

Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile

Nicolás Angelcos

**Escuela de Sociología
Universidad Diego Portales**

DOCUMENTO DE TRABAJO ICSO – N° 21 / 2015

Santiago, Diciembre 2015

Este documento fue elaborado para el proyecto Semilla UDP “Disposiciones y resistencias subjetivas a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile”, financiado por la Universidad Diego Portales.

Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile¹

Nicolás Angelcos
Escuela de Sociología
Universidad Diego Portales

Abstract.

En este documento, se analiza la experiencia de integración de las mujeres a la Gran Minería del cobre, específicamente en el caso de la División El Teniente de Codelco. Lo particular de esta experiencia, a diferencia de procesos de integración precedentes, es que las mujeres entran a trabajar en faenas mineras, abandonando parcialmente la posición que tradicionalmente ocupaban en el campamento. Esto podría implicar un cambio en las relaciones de poder que estructuran la “cultura minera”, sin embargo, se constata cómo las mujeres y hombres reproducen, al interior de la faena, los roles con que históricamente dicha cultura busca interpelarlas. Esta reproducción de los roles familiares al interior del mundo minero dificulta el reconocimiento de las mujeres como trabajadoras, lo que impacta negativamente sobre la capacidad de los sindicatos para representarlas.

Palabras clave:

Mujer, minería, cultura minera, sindicato

¹ Este documento representa los resultados parciales del proyecto Semilla n° 063-2014, titulado “Disposiciones y resistencias subjetivas a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile”, financiado por la Universidad Diego Portales durante el año 2015.

Introducción

La presente exposición busca comprender la experiencia de integración de las mujeres trabajadoras en la gran minería del cobre en Chile e identificar, a partir de ahí, sus disposiciones y resistencias a la participación sindical. En un contexto de escasez de mano de obra, mayor disponibilidad tecnológica y orientaciones culturales favorables a la incorporación de la mujer al mercado del trabajo, en los últimos años, se ha producido un incremento sustantivo de la participación femenina en el sector de la gran minería del cobre, alcanzando el 7,7% el año 2014 (CODELCO, 2015, pág. 113). Esto es particularmente significativo en un rubro históricamente dominado por hombres, al punto que la participación de mujeres estaba restringida por el Código del Trabajo al ejercicio de funciones administrativas o domésticas hasta el año 1996 (Díaz, 2014).

Esta incorporación podría ser descrita inicialmente como un proceso de integración de la mujer, es decir, como un reconocimiento (Honneth, 2010) de sus derechos legales y de sus capacidades y talentos al interior de la cultura minera. De hecho, la incorporación de la mujer a la minería implica una salida favorable del hogar, en el sentido de que se asocia a la obtención de salarios por sobre la media nacional, así como también mayor protección social y mejores calificaciones, lo que se traduciría en un alto estatus dentro del mundo laboral. Sin embargo, la escasa presencia en funciones directivas al interior de la empresa y la poca participación efectiva en los sindicatos del rubro nos muestran los límites de este proceso. Para comprender esta experiencia, se analizarán, en primer lugar, los componentes centrales de la cultura minera, destacando su carácter machista, para luego, en segundo lugar, ver los distintos roles que las mujeres asumen al interior de ésta. Finalmente, en tercer lugar, se verá la forma en que los sindicatos buscan representar a la mujer, en un contexto marcado por una heterogeneidad de roles difíciles de homogeneizar en una única experiencia de integración.

Caracterización de la posición de la mujer en la minería y en el sindicalismo

La incorporación de la mujer a actividades económicas tradicionalmente masculinas es un hecho reciente en la historia de nuestro país. Si bien es cierto que, ya a comienzos del siglo XX, la regulación de las relaciones de género en los campamentos mineros (exigencia de contraer

matrimonio, beneficios de asignación familiar para trabajadores casados y con hijos, creación de escuelas para enseñar a las mujeres economía doméstica) implicó la llegada de mujeres al mundo de la minería, específicamente a “El Teniente” (Klubock, 1995), éstas fueron rápidamente segregadas a ocupaciones tradicionalmente femeninas, tales como el servicio doméstico o la lavandería.

Basada en una cultura machista y en disposiciones legales restrictivas para las mujeres (la participación de mujeres estaba restringida por el Código del Trabajo al ejercicio de funciones administrativas o domésticas hasta el año 1996), la minería se ha mantenido a lo largo de las décadas como una actividad económica fundamentalmente masculina.

Prueba de ello es la baja participación de la mujer en este rubro, que alcanzaba hasta el año 2006, al 6,2% del total de trabajadores, de las cuales solamente el 1% se desempeñaba en las áreas de fundición-refinería y mina-concentradora. Asimismo, destaca el interés diferenciado de las mujeres por insertarse a esta actividad: del total de concursos externos convocados por Codelco en 2005, la postulación femenina fue menor al 8%, destacando la postulación al cargo de operarias, la cual fue inferior al 1,5%. Estas cifras contrastan con el alto interés por desempeñar cargos de gestión y administración, en donde la postulación femenina a Casa Matriz alcanzó el 53% (CODELCO, 2007).

Si bien la participación laboral femenina ha aumentado en Chile, alcanzando el 48,6% del total de la fuerza de trabajo disponible, sigue siendo un porcentaje bajo dentro del contexto latinoamericano (52,8%) y de los países de la OCDE (63,8%) (Riquelme & Abarca, 2015), por lo que no debiera extrañarnos que su incorporación a los trabajos tradicionalmente masculinos² sea baja en relación a otros países del mundo; por ejemplo, en Canadá y Australia, países con importante actividad minera, la dotación femenina alcanza el 16% (Díaz, 2014).

Tal como señalamos para el caso de Codelco, la incorporación de la mujer al mercado del trabajo ha tenido una marcada orientación segregadora, situándola en lugares específicos de la actividad económica. En contraste con la baja participación femenina en minería y construcción, destaca la

² En el rubro de la construcción, la participación de la mujer solamente alcanza el 6,1% (Díaz, 2014).

alta dotación femenina en el sector de “Servicios sociales y salud” (71,5%), en “Enseñanza” (68,9%), “Hoteles y restaurantes” (60,5%) y, en las últimas décadas, en “Intermediación financiera” (51,9%) (Riquelme & Abarca, 2015). Lo interesante de esta segregación del mercado laboral en trabajos masculinos y femeninos no es sólo que reproduce los roles de género al interior de la estructura ocupacional, sino que también implica una distribución desigual del prestigio y el dinero en dichas labores, situando a los trabajos masculinos por sobre los femeninos (Díaz, 2014).

La situación anteriormente descrita se agudiza si contrastamos la segregación horizontal de la estructura ocupacional con la segregación vertical, es decir, si identificamos las posiciones de poder al interior de la actividad económica. A este respecto, podemos destacar la baja participación de la mujer en los directorios de empresa: mientras que en Estados Unidos ésta alcanza el 19%, en América Latina sólo llega al 6,4%. En Chile, dicha participación alcanza solamente el 5,6% (ComunidadMujer, 2015). Para el rubro de minería, esta situación se agrava en el entendido que solamente un 1% de la dotación femenina desempeña cargos ejecutivos o directivos (Sernageomin, 2012).

Frente a este diagnóstico, el Estado chileno, sobre todo a partir del año 2007 (CODELCO, 2007)³, se ha propuesto aumentar la dotación de personal femenino en minería. Los argumentos que orientan esta política son heterogéneos: para el SERNAM⁴, dicho aumento es de vital importancia, ya que, al ser una actividad económica con ingresos relativamente altos, permite avanzar en la equidad de género y disminuir así la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para Codelco, por su parte, no se trata solamente de un tema de equidad, sino también de un aumento de la competitividad de la empresa, en el sentido de que ciertas habilidades femeninas tales como “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

³ El programa “Iguala” del SERNAM define siete áreas de diagnóstico y observación: 1) Procesos de reclutamiento y selección; 2) Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación; 3) Representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad directiva; 4) Condiciones de trabajo; 5) Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales; 6) Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; y 7) Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo (CODELCO, 2007)

⁴ “Programa de Buenas Prácticas con Equidad de Género”

de instrumentos y equipos de alta precisión, bajo nivel de ausentismo laboral, preocupación por la presentación personal” (Díaz 2014, pág. 63), contribuirían a la formación de espacios laborales más eficientes.

Un tercer argumento, de corte más técnico, tiene que ver con la proyección en términos de déficit de mano de obra calificada que tiene el rubro. Según la Sociedad Nacional de Minería (Rodríguez, 2012), para este año 2015, se estimaba un déficit relativo a 23 mil trabajadores, lo que aumentaría a 69 mil si se considera la necesidad de trabajadores sub-contratados. Esto se suma a la revolución tecnológica de los medios de producción en esta actividad económica que ha permitido progresivamente superar a la fuerza física como recurso principal (Díaz, 2014).

Esta necesidad objetiva de mano de obra, sumado a orientaciones culturales (equidad de género, aumento de la productividad) favorables a la incorporación de la mujer a la minería y a la tecnologización del proceso productivo, ha cambiado parcialmente la línea base con la cual iniciamos nuestra caracterización. Así, según cifras entregadas por Codelco (2014), en el año 2014 se contrató a un 14% de mujeres, llegando a un 8,7% de dotación femenina⁵, lo que se aproxima a las proyecciones iniciales según las cuales se esperaba contar con un 10% de mujeres para este año 2015 (Economía y negociaciones online, 2011). Ahora bien, habría que matizar este entusiasmo inicial con las proyecciones actuales: según el estudio “Fuerza laboral de la Gran Minería Chilena 2014-2023”, realizado por el Consejo de Competencias Mineras (2014), la incorporación de la mujer en minería se habría estancado, ya que su participación en el año 2014 habría superado solamente en 0,2% al 2013.

Respecto a los cargos donde se insertan las trabajadoras, éstas se ubican principalmente en el área de administración (88%), seguidos por el área de supervisoras o profesionales (10%). Tal como señalamos, en el área de ejecutivas solamente se constata un 1% de mujeres, así como el mismo porcentaje se observa en el área de operarias (Díaz, 2014).

En relación a la participación sindical femenina, es preciso destacar que ésta se inserta en un contexto general de baja afiliación sindical (14,2% en el año 2013) si se la compara con países con

⁵ Este porcentaje está sobre el promedio del rubro, donde la dotación femenina alcanza el 7,7% en 2014.

alta afiliación como Bélgica, Islandia o Suecia (sobre el 60%) o países con niveles medios de afiliación como Argentina, Uruguay o Italia que oscilan entre un 20% y un 59%. En este marco, los estudios señalan que, a diferencia de la sindicalización masculina que se ha mantenido en los últimos años, desde el 2008, la sindicalización femenina ha ido creciendo hasta alcanzar el 35,1% del total de afiliados el año 2013 (Riquelme & Abarca, 2015).

En CODELCO, la afiliación sindical es muy alta, constatándose un 91,6% de afiliados en la dotación propia con contrato indefinido, lo que, a juicio de la empresa, “refleja el valor y la importancia que los trabajadores y trabajadoras le otorgan a su participación y representación en sindicatos” (CODELCO, 2015, pág. 121). Respecto a la participación sindical femenina, ésta se expresa en consonancia con la participación general de la mujer en el rubro alcanzando el 7,7% del total de sindicalizados (CODELCO, 2015). En relación a la existencia de dirigentas sindicales, la empresa señala que solamente 9 mujeres tienen ese cargo (CODELCO, 2014).

Ahora bien, si analizamos la participación sindical femenina según el cargo que ocupen al interior del sindicato, la situación varía drásticamente. Según la última Encuesta de Caracterización Laboral (Dirección del Trabajo, 2011), del total de sindicalizados, solamente un 18,2% de mujeres son presidentas, encontrándose el mayor porcentaje en el cargo de secretaria (27,6%). Aún más, dentro del total de “sindicatos feminizados” (27,3%), es decir, que tienen una presencia femenina mayor al 50%, el 44,4% de los cargos de presidente son ocupados por hombres. A la inversa, en los “sindicatos no feminizados”, solamente el 3,8% tienen a una mujer como presidenta.

En síntesis, podemos observar que, dentro de un marco general de incorporación de la mujer al mercado del trabajo- la cual es todavía insuficiente si la comparamos con otros países, y con la tasa de participación masculina que fluctúa entre el 71% y 73% (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015)- en los últimos años, se han desarrollado numerosos esfuerzos por incorporar a las mujeres a trabajos considerados tradicionalmente como masculinos, especialmente a la minería y la construcción. Aun cuando sea relevante destacar lo incipiente de este proceso, es importante señalar que, siguiendo los patrones estructurales de la incorporación de la mujer al mercado del trabajo, esta inserción es objetivamente limitada, en el sentido de que prácticamente no acceden a los cargos que detentan el poder al interior de la empresa. Asimismo, en la actividad sindical que, históricamente ha tenido una mayor proporción de hombres, la participación femenina está

segregada en posiciones de poco poder y prestigio (salvo contadas excepciones⁶), destacando que el cargo de secretaria es el más feminizado (Riquelme & Abarca, 2015).

En este contexto, analizando la inserción de la mujer a la minería, específicamente a la división El Teniente de Codelco, y su disposición a la participación sindical, en un espacio donde la afiliación es particularmente alta, quisiéramos mostrar, primero, qué caracteriza a la cultura minera; segundo, cuál es la experiencia de integración que tienen las mujeres a dicha cultura; y finalmente, cómo el sindicato es percibido- o no- como un espacio de representación significativo para las mujeres trabajadoras.

La cultura minera como espacio de integración masculina

Tal como señalamos previamente, la incorporación de la mujer al mundo social de la minería no es un hecho reciente, en el sentido de que fueron integradas, junto a los hombres, en la conformación de los campamentos mineros (Klubock, 1995). Sin embargo, dicha incorporación se realizó de forma segregada, insertándose en ocupaciones que se concebían como una extensión natural de sus labores de cuidado en el hogar, tales como el servicio doméstico o la lavandería⁷. En este sentido, no es que la mujer haya estado ausente del mundo minero, sino que se le ha asignado históricamente un lugar fuera de la faena.

Diversos autores (Klubock, 1995; Pavez & Hernández, 2014; Jiménez, Rojas, & Troncoso, 2014; Chaparro & Lardé, 2009) señalan a la “cultura minera” como uno de los principales ejes en torno a los cuales se diseñaron las fronteras simbólicas y físicas que excluyeron a las mujeres de la faena minera a lo largo del siglo XX. Dentro de esta cultura, la fuerza física del hombre aparece como el principal mecanismo de integración y de distinción respecto a las mujeres. Así lo destaca Troncoso (2014, págs. 72-73): “esta cultura machista se veía arraigada en la fortaleza física y la capacidad de trabajo duro, en los mitos, ritos y lenguaje (Klubock, 1992), pues se trataba de un mundo de hombres que marcaba –desde una visión androcéntrica- la “identidad minera”. Se trata de una cultura laboral marcada hasta nuestros días por la homosociabilidad (Pavez y Hernández, 2014) y la discriminación de género”.

⁶ La presidencia de la CUT ejercida por Bárbara Figueroa puede ser descrita como una “mujer símbolo” (Riquelme & Abarca, 2015)

⁷ Ahora bien, esto no significa que no haya existido un interés por parte de las mismas mujeres por incorporarse al trabajo de la mina, tal como destaca Consuelo Figueroa en su trabajo sobre la minería del carbón.

Esta cultura minera se expresa de diversas formas, desde las prohibiciones legales que ya señalamos hasta la ausencia de condiciones materiales para que éstas pudieran incorporarse de forma eficiente al trabajo. Si bien se han producido transformaciones importantes desde el punto de vista sociocultural que favorecen la integración de la mujer al trabajo, en un contexto reciente de incorporación al mundo minero, dichas condiciones materiales se han adaptado sólo parcialmente, especialmente en aquellas faenas que han sido históricamente construidas para hombres. Así lo señala el siguiente dirigente sindical:

Yo creo que fue por cumplir alguna política de Estado, una política corporativa. La división no está apta para tener mujeres al cien por ciento en las operaciones (...) las faenas mineras son muy, muy, muy dispersas no es un lugar, una oficina, es el lugar en la mina, es en una planta, es una fundición; entonces el tema de los baños es un tema, donde hay una mujer tiene que haber un baño, y cuando no ha pasado eso, ha habido mujeres operarias que llegan a un área y no hay baño, entonces las niñas tienen que hacer sus cosas donde puedan no mah, me parece una falta de criterio contratar mujeres operarias sin tener listas las condiciones, pero se hizo igual, se empezó al revés (Dirigente Sindical, División El Teniente)

Ahora bien, esta caracterización objetiva que realiza el dirigente respecto a la poca adaptación de la mina a la presencia de mujeres, no es simplemente un tema técnico. Como veremos en la siguiente cita, ésta se mezcla rápidamente con los estereotipos negativos asociados a la cultura machista de la mina:

En las operaciones, en algunos casos, no todos, no está la tecnología en todos lados, todavía existen trabajos muy rudimentarios que se requieren de mucha fuerza física para desarrollarlo y las mujeres no tiene desarrollado al nivel del hombre la fuerza física, entonces le cuesta mucho más, entonces eso hace que la socia, la niña o la trabajadora se, se sienta que no puede, se sienta que no es capaz, los mismos compañeros la exigen mucho, y comienzan a ser problemas, sistemas que duran, o trabajos que duran un minuto, treinta segundos con un trabajador, la trabajadora lo realiza en un minuto y medio, eso hace que se empiece catalogar que no sirve (Dirigente Sindical, División El Teniente)

Como vemos, el dirigente sindical utiliza la falta de desarrollo tecnológico al nivel de las operaciones como un argumento técnico para justificar la incapacidad de las mujeres para el trabajo minero, en el sentido de que no cuentan con la fuerza física suficiente para ejercerlo. Este mismo argumento es utilizado por las trabajadoras para distinguirse respecto a los hombres y justificar sus propias decisiones laborales:

El hombre y la mujer no son iguales, y tampoco pueden hacer pegas iguales. Hay pegas que uno necesita fuerza y toda la cuestión, y no soy capaz no mah po. Por eso mismo, uno estudia algo en lo que siente capaz poh. Yo estudié electrónica porque yo sé que en la electrónica no necesito hacer fuerza ni nada poh (Paula, Técnica, División El Teniente)

Junto a la fuerza física, el segundo mayor obstáculo para la inserción de la mujer es su potencial condición de madre. Este elemento, como veremos más adelante, será el mayor límite para la integración de la mujer.

Han estado ausente con sus hijos, tienen pocos permisos. Le cuesta entender al supervisor que la mamá se pueda ausentar porque no llegó la persona que le cuidaba los niños en la noche, y que llamé al supervisor que no llegó la persona y que te vai a tener que quedar; eeh el supervisor, al final -pone que tiene mucho problema la señora, la niña para trabajar- y va poniendo ausencia, ausencia no mah, no le da ni vacaciones (Dirigente Sindical, División El Teniente)

En este caso, el dirigente asocia la condición de madre a la mayor probabilidad de ausentarse del trabajo, lo que pareciera no ser un argumento muy convincente puesto que, según un estudio reciente de INMUNE (El Mostrador, 2015), aun cuando no desagregue los datos por género, señala que la minería es el rubro con menos ausentismo laboral en el país (3%). Es más, en otros estudios, se destaca que es mayor el ausentismo en hombres por el alto consumo de alcohol, drogas, juego y prostitución asociados a la cultura machista del minero (Chaparro & Lardé, 2009).

Esta asociación entre mujer y madre generaría, a juicio de las entrevistadas, una mala disposición de las empresas para la contratación de mujeres:

La disposición que tengan las empresas a generar el abrir las puertas a más mujeres, porque, por ejemplo, en las faenas, eeh, para una empresa pudiera decir: no es que si contrato mujeres tengo que instalar más baño, ¿cachai?, más baños químicos en los trayectos, se instaló; si coloco mujeres, si son más de veinte, tengo todo el tema de las salas cuna, eeh, si están con el tema del post natal tengo que darle permiso para el tema de lactancia, eeh, y así un montón de, bueno lo que acá más se ve, es el tema de la infraestructura en cuanto a baños y camarines, entonces en realidad las empresas a veces lo ven más como un problema (Dirigenta intersindical)

Ahora bien, del conjunto de estereotipos asociados a la mujer, no todos son negativos. La incorporación de la mujer a la minería, tal como señalamos anteriormente, moviliza distintos argumentos orientados a justificarla. Si bien el Estado, a través del SERNAM, utiliza la equidad de género como horizonte normativo, la empresa moviliza un discurso respecto a los estereotipos asociados a su trabajo que constituirían un recurso importante para la empresa. A este respecto, el director ejecutivo de Codelco, en el año 2014, señalaba: “el tema de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es ciertamente un imperativo ético, pero también un buen negocio. Porque está comprobado -lo he hecho durante 30 años- que la incorporación masiva de la mujer en el quehacer empresarial agrega innovación, talento, una mirada distinta, incorpora más disciplina en el trabajo, también colabora en más efectivos equipos de trabajo” (CODELCO, 2014).

Este mismo argumento es utilizado por una dirigente sindical para justificar el aporte que realizan las mujeres a la minería, independientemente de su menor fuerza física:

Hay estudio que demuestran que dándole más participación y más espacio a las mujeres dentro de estos grupos de trabajo, eeh la mujer también aporta, no aporta solamente en que sepa hacer la pega, sino que en el equipo, no sé poh las mujeres son más ordenadas, son más preocupadas que no existan riesgos de accidentes (Dirigenta intersindical)

De la misma forma, una profesional señala:

Mira, al principio entré como secretaria técnica, en oficina técnica, y ahí más que nada se gestionaba (...) y ahí yo me acoplé mucho a esa área porque organizaba la oficina, yo como que la llevaba, en ese sentido tenía hartito pega por la auditorías, y todo el tema, y ahí estaba yo plantada, mostrando todo, mostrando todo mi trabajo, todo lo que se hacía, cómo se hacía los procesos, cómo se gestionaba, y como mujer que uno es más ordenada, normalmente uno apoya más ese lado, el lado del orden y todo el tema (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

Como vemos, el mundo social de la minería, estructurado en torno a la “cultura minera” y los estereotipos asociados, le ha asignado históricamente un lugar periférico a la mujer con respecto al hombre, que se ha desplazado progresivamente desde el hogar y sus extensiones simbólicas hacia el centro de trabajo. Así, ciertos estereotipos positivos asociados al trabajo de las mujeres son utilizados tanto por la empresa como por las mismas mujeres para justificar su inserción reciente en este mundo. Al contrario, la fuerza física, pese a que ha sido progresivamente desplazada del trabajo minero por el incremento tecnológico en el ejercicio de sus operaciones, sigue siendo un eje central de la cultura minera, operando como un factor de distinción entre hombres y mujeres, en tanto límite “natural” para su integración efectiva. La condición de madre, que recuerda el lugar de “proveniencia natural” de las mujeres, es otro factor importante que, aún en contextos de mayor integración, se utiliza para justificar su exclusión relativa.

Integración de la mujer en la cultura minera

La estructuración social y cultural del mundo minero no sólo le ha asignado una posición marginal a la mujer, sino que también le ha asignado distintos roles con los cuales busca interpelarlas. Del mismo modo, las mujeres jóvenes que se integran, muchas veces como primera generación de trabajadoras, no tienen una imagen clara con la cual puedan identificarse al interior de la mina. Por lo mismo, deben dialogar críticamente con el repertorio de roles disponibles que circulan entre sus compañeros de trabajo o sus superiores. En este sentido, llama la atención los apelativos familiares con los cuales mujeres y hombres describen la estructura social al interior de la mina. Esto no quiere decir que las relaciones de poder no aparezcan, sino que son significadas como relaciones familiares, sobre todo entre aquellos que, más o menos, comparten la misma posición de poder. Esto muestra cómo las regulaciones de las relaciones de género estructuran también en el trabajo las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se refieren genéricamente a los hombres como “los viejos”⁸, específicamente a aquellos operarios de mayor edad que parecieran ser los herederos y defensores de la cultura minera.

Yo llegué en el 2006, a trabajar en minería, ya en ese época habían mujeres trabajando, en Teniente en la mina acá en la división, yo estoy por empresa contratista, igual habían viejos que se, de repente, viejitos se les llama allá a los hombres, viejos que te gritaban, yo andaba en terreno con otra compañera y las mujeres no tienen que estar aquí. Y también los mismo trabajadores menos reticentes con el tema, no entendían que una mujer les fuera a decir cómo hacer las cosas (Inés, Mujer Profesional, División El Teniente)

En relación a los roles familiares que movilizan las mujeres, una entrevistada nos ofrece una imagen particularmente ilustrativa:

Yo como era chica siempre fui como la hermana menor. Nosotros somos como una familia, tení que verlo así, estamos nueve horas allá arriba, de lunes a viernes, en las cuales comenzai a conocer a las personas, etc. Te encariñai con mucha gente, cuando yo llegué era la única mujer que estaba en la oficina, tanto en una oficina técnica como en topografía, trabajaba en ambos lados. Entonces vi pasar mucha gente, muchos hombres dentro de esas oficinas, la rotación de personal, etc. (...) el hecho que fuera tan chiquitita, fui criada por ellos, entonces a la larga me benefició, de alguna manera, porque me hice más fuerte, me hice más fuerte en ese ámbito, yo nunca tuve problemas con hombres, con los chicos nada por lo menos, ni un drama, tampoco de que ay que me gusta él, de amoríos, no nunca, fui siempre bien seriota pa’ mis cuestiones (Fernanda, Mujer Profesional, División El Teniente).

Como vemos en la cita, en razón de su edad y de ser la única mujer en el grupo, la trabajadora se describe como la hermana menor. En este sentido, se sitúa en una escala de poder inferior a la de sus compañeros, lo que, a su juicio, le entrega ciertos beneficios, particularmente protección (*fui*

⁸ Es importante destacar que, dentro de los cambios que CODELCO describe dentro de la contratación de personal, la incorporación de jóvenes es algo significativo.

criada por ellos). Asimismo, el representar simbólicamente a una *hermana* la protege de ser sexualizada, lo que describe como tener *problema con los hombres*.

Una imagen que representa una posición similar dentro de la mina es la de ser *hija*. En la entrevista que realizamos a una mantenedora, ella utilizó varias veces este adjetivo:

Es que igual tener una mujer entremedio, no todos los hombres reaccionan de la misma forma, pero todos son como más acogedores, como si tú fueras su hija ¿cachai? Sobre todo si trabajai con viejos mayores // la relación con el jefe igual es diferente. Porque igual el jefe te trata como de, como no sé, como más como su hija// yo creo como que te ven como, como que te ven como su hija, como que te tratan de apoyar, de guiar (Paula, Mantenedora, División El Teniente)

En las diferentes citas, podemos observar cómo la entrevistada asocia inicialmente la presencia de una mujer como algo problemático para el resto de los trabajadores. Sin embargo, esa dificultad inicial es superada resignificando la diferencia de poder- en términos de edad o cargo- como una relación familiar en la cual la trabajadora es valorada como una hija, lo que le ofrece protección (*son como más acogedores*), apoyo y guía. Es interesante también destacar cómo la entrevistada, cuando hace referencia al jefe, no utiliza un apelativo familiar, sino que recalca inmediatamente su cargo, aun cuando la relación que sostiene con él sea igualmente descrita en términos afectivos.

Ahora bien, si el ser mujer-hija o mujer-hermana menor es algo que facilita la integración de la mujer, aun cuando sea en una posición subordinada respecto a “los viejos” o el jefe, la *mamá minera*, tal como señalamos en el apartado anterior, constituye un límite difícil de superar e incorporar al interior de la mina. Un dirigente sindical lo destaca con particular claridad:

La mujer, recuerda, que es la base de nuestra sociedad, tu mamá, mi mamá, la mamá de todos los hombres, es como la influencia que tiene el hijo o la hija es su mamá. Entonces una mamá ausente no sé cuál es el desarrollo que va tener el niño en su infancia, ¿cachai? Con una mamá ausente, con una mamá minera, que le está dando el colegio, las zapatillas, la bicicleta, pero, pero quién está criando al niño ahí, con una mamá ausente. Eeeh, yo creo que no es, no es, no veo muy bien, yo creo que debíamos tener normas que resguarden a

las mujeres de esta minería, o sea, entra a minería pero sin hacer turnos de noche, entonces que tú estés en tu casa con tus niños, que duerma contigo, para crear ese lazo, esa afectividad que debiera tener su hijo con su madre (...) Entonces en el ámbito de la sociedad, yo creo que no estoy muy de acuerdo a que la mujer entre a trabajar a la minería, así tan desprotegida, debiera haber más protección de los turnos, debiera haber más protección en las áreas que pueda entrar y que no pueda entrar, eeeh, entonces por ahí estoy un poco en desacuerdo, aunque busco la igualdad de género (Dirigente Sindical, División El Teniente)

Como se puede observar, el dirigente, aunque *busca la igualdad de género*, nos recuerda el rol principal que tiene la mujer, el cual estaría siendo amenazado por su inserción en la minería. Si bien la *mamá minera* provee cosas al hijo (*colegio, zapatillas, bicicleta*) ha abandonado voluntariamente el cuidado (*esa afectividad que debiera tener su hijo con su madre*). En este sentido, es urgente *resguardar* a las mujeres de esta minería (*así tan desprotegida*), es decir, proteger a la madre que se estaría diluyendo en la trabajadora.

En un sentido un poco distinto, una entrevistada nos señala la *responsabilidad* que implica ser madre, lo que la ha llevado a postergar dicha decisión. A propósito de que su hermana, que trabajaba en la mina como prevencionista de riesgos, y que, después de tener un hijo, decidió realizar dicha función en el rubro de la construcción, nos relata:

Creo que igual ser madre te da como, la gente ve de otra forma. Como que eres más responsable// tení una responsabilidad aparte, ya no te vai a ir por irte no máh de una pega porque no te gustó, vai a ver la forma de otra forma enfrentar los conflictos, como que la piensas dos veces. No son tan irracionales (Paula, Mantenedora, División El Teniente)

Es interesante cómo la entrevistada asocia el no ser madre a algo irracional, lo cual significaría, en este caso, no *dejar la pega* aun cuando *no te guste* o enfrentar los conflictos de otra forma, es decir, soportarlos. Ser madre, en este sentido, aun cuando permita ser más responsable- lo que aparece como un valor en el relato, tanto para sí misma como para los demás (*la gente te ve de*

otra forma)- también le restaría autonomía a las trabajadoras, ya que debieran insertarse aun cuando las condiciones puedan ser desfavorables.

Otra trabajadora nos relata también su decisión de postergar la maternidad en razón de las dificultades que implica el trabajo minero para realizar el cuidado de los hijos:

Yo nunca quise quedar embarazada, pero no por un tema de que no quisiera (...) una de las desventajas que sí considero y que encuentro son las mujeres que trabajan y tienen hijos, por ejemplo, tengo muchas amigas que tienen hijos de dos años, cuatro años y, no sé poh, su hijo se enferma, y se vuelven loca, porque el hecho de que, claro que no están abajo, está la nana, nadie cuida, uno, o sea, nadie va cuidar al hijo como lo cuidai tú (...) a veces la gente no se pone en el lugar de uno como mamá -los hombres- uno como mamá la preocupación que tiene de dejar a su hijo todos los días en la casa, yo creo que esa es una de las cosas también por lo cual nunca quise tener un hijo, estando trabajando, por ese simple hecho, de que me condicionaba mucho estar arriba, muchas horas (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

Es interesante destacar cómo el cuidado de los hijos es una experiencia irrenunciable en el relato de la entrevistada. Realiza ciertas afirmaciones utilizando la expresión *uno como mamá* pese a que no es madre. Aun cuando pueda haber otra mujer cuidando al hijo, no es equivalente al cuidado proporcionado por la madre. En este sentido, los hombres quedan excluidos de este trabajo, porque *no se ponen en el lugar de uno como mamá*. También es importante señalar que, pese a lo irrenunciable de este rol, las dos entrevistadas anteriores decidieron postergar la maternidad en favor del trabajo en la mina que realizan.

Otro obstáculo importante para la integración al mundo minero es ser esposa o tener pareja, no tanto porque esta última no esté dispuesta a que la mujer se desempeñe en un trabajo tradicionalmente masculino, de hecho en variadas ocasiones la apoya, sino porque le exigen a la mujer el cuidado del hogar. A este respecto, las entrevistadas describen dobles e, incluso, triples

jornadas cuando al trabajo y el cuidado del hogar se le suman el estudiar o participar de un sindicato⁹.

A propósito de la separación que tuvo con su marido, también trabajador de la minera, una entrevistada nos relata:

Él hacía turnos diez por cinco, igual yo no lo veía en diez días poh, cuando estaba de noche, porque él se iba día y noche, cuando estaba de día lo veía un rato en las tardes, y los fines de semana cuando él estaba de noche, nos veíamos un rato en la mañana, y la nada porque él tenía que dormir, así que fue complicado, y, en realidad, como estaba trabajando, era estudiante, aparte estaba casada, fue como súper pa' mí como mujer fue súper complicado, porque él era jefe de turno en ese tiempo, y la verdad, es que ya se había titulado y todo el tema, era yo la que se llevaba todo el peso, de ver el hogar, y además la familia externa, que es la familia tuya, que es la familia la que tú vení, que es tu mamá y hermanos, que también me hice mucho tiempo cargo de mi hermano más chico, que estaba estudiando, entonces no, no (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

Es interesante observar, primero, cómo el sistema de turnos afecta la relación de pareja, en el sentido de que la administración de los tiempos se vuelve algo particularmente difícil. Ahora bien, en esa administración, la diferencia de género permite estructurar los esfuerzos de forma desigual, ya que es la mujer quien debe hacerse cargo del hogar, aun cuando *estaba trabajando, era estudiante, aparte estaba casada*, y, además, se hacía cargo de la *familia externa*.

Un último rol que quisiéramos destacar es el de la *mujer compañera* o de la *mujer trabajadora*. A diferencia de los roles anteriores, éste no se reduce a una imagen extendida de la familia, sino que aspira a una forma de integración distinta, bajo una exigencia de igualdad de género. Si los roles anteriores suponían una desigualdad que podía ser movilizada a favor o en contra de las mujeres, estos nuevos roles suponen una igualdad de estima (Honneth, 2010), es decir, un reconocimiento de los méritos y capacidades de las mujeres.

⁹ No consideramos que esta dimensión sea específica del trabajo minero. Véase (Riquelme & Abarca, 2015)

El minero siempre ha tenido a la mujer como su esposa nada más, el ámbito de su esposa, su hija, que hay lazos sentimentales de por medio, entonces ahora tiene una compañera que es otro ámbito, otro lazo, entonces la mira: compañera, como yunta, como gancho, entonces vamos pa' acá, vamos pa' allá, vamos hacer esto, lo mismo que tenía con un compañero, lo tiene con una compañera, con una mujer que no solamente que son lazos de cariño, y de amor, es una cuestión de amistad, de lazos de lealtad, que la mujer también puede ser leal, también puede ser comprensiva, y que ayuda y que te ayude y que tú me ayudes, por que el hombre es llegado a la mujer (Dirigente Sindical, División El Teniente)

Como vemos, el dirigente sindical distingue con claridad cómo la mujer, al interior de la cultura minera, ocupaba siempre un rol en relación al hombre, ya sea como esposa o hija. El contenido de estos lazos era sentimental, en el sentido de que era expresión de relaciones familiares. En este nuevo rol, la *mujer compañera* ha abandonado parcialmente el ámbito de la familia y ha establecido nuevos vínculos con el minero, cierta forma de solidaridad entre iguales en el espacio laboral.

En el mismo sentido, otra entrevistada destaca:

Sí, sí, en mi caso, yo he sido bien valorada por mi trabajo, hay muchos que no lo valoran pero son los indirectos, pero, por ejemplo, mi jefe, sí, sí, de todas maneras, yo no tengo nada que decir, he sido bien valorada y bien reconocida por mi pega, no soy indispensable, pero sí trabajo con harto entusiasmo por lo mismo, que tengo ese valor extra de parte de ellos (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

En síntesis, podemos ver cómo la cultura minera que caracterizamos inicialmente, limitada fundamentalmente por la fuerza física en cuanto atributo propiamente masculino, define un espacio de integración subordinado para la mujer. Si la estructura de lazos familiares le otorgaba históricamente a la mujer un espacio fuera de la mina, la resignificación de dicha estructura, al interior del mundo laboral, le permite integrarse en una posición de inferioridad respecto al hombre, basada en el cuidado, protección y guía que este puede entregarle. Tal como vimos, esta posición es muchas veces aceptada y valorada por las mujeres, ya que evita abusos que consideran inaceptables, específicamente aquellos asociados a su sexualidad.

Un límite importante para esta integración subordinada de la mujer a la cultura minera es cuando se la asocia al ser madre. La identificación de la mujer como *mujer compañera* o *mujer trabajadora*, si bien supone un horizonte de igualdad en relación a los hombres, es vista también como un abandono de su rol natural de madre. Este límite no es solamente puesto *desde el exterior* por lo hombres, sino que también es movilizado por las mujeres, incluso cuando aún no han sido madres. De hecho, dado que constituye un límite importante para una integración efectiva, una parte importante de las entrevistadas, sobre todo las más jóvenes, han decidido postergar la maternidad, ya que, por un lado, supone una responsabilidad extra que no quieren todavía asumir y, por otro, porque valoran el rol de *mujer trabajadora* que, aparentemente, se opone al de ser madre.

A continuación, veremos cómo el sindicalismo busca *representar* a la mujer, en un contexto marcado por una multiplicidad de roles que caracterizan su experiencia de integración en la cultura minera.

Disposiciones y resistencias a la actividad sindical

Diversos estudios (Riquelme & Abarca, 2015; Leiva, 2012) han señalado que uno de los desafíos importantes para la actividad sindical en la actualidad es incorporar de forma efectiva a las mujeres, especialmente considerando su creciente participación en el mercado laboral. En este sentido, se han destacado diversos impedimentos institucionales que dificultarían su integración, por ejemplo, la amplia incorporación femenina a sectores informales de la economía, donde, frente a la ausencia de contrato indefinido, la afiliación sindical es imposible (Riquelme & Abarca, 2015; Cerca & Cuevas, 2013).

En la minería, esta situación es bastante distinta, sobre todo para aquellas trabajadoras que son contratadas directamente por la empresa, en este caso, Codelco. Tal como señalamos anteriormente, el nivel de afiliación sindical es muy alto en relación a la media nacional, lo que es válido tanto para hombres como mujeres. Si bien la tasa de afiliación en el rubro es muy baja en relación a otras actividades económicas, esto se explica por la bajísima dotación de personal femenino, cuestión que hipotéticamente debiera ir cambiando por la creciente incorporación de

mujeres en la empresa.

Ahora bien, estar afiliado a un sindicato no significa tener una participación efectiva en éste. Para diferenciar los tipos de participación de la mujer en el sindicalismo, Del Campo y Ruiz (2013), siguiendo los planteamientos de Itzhaky y York, distinguen entre 1) la participación organizacional, 2) la participación en la toma de decisiones, y 3) el liderazgo de grupo. Para nuestro caso de estudio, siguiendo el esquema anterior, el problema no estaría dado por la participación organizacional- la afiliación-, sino por la integración de la mujer en la toma de decisiones y en el liderazgo de grupo, elemento que, si bien no está ausente, tiene una presencia muy débil. Para ello, no basta con la incorporación de la mujer a la cultura sindical dominante, sino un cambio en las relaciones de poder que la estructuran.

En relación a la afiliación, la mayoría de las entrevistadas señalan los beneficios materiales asociados a la pertenencia a un sindicato, lo que no significa necesariamente una mala disposición a la actividad sindical, sino más bien una disposición pragmática o instrumental.

Igual ahí hay hartas cosas. Para el primero de mayo y para el aniversario del sindicato, hacen como un sorteo de premio y cuestiones así. Hay cuestiones dentales, no si hay, sólo que hay hartos convenios (Paula, Mantenedora, División El Teniente)

Ahora bien, varias veces este interés instrumental va asociado a un desinterés por la participación efectiva en la toma de decisiones:

Yo creo que va por el simple hecho que uno dice aah tengo mejores cosas que hacer, que ir al sindicato a dar jugo, es irrelevante pa' nosotros asistir, o pa' muchos asistir a un sindicato que en realidad a la larga decí, no vale la pena, siempre es más de lo mismo, ¿cachai? Yo creo que eso, esa falta de motivación, que se, que uno ve en el caso de los sindicatos, también te va diciendo da lo mismo ir o no ir. Si al final uno se inscribe y muchos se inscribieron por el hecho de que, por los beneficios que trae un sindicato y nada más (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

Para comprender esta situación, al igual que lo hicimos respecto a la cultura minera, debiéramos comprender cuáles son los elementos de la cultura sindical, señalando como marco normativo general el tratarse de una actividad orientada a la representación de los trabajadores hombres (Cuevas, 2009; Godinho-Delgado, 1990; Shor, 1992), no sólo porque históricamente participen más que las mujeres, sino por el carácter asexuado de sus demandas (Díaz, 2005). En este sentido, un componente importante de destacar es la resistencia del mundo sindical respecto a la participación femenina (Chaparro & Lardé, 2009). Tal como señalamos a propósito de la incorporación de la mujer en la minería, la reflexión en torno al lugar de la mujer en la actividad sindical no ha estado ausente, sino que le ha asignado históricamente un valor en relación al hombre, específicamente en su rol de esposa. A este respecto, Elizabeth Hutchinson (2014) destacaba cómo existía, ya a inicios del siglo XX, un prejuicio dentro de la cultura laboral masculina asociado al carácter reactivo de la mujer respecto a la lucha obrera impulsada por los hombres: “una preocupación adicional relacionada con la cuestión de la militancia femenina fue la percepción generalizada de que las mujeres inhibían la movilización de la clase obrera tanto en los lugares de trabajo como en el hogar. Los contribuidores de la prensa obrera regularmente se quejaban de que las mujeres (...) usaban su influencia sobre sus parientes masculinos y sobre los niños para debilitar la solidaridad de la clase obrera” (Hutchinson, 2014, p. 117).

Orientado por el mismo rol de esposa, un estudio reciente sobre el conflicto minero de los trabajadores subcontratistas de Codelco en el año 2007, intenta mostrar, al contrario del prejuicio anterior, cómo la familia en general y, específicamente, las esposas de los mineros se incorporaron activamente al conflicto, cuestionando su aparente mala disposición a la participación sindical de los hombres. En este caso, la mujer se constituiría como un sostén para el hombre: “la inclusión de las familias y específicamente de las mujeres en el conflicto constituye un apoyo y nuevo impulso a los trabajadores en la perspectiva de luchar por mejorar la calidad de vida. Esto se relaciona con lo que ha sido la historia de luchas sindicales en la minería. Frente al desánimo que muchas veces se extendía entre los trabajadores, las mujeres aparecen como un espacio donde se refuerzan las convicciones y el sentido de la lucha. Por lo tanto, es una presencia física, no solo apoyo moral” (Méndez, 2013, pág. 81).

Dentro de nuestro estudio, cuando le preguntamos a una dirigente sindical respecto a la participación de las mujeres en esta actividad más allá de la afiliación, nos señaló, primero, que “*el*

sindicato hace muy poco enfocado hacia las socias”, y, segundo, nos contó cómo, orientada a mejorar la participación femenina, invitaba a las esposas de los trabajadores a celebrar juntos “el día del minero”, ya que así podría combatir su tendencia reactiva a la participación de los hombres en el conflicto:

“Ya que no tenemos socias directamente, por lo menos ir incluyendo a la mujer, desde el aspecto familiar, a que, por último, en los proceso de huelga, movilización, cuando el viejo negocia colectivamente, la señora no lo hinche, porque la señora, el viejo llega no, mañana empezamos la huelga, y que tenía que estar metiendo en cuestiones, que hay que pagar el colegio, esto y otra, y les empieza a nombrar todas las deudas, entonces el viejo claro, al viejo lo tenemos clarito aquí en la asamblea, entonces el viejo, ya no mañana empieza a huelga, hay que empezar hacer esto y hacer esto otro, pero llega a la casa y la señora los desmotiva y ahí donde se nos empieza a descolgar los viejos po” (Dirigenta intersindical).

Como vemos en la cita anterior, el prejuicio respecto al carácter reactivo de la mujer en la lucha social, si bien tiene antecedentes históricos lejanos en el tiempo, sigue operando para la comprensión de la mujer en la actividad sindical, en este caso, bajo su rol de esposa. Por lo mismo, aun externa al sindicato, la mujer participa simbólicamente en él, a veces como obstáculo y otras como apoyo al trabajo desarrollado por su marido.

Ahora bien, respecto a la participación de las mujeres trabajadoras en el sindicato, la cultura machista propia del mundo minero se potencia junto a la cultura machista del mundo sindical. En efecto, diversos estudios han señalado cómo el sindicalismo ha sido históricamente una actividad masculina, no sólo porque participen más hombres que mujeres, sino porque hay una reticencia a la participación de estas últimas. Así lo destaca Díaz (2014, pág. 95) para el caso de la minería: “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 acarrean 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”.

En este sentido, un obstáculo para la participación no sólo de la mujer, sino también de los jóvenes, es la poca renovación de los dirigentes. Los que denominamos genéricamente “los viejos” no sólo reproducen y protegen la cultura minera, sino también la cultura sindical masculina, la cual han construido durante muchos años y que, tal como señala Díaz, les otorga un alto estatus. En este sentido, una trabajadora destaca:

“loh que están en los sindicatos están como hace cualquier tiempo, entonces como que ni siquiera hay muchos cambios, ¿cachai? Como pa’ cambiar el switch, ¿cachai?, ni nada// La gente que ha tratado de hacer participar en un sindicato, de dar sus opiniones, al final los terminan como tirando pal lado, ¿cachai?, no los pescan mucho, porque ellos tienen la verdad// ellos son como ellos no mah. Como que no andan buscando gente nueva ni nada. En el sindicato que estoy ya son antigüitos los viejos ya. Están en proceso, pero cuando se han tirado otros viejos, se han tirado con otros hombres” (Paula, Mantenedora, División El Teniente)

La reticencia a la participación de la mujer en el sindicato no es sólo interna, sino que también, como señala Rodríguez (2006), obedece a las objeciones del cónyuge o la familia en relación a la mujer. A este respecto, una mujer sindicalista nos señala:

“Tuvo costos laborales, costos familiares, eeh, a mí se me vino casi todo mi grupo familiar encima, muchas amistades, era mal visto, era la rebelde, claro y más en el cuento de minería, dirigente, sindicalismo, que se entiende que es sector de hombres poh. Cuando uno viene de una familia súper conservadora, mi mamá me decía qué hacía metía ahí, que hacía ahí (...) entonces tuve hartos problemas, el punto que me terminé yendo de mi casa” (Dirigenta indintersindical).

Como vemos en la descripción de la dirigente, la reticencia de la familia, especialmente de su madre, combinaba diferentes factores: por una parte, se insertaba a la actividad sindical, lo que se

asociaba a una actitud rebelde en términos políticos, especialmente porque era dirigente; y, por otro, porque era dirigente en la minería, *que se entiende que es sector de hombres*. Aparentemente, según la madre de la entrevistada, a la dirigente no le corresponde ocupar ese espacio (*qué hací metía ahí*).

Estas resistencias tanto del sindicato como de la familia, no implican inmediatamente una falta de disposición a la actividad sindical. De hecho, el caso ya desarrollado de la dirigente es un símbolo de ello. Ahora bien, ¿qué es lo que explica su disposición o la falta de disposición en otras trabajadoras? Dentro de las resistencias, encontramos algunas que no se relacionan directamente con el género y otras que sí. Entre las primeras, destaca ampliamente la percepción negativa de la actividad sindical como una actividad corrupta e inútil respecto a las demandas de los trabajadores en su conjunto:

Ellos son voceros nuestros, en el caso de las negociaciones colectivas, todo eso, ellos tienen que negociar con el tema, la empresa, etc. pero la verdad es que el sindicato no tiene mucho, no tiene ni voz ni voto, muchas veces los sindicatos son comprados por la empresa, etc. (Fernanda, Profesional, División El Teniente).

Otra trabajadora destaca:

Se ve como que el sindicato está pa' ser como el intercesor entre los jefes y los trabajadores, pero en vez de apoyar al trabajador, como que a ellos los arreglan, de verdad que los arreglan, no es que uno esté hablando por hablar, como los arreglan igual intentan hacer todo lo que la empresa le diga (Paula, Mantenedora, División El Teniente)

Respecto a las percepciones negativas asociadas al género, una trabajadora entrevistada nos muestra claramente cómo frente a su disposición a la actividad sindical, el menosprecio a su condición de mujer fue un detonante para su posterior alejamiento:

La verdad es que no me interesa porque, es un por un tema, de que uno tiene sus opiniones, en su momento cuando se participó, yo di mi opinión como mujer y, claro, muchos estuvieron de acuerdo, pero en el momento de llevarlo a cabo, se va debilitando tu

voz poh. No es que puta claro ella es mujer, trabaja en oficina está tranquilita, uno no, es hombre, trabajamos en la riña y todo el tema, riña es la parte operacional, no, no, está hablando puras weás (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

Como vemos en el relato, la trabajadora intentó superar el nivel de la afiliación para participar en la toma de decisiones, sin embargo, su voz fue finalmente dejada de lado. La estratificación de género del trabajo al interior de la mina (*uno es hombre, trabajamos en la riña*) fue, a su juicio, movilizadora como justificación del poco valor que tiene la opinión de la mujer. Ocuparse en un trabajo masculino les daría una posición superior a los hombres, lo que finalmente justificaría la marginación de las mujeres de la toma de decisiones en el sindicato. Este menosprecio que sintió en el sindicato, se expresa incluso en el interés instrumental que previamente caracterizábamos como una forma de disposición:

Aquí se celebra mucho el día del minero, pero qué pasa con los días, como te digo el día de la mujer, etc. Se deja mucho de lado, tú vai a buscar un regalo, porque dan regalos de cumpleaños y todo el tema, tú vai a buscar el regalo, te tienen una linterna, binoculares, guantes, puras cuestiones de hombre, entonces al final qué elegí tú, puras leseras, ¿cachai? Porque todavía no se aplica esa consciencia de que claro hay tantas mujeres tenemos que tener un stock. Yo creo que la única vez que me regalaron pa' mi cumpleaños, sí fue pa' mi cumpleaños, una polera Foster, que la alcancé ir agarrar porque compraron cinco, ¿cachai? Entonces y eso fue, y fue el primer año de este sindicato, que este hace como cuatro más o menos, o menos diría yo, tres, y ahí agarre algo, algo de mujer poh (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

Más allá de lo que considere la trabajadora como propio del hombre o de la mujer en cuanto a regalos, nos interesa destacar cómo a través de distintas prácticas se transmite una cultura sindical que es masculina: el minero es hombre. Al contrario, el día de la mujer no se celebra en la mina porque la mujer no es minera, aun cuando trabaje en la mina. En este sentido, el sindicato es representativo de la cultura minera, la cual, tal como ya se ha destacado, es profundamente masculina. ¿Qué significa entonces integrar a la mujer al sindicato? Más aún, ¿qué significa *representar* a la mujer en el sindicato? Ya hemos mostrado que no existe una mujer, en el sentido de que hay muchos roles que buscan representarla al interior de la cultura minera. La mujer

hermana menor o la mujer hija son roles que permiten una cierta integración subordinada de la mujer al cuidado del hombre, pero no permiten su representación en el sindicato. La mujer esposa que recorre el mundo minero desde inicios del siglo XX, integrada simbólicamente a través del hombre, pero excluida de la faena y la lucha sindical, es constantemente interpelada por la cultura minera, pero negada en la definición de un espacio propio.

¿La *mamá minera*, límite simbólico de la integración efectiva de la mujer a la cultura minera, puede ser representada en el sindicato? Paradójicamente, si el ser madre es un obstáculo difícil de superar para ser reconocida como una *mujer trabajadora* o una *mujer compañera*, es el principal puente a través del cual la cultura sindical ha buscado representar a la mujer minera. Probablemente esto se explique, primero, porque la imagen predominante de la mujer en el mundo sindical es la madre (Cerca & Cuevas, 2013); segundo, por la dificultad de las mismas mujeres de traducir sus sentimientos de injusticia en demandas que puedan ser reivindicadas por los sindicatos (Díaz, 2005); y, tercero, porque las mujeres movilizan en sus discursos críticos hacia la actividad sindical su propio rol de madre como un valor que debe ser reconocido (Molineux, 2003; Cid, 2012).

En relación al segundo punto, después de describirnos las actividades del sindicato orientadas exclusivamente hacia los hombres, lo que, a su juicio, implica una forma de menosprecio a su particularidad, la profesional entrevistada alude inmediatamente a la condición de madre como una reivindicación que debe ser reconocida:

Ent: ¿Y qué necesidades aparte del conmemorar días, los regalos, qué otras necesidades tendría que hacer el sindicato respecto a ese grupo de mujeres?

Por ejemplo, a ver, en el caso de las que trabajan 5x2 y que son mamá y todo el tema, a lo mejor dar algún beneficio, no sé poh, que se la jugaran, dijeran: no poh, las mamás debieran estar hasta los tres años, tres, cuatro años con sus hijos, ¿cachai? Por lo menos bajar temprano (Fernanda, Profesional, División El Teniente)

En relación al último punto, cuando le preguntamos a una mantenedora si la participación de mujeres cambiaría la situación negativa que describe respecto al sindicato, nos relata:

Porque no todas las mujeres pensamos de la misma forma igual que los hombres. Habría un poquito de más lucha. Es como la mamá con los niños siempre tratan de ser parejo con todos, ¿cachai? Entonces yo veo que la mujer, siempre así. No el hombre no, como que el papá se nota más que tiene preferencia por uno o por otros, le da más cosas a uno que otros, es como lo mismo. La vida, en el trabajo, todo es lo mismo (Paula, Mantenedora, División El Teniente)

Como vemos, inicialmente se distingue respecto a los hombres en base a la capacidad de lucha que presentan, cuestión que contradice los prejuicios sindicales respecto a la supuesta pasividad de la mujer (Hutchinson, 2014). Luego, para justificar esta afirmación, alude a su condición de madre y el valor de justicia que esto le entrega, a diferencia del egoísmo de los hombres que tratan de forma desigual a sus protegidos (Molineux, 2003).

Finalmente, en relación a la negociación sindical con perspectiva de género, existe cierta ambigüedad respecto a qué reivindicaciones corresponden exclusivamente a las mujeres y cuáles podrían permitir una reestructuración de las relaciones de poder al interior de la minería:

Estay viendo la mejora no solo del trabajador, en esta negociación colectiva, nosotros siempre es lo que tratamos de hacer como sindicato, es ver la mejora del grupo familiar, y tú estás dejando aquí a un porcentaje que no sabemos cuál es, de grupos familiares fuera de ese beneficio, que algunos dicen es que el tema de la sala cuna, aah es un tema de mujer, si la mujer trabaja la empresa le pone sala cuna, y si la mujer trabaja en un sistema de honorarios no le corresponde sala cuna, si trabaja en una empresa donde hay quince trabajadoras, no le corresponde sala cuna, entonces es un problema del grupo familiar (Dirigenta intersindical).

Como vemos, la dirigente intenta demostrar en su relato que la demanda por sala cuna no es una tema de mujeres, sino que es una reivindicación propia del grupo familiar en su conjunto. Sin embargo, no queda suficientemente claro si la sala cuna aparece como demanda sólo en el caso de que hayan trabajadoras mujeres o también podría ser un tema relativo a los hombres. En un relato posterior, sí sus propuestas parecen ser mucho más integradoras desde el punto de vista del género:

Vamos agregar la cláusula no sé que tenga, que las compañeras tengan ojalá derecho a cierta cantidad de permiso por un tema del hijo enfermo, vamos agregar la cláusula de acoso sexual, de acoso laboral, que no solamente podría ser en el caso de las compañeras, sino que también de los compañeros, hay mucho acoso laboral, a nosotros nos pasó una vez con una empresa, donde había una mujer que por ser jefatura, lo subía y los bajaba a garabatos, pero claro como culturalmente el hombre no puede ofender a una mujer, no puede insultarla y menos si era una jefatura, porque si no se iba al tiro, ella se aprovechaba de eso, entonces qué se hace en esos casos (Dirigenta intersindical).

Como se puede observar en el relato, hablando a propósito de la negociación colectiva, la dirigente sostiene que es importante incorporar ciertas demandas de las mujeres en cuanto madres, por ej., que se pueda ausentar si tienen un hijo enfermo, lo que reproduciría esta responsabilidad de la mujer con sus hijos, que no le atribuye al hombre. Sin embargo, cuando habla del acoso sexual o el acoso laboral con perspectiva de género, sí es enfática en señalar que es algo que afecta tanto a mujeres como a hombres. Si inicialmente pareciera que se refiere a una demanda de mujeres, muestra cómo los hombres también sufren acoso en relación a su género, cuestión que queda invisibilizada cuando dichos problemas se asocian exclusivamente a la mujer.

En síntesis, hemos querido mostrar cómo el sindicato, primero, es una organización de hombres que busca representar sus demandas. Esta primera constatación explica gran parte de la mala disposición de las mujeres a la actividad sindical, en el sentido de que se sienten excluidas de su discurso. Es más, cuando han intentado participar, sienten que el resto de sus compañeros menosprecian sus capacidades, justamente porque no ocupan el lugar hegemónico que tiene el hombre en la mina. Asimismo, muchas de las injusticias que sufren por ser mujeres no son traducidas en demandas concretas, lo que dificulta el que puedan disputarlas frente al sindicato o a la empresa. De este modo, el sindicato minero tiene poco sentido para las mujeres.

Ahora bien, la incorporación de la mujer a la mina implica no sólo un cuestionamiento a la cultura minera, basada en la fuerza física, sino también a la cultura sindical que ha sido históricamente fuerte en esta actividad económica. Justamente por esta razón, los hombres no quieren ceder el espacio de poder que sienten como propio, respecto al cual las mujeres podrían constituir una

amenaza. ¿Cómo entonces representar a la mujer en la cultura sindical? La respuesta más desarrollada refiere a su condición de madre, rol que pareciera no poner en cuestión la estructura de poder del sindicato. Así, tanto al interior de la cultura minera como de la cultura sindical, la mujer se incorpora subordinadamente respecto a sus pares hombres, no logra integrarse de forma efectiva, es decir, como una igual. Es por ello que la *mujer trabajadora* y la *mujer compañera* siguen siendo el horizonte normativo hacia el cual las mujeres mineras orientan sus caminos de integración.

Bibliografía

- Cerca, C., & Cuevas, H. (2013). *Mujeres, trabajo y sindicalismo. Mas alla del feminismo*. Santiago: Vicaria de la Pastoral Social y de los Trabajadores.
- Chaparro, E., & Lardé, J. (Julio de 2009). El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe. (G. CEPAL, Ed.) *Serie Recursos naturales e infraestructura*(144).
- Cid, B. (2012). Maternizando lo político: mujeres y género en el movimiento sindical de la industria salmonera chilena. *Revista Estudios Feministas*, 20(1), 189-207.
- CODELCO. (2007). *Anexo: Mujeres y Codelco, datos relevante*. https://www.codelco.com/codelco-es-la-primera-empresa-de-la-gran-mineria-que-suscribe-programa-igualada-del-sernam/prontus_codelco/2011-02-19/221353.html.
- CODELCO. (12 de Diciembre de 2007). Codelco es la primera empresa de la gran minería que suscribe programa iguala del SERNAM. *www.codelco.com*, págs. https://www.codelco.com/codelco-es-la-primera-empresa-de-la-gran-mineria-que-suscribe-programa-igualada-del-sernam/prontus_codelco/2011-02-19/221353.html.
- CODELCO. (06 de Marzo de 2014). Codelco: la empresa minera con mayor presencia femenina en Chile. *www.codelco.com*, págs. https://www.codelco.com/codelco-la-empresa-minera-con-mayor-presencia-femenina-en-chile/prontus_codelco/2014-03-06/161338.html.
- CODELCO. (2015). *Memoria anual 2014*. Santiago.
- ComunidadMujer. (marzo de 2015). *Boletín Mujer y trabajo: la necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección*. Obtenido de Serie ComunidadMujer n°31: www.comunidadmujer.cl

- Consejo de Competencias Mineras. (2014). *Fuerza laboral de la Gran Minería Chilena 2014-2023. Diagnóstico y recomendaciones*. Santiago: CCM.
- Cuevas, L. (2009). *Sindicalismo y participación: la situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales*. Santiago: Fundación Instituto de Estudios Laborales.
- Del Campo, A., & Ruiz, S. (2013). Empoderamiento de trabajadoras de casa particular sindicalizadas. *Psyche*, 22(1), 15-28.
- Díaz, E. (2005). Sindicalismo y equidad de género. En J. Ensignia (ed.), *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile* (págs. 163-198). Santiago: Fundación Friedrich Ebert.
- Díaz, E. (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción*. Santiago: Dirección del trabajo, Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2011). *ENCLA Género*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Economía y negociaciones online. (25 de Mayo de 2011). Mineras fomentan contratación de mujeres ante déficit de trabajadores. *Economía y negociaciones online*, pág. <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=84993>.
- El Mostrador. (03 de Diciembre de 2015). Ausentismo laboral en la Región Metropolitana es más alto en sectores Transporte y Laboratorio. *El mostrador*, págs. <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/11/11/ausentismo-laboral-en-la-region-metropolitana-es-mas-alto-en-sectores-transporte-y-laboratorio/>.
- Godinho-Delgado, M. (1990). Sindicalismo, cosa de varones. *Nueva Sociedad*(110), 199-227.
- Honneth, A. (2010). *La lutte pour la reconnaissance*. París: Cerf.
- Hutchinson, E. (2014). *Labores propias de su sexo. Género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930*. Santiago: LOM.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago: INE.
- Jiménez, C., Rojas, P., & Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona y Sociedad*, 28(3), 65-95.
- Klubock, T. (1995). Hombres y mujeres en el Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951. En L. Godoy, E. Hutchison, K. Roseblatt, & M. S. Zárte (eds.), *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX* (págs. 223-253). Santiago: SUR/CEDEM.

- Leiva, F. (Julio de 2012). Flexible workers, gender, and contending strategies for confronting the crisis of labor in Chile. *Latin American Perspectives*, 39(4), 102-128.
- Méndez, G. (2013). *El conflicto de los trabajadores subcontratistas en El Teniente 2007. Exploración a las percepciones de las familias*. 2013: Tesis para optar al grado de magíster en Gobierno y Sociedad. Universidad Alberto Hurtado.
- Molineux, M. (2003). *Movimientos de mujeres en América Latina. Estudio teorico comparado*. Madrid: Catedra.
- Pavez, J., & Hernández, G. (2014). Regímenes de trabajo, relaciones laborales y masculinidades en la gran minería del cobre (norte de Chile). En X. Valdés, L. Rebolledo, J. Pavez, & G. Hernández, *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre* (págs. 167-263). Santiago: LOM.
- Riquelme, V., & Abarca, M. (2015). *Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina*. Santiago: Dirección del trabajo, Gobierno de Chile.
- Rodríguez, A. (03 de Abril de 2012). Mujeres en faena: La avanzada. *Qué pasa minería*, págs. <http://www.quepasamineria.cl/index.php/vida-e-innovacion/item/254-mujeres-en-faena-la-avanzada>.
- Rodríguez, E. (2006). Igualdad de género y movimiento sindical. En L. Abramo (ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (págs. 289-323). Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Sernageomin. (2012). *Anuario de la minería de Chile*. Santiago: Servicio Nacional de Geología y Minería.
- Shor, F. (Noviembre de 1992). Masculine power and virile syndicalism: a gendered analysis of the IWW in Australia. *Labour History*(63), 83-99.
- Troncoso, R. (2014). Procesos de subjetivación de género en las trabajadoras de la minería del cobre en Chile. El caso de la División El Teniente. *Temas sociológicos*, 63-98.