otro día ya está enfierrado; luego hay losas, muros y al otro día hay varios pisos levantados”*.

Ahora bien, quienes fueron consultados para este estudio señalan que *“es muy distinto ser trabajadora o trabajador ‘de la casa’, a ser trabajadora o trabajador dependiente de un contratista”*. Todos aspiran a ser contratados *‘por la casa’*, porque ello –aunque no siempre implica la firma de un contrato indefinido– sí les da relativamente más estabilidad o perspectiva de recontractación, y otorga, además, mejores condiciones salariales y materiales de trabajo: ropa, así como mayor protección de derechos.

Normalmente, las empresas contratistas y subcontratistas no alcanzan el tamaño ni el nivel organizacional que tienen las mandantes, ya que su capital y estructura son muy reducidos. Los entrevistados argumentan que hay contratistas de todos los tipos: *“desde aquellos que tienen competencia y especialización en el desarrollo de las tareas, hasta otros ‘más chasquillas’; desde aquellos que son muy responsables con el personal, hasta otros que no lo son”*.

Se comentó que en el tipo de faena en el que trabajan muchas mujeres, a menudo las contratistas son *“simples trabajadoras²⁴⁰ promovidas a emprendedoras, que no manejan capital de trabajo y suelen arrastrar a los trabajadores en su aventura”*.

Una de ellas dijo: *“partí haciendo aseo, lo mismo que ahora hacen las chiquillas que trabajan para mí. Uno de los ingenieros me tomó simpatía y me dijo que yo era muy buena para la pega, y me impulsó a hacerme contratista”*.

Los contratistas establecen con la constructora acuerdos por faenas específicas. Una vez cumplidos realizan nuevos acuerdos para la ejecución de otras faenas. Trabajan con márgenes de ganancia estrechos lo que determina que, si no hacen un buen cálculo del *‘trato’*, *‘quedan cortos’* y ven reducidos sus ingresos²⁴¹.

240 A menudo, los maridos tienen legalmente la figura de contratista, pero son las esposas quienes asumen las tareas en la práctica y establecen la relación con el personal.

241 Una contratista hace sus descargos: *“las constructoras a veces no pagan el día acordado y lo diferencian para la quincena o para el fin de mes, ahí es cuando vienen los problemas de sueldos impagos, recortes de empleo, etcétera”*.

Y la experiencia indica que, al menos aquellos que ocupan fuerza de trabajo femenina para las faenas, no utilizan grandes insumos cuyos costes pudieran rebajar discrecionalmente, para garantizarse la obtención del margen de ganancia esperado. Solo hacen uso de fuerza de trabajo y es por tanto, el único coste que pueden abaratar. Así, los trabajadores corren el riesgo de reducción de la contratación, rebaja de sueldos y beneficios, irrespeto de sus derechos vía incumplimiento de las regulaciones laborales. Tienen, entonces, menos garantías de estabilidad, menor protección y mayor riesgo de precarización de sus condiciones de trabajo.

Como indica el abogado chileno Francisco Forno (1999)²⁴², son “*empleos de segunda clase*”, caracterizados por remuneraciones inferiores, dificultad extrema para constituir sindicatos, imposibilidad de efectuar negociaciones colectivas, inexistencia de beneficios y derechos como maternidad, vacaciones acumuladas, gratificaciones, etcétera.

En 2012, el 13,1% (2.228) de las denuncias por vulneración de derechos presentadas ante la Dirección del Trabajo por trabajadores del sector, tuvo como motivo materias relacionadas con el contrato de trabajo²⁴³.

Reclutamiento y capacitación para el trabajo

En las obras de construcción contratan todo tipo de personas para los puestos de trabajo que están en la base de la pirámide laboral (jornales y ayudantes). No requieren de una calificación u oficio; luego, en la práctica, van desarrollando sus competencias. Este rango ocupacional es el que integra la mayor cantidad de trabajadoras. Usualmente saben de la oferta de empleo por medio de redes informales (amigos, conocidos) y hacen su solicitud en la misma obra.

Otras trabajadoras –de rango profesional, técnico o administrativo– acceden a puestos por vías formales, realizando su postulación directamente en las oficinas de la constructora.

242 Forno, Francisco. *La subcontratación en Chile: problema jurídico laboral*. Universidad Adolfo Ibáñez. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Viña del Mar, Chile, 1999

243 Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. *Anuario Estadístico 2012*, Santiago de Chile, 2013.

En cuanto a la capacitación, varias son las modalidades de formación para el trabajo utilizadas por las empresas:

- **Adiestramiento en la ejecución de tareas:** como fue detallado, en su gran mayoría los jornales y ayudantes tienen relación de subordinación y dependencia con los contratistas. Ellos, o los supervisores, en quienes delegan la relación con el personal en obra, son los encargados de entrenarlos en la forma de ejecutar las tareas.
- **Formación en oficios:** jornales y ayudantes no tienen, ni requieren, una *expertise* mayor para el desempeño de las tareas encomendadas; sin embargo, como fue comprobado en terreno, hay personas que optan por formarse en un oficio o especialidad relacionada con el rubro, buscando la posibilidad de ascender de puesto de trabajo y acceder a mejores condiciones salariales. En dichos casos, algunas constructoras brindan –tanto al personal propio como de contratistas, sobre el cual existe una evaluación de desempeño positiva– la posibilidad de asistir a cursos²⁴⁴ entregados por la Cámara Chilena de la Construcción y ejecutados por Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC). Las personas jóvenes son quienes más aprovechan esta posibilidad; y las mujeres inscritas son, principalmente, trabajadoras solteras o sin responsabilidades familiares de pareja e hijos. Ellas optan por cursos de electricidad, gasfitería, instalación de cerámica y papel mural.
En el sector, los niveles de escolaridad son precarios, lo que objetivamente dificulta a los trabajadores sus posibilidades de acceder a planes formativos formales. Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2009²⁴⁵, un 50,5% de los trabajadores de la construcción no tiene educación media completa y un 17,2% no alcanzó a completar la educación básica. Así, la misma fuente muestra que solo el 11,2% de los trabajadores del sector ha participado en actividades de capacitación laboral²⁴⁶.
- **Formación dual:** la Cámara Chilena de la Construcción mantiene la Corporación Educacional de la Construcción²⁴⁷ que, bajo modalidad dual, imparte las

244 Estos se extienden por, aproximadamente, 40 horas, y sólo se exige como requisitos tener octavo básico cursado y cancelar un monto mensual mínimo de alrededor de \$10.000

245 Dato utilizado a modo ilustrativo. Fueron usadas estas cifras, y no las de 2011, porque fue obtenido por un cruce especial hecho por y para la CChC.

246 Cámara Chilena de la Construcción/ChileValora/Ccopconsulting. *Op. cit.*

247 Integrada por ocho liceos industriales y un total de 598 estudiantes.

siguientes especialidades: edificación, instalaciones sanitarias, administración y electricidad. Esta forma le permite a jóvenes de tercero y cuarto medio, de diversas regiones del país, acceder a empresas asociadas a la Cámara (mantienen convenios con 86), donde les brindan un tutor o maestro guía y un aporte monetario para gastos de alimentación y traslados. El colegio supervisa a los profesores. La matrícula femenina es baja: solo alcanza al 10,2% y está concentrada en la especialidad de administración: control de abastecimiento de bodegas, de personal y de asistencia, contratos de trabajo.

- **Prácticas profesionales:** los egresados de colegios de la Corporación Educacional de la Construcción pueden realizar sus prácticas profesionales en las empresas con convenio. También les otorgan un bono monetario²⁴⁸ y, posteriormente, se les apoya en la posibilidad de continuar estudios en institutos profesionales.
- **Programa Ellas Buscan Trabajo:** iniciativa gubernamental impulsada por Prodemu, que capacita a mujeres vulnerables en oficios relacionados con la construcción, además de otros sectores.
- **Programa de certificación de competencias ChileValora**²⁴⁹: integra en su catálogo un total de 23 oficios en construcción, susceptibles de ser acreditados por parte de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CEEL). Corresponde al estándar mínimo común de aptitudes, conocimientos y destrezas definidos por el sector productivo, para cumplir la función laboral.
- **Cursos de proveedores:** los proveedores de insumos de construcción ofrecen cursos *in situ*, sobre las especificaciones técnicas y los procedimientos para ocupar los materiales.

Finalmente, la preocupación por la formación en materia de seguridad es muy importante en las obras. El sector implica muchos factores de riesgo y una tasa de accidentabilidad elevada (5,8%)²⁵⁰ ²⁵¹. Ello hace que las constructoras sean muy exigentes en el cumplimiento del artículo 183-E del Código del Trabajo, que obliga

248 Bordeaba los \$150.000 al cierre del estudio.

249 ChileValora. *Catálogo de competencias laborales*. 2012. www.chilevalora.cl

250 Consejo Minero (2012). *Op. cit.* Con datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). 2012.

251 En 2012, el 35,2% (6.007) de las denuncias por vulneración de derechos presentadas ante la Dirección del Trabajo por trabajadores del sector, tuvieron como motivo materias relacionadas con seguridad. Dirección del Trabajo (2012). *Op. cit.*

a la empresa principal a adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en la obra o faena, cualquiera sea su dependencia, sin perjuicio de las obligaciones que le corresponda respecto de sus propios trabajadores al contratista y subcontratista.

De este modo, los contratistas o sus delegados deben apoyar las acciones de inducción en temas de seguridad, que realizan los/as prevencionistas de riesgos de la constructora, como también vigilar que las normas sean cumplidas y que los trabajadores ocupen adecuadamente los elementos de protección personal y los equipos de trabajo.

Estructura de cargos y equipos de trabajo

En las obras de edificación opera una organización piramidal, liderada jerárquicamente por el administrador, quien es dependiente de la constructora y responde ante dicha empresa²⁵². Además, interlocuta con los clientes o dueños finales de la obra. Bajo su responsabilidad está todo el personal: propio, de contratistas y de subcontratistas.

En línea descendente aparecen los trabajadores con distintos perfiles: está el profesional de terreno²⁵³, el jefe o jefes de obra²⁵⁴, los supervisores²⁵⁵ y/o capataces²⁵⁶. Estos últimos se organizan por especialidad, cada uno tiene a cargo cuadrillas integradas por maestros²⁵⁷ de primera, maestros de segunda, ayudantes y jornales.

En paralelo al profesional de terreno, existen otros profesionales y técnicos, encargados de la seguridad y prevención de riesgos, la oficina técnica²⁵⁸ y la calidad. Algunos combinan el cumplimiento de sus funciones en obra y fuera de la obra.

252 A veces sobre él hay un Gerente de Obra que supervigila varias obras de la misma constructora.

253 En general es un ingeniero o constructor civil.

254 Puede o no ser profesional, se caracteriza por tener mucha experiencia en el trabajo de construcción.

255 Dirigen grupos de trabajo y coordinan ciertas obras.

256 Son jefes de cuadrillas.

257 Muchas son las especialidades u oficios presentes en una obra de edificación: gáster, hojalatero, instalador de artefactos sanitarios, instalador de corrientes débiles, encargado de redes húmedas, enfierrador, concretero, albañil, carpintero, ceramista, yesero, operador de grúas torre, operador de montacarga, instalador de ventanas y puertas, pintor, etcétera.

258 Entre cuyas labores está la relación con los contratistas (cumplimiento de contratos y pagos), la revisión del avance de la obra, el contraste con los planos, etcétera.

La base de la pirámide es la que concentra el mayor número de trabajadores, sobre el 50% corresponde a jornales y ayudantes. También el mayor porcentaje de mujeres que se integran a las faenas de la construcción lo hace en estos puestos.

El cuadro siguiente muestra las proporciones de distribución de los trabajadores por especialidad en una obra.

Cuadro 6
Especialidades en obra sector construcción

Especialidad	Porcentaje de participación sobre el total
Jornal	44,7%
Ayudante	10,1%
Maestro	34,7%
Operador de maquinaria	3,3%
Capataz	5,1%
Administrativo	2,1%

Fuente: Fundación de Asistencia Social CCHC. 2005

Una parte importante de las trabajadoras en obra integran el nivel de jornal y son muy demandadas en la tercera etapa de construcción²⁵⁹, para la realización de lo conocido como '*faenas de aseó*', que incluyen terminaciones gruesas y finas. La organización es en cuadrillas y cada día les son asignadas las tareas específicas a realizar. Su línea de dependencia es la propia contratista o su delegada en obra; pero también reciben instrucciones del supervisor o capataz de piso.

Las terminaciones gruesas implican llenar y trasladar sacos con basura, escombros, fierros y agua; raspar y barrer obra gruesa, ayudadas por carretillas. Es un trabajo pesado que, a veces, requiere subirse a los andamios, circular por los distintos pisos y compartir con jornales hombres que coadyuvan en la tarea.

259 Tres son las principales etapas en una construcción: excavaciones, obra gruesa y terminaciones.

Este puesto de trabajo tiene riesgos específicos asociados. Si bien el peso máximo de carga humana está regulado legalmente²⁶⁰, y en el caso de las trabajadoras y dependiendo de sus condiciones físicas, no debiera superar los 20 kilos²⁶¹, las entrevistadas señalan que fácilmente recogen, mueven y trasladan sobre 30 kilos. Esto obviamente puede derivar en problemas posturales, lumbagos, etcétera.

También están expuestas a inhalar el polvillo de cemento que raspan y barren, el que provoca alergias e incluso a enfermedades pulmonares²⁶².

Están provistas de equipamiento de protección personal como cascos, zapatos de seguridad, guantes, pero no máscaras con filtros contra el polvo, que es una de las medidas recomendadas por los organismos de prevención para el trabajo que ejecutan. Las informantes señalan que los implementos entregados no son de buena calidad y no los recambian de manera oportuna. La ropa de trabajo que ocupan es personal.

Las terminaciones finas son un trabajo de mucho detalle, que consiste en limpiar, desmanchar y pulir las imperfecciones que quedan producto de la instalación de artefactos sanitarios, de cerámicas, papel mural, ventanas, etcétera. Esta tarea es realizada piso por piso, en la medida que va avanzando la colocación de estas piezas. Al final, previo a la entrega de la obra a los clientes, deben hacer un *'remate'* general.

Estas actividades no son otra cosa que una prolongación de los quehaceres domésticos, para los cuales las mujeres han sido socializadas y tienen competencia. Especialmente en el caso de las terminaciones finas, las trabajadoras usan su motricidad fina y realizan las labores con perfección. Los distintos informantes coinciden en que son muy rigurosas y precisas. Una contratista señaló: *"llegan sabiendo, son muy pocas a las que hay que enseñarle la tarea"*.

260 Ley N° 20.001. Regulación del peso máximo de carga humana, conocida también como la *Ley del saco*.

261 Código del Trabajo, artículo 211-J.

262 Entre ellas la silicosis, en caso de exposición por tiempo prolongado. Esta es producida por materiales que en su composición contienen sílice libre cristalizada: hormigón, cemento, ladrillos, cerámicas, baldosas, etcétera.

Para su reclutamiento solo les piden certificar su identidad y antecedentes. No hay exigencias de haber completado un determinado nivel de escolaridad, ni de tener experiencia previa, o salud compatible. Al respecto, les consultan sobre afecciones o enfermedades, de modo de evitar que corran riesgos; por ejemplo, a propósito del trabajo en altura, de la exposición al calor o al frío.

El perfil de estas trabajadoras, en cuanto a rango de edad, es muy variado: va desde personas muy jóvenes hasta adultas de mediana edad e, incluso, en la aproximación realizada a los lugares de trabajo, fueron detectadas mujeres de más de 60 años²⁶³. Muchas son jefas de hogar, con responsabilidades familiares de hijos y/o adultos mayores a cargo.

Una contratista señaló: *“prefiero a las mujeres de más edad porque son más cumplidoras; si tienen hijos, cuidan más el trabajo. No faltan para que no les descuenten. Cuando se ausentan, casi siempre los motivos se relacionan con los hijos o la casa y se preocupan de comunicarlo”*. Hizo el contrapunto con los trabajadores: *“son más falleros, sus faltas tienen que ver con el copete o porque se quedan dormidos”*.

Miembros de la Cámara Chilena de la Construcción expresan, en su página web, una opinión similar: *“hemos tenido muy buena experiencia contratando a mujeres, sobre todo jefas de hogar, porque son responsables, ordenadas y muy cumplidoras con sus horarios y compromisos”*²⁶⁴.

Y expresan su ánimo de ampliar la dotación femenina: *“incorporar a mujeres podría asegurar trabajadores más fieles al rubro: al ser dueñas de casa, pueden amoldarse más fácilmente a los horarios de las empresas constructoras”*²⁶⁵.

Conforme se asciende en la pirámide laboral en obra, la presencia femenina baja drásticamente. Hay algunas ayudantes de maestros que colaboran en la ejecución de oficios: por ejemplo, ayudante de electricista o de gasfiter, fraguadora de cerámica y/o apoyo a la instalación de papel mural.

263 La Encuesta Casen señala que el promedio de edad de los trabajadores del rubro a nivel nacional es entre 40 y 42 años. Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta Casen. 2009.

264 www.cchc.cl

265 Cámara Chilena de la Construcción. Revista *En Concreto*. Noviembre 2011.

Es en este segmento donde el estudio encontró trabajadoras dispuestas a perfeccionar sus conocimientos, mediante procesos de capacitación. Manifestaron percibirlo como una oportunidad de ascender, de obtener más ingresos y de adquirir un oficio que les puede servir en la construcción; pero también como emprendimiento propio. Les gusta desempeñarse en el rubro y se sienten realizadas en lo que hacen.

“Que una mujer ascienda en la construcción depende del esfuerzo, de querer; si no, puede quedarse como jornal para siempre. Hay personas que no se proyectan de otro modo”²⁶⁶.

En el nivel de capataces, jefes de obra o administradores de obra predominan completamente los trabajadores. Las maestras con oficio adquirido y/o competencia reconocida son muy escasas, y solo como excepción fue mencionado tener conocimiento de la presencia de alguna mujer en ese rango.

Existe consenso en que las trabajadoras han ganado un espacio en la construcción y que quienes tienen la voluntad de emprender pueden llegar a ocupar cargos de mayor responsabilidad y mejor pagados. No obstante, uno de los principales factores que dificulta la promoción de más mujeres son los bajos niveles de escolaridad que poseen las eventuales candidatas y las complejidades que esto acarrea al momento de abordar los contenidos teóricos de los cursos.

A diferencia de lo que ocurre en las faenas de aseo, donde los equipos de trabajo están integrados, principalmente, por mujeres y por lo tanto la interlocución es entre pares, en las cuadrillas de maestros son los hombres los que dominan numéricamente y también hacen sentir su poder en el conocimiento de los oficios y en su historia laboral, forjada a través de muchos años en la actividad. Esto tiene un peso cultural que produce algunas tensiones y obliga a las mujeres que han optado por el desafío de la promoción, a tener que validarse permanentemente ante sus pares masculinos y también ante las jefaturas.

266 Voz de una trabajadora entrevistada.

“Hay maestros que son muy gentiles, muy amables. Pero hay otros que son muy groseros. Todavía no se sacan el chip del hombre rudo de la construcción”. “Tratan de disminuirnos, recalcan que este trabajo es para machitos, no para niñas”. “No es fácil ganarse el respeto, hay que ser pesada y seria, porque piensan que si te ríes mucho eres coqueta; si eres muy distante es porque te falta marido”²⁶⁷.

Los jefes *“tienden a ser prepotentes, solo dan órdenes y una tiene que entrar en un proceso permanente de demostrar que puede hacer su trabajo”. “Muchos piensan todavía que la mujer no sirve, simplemente por el hecho de ser mujer y que su territorio natural es la casa y no la obra”²⁶⁸.*

Las trabajadoras que cumplen cargos intermedios, como por ejemplo las prevencionistas de riesgos, y que tienen que velar por la seguridad de todo el personal, mayoritariamente masculino, también enfrentan rechazos y cuestionamientos difíciles de sortear. Una entrevistada señaló soportar actitudes prácticamente misóginas en relación con el desempeño de su tarea. *“Dudan de mis conocimientos, dicen: ‘yo llevo 25 años en esta profesión, usted no me va a venir a enseñar a mí, a decirme cómo hacer las cosas’”.*

Esto, a veces, incide en el ánimo de las trabajadoras de proyectarse laboralmente en el rubro. Más aún sumadas las condiciones objetivas de un trabajo en obra que es desgastante, incómodo y cansador. Una profesional de terreno indicó: *“Cuando estás en la excavación estás en el barro todo el día y si te toca en invierno estás en la humedad y el barro todo el día; en el verano hay que estar parada en la losa con 30 grados de calor, a todo sol; en invierno puedes estar bajo la lluvia y mojándote entera igual que los ‘viejos’. En este momento yo estoy en una obra de 25 pisos y si estoy en tareas de mantención debo subir y bajar los 25 pisos ‘a patita’”.*

En los cargos ejecutivos de la construcción hay todavía menos mujeres. Tienden a perfilarse en Recursos Humanos y Comunicaciones, pero no en obra propiamente tal. Una Gerenta de Recursos Humanos entrevistada describió su experiencia: *“es un rubro muy masculinizado, impera el machismo, que se oculta a través de decir ‘las mujeres no*

267 Voces de las entrevistadas.

268 *Ibid.*

tienen suficiente experiencia: Por el tema de la maternidad y las responsabilidades familiares, tenemos entradas y salidas del mercado laboral; en cambio, el hombre tiene permanencia, de este modo acumula experiencia. Esta situación limita, se hace difícil competir”.

Y continúa: “los cargos ejecutivos, gerenciales o de alta administración exigen permanente disponibilidad. A una jefa pueden llamarla sábado o domingo, le pueden pedir que se quede a reuniones en horarios extraordinarios, que se traslade a región para solucionar algún tema, no está permitido ser mujer y tener una vida familiar. Los gerentes o administradores en cambio, no tienen problema en estar siempre disponibles, en casa hay una mujer que se preocupa de lo familiar”.

Uno de los elementos que varias entrevistadas de nivel profesional y ejecutivo destacaron como refractario para una mayor integración de mujeres en niveles de mandos medios y dirección es lo que denominaron *“gestión masculina del recurso humano”*. Lo ejemplifican del modo siguiente: *“para ser reclutada para un puesto superior hay que sortear un proceso de selección; uno de sus contenidos es la entrevista con psicólogas o asistentes sociales quienes, a pesar de ser pares femeninas, suelen ver a las mujeres como una ‘amenaza’ para el área de negocio, y se convierten en las ‘peores enemigas’, al hacer preguntas que destacan las dificultades de las mujeres para conciliar vida familiar y trabajo”.*

Las trabajadoras que logran finalmente acceder a estos puestos quedan expuestas a situaciones generadoras de fuerte estrés: *“las mujeres trabajan para que las reconozcan y muchas veces deben sufrir maltratos, acoso, los hombres tienen prefijado el camino del éxito, ello no se discute”.*

Deben desarrollar mecanismos para adaptarse a un entorno altamente masculinizado, tener mucha resistencia emocional y mucha resistencia física; los informantes coinciden en que el trabajo en obra es muy agobiante, son muchos los factores que hay que coordinar con extrema precisión para cumplir las metas.

Remuneraciones

El cuadro siguiente brinda un panorama de los montos salariales promedio en obra, según especialidades. Aunque ellos solo están actualizados al año 2011, permiten visualizar las diferencias. Obviamente son mucho mejor pagadas aquellas especialidades u ocupaciones que requieren un mayor nivel de capacitación, entrenamiento o calificación, pues son un recurso escaso en el mercado de trabajo²⁶⁹.

Cuadro 7
Salarios según especialidad en sector construcción. Pesos a 2011.

Especialidad	Sueldo líquido mensual promedio (en pesos)
Jornal	199.451
Ayudante	227.775
Maestro	293.315
Operador de maquinaria	312.399
Capataz	515.432
Administrativo	388.011

Fuente: Fundación de Asistencia Social CCHC

Otro factor diferenciador de salarios es la zona en la que está ubicada la obra en construcción. Por ejemplo, en el norte de Chile –específicamente en las regiones mineras– la escasez de mano de obra para la construcción de infraestructura industrial es dramática, lo que contribuye a elevar las remuneraciones. Además, las empresas deben cancelar bono de zona, alimentación, alojamiento, transporte y traslados.

Las estadísticas actualizadas permiten confirmar que, en los últimos años, los salarios en la construcción se han elevado significativamente: la gran actividad sectorial –pese a su desaceleración reciente– y la escasez relativa de mano de obra, especialmente

269 Expoedifica constata la existencia de esta pirámide salarial y publica montos salariales ofertados según cargo. *Las Últimas Noticias*. 9 de mayo 2013.

la calificada, serían los factores determinantes de dicho fenómeno. A juicio de los informantes, ello tiene un efecto atractivo para las personas que buscan trabajo.

Cifras de la Asociación Chilena de Seguridad²⁷⁰ muestran que, entre septiembre de 2011 y septiembre de 2012, las remuneraciones promedio imponibles en el sector Construcción tuvieron una variación al alza de 8,4% real, la más alta de todas las actividades económicas y superior casi tres veces al promedio nacional (3,6%). A pesar del alza, el monto salarial promedio imponible a septiembre de 2012 fue más bajo (\$563.000) que el promedio nacional que llegó a los \$609.000.

La Superintendencia de Pensiones²⁷¹ aporta datos a marzo de 2013, situando las remuneraciones imponibles del sector Construcción en un monto promedio de \$530.295²⁷², las que serían 5% menores a aquellas promedio de nivel nacional; sin embargo, representarían un aumento de 10,2% respecto al mismo dato de marzo de 2012.

En el estrato jornales, que constituye el más básico de la pirámide laboral y que es donde están concentradas las trabajadoras, los montos salariales mensuales cancelados por las empresas externas bordean los \$240.000 y \$280.000 líquidos; y, en el caso de los ayudantes asciende a, aproximadamente, \$320.000 líquidos.

Estos corresponden a montos fijos de salarios base y no incluyen ningún otro concepto, ni siquiera gratificaciones proporcionales, ítem legalmente obligatorio de cancelar a los trabajadores, cuando la empresa persigue fines de lucro²⁷³.

Los montos salariales pagados por los contratistas de obras de edificación, a jornales y ayudantes, les permitirían competir con el *retail* y con la agricultura de temporada, que en los cargos de menor calificación ocupan fuerza de trabajo con un perfil similar y remuneran montos cercanos al ingreso mínimo mensual.

De acuerdo a lo señalado por los informantes, hay una estandarización salarial de mercado y en torno a ello son fijados los montos a pagar. No obstante, es reconocido

270 Asociación Chilena de Seguridad. *Op. cit.*

271 Cámara Chilena de la Construcción (2013a). *Op. cit.*

272 Estas cifras reflejan los ingresos de los trabajadores asalariados de empleadores que, efectivamente, pagan las cotizaciones previsionales.

273 Código del Trabajo, artículo 47.

que los contratantes siempre manejan un discrecional que, en general, tiene tope y que les permite premiar el buen desempeño y características personales del trabajador o trabajadora, como la disposición, la empatía, etcétera.

En ese contexto, varias entrevistadas dicen que existe una tendencia a elevar levemente el salario de los hombres por sobre el de las mujeres. No está clara la explicación de por qué ello ocurre; sin embargo, algunas personas entrevistadas plantearon que sería por su imagen de '*proveedores*'. De este modo, si en el nivel de jornales las mujeres ganan \$260.000, los hombres perciben \$300.000.

Las trabajadoras entrevistadas aceptan con normalidad esta diferencia y no la asocian a un tema de inequidad de género, producto de la posición ocupacional segregada de las mujeres (base de la pirámide), articulada con la falta de calificación, con su ingreso tardío al sector por un tema de mercado laboral segmentado y su consecuente falta de acumulación de experiencia; todos factores que generan brechas que afectan sus posibilidades de movilidad social y de cambio de estatus laboral.

En los estratos laborales superiores (maestros, capataces, profesionales), las remuneraciones son más elevadas, pues allí es valorada la calificación y la experiencia; sin embargo son pocas las mujeres adscritas a dichos puestos. Cuando lo hacen, el estigma de la menor experiencia, reduce sus posibilidades objetivas de tener un salario igualitario.

Los maestros superan los \$450.000 líquidos, y dependiendo de la especialidad y de su grado (maestro de primera, maestro de segunda), empujan sus ingresos. Las remuneraciones de los y las profesionales y técnicos/as sobrepasan los \$750.000 líquidos y pueden ascender a más de dos millones de pesos líquidos, dependiendo del grado académico, experiencia, desempeño, etcétera.

Uno de los principales problemas mencionados por las trabajadoras, en relación con los montos y la oportunidad de los pagos salariales²⁷⁴ al personal subcontratado, derivaría de la precariedad económica que exhiben muchos contratistas, y que fue mencionada

274 En 2012, el 14,2% (2.423) de las denuncias por vulneración de derechos presentadas ante la Dirección del Trabajo por trabajadores del sector, tuvo como motivo materias relacionadas con remuneraciones. Dirección del Trabajo (2012). *Op. cit.*

en un acápite anterior. A menudo no cuentan con capital propio y dependen por tanto de que las constructoras les cancelen a tiempo las obras comprometidas para de ese modo pagarle a su personal. En casos extremos, se ha producido la literal 'fuga' o desaparición del/a contratista.

Sobre este aspecto, las constructoras a las cuales fue posible acceder, indican que cumplen con la exigencia legal de ser solidariamente responsables²⁷⁵ de las obligaciones laborales y previsionales que los contratistas acuerdan con sus trabajadores. Dicen preocuparse de exigir su derecho a ser informados²⁷⁶, para resguardar que el pago de remuneraciones y leyes sociales sea realizado adecuada y oportunamente. *"Sobre todo cuando acaba una obra, la constructora debe vigilar especialmente que todo esté cancelado. Lo que ocurre es que, en las liquidaciones de sueldo, no siempre aparecen los ítems y montos reales; a menudo alguna parte se paga 'en negro'. [Pero] legalmente solo vale lo que está respaldado"*²⁷⁷.

Estos pagos 'en negro' corresponden, en general, a tratos puntuales y adicionales que la empresa principal solicita a los contratistas y que esta propone realizar a sus trabajadores o trabajadoras, a cambio de un bono o monto concertado.

Jornadas de trabajo

Según datos del INE²⁷⁸, el promedio de horas habituales trabajadas semanalmente en el sector Construcción alcanzó a 44,5 en marzo de 2013. Más de la mitad de los trabajadores (53,5%) laboró 45 horas semanales; un 19,9% trabajó menos de la jornada ordinaria semanal (entre 1 y 44 horas); y un 26,6% lo hizo sobre la jornada ordinaria semanal (entre 46 y hasta más de 61 horas)²⁷⁹.

Esta información es coincidente con lo que formularon las personas entrevistadas. En general, en las obras, el personal no profesional trabaja de lunes a viernes, en jornada

275 Código del Trabajo, artículo 183-B.

276 Código del Trabajo, artículo 183-C.

277 Señalado por Gerenta de Recursos Humanos de una constructora.

278 INE (2013). *Op. cit.*

279 Cámara Chilena de la Construcción (2013a).

diurna. El horario de lunes a jueves se extiende de 08:00 horas a 18:00 horas y los viernes de 08:00 horas a 16:45 horas. Cada día hay una pausa de una hora imputada a la jornada, dedicada a colación, la que puede realizarse en el mismo edificio en obra, en un espacio acondicionado para el efecto.

Solo de manera muy excepcional, cuando existe algún atraso en la faena, la empresa solicita ejecutar horas extraordinarias –siempre con carácter voluntario–, las que son canceladas con el recargo legal²⁸⁰. Pueden realizarse por una hora después de la jornada diaria regular o los días sábados de 08:00 horas a 13:00 horas.

En 2012, el 15,9% (2.719) de las denuncias por vulneración de derechos presentadas ante la Dirección del Trabajo por trabajadores del sector tuvo como motivo materias relacionadas con jornada de trabajo y descansos.

Conciliación trabajo y vida familiar

El tipo de jornada laboral utilizado en las obras permite a las trabajadoras no profesionales desarrollar su vida familiar con cierta normalidad, aunque –en general– las que trabajan en construcciones de Santiago, residen en barrios localizados en los suburbios, por lo que ocupan entre una y dos horas en su traslado.

Aquellas que tienen hijos deben contratar a alguna persona para que los atienda mientras ellas no están y la mayoría señala que deben llegar a la casa a hacer los oficios domésticos (asear, cocinar) y preparar lo necesario para el día siguiente.

Asumen, sin mayor cuestión, que les corresponde realizar trabajo doméstico y no manifiestan expectativa de apoyo o corresponsabilidad de sus parejas. Tienen una mirada bastante tradicional del rol femenino. Suman al trabajo doméstico, de crianza de hijos y de cuidado de la familia, el trabajo remunerado que las convierte en proveedoras. Sus vidas de dueñas de casa continúan entonces sin mayor alteración.

280 Dirección del Trabajo (2012). *Op. cit.*

Las profesionales que trabajan en obra, si bien explicitan un reclamo de falta de apoyo por parte de sus parejas para enfrentar la vida familiar, tienen una postura un tanto fatalista y no plantean ninguna fórmula alternativa. Señalan: *“la situación es así y es difícil cambiarla”*.

Derechos maternales

En las obras de edificación es muy poco frecuente la presencia de trabajadoras embarazadas. La prevalencia de contratos por obra o faena disminuye esta posibilidad. Las entrevistadas coinciden que es muy complicado trabajar embarazada, debido a los potenciales riesgos de accidentes existentes: trabajo en altura, traslados por andamios, circulación por escalas no terminadas, desniveles en los pisos y terreno, presencia de materiales punzantes y de escombros, etcétera.

Indican que, en los casos excepcionales en que hay alguna trabajadora en dicha condición, es promovido su traslado a algún trabajo liviano; sin embargo, es muy difícil aplicar la norma laboral²⁸¹ porque en obra todos los puestos tienen riesgos. Por lo mismo, los contratantes prefieren priorizar la contratación de hombres para las actividades de mayor exposición.

Las trabajadoras reconocen que cuando postulan a un contrato en obra les consultan si tienen pensado ser madres. Algunas, sobre todo las profesionales que, en general, son contratadas de manera indefinida, cuestionan la pregunta por inadecuada y discriminatoria. Consideran que es una forma de intimidarlas o ponerlas en alerta frente a la dificultad que un embarazo generaría a la empresa.

En el caso de las jornales, la pregunta es inconducente, pues cuando la forma de inserción laboral no va acompañada de una contratación indefinida, algunas protecciones a la maternidad otorgadas por ley son inoperantes. A las contratadas por obra o faena, el fuero maternal solo las ampara limitadamente. El empleador puede poner término al contrato de trabajo siempre que cuente con autorización previa del juez competente,

281 Código del Trabajo, artículo 202.

quien la puede conceder si la causal invocada es el vencimiento del contrato o la conclusión del trabajo (obra o faena)²⁸² que dio origen al contrato, o alguna otra de las causales previstas en el Código del Trabajo²⁸³. Una vez extinguido el vínculo laboral, se pierden los demás derechos de protección a la maternidad. Las trabajadoras señalan que, usualmente, antes de tramitarse el desafuero, los contratantes ofrecen pagarlo, lo que casi siempre es aceptado.

En relación con el beneficio de sala cuna, ocurre que las empresas externas –que son las que contratan mujeres jornales de construcción, en general– operan con menos de 20 trabajadoras, lo que las exime de la obligación legal de otorgar el beneficio. Cuando tienen más de 20 trabajadoras y, por tanto deben concederlo por ley, esto puede convertirse en un factor que limite su contratación o la permanencia en el empleo.

Tampoco es común la presencia de madres con hijos menores de dos años que hagan uso del derecho a alimentación, aun cuando es un derecho legal irrenunciable²⁸⁴ e independientemente de si las trabajadoras gozan o no del beneficio de sala cuna.

En algunas obras en que fue detectada la presencia de trabajadoras que calificaban para obtenerlo, primaba la autocensura de su condición de madres de lactantes: señalaron con ello evitar correr riesgos de término de contrato, en caso de solicitar el beneficio.

Hay entonces una situación de clara restricción de los derechos maternales de las trabajadoras de la construcción, contratadas por obra o faena.

Participación en sindicatos

En el sector, la temporalidad del trabajo, los niveles de subcontratación y la difusión de la forma de contratación por obra o faena son los principales factores que dificultan la constitución de sindicatos robustos. Este problema es transversal, y ocurre en las constructoras que operan como empresas principales, aunque es peor

282 Código del Trabajo, artículo 159, Nº 5.

283 Código del Trabajo, artículo 160.

284 Código del Trabajo, artículo 206.

en las contratistas, toda vez que cuentan con un número reducido y atomizado de trabajadores, y los tiempos que permanecen en obras son muy variables, dependiendo de su tamaño y de la faena que realicen.

Según datos de la Dirección del Trabajo²⁸⁵, en 2012, en el sector había un total de 438 sindicatos, lo que corresponde al 4,1% del total nacional. La población sindicalizada alcanzó los 58.783 trabajadores, vale decir, el 6,2% de la población sindicalizada nacional y el 8,5% de la población laboral del sector. Desagregados por sexo, los datos indican que un 14,6% de los sindicalizados en el sector son mujeres (8.584 trabajadoras). El 37,9% de la población sindicalizada está afiliada a sindicatos interempresa. Le sigue en orden de prelación, un 29,5% que lo está en sindicatos de empresa.

Solo en una de las ocho empresas consideradas en la investigación hubo trabajadoras jornaletas de aseo de una empresa contratista adscritas a un sindicato interempresa (Sindicato Inter Empresa Nacional de la Construcción, el Montaje Industrial y otros, Sintec). Tuvieron una delegada sindical; sin embargo, a poco andar, por un proceso judicial²⁸⁶ renunció a su fuero sindical y concluyó su relación laboral²⁸⁷. Con ello también terminó la participación de las trabajadoras en el sindicato.

La experiencia de esta organización resulta interesante, por ello vale la pena consignarla. Es un sindicato activo, que ha logrado legitimarse en el sector. Cuenta con la anuencia de las constructoras para negociar y ha logrado establecer pactos colectivos por obra. Las cláusulas estipuladas están referidas, exclusivamente, a condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y otros beneficios en dinero (bonos de locomoción y colación).

Integrado a la Federación de Trabajadores de la Construcción y la Madera (Fetracoma) y perteneciente a la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)²⁸⁸, en tanto miembro de esta última, adhiere al compromiso adoptado en el Congreso Fundacional (2005) de la Internacional, que señala como objetivo la perspectiva de género y el establecimiento de estructuras de mujeres a nivel regional y global. "La ICM

285 Dirección del Trabajo (2002). *Op. cit.*

286 Poder Judicial. Causa RIT O-211-2013, RUC 13-4-0015777-9.

287 Código del Trabajo, artículo 159, Nº 1, causal mutuo acuerdo de las partes.

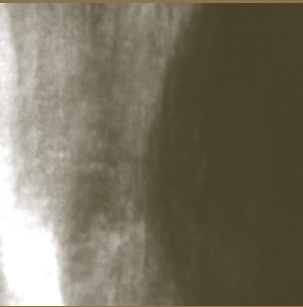
288 www.bwint.org

*cree que la igualdad de género puede lograrse garantizando que las mujeres se integren plenamente en los sindicatos y que los obstáculos para la participación igualitaria sea abordada con eficacia*²⁸⁹.

Las distintas trabajadoras entrevistadas, ocupadas en las diferentes obras consideradas en la investigación, manifestaron no tener un conocimiento acabado sobre lo que es un sindicato, para qué sirve y de la relevancia de tener derecho a asociarse; más bien algunas de ellas expresaron ciertos prejuicios, o adujeron falta de tiempo para participar, en caso de tener la oportunidad de hacerlo; e, incluso, preferir buscar con los jefes una solución directa e individual para solucionar algún tema laboral.

Al parecer, la incorporación tardía o reciente de estas trabajadoras al mercado de trabajo, su corta trayectoria laboral y su todavía incipiente construcción de identidad de trabajadoras, les dificulta comprender la importancia y el papel de los sindicatos en el diseño de nuevas relaciones laborales. No obstante, existen dificultades objetivas para que los trabajadores temporales ejerzan derechos colectivos, situación que constituye un círculo vicioso, pues contribuye a precarizar su inserción laboral y a hacerla vulnerable.

289 *Ibid.* En la ocasión plantearon como temas prioritarios: la promoción y defensa de los derechos de la mujer, aumentar el número de mujeres en los sectores de la ICM organizados por los sindicatos, aumentar la participación de las mujeres en la formulación de políticas y toma de decisiones, promover la igualdad de oportunidad en el empleo, la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, la conciliación de la vida laboral y familiar, la eliminación de estereotipos de género en el mercado laboral, la defensa contra la discriminación de género y la violencia basada en el género.



Reflexiones finales

1. Los sectores de actividad minería y construcción se caracterizan por ocupar de manera preponderante en sus faenas productivas a trabajadores de sexo masculino. Por muchos años fue argumentado que el entorno físico en que las actividades son desarrolladas resulta poco adecuado para la presencia femenina, y que sus procesos productivos requerían de una serie de habilidades y destrezas consideradas del dominio de los hombres: fuerza física para manejar cargas, resistencia y rudeza.

En el caso específico de la minería, esta realidad fue reforzada por el marco normativo. Desde una concepción cultural específica, fueron redactadas legislaciones protectoras que –derechamente– impidieron la inserción ocupacional de las mujeres al rubro. A esta realidad objetiva, hay que agregar mitos y leyendas, que contribuyeron a su exclusión.

Esto ejemplifica el fenómeno de segregación ocupacional por sexo, típico del mercado de trabajo, que tiene componentes histórico-culturales asentados en normas, creencias y estereotipos, perpetuados en el tiempo, y que han inhibido una mayor presencia femenina en algunos ámbitos laborales.

Mientras los hombres tienen presencia en proporciones bastante parejas en la mayoría de las ramas de actividad económica, las mujeres están concentradas en pocos sectores, más relacionados con actividades que son prolongación de las tareas domésticas: salud, educación, servicios.

Las cifras estadísticas así lo confirman, y los resultados de diversas investigaciones advierten que ello configura una serie de desigualdades en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres y en sus condiciones de trabajo. Uno de los aspectos que más destaca es que las ocupaciones ‘feminizadas’ son menos valorizadas y por lo tanto peor remuneradas²⁹⁰.

Sin embargo, el paso del tiempo, algunos cambios culturales y el desarrollo de nuevas tecnologías de proceso, han permitido reconocer que las mujeres pueden asumir nuevas funciones, lo que favorece la iniciación de una etapa que apunta a revertir el estado de situación anterior y a avanzar en la reducción de brechas ocupacionales.

290 El 20% de las profesiones con menos porcentaje de mujeres ocupadas tiene asociado un ingreso promedio de \$900.000, mientras que el 20% con mayor porcentaje de mujeres paga en promedio \$400.000. PNUD. *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. 2010.*

2. En los últimos años ha ocurrido la integración de más mujeres, en condición de operarias, a las faenas productivas de los sectores Minería y Construcción. Los datos advierten que esto ocurre en el nivel más básico de la pirámide laboral, aunque también ha aumentado su participación, en menor medida, en las áreas técnicas.

Uno de los factores más argumentado por las empresas para explicar la apertura es la escasez de mano de obra calificada; vale decir, existe una coyuntura económica que permite visualizarlas como reserva, al igual que los jóvenes y migrantes.

Sin embargo, los perfiles de las operarias y los requerimientos laborales varían en un sector y otro²⁹¹. La actividad minera, estratégica para la economía del país, necesita –incluso en la base de su estructura laboral– personal con escolaridad completa, al que capacita para el ejercicio de sus funciones. Esto es, sin duda, un *plus* para las trabajadoras que acceden a esta oportunidad de empleo, en tanto pueden crecer profesionalmente y desarrollar competencias. La actividad de la construcción, en cambio y para el mismo nivel operativo, no requiere personal con escolaridad, siendo suficientes para ejecutar las funciones las habilidades y destrezas domésticas adquiridas como parte de procesos de socialización de género; no obstante existir posibilidades de incursionar en alternativas formativas.

Desde las trabajadoras, por lejos, uno de los principales motivos argumentados para su inserción sectorial son las remuneraciones: muy superiores al promedio nacional, en el caso de la minería; y en el caso de la construcción, también superiores a las que podrían obtener con sus perfiles y competencias en rubros alternativos (*retail*, agricultura, por ejemplo).

Así, quienes ofertan y quienes demandan empleo aducen razones pragmáticas, ventajas o rendimientos económicos y sociales; sin embargo, habría que agregar que –desde el punto de vista de la biografía de las trabajadoras– su inserción implica también la posibilidad de llevar adelante proyectos de vida y conquistar un espacio público, que la literatura establece que es *‘sin retorno’*, por los cambios emancipatorios que contiene. Las mujeres, a veces, encuentran en el trabajo el reconocimiento y la visibilidad que añoran.

291 Fueron excluidas de esta reflexión las profesionales, pues tienen un estatus y requerimientos de reclutamiento diferentes, y no fueron, en esta investigación, el eje de la preocupación.

3. Ahora bien, es interesante preguntarse si las empresas con sus acciones integradoras de trabajadoras en funciones sectoriales consideradas tradicionalmente '*masculinas*', aportan eficazmente en la línea de un proceso de ruptura de las dinámicas de segregación de género o si, por el contrario, persisten sus componentes esenciales.

En la construcción pareciera que permanecen esos elementos esenciales, pues la inserción de las trabajadoras, por ahora todavía, ha sido en actividades relacionadas al aseo y terminaciones, nada más '*femenino*'.

Pero en el caso de la gran minería del cobre es diferente. Ellas se inscriben en procesos relacionados con la extracción del mineral, su procesamiento y la mantención de los equipos e instalaciones. Allí, además, ocurre un proceso de transformación de las políticas de recursos humanos que parece muy potente. Las compañías están en plena implementación de estrategias y prácticas que pretenden avanzar en diversidad de género, modelar los factores de la cultura organizacional para la entrada y permanencia de la fuerza laboral femenina en los centros de trabajo y, por esa vía, contribuir a catalizar el proceso de convergencia hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Estas medidas son conceptualizadas como '*planes de buenas prácticas laborales*'. Son acciones e iniciativas ejemplares, que apuntan a generar condiciones laborales favorecedoras del buen clima y el aumento del rendimiento colectivo. Están sustentadas en valores y principios que contribuyen a una mejor calidad de vida de las personas y sobrepasan los requerimientos legales. Su orientación es al logro de crecientes grados de equidad e igualdad de oportunidades, a eliminar tratos discriminatorios y a alcanzar la excelencia institucional²⁹².

Lo interesante de esto es que –además de promover el compromiso de las empresas con una política de recursos humanos con enfoque de género, y de esta manera promover

292 Sus antecedentes: en junio de 2006 fue puesto en marcha, por medio de un Instructivo Presidencial, el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado y su reglamento de aplicación. En enero del año 2007, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) adaptó el Código, creando la Guía de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación en la Empresa. Estipula procesos neutros de selección de personal, no pidiendo fotografías en los currículos, ni aplicar exámenes de carácter invasivo y/o discriminatorio (tales como pruebas de embarazo), realizar capacitaciones en horarios de trabajo, y garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad, entre otros aspectos.

por efecto demostración la equidad de género en el mundo del trabajo– rompe con la opción tradicional y restrictiva que aplican muchas empresas y sus departamentos de recursos humanos, a cargo del manejo de las dotaciones de personal. Es decir, rompe una política supuestamente neutra respecto del género (o igualmente abierta a ambos sexos), que no garantiza resultados igualitarios por sexo, ya que los/as destinatarios/as son diferentes, tienen necesidades y condiciones distintas.

En el caso de las empresas de la gran minería, consideradas en la investigación, la nueva política de recursos humanos está en proceso de implementación; han sido definidas metas temporales y su integralidad y alcances merecerán ser evaluadas en un futuro próximo.

A la luz de la información recopilada en el trabajo de terreno, habría que hacer –al menos– dos llamados de atención. Por un lado, es preciso decir que resulta relativamente sencillo establecer la defensa de ciertos principios como la no discriminación en el acceso al empleo y la propuesta de algunos cambios que apoyen las tareas reproductivas de las trabajadoras y mejoren su posición en su condición de madres (salas cuna, jardines infantiles, horarios de lactancia, licencias maternales), porque existe cierto grado de sensibilización respecto a cuestiones vinculadas a la igualdad de derechos y oportunidades. Pero el análisis, comprensión y abordaje de la problemática debiera inscribirse en su estatus de fenómeno propio del ordenamiento social, como asunto de relaciones genéricas y, por lo tanto, social y culturalmente sostenidas. Vale decir, es necesario evitar *“equiparar la cuestión de género con la problemática de la mujer”*²⁹³, para que el apoyo otorgado no contribuya solo a que continúen aceptando y gestionando bien la *‘doble carga’*.

Por otro lado, hay que evaluar, con especial detención, el tipo de relaciones establecidas entre sujetos en los lugares de trabajo, de modo de evitar la reproducción del sistema dicotómico y jerarquizado, propio del patriarcado, que mantiene a las mujeres marginadas o invisibilizadas. Este sistema está sostenido en elementos culturales profundamente arraigados (sexismo y hasta misoginia) que ni para las jefaturas, ni para

293 Stiegler, Bárbara. *Trabajo sindical con perspectiva de género: la política salarial en género y trabajo sindical. Experiencias y retos*. FES. Alemania. 1997.

los pares masculinos, ni para las propias trabajadoras resultan fáciles de identificar. Constituyen núcleos duros, resistencias profundas para la igualdad entre géneros, configurados e internalizados desde la infancia y que se retroalimentan; memorias de prácticas o mecanismos sociales, que operan abiertamente, pero también de manera encubierta o implícita.

Para relevar lo anterior, es necesario contar con instrumentos que levanten, con un enfoque de género, la diversidad de situaciones y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, de modo de diseñar iniciativas adecuadas, que garanticen resultados positivos y contribuyan a avanzar en la renovación de los espacios laborales tradicionalmente masculinos, con relaciones equitativas y democráticas, como única forma de contribuir a revertir la situación de discriminación.

La adscripción de las grandes mineras a la certificación de la norma NCh 3262-2012 les puede permitir hacer el ejercicio en el sentido correcto, y tener efecto demostración hacia otras empresas del sector y de otros rubros económicos.

En este ámbito, es importante resaltar que estas empresas que impulsan iniciativas pro-género declaran intentar aportar al crecimiento de la participación laboral femenina del país, desde su terreno y su compromiso con la corriente de responsabilidad social empresarial.

Según el *Global Gender Gap Report 2012*, Chile es el país de la región donde más ha aumentado la desigualdad de género, lo que es explicado, principalmente, por la baja participación laboral femenina, el bajo porcentaje de mujeres en posiciones ministeriales y por ser parte de los cinco países con mayor desigualdad salarial por género. Concretamente, entre 135 países del reporte, Chile aparece en el lugar 87 del *ranking* general de igualdad de género²⁹⁴.

294 Contreras, Dante, Hurtado, Agustín, Sara, M. Francisca. *La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina*. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Departamento de Economía. Serie Documentos de trabajo 374. Santiago de Chile, diciembre 2012.

4. Las trabajadoras integradas a actividades productivas en minería y construcción, lo hacen a un mercado laboral caracterizado por su flexibilidad, lo que tiene impactos sobre la estructura del empleo, sobre el perfil del trabajador o trabajadora que buscan contratar y sobre las condiciones de trabajo.

De acuerdo a lo que señalan distintos autores, las estrategias flexibilizadoras en materia laboral son resultado de dos grupos de motivaciones generales, que orientan las decisiones empresariales sobre qué flexibilizar, cómo hacerlo y para qué: a) relativas al funcionamiento productivo: dicen relación con motivaciones organizacionales y productivas que demandan adaptaciones en el trabajo, para obtener una producción más versátil, que permita adaptar volúmenes y tipos de productos a los cambios en la demanda y una de cuyas manifestaciones más evidentes es la introducción de innovaciones tecnológicas; y b) relativas a consideraciones de rentabilidad; vale decir, ahorro de costos de producción, obtención de competitividad, ajuste de los costos involucrados en la utilización de trabajo y garantía de la continuidad del negocio (Echeverría, López, Santibáñez y Vega, 2004)²⁹⁵.

Es posible distinguir dos dimensiones de este concepto²⁹⁶: a) la flexibilidad externa o del mercado de trabajo: referida a la ocupación empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento de modalidades de trabajo, que permiten disponibilidad fácil y barata del despido, como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda; y b) la flexibilidad interna o del insumo trabajo: que alude a la obtención de adaptabilidad del recurso humano, mediante la modificación de las condiciones de trabajo (López, 2005)²⁹⁷.

En las empresas investigadas, tanto de la minería como de la construcción, fue posible constatar que aplican un modelo de relaciones laborales caracterizado por la

295 Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibáñez, Ibcia; Vega, Humberto. *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°22. Diciembre 2004.

296 Ozaki, Muneto. *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y el Estado*. OIT. Ginebra. 2000; OECD. *Flexible working time, collective bargaining and government intervention*. 1995.

297 López, Diego. *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. En Ensignia, Jaime (editor). *Mitos y realidades del mercado laboral chileno*. Fundación Friedrich Ebert. Santiago de Chile, mayo 2005.

combinación de distintas estrategias flexibilizadoras externas e internas: en el tipo de contratos y en su duración, en la recurrencia a personal externo, en la polivalencia en las tareas y organización del trabajo, en los sistemas salariales y, por cierto, en la distribución de los tiempos de trabajo y duración de las jornadas laborales, con notoria tendencia hacia su extensión y uso intenso de la fuerza de trabajo involucrada. No obstante, la amplitud y profundidad de estas modalidades difiere o tiene un desarrollo desigual en las empresas de cada sector. Será destacado solo aquello que resulte más evidente, en cada caso.

En el sector Construcción predomina el fenómeno de la externalización del empleo, bajo la modalidad de subcontratación de obras o servicios y un tipo de contratación temporal por obra o faena, que reemplaza el paradigma del empleo homogéneo y estable, cuya máxima expresión es el contrato por tiempo indefinido.

La mano de obra está a disposición de la empresa para tareas de corta duración, tiene bajos niveles de especialización o calificación, es barata, no implica gastos adicionales en materia social (como seguros, derechos laborales, indemnizaciones, etcétera), es fácilmente contratable y despedible.

Muchas mujeres buscan trabajos de este tipo, ya que poseen otros compromisos (cuidar la casa, los niños) y por ende se ven '*favorecidas*' por la emergencia de contratos de trabajo de corto plazo. Sin embargo, son vulnerables a las cambiantes condiciones del mercado; por la inestabilidad que presenta su trabajo, sus derechos como trabajadores son restringidos y están carentes de ciertas protecciones: derecho a maternidad, derecho a sindicalizarse con fines de negociar colectivamente, etcétera. En este caso, preocupa que el espacio de conquista para las trabajadoras, concretado en su salida al mercado laboral, se transforme en espacio de dolores, de carencias.

En la minería, si bien es conocida la amplitud del fenómeno de la subcontratación y/o la presencia de '*empresas colaboradoras*' con un contingente de trabajadores numéricamente relevante, el objeto de estudio estuvo centrado en el personal propio contratado por las empresas principales. Allí el fenómeno flexibilizador más difundido, y que tiene impacto en las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras, es el referido a la organización y distribución variable de los tiempos de trabajo y la difusión de jornadas excepcionales.

Con la flexibilización del tiempo de trabajo diario y semanal, los sistemas de turno y los cambios en los horarios de descanso, las empresas buscan maximizar sus capacidades operativas –aumentando las horas de funcionamiento– y reforzar el control de la dirección sobre el calendario del insumo laboral (Echeverría, López, Santibáñez y Vega, 2004)²⁹⁸.

Las instalaciones operan, en general, con una jornada continua (24 horas) y los tiempos de trabajo son organizados y adaptados a las necesidades de la producción. Las jornadas individuales del personal deben entonces ajustarse y flexibilizarse de acuerdo a las demandas de la industria.

5. La investigación detectó que una de las materias más sensibles para los trabajadores y trabajadoras mineras son los impactos del régimen de jornadas excepcionales en la vida familiar, personal y comunitaria²⁹⁹. Les preocupa el poco tiempo que el modelo de organización productiva basado en largas jornadas y en la intensificación del trabajo deja para armonizar o equilibrar estas dimensiones.

Los trabajadores consideran que la gestión del tema por parte de las empresas no siempre es adecuada; no obstante, aquellas que se han planteado el compromiso de certificar la norma NCh 3262-2012 debieran, en el mediano plazo, asumir medidas o acciones para promover una mejor conciliación.

Las mujeres integradas al mercado laboral, cualquiera sea el sector en que lo hagan, se ven tensionadas por las nuevas obligaciones que asumen: en el trabajo, en tanto ingresan a un espacio o estructura concebida para '*normalidades masculinas*'; y en la familia, por las exigencias del amplio abanico de tareas incluidas en el concepto '*trabajo doméstico*', que permanecen inalterablemente vigentes y que son concebidas, prácticamente, como de su exclusiva responsabilidad o de las cuales son las principales encargadas. Esta tirantez es mucho más fuerte, todavía, en el caso de las jefas de hogar.

298 Echeverría, M.; López, D.; Santibáñez, I.; Vega, H.. *Op. cit.*

299 Este es un tema de gran relevancia, que amerita estudios en profundidad.

Si las trabajadoras no cuentan con el apoyo de una empleada (que es otra mujer que, muy probablemente, enfrenta la misma situación en su propio hogar) o de una red de soporte (otras mujeres: madre, hermana, abuela), es altamente posible que deban realizar labores de aseo, cocina, lavado, planchado, compras, etcétera.

En el caso de las trabajadoras mineras en sus momentos de descanso laboral, asumen obligaciones relativas a los hijos: ayuda en las tareas escolares, visitas al médico, etcétera, tratando de compensar todo aquello que, por su ausencia del hogar, viven con culpa. Muchas veces son también las principales y únicas responsables del cuidado de los adultos mayores dependientes, enfermos crónicos y discapacitados de las familias³⁰⁰.

Las nuevas imágenes acerca del rol familiar agregan a las mujeres tareas complejas de cumplir y mucho más difíciles de compatibilizar con las exigencias laborales actuales. La familia espera que ellas asuman las necesidades emocionales y subjetivas de sus integrantes, así como de escuchar los problemas, de estar presentes a la hora de los quiebres o de las pequeñas crisis. Es decir, que sean el pilar de los proyectos de individuación de los miembros de la familia, a la vez que creen un ambiente de estímulo para la autoestima de los hijos, sus capacidades de aprendizaje, el espíritu de superación, la habilidad de relacionarse con otros, de cumplir reglas. Y asimismo, que apoyen a su pareja y generen espacios de reconocimiento y realización.

Sin embargo, la conciliación entre vida familiar y laboral, inicialmente pensada como un problema específico de las mujeres (*"cómo ser mujer, esposa, madre y triunfar en el ámbito laboral"*) es tratada en la comunidad internacional como una necesidad y un derecho de los trabajadores de ambos sexos y de sus familias, para lo cual el requerimiento es avanzar hacia modalidades de corresponsabilidad, de colaboración mutua en el desempeño de los roles, y hacia la superación de estereotipos.

Así, los aportes que, desde los lugares de trabajo, sea posible hacer por emprender una política de conciliación son muy útiles y constituyen un esfuerzo por cambiar lógicas internas de análisis y comprensión del fenómeno; pero igual empeño, o superior,

300 ComunidadMujer y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). II *Encuesta nacional sobre mujer y trabajo*. Voz de mujer. Santiago de Chile, 2012.

requiere el traspaso de este razonamiento al espacio de la vida cotidiana donde, finalmente, hay que transformar la cultura sexista e involucrar a sus miembros³⁰¹.

No obstante, el discurso público predominante sigue incentivando un orden que tiene a la familia nuclear patriarcal como el paradigma de organización de las relaciones de género y trabajo y en el que persiste la división sexual como eje que mantiene 'sujetas' a las mujeres. En este campo, la institucionalidad y la legislación no han experimentado las modificaciones requeridas³⁰².

6. Si bien las mineras y constructoras con sus acciones integradoras de trabajadoras en funciones 'masculinas' aporten en la línea de un proceso de ruptura de las dinámicas de segregación horizontal de género, el nudo crítico pareciera ser la promoción de las trabajadoras a cargos superiores de poder e influencia (mandos medios, direcciones ejecutivas, directorios), donde opera el 'techo de cristal'. Hay un evidente desequilibrio en la participación de hombres y mujeres y dificultades estructurales objetivas de acceso.

La escolaridad dejó de ser una de las explicaciones de este fenómeno, en tanto las mujeres chilenas poseen niveles competitivos. Nuevamente los argumentos van por el lado de que la maternidad, la crianza de hijos y su prioridad en la responsabilidad de la marcha de la casa y la familia, les impide acumular experiencia laboral debido a sus constantes entradas y salidas del mercado.

El capital humano se forma a lo largo del ciclo de vida; sin embargo, la práctica laboral en los puestos de trabajo es lo que permite su mayor acumulación, "competencias crean competencias"³⁰³. Al respecto, algunas personas entrevistadas consideran que existe un problema de oferta de profesionales suficientemente calificadas para esos cargos y, consecuentemente, ausencia de modelos femeninos a imitar.

301 Son necesarias alternativas de política y leyes que incentiven la corresponsabilidad dentro del hogar (tareas domésticas, cuidado y crianza de hijos, atención de la familia en general) y faciliten la conciliación de la vida familiar y el trabajo. Contreras, Dante, Hurtado Agustín y Sara, M. Francisca. *Op. cit.*

302 Según Caamaño, un elemento clave para la igualdad de género es el Código Laboral y es necesario reformarlo. A su juicio, es heredero de una visión conservadora de familia y de la negación de la mujer como ciudadana y fue escrito bajo el modelo de familia 'hombre proveedor y mujer cuidadora'. Caamaño, Eduardo. *Mujer, trabajo y derecho*. LegalPublishing. Santiago de Chile, 2012.

303 PNUD. *Op. cit.*

Independientemente de la influencia que pueden tener los factores anteriores, son más bien las percepciones de género sobre el rol de la mujer en la sociedad, que nacen de construcciones socioculturales derivadas de ideologías, normas y estereotipos perpetuados en el tiempo, las que en buena medida determinan y reproducen la segregación vertical.

El estudio consigna, pese a ello, intentos por cambiar las lógicas. Por ejemplo, una multinacional minera propone, como parte de su política, planificar el desarrollo de talentos de mujeres jóvenes con potencial para acceder a puestos de decisión. Por su parte, investigadores³⁰⁴ plantean impulsar una ley de cuotas como forma de discriminación positiva, para facilitar el cambio cultural en el mediano plazo, iniciativa que coincide de algún modo, con la propuesta de empresas mineras que han resuelto definir porcentajes de participación femenina en sus distintos estamentos.

El debate sobre las cuotas está puesto en la discusión: hay quienes son partidarios de medidas obligatorias o voluntarias³⁰⁵, pero también existen detractores de la idea. Si bien reconocen que existe la necesidad de tener más mujeres en mandos de dirección y ejecutivos, señalan: *"lo último que se quiere es una presencia de mujeres solo por el hecho de ser mujeres"*³⁰⁶. *"Asumir que se tiene derecho a algo en virtud de su sexo, no me parece justo ni correcto"*³⁰⁷.

7. Las políticas de recursos humanos, en materia de equidad de género, que las empresas implementan debieran ser temas a evaluar por los trabajadores y sus sindicatos; no obstante, la concreción de dichas políticas y las realidades sindicales de los sectores Minería y Construcción son diametralmente opuestas.

304 Contreras, Dante, Hurtado, Agustín y Sara, M. Francisca. *Op. cit.*

305 Hay diferentes experiencias internacionales: Noruega (2003) obliga la presencia femenina en directorios (40%) y sanciona el no cumplimiento de la medida. Suecia, Finlandia, Holanda, Bélgica y Alemania han aprobado recomendaciones no obligatorias. España recomienda un objetivo de paridad (Poniachick, Karen. *Op. cit.*).

306 Dichos de Cynthia Carroll. Información recuperada desde www.rpp.com.pe

307 Opinión de una profesional entrevistada.

En los centros de operaciones mineros, considerados en la investigación, hay políticas de recursos humanos y existen sindicatos fuertes, con tasas de afiliación notables e instrumentos colectivos vigentes. Estos tienen reconocimiento social, protagonismo y poder de negociación, lo que les da contrapeso y mayor simetría a las relaciones laborales. Su posición estratégica e identidad colectiva impide la existencia de factores intimidatorios para la adscripción de los trabajadores y trabajadoras a la membresía. Representan al sector más tradicional de la fuerza de trabajo, a los asalariados típicos y formalizados.

En las constructoras, en cambio, no hay una política de recursos humanos centralizada, dada la modalidad productiva profusamente externalizada; y la temporalidad de las obras, los contratos por obra o faena, la alta rotación de la fuerza de trabajo y los impedimentos legales, bloquean las iniciativas para construir sindicatos³⁰⁸.

De esta manera, solo respecto de la minería es posible hacer la siguiente reflexión. No hay duda que la inserción de mujeres a dicho mercado laboral modifica el significado del trabajo como referente de identidad y como espacio de construcción de vínculo social. No obstante, conforme han ingresado a él, se han sumado sin trabas a los sindicatos, aun cuando continúan siendo espacios masculinos por tradición, que acarrean una carga histórica de androcentrismo, reflejada en sus formas de funcionamiento, códigos y lenguajes y en su conducción, en su mayoría en manos de hombres.

La presencia de mujeres en la membresía sindical debiera imponerles a las organizaciones nuevos desafíos: desarrollar e idear capacidades para recoger en una estrategia común de acción, la diversidad de los problemas e intereses de las trabajadoras, así como la de otros segmentos sociales (jóvenes, migrantes). Por ahora, las referencias a sus derechos son todavía mínimos, sus problemáticas no han sido recogidas plenamente y en toda su magnitud o, dicho de otro modo, los sindicatos todavía no se han permeado a la nueva situación.

308 No obstante, en el pasado, en el sector Construcción existieron colectivos de trabajadores, los que fueron fraccionados con la lógica de la externalización y subcontratación.

En los últimos años, sin embargo, las trabajadoras integradas más tempranamente al sector en las minas más antiguas o consolidadas, han logrado posicionarse e introducir algunos cambios, destacándose –en el caso de una de las empresas estudiadas– la elección de dirigentas y la creación de un departamento de la mujer en una estructura intermedia (federación), experiencia interesante en tanto puede servir de ejemplo para otras iniciativas.

Es mucho más probable que la equidad de género se instale como una línea estratégica del sindicalismo, si las trabajadoras están representadas en los cargos directivos y los contenidos de sus demandas son incluidos como cláusulas de género en los instrumentos colectivos.

Por ahora, los asuntos de negociación colectiva priorizan los temas de interés general (remuneraciones y beneficios, algunas condiciones comunes de trabajo)³⁰⁹; sin embargo, hay que decir que es un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el trabajo. Por su medio pueden asegurarse algunas precondiciones básicas para la igualdad de derechos y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación, a la promoción laboral; puede contribuir a que se establezcan parámetros de equidad: salarios iguales para igual cargo³¹⁰, condiciones similares para el ejercicio de la maternidad y de la paternidad. Pueden entonces contribuir a transitar de los derechos formales a los derechos sustanciales.

Actualmente, en los instrumentos revisados hay un número de cláusulas abocadas a materias relativas a la protección de la maternidad y a las responsabilidades familiares, reafirmando o ampliando, relativamente, lo que ya está establecido en la legislación

309 Código del Trabajo, artículo 306.

310 Este es una materia muy importante para la que existe la Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones. Pese a que en el sector Minería las remuneraciones son iguales por cargo, la experiencia indica la necesidad de que se especifiquen muy bien los criterios para definir por qué es atribuido un determinado monto de remuneración a un cargo versus otro cargo, para evitar cualquier tipo de sesgo que pueda reproducir situaciones de discriminación entre puestos ocupados, principalmente, por mujeres y puestos ocupados, en lo básico, por hombres. En el *ranking* de igualdad de género del Foro Económico Mundial (WEF) (2013), Chile llegó al lugar 91 (entre 136 países) desde el 87 que ostentaba en 2012 y desde el 46 que ocupaba en 2011. El pobre avance en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres pesó en la clasificación. La diferencia de sueldos entre hombres y mujeres para un mismo puesto es de las mayores del mundo. En los altos cargos supera el 30% e incluso llega al 35%. El ingreso *per cápita* de hombres (supera 30.000 dólares al año) dobla al de las mujeres (casi 15.000 dólares al año).

nacional. Asumen un carácter de respuesta frente a las eventualidades que afectan al ciclo de vida de hombres y mujeres, pero no acogen el fenómeno de género.

Hay que insistir en que es necesario precaver que las reivindicaciones no sean restringidas o no tengan solo como foco coadyuvar a que las trabajadoras sigan realizando eficazmente su '*doble jornada*'; sin plantearse un cuestionamiento profundo a la división sexual del trabajo.

8. El estudio de segmentos laborales en sectores específicos permite recabar información acerca del desempeño de las actividades en dichos ámbitos productivos, apreciar las modalidades de inserción laboral existentes y profundizar en las condiciones de trabajo de los sujetos involucrados y en las formas como son establecidas y se desarrollan las relaciones laborales.

Estos constituyen insumos útiles para la Dirección del Trabajo, en tanto le facilitan diseñar y desplegar acciones de promoción de la norma, prevenir conductas infractoras y fomentar prácticas laborales virtuosas, ejes de su misión institucional y que, finalmente, apuntan a elevar los estándares en las condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida laboral de trabajadores y trabajadoras y de las empresas. En este sentido, es importante sintonizar con las políticas nacionales y tratados y convenios internacionales que promueven la igualdad de oportunidades y derechos y la equidad y justicia de género.

Bibliografía

Alario, Milagros, Pascual, Henar y Baraja, Eugenio. Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León. Departamento de Geografía, Universidad de Valladolid. Boletín de A.G. E. Nº 50. Valladolid, España 2009.

Angloamerican Cobre. Reporte de sustentabilidad Unidad de negocios cobre. Chile, 2012.

Anker, Richard. Género y trabajos. Segregación sexual de ocupaciones en el mundo. OIT. Ginebra, Suiza, 1998.

Anker, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116. Nº 3. Ginebra, Suiza.1997.

Anker, Richard y Hein, Catherine (editores). *Sex inequalities in urban employment in the third world. Macmillan Series of ILO Studies. Tiptree, Essex. Essex, Inglaterra, 1986.*

Antofagasta Minerals. Código de ética. Chile, marzo 2012.

Antofagasta PLC. Reporte de sustentabilidad. Chile, 2011.

Apud, Elías y Meyer, Felipe. Ergonomía para la industria minera. Universidad de Concepción. Facultad de Ciencias Biológicas. Unidad de Ergonomía y Codelco. Concepción, Chile, octubre 2009.

Ariza, Marina y De Oliveira, Orlandina. Contribuciones de la perspectiva de género a la sociología de la población en Latinoamérica. Panel Repensando la Sociología Latinoamericana. XXII *International Congress, Latin American Sociological Association (LASA)*. Miami, Estados Unidos, marzo 2000.

Asociación Chilena de Seguridad. Comportamiento de empleo y remuneraciones. Santiago de Chile, septiembre 2011-septiembre 2012.

Ayala, Elizabeth. Mujer y minería. Situación de la industria chilena. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. Santiago de Chile. Octubre 2012.

Banco Central de Chile. Nuevas Series de Cuentas Nacionales. Santiago de Chile, 2012.

Becker, Gary. *The economics of discrimination. University of Chicago Press.* Chicago, Estados Unidos, 1957.

Beltrán, Miguel Ángel. El dilema: acción y estructura. Una visión de Jeffrey Alexander y Anthony Giddens. Revista Colombiana de Sociología Nº 24. 2005.

Bergmann, Bárbara. *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex. Eastern Economic Journal.* Vol. 1. Nº 2-3. Connecticut. 1974.

- Blackburn, Robert y Jarman, Jennifer. *Occupational gender segregation. Department of Sociology. University of Surrey. Research Update, issue 16. Guilford, England. Spring 1997.*
- Brown, Charles y Corcoran, Mary. *Sex-based differences in school content and the male-female wage gap. Journal of Labor Economics 15. 1997.*
- Bulow, Jeremy y Summers, Lawrence. *A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and keynesian unemployment. Journal of Labour Economics 4. The University of Chicago. USA.1986.*
- Caamaño, Eduardo. *Mujer, trabajo y derecho. LegalPublishing. Santiago 2012.*
- Cámara Chilena de la Construcción. Informe Mach N° 38. Junio 2013a.
- Cámara Chilena de la Construcción. Revista En Concreto N° 123. 16 mayo 2013b.
- Cámara Chilena de la Construcción/ChileValora/Ccopconsulting. *Mejorando las competencias laborales sector construcción. Agosto 2012.*
- Cámara Chilena de la Construcción. Revista En Concreto. Noviembre 2011.
- Caro, Juan Carlos. *Segregación laboral por género: evidencia para Chile. Trabajo para optar al grado de Magister en Economía. Universidad de Chile. Santiago. 2010.*
- Castells, Manuel. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Editorial Alianza. Madrid. 1999.*
- Cepal. *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe. 2011.*
- Codelco. División Chuquicamata. *Informe de sustentabilidad 2011a.*
- Codelco. Minera Gaby. *Reporte de sustentabilidad 2011b.*
- ComunidadMujer y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). *II Encuesta nacional sobre mujer y trabajo. Voz de mujer. 2012.*
- Consejo de Competencias Mineras. *Fuerza laboral de la gran minería chilena 2012-2020. Diagnóstico y recomendaciones.*
- Consejo Minero. *Reporte anual. 2011-2012.*
- Consejo Minero. *Mujeres en la gran minería: la otra mirada. Santiago. 2001.*
- Contreras, Dante, Hurtado, Agustín, Sara, M. Francisca. *La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Departamento de Economía. Serie Documentos de trabajo 374. Diciembre 2012.*
- Córdova, Víctor, Hevia, Juan Carlos, Figueroa, Álex. *Trabajo en turnos en el sector de la salud chileno: una comparación entre el sector público y privado. Revista Ciencia y Trabajo. Año 8. N° 21. Chile. Julio-septiembre 2006.*
- Costa, G. *The impact of night and shift work on health. Applied Ergonomics. 1996.*

- Chaparro, Eduardo y Lardé, Jeannette. El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y El Caribe. Cepal. Serie 144 Recursos naturales e infraestructura. Santiago. Julio 2009.
- ChileValora. Catálogo de competencias laborales. 2012.
- De Barbieri, Teresita. Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. Revista Interamericana de Sociología. Vol. 2. Nº 2-3. 1992.
- De Laire, Fernando. La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº 8. Santiago. 1999.
- De Vidts, Pauline. La mujer en la minería. Aporte complementador. www.sqm.com
- Dirección del Trabajo. Anuario Estadístico. 2012.
- Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Encla 2011. Informe de resultados. Séptima encuesta laboral. Santiago, Chile. Diciembre 2012.
- Dirección del Trabajo. Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral. 2011.
- Dirección del Trabajo. Diagnóstico de salud y seguridad en la construcción. Región Metropolitana. Ucymat. Diciembre 2007.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael. Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1985.
- Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibáñez, Ibcia; Vega, Humberto. Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº 22. Diciembre 2004.
- Ecisa. Noticiario Nº 33. Noviembre 2013. Alicante, España.
- El Mercurio. 28 septiembre 2013.
- El Mercurio. 1º junio 2013.
- El Mercurio. 23 marzo 2013.
- Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco Chile (FESUC). Revista. Año 4, Nº 17. 2013.
- Forno, Francisco. La subcontratación en Chile: problema jurídico laboral. Universidad Adolfo Ibáñez. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Viña del Mar. 1999.
- Fuller, Norma. Identidades en tránsito: femineidad y masculinidad en el Perú actual. Ponencia a Seminario Internacional Género en el Área Andina. Lima. 2004.
- Fundación Chile. Fuerza laboral en la gran minería chilena. Diagnóstico y recomendaciones 2011-2020. Santiago, Chile.

Gallego, Teresa. El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político. Ministerio de Asuntos Sociales. España. 1994.

Goldin, Claudia. *Monitoring cost and occupational segregation by sex: a historical analysis*. *Journal of Labour Economics* 4. The University of Chicago. USA. 1986.

Hakim, Catherine. *Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour*. *European Sociological Review*. Vol. 8. Nº 2. Oxford. 1992.

Ibáñez, Marta. La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* Nº 123. Centro de Investigaciones Sociológicas. España. 2009.

Ibáñez, Marta. Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*. Vol. 68, Nº 1. España. Enero-Abril 2008.

INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre febrero-abril 2013.

INE. Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Diciembre 2011.

INE. Ingreso de hogares y personas. 2009.

INE. Boletín informativo del INE. Enfoque estadístico-Uso del tiempo. Mayo 2009.

Instituto Nacional de Normalización (INN). *Sistemas de gestión. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Primera edición. Chile. 2012.

La Segunda Online. 19 junio 2013.

La Tercera. 6 junio 2013.

Las Últimas Noticias. 12 junio 2013.

Las Últimas Noticias. 7 junio 2013.

Las Últimas Noticias. 9 mayo 2013.

Leiva, Sandra. Trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile. *Revista Trabajo*. Año 5, Nº 9. Enero-julio 2012.

López, Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En Ensignia, Jaime (editor). *Mitos y realidades del mercado laboral chileno*. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile. Mayo 2005.

Martínez, María José. Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea. Universidad del País Vasco. 2009.

Maruani, Margaret. *Hombres-femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi*. Institut National d'Études Démographiques (INED). *Unité des recherche démographie, genre et sociétés*. Paris. 2000.

- Maté, José Luis, Nava, Luis Ángel, Rodríguez, Juan Carlos. La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Nº 36. Economía y Sociología. España. 2002.
- Ministerio de Educación (Mineduc). Sistema nacional de información de la educación superior. 2009.
- Ministerio de Desarrollo Social. Brechas de género en Chile: indicadores OCDE. Observatorio social. 2010.
- Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen). 2009.
- Mutual de Seguridad CCHC. Informe mercado laboral mujeres y de inmigrantes. Santiago, Chile. Junio 2013.
- Ocde. Mejores políticas para el desarrollo. Perspectivas OCDE sobre Chile. 2011
- Ocde. *Employment outlook*. París. 2002.
- Oecd. *Flexible working time, collective bargaining and government intervention*. 1995.
- Oficina Internacional para las Migraciones (OIM). Incorporación laboral de los migrantes en la Región Metropolitana de Chile. Santiago. Diciembre 2012.
- OIT. Revista Nº 74. Ginebra. Mayo 2012.
- OIT. *Employment, incomes and inequality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra. 1972.
- OIT. Género, pobreza y empleo en América Latina (glosario). Lima, Perú. Sin fecha.
- Ozaki, Muneto. Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y el Estado. OIT. Ginebra. 2000.
- Palacio, Juan Ignacio y Simón, Hipólito. Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. Estadística Española. Vol. 48. Nº 163. 2006.
- Peralta, Ana Verónica y Serpell, Alfredo. Características de la industria de la construcción. Revista de Ingeniería de Construcción Nº 11. Julio-diciembre 1991.
- Pérez, Patricio y Villalobos, Pablo. ¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile? Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Revista de Estudios Públicos Nº 119. Invierno 2010.
- Perticará, Marcela. Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes. Informe final. Proyecto Innova-BID Chile. 2009.
- Piore, Michael y Sabel, Charles. La segunda ruptura industrial. Alianza Editorial. Madrid. 1984.
- PNUD. Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. 2010.

Poniachik, Karen. La brecha de género en los directorios de las empresas mineras de Chile. Mayo 2011.

Revista Somos Minería Nº 1. Santiago, Chile. Agosto-octubre 2012.

Rico, Nieves. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Naciones Unidas. Serie Mujer y Desarrollo Nº 13 (LC/L. 767). Santiago de Chile. 1993.

Salido, Olga. Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante. Universidad Complutense de Madrid y UPC-CSIC. Documento de trabajo 02-05. Septiembre 1998.

Scott, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas, Marta (comp). El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. UNAM. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1997.

Sernam-MultitaskBrokers Chile Ltda. Demanda de mano de obra calificada proyectos de energía y minería. Chile. Noviembre 2010.

Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin). Anuario de la minería de Chile. Santiago, Chile. 2012.

Silvera, Rachel. *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu por l'égalité*. Paris. 2002.

Sorensen, Elaine. *The crowding hypothesis and comparable worth issue*. *Journal of Human Resources*. Vol. Nº 25. Nº 1. University of Wisconsin. USA. 1990.

Standing, Guy. *Global feminization through flexible labour*. *World Employment Programme Research, Working Paper Nº 31*. OIT. Ginebra. 1989.

Stefoni, Marcela. Supervisoras de El Teniente: mujeres en mundos masculinos. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Tesis para optar al grado de Magister en Estudios de Género y Cultura, mención Ciencias Sociales. Santiago, Chile. Mayo 2005.

Stiegler, Bárbara. Trabajo sindical con perspectiva de género: la política salarial en género y trabajo sindical. Experiencias y retos. FES. Alemania. 1997.

www.aminerals.cl

www.bwint.org

www.cchc.cl

www.codelco.com

www.chilevalora.cl

www.directivosconstruccion.es

www.generoyeconomia.wordpress.com

www.mch.cl

www.ministeriodesarrollosocial.cl

www.rpp.com.pe

www.sernageomin.cl

www.sqm.com

www.vetaminera.cl

Agradecimientos

La investigadora y la institución agradecen a todas las personas que participaron como informantes calificados, quienes gentilmente mostraron interés en la investigación y colaboraron brindando antecedentes y compartiendo sus puntos de vista.

“Norte” (detalle del mural), obra de portada e interiores

Creación del pintor, creador audiovisual y escritor chileno José Ignacio León.

Nacido en 1948, está inscrito en la llamada Generación del 70, enmarcada en la transvanguardia y el neofigurativismo, junto a Samy Benmayor y Bororo, entre otros. Presentó sus primeras exposiciones a mediados de los años 70 y, desde entonces, ha desarrollado una profusa actividad cultural, en Chile y en el extranjero, que le ha significado ser acreedor de numerosas distinciones, premios y becas; muchas de sus obras pertenecen a museos y coleccionistas privados.

Su trabajo como gestor cultural –realizando talleres, documentales de televisión y difundiendo la obra de otros artistas nacionales por medio de su sello editorial León Ediciones– es también ampliamente reconocido, así como su trabajo conjunto con otros creadores. Fundador del colectivo de arte Taller La Brocha, en el Barrio Bellavista, también organizó el Primer Taller de Arte en Isla de Pascua y la Casa de los Pintores en Horcón.

En su obra plástica, trabaja en series, las que va completando a través del tiempo; se trata de diferentes ideas o programas, complementarias. “Norte” es un ejemplo de ello: si bien es un mural ubicado en uno de los edificios corporativos del banco BCI, el detalle usado en la portada de este libro es también una pintura independiente.