

Beatriz Eugenia Cid Aguayo  
Universidad de Concepción

# Maternizando lo político: mujeres y género en el Movimiento Sindical de la Industria Salmonera Chilena

**Resumen:** Las fases de proceso de la industria salmonera chilena emplean gran cantidad de mano de obra femenina sobre la base de la naturalización de una ideología de género que atribuye a las mujeres tanto habilidades motrices como un supuesto recelo a participar en organizaciones sindicales. Sin embargo, en un contexto de alta conflictividad laboral y en respuesta a la precariedad del trabajo, se observa la emergencia de importantes liderazgos sindicales femeninos. El presente trabajo analiza por una parte los sindicatos salmoneros, y su capacidad de incluir temas de género, como también aspectos de la subjetividad y los discursos de las emergentes mujeres dirigentas. En este sentido se observará que las lideresas no compartimentan su experiencia personal, sino que organizan su subjetividad en forma integrada, aunque tensionada por los diversos roles, por una parte maternizando su trabajo sindical y por la otra, politizando su vida privada.

**Palabras claves:** sindicatos industriales; liderazgos femeninos; demandas de género; subjetividad; salmonicultura en Chile.

Copyright © 2012 by Revista Estudios Feministas.

## Industria salmonera, feminización del trabajo y sindicalización

<sup>1</sup> Este texto forma parte de la investigación mayor de mi disertación doctoral – *Behind the Salmon Commodity Chain* – desarrollada para York University (Toronto) y respaldada financieramente por el International Development Research Council of Canada, que se enfoca en la industria salmonera, sus impactos socioambientales, y los movimientos de resistencia que se desarrolla en torno a ella.

La industria agroalimentaria emplea mundialmente gran cantidad de mujeres, que potencialmente podrían engrosar las filas sindicales.<sup>1</sup> Particularmente en la – muy feminizada – industria chilena del salmón, y en un contexto de alta conflictividad laboral, se observan creciente afiliación sindical femenina y el acceso de mujeres a posiciones de liderazgos político sindical. El presente trabajo analiza, por una parte, a los sindicatos salmoneros y su capacidad incluir temas de género, y, por la otra, aspectos de la subjetividad y los discursos de las emergentes mujeres dirigentas.

<sup>2</sup> PINTO, 2007.

La industria salmonera – concentrada en la Región de Los Lagos al sur de Chile – ha constituido uno de los sectores agroindustriales más dinámicos de la economía chilena. En su cúspide productiva del año 2004, llegó a producir el 33% del mercado mundial de salmónidos, generando US\$ 1.439 y constituyendo para Chile la segunda fuente de divisas luego al cobre. De hecho, la salmonicultura, junto a la producción vitivinícola y frutícola han sido las puntas de lanzas de la apuesta gubernamental por perfilar la economía chilena como una potencia agroalimentaria.<sup>2</sup> Ahora bien, el éxito de la industria salmonera ha estado acompañado de dos áreas de conflicto social. La primera, siendo la región de Los Lagos una zona tradicionalmente aislada de bosque lluvioso, que hospeda a comunidades de pescadores artesanales; el movimiento medioambiental y las organizaciones de pescadores han denunciado que la crianza de peces afectaría los ecosistemas lacustres y costeros minando la biomasa marina y la subsistencia de las comunidades tradicionales. La segunda refiere a la insatisfacción de los sindicatos de trabajadores salmoneros que han denunciado ampliamente la baja calidad del trabajo ofrecido – en términos de precariedad, flexibilidad, temporalidad, e inseguridad, entre otros –, así como la baja capacidad de la industria de transferir sus ganancias a la comunidad, lo que contrasta con el traslado efectivo de sus pérdidas y crisis. Entre los años 2004 y 2007 esta insatisfacción se vio agudizada por la crisis económica y social asociada a la epidemia del Virus de Anemia Infecciosa del Salmón, que afectó casi la totalidad de las jaulas de cultivo de salmón. Ésta generó importantes pérdidas productivas cercanas al 70% de la producción normal, con el consiguiente impacto en los empleos demandados por la industria.

<sup>3</sup> Francisco GANGA y Elizabeth ALLENDEZ, 2007.

<sup>4</sup> Organismo gubernamental, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de la regulación de asuntos laborales y sindicales.

Este contexto de crecimiento y crisis fue acompañado por una gran actividad sindical y un alto nivel de militancia y radicalismo en sus acciones políticas.<sup>3</sup> De hecho, de acuerdo a los datos de la Dirección del Trabajo,<sup>4</sup> en el período 1990-2006 el número de afiliados a sindicatos en la Región de los Lagos – la localidad geográfica de la industria – aumentó en un 67% (de 31.650 a 52.836 afiliados legalmente inscritos), lo que contrasta con el estancamiento vivido a nivel nacional, donde el incremento total fue de sólo 15%. Parte de dicha cifra se explica por un aumento de la masa neta de trabajadores/as asalariados/as de la región (que alcanza un 59%). Sin embargo, controlando ese efecto, se observa que durante el período 1990-2006 la tasa de sindicalización en la región creció desde el 11.9% al 12.6%, lo que contrasta con la disminución neta de la tasa a nivel nacional de 16.2% a 12.8%. Ciertamente estas tasas son bajas si se comparan con las estadísticas nacionales

- históricas – que alcanzaron sobre un 30% previo a la dictadura militar –, sin embargo, es claro el contraste entre la región estudiada – que además es de proletarización y sindicalización muy recientes – y el resto de la realidad nacional caracterizada no sólo por una baja afiliación sindical, sino también por el escaso peso político y de negociación alcanzado por los sindicatos.<sup>5</sup> A este respecto cabe recordar la fuerte herencia de la dictadura de Pinochet, que no sólo implementó una legislación laboral – “Código del Trabajo” – abiertamente antisindical, sino que activamente hizo objeto a los dirigentes sindicales de persecución política.<sup>6</sup> Posteriormente, si bien los gobiernos de la Concertación por la Democracia modificaron algunos de los elementos más represivos del “Código del Trabajo” implementado en dictadura, no cambiaron sustantivamente el modelo de desarrollo, que privilegia la promoción del crecimiento económico antes que la protección social y la democratización de las relaciones laborales.<sup>7</sup> Por otra parte, la estructura interna de la organización sindical parece ajustarse privilegiadamente a los parámetros de las sociedades industriales fordistas antes que a las lógicas de explotación y *acumulación flexible*<sup>8</sup> que caracterizan las últimas décadas, dicho desajuste efectivamente mina el atractivo de la sindicalización.
- El trabajo en las plantas de proceso de acuicultura – al igual que el trabajo en la fruticultura y en otros rubros que requieren trabajo intensivo y destrezas delicadas – está fuertemente feminizado. De hecho, de acuerdo a Fundación Terram, aproximadamente 60% de la fuerza laboral de la industria está compuesta por mujeres.<sup>9</sup> Ello forma parte de un proceso global mayor por el cual, desde la década del '60, se aprecia en los países periféricos un incremento del reclutamiento de mano de obra femenina para el sector industrial de productos de alto valor agregado orientados a los países centrales. En éste sector, el reclutamiento de mujeres es privilegiado sobre la base de la naturalización ideológica de ciertas habilidades motrices formadas durante la socialización femenina, tales como los dedos delicados, rapidez, agilidad y coordinación en el movimiento de las manos. Así también se atribuye ideológicamente a las mujeres una supuesta conformidad – e incluso predilección – por trabajos flexibles, que serían más compatibles con las obligaciones familiares; y por ello también una tolerancia a asumir trabajos de menor remuneración, considerándolos un segundo sueldo familiar. Los empleadores también esperarían de las mujeres alta rigurosidad, disciplina, docilidad y prolijidad en el trabajo, como también – y muy especialmente – una baja conflictividad y escaso interés en la adhesión a sindicatos.<sup>10</sup>
- <sup>5</sup> María Ester FERES, 2009.
- <sup>6</sup> Rachel SHURMAN, 2001.
- <sup>7</sup> FERES, 2009.
- <sup>8</sup> David HARVEY, 1989.
- <sup>9</sup> Francisco PINTO y Marcos KREMERMAN, 2005.
- <sup>10</sup> Lourdes BENERÍA, 1992; y Diane ELSON y Ruth PEARSON, 1981.

<sup>11</sup> Lais ABRAMO, 2004.

<sup>12</sup> Federación de Trabajadores de Industrias Pesqueras x región.

<sup>13</sup> Confederación Nacional de Trabajadores del Salmón y Trucha.

<sup>14</sup> De acuerdo a la legislación chilena, los sindicatos organizan a trabajadores/as al interior de empresas. Las agrupaciones de sindicatos de rubros relacionados son llamadas *federaciones*.

<sup>15</sup> Loreto CUEVAS, 2009.

<sup>16</sup> GANGA y ALLENDEZ, 2007.

<sup>17</sup> Dorothy Sue COBBLE, 1993.

<sup>18</sup> Christine DELPHI, 1998; y Blanca RAVELO y Patricia SÁNCHEZ, 1997.

<sup>19</sup> Theresa DORGAN y Margaret GRIECCO, 2007.

Los preconceptos e imaginarios de género sostenidos por los empleadores y por la sociedad en su conjunto no tienen necesariamente referente empírico.<sup>11</sup> En este caso, la supuesta renuencia femenina a la sindicalización es desmentida por los datos proporcionados por los dirigentes de Fetraimpes<sup>12</sup> y Conatrasal<sup>13</sup> – las dos principales federaciones sindicales<sup>14</sup> que congregan a los sindicatos de los y las trabajadores/as del salmón – quienes declaran que cerca de 70% de sus afiliados corresponderían a mujeres. Dicha cifra es incluso mayor a la tasa de feminización general de la industria salmonera (60% de acuerdo a Pinto y Kremerman). Ello se explicaría porque la fase de producción más masculinizada, la crianza y engorda de peces (hecha principalmente por mano de obra semi-residente en balsas-jaula y submarinistas) ha sido renuente a sindicalizarse, mientras que las fases de procesamiento y embalaje del producto – fuertemente feminizadas – contarían con mayores tasas de sindicalización. Estos datos se corresponden con el incremento de la afiliación femenina total del país, que entre los años 2002 y 2007 ha aumentado en un 54%.<sup>15</sup>

Esta masiva afiliación femenina, sin embargo, es sólo reflejada parcialmente en la composición de los liderazgos de las organizaciones; los que si bien incluyen un significativo número de lideresas ciertamente no se corresponden con el mencionado 70% de afiliación femenina. De hecho, de acuerdo a Ganga y Allendez,<sup>16</sup> para el año 2004 sólo un 32% de los/as líderes sindicales fueron mujeres, y más aun las lideresas se concentran mayoritariamente en el cargo de tesoreras y secretarías de sus organizaciones, accediendo sólo minoritariamente (20,37%) a la presidencia de los sindicatos. Por lo tanto, existiría una subrepresentación política de las mujeres al interior de las organizaciones, incluso en segmentos altamente feminizados. Ello plantea la pregunta por la visibilización de los discursos femeninos, y por el reconocimiento y valoración social de las mujeres al interior de los sindicatos.

La participación femenina en la actividad sindical y en roles dirigenciales ha sido problematizada en la literatura feminista, en tanto el movimiento sindical ha sido constituido principalmente desde actores masculinos y desde una masculinidad hegemónica<sup>17</sup> y por la interseccionalidad conflictiva entre las dinámicas de clase y las de género.<sup>18</sup> De hecho, parte de la literatura feminista ha descartado la posibilidad de que los sindicatos puedan siquiera representar los intereses de las mujeres, en tanto se habrían constituido históricamente sobre una hegemonía masculinista y una base clasista, que excluye las temáticas de género, o las incluye solamente en forma subordinada.<sup>19</sup> Es así como los patrones socioculturales sexistas traspasarían la

<sup>20</sup> COBBLE, 1990; y Sue LEDWITH et al., 2007.

<sup>21</sup> Eduardo RODRÍGUEZ, 2006.

<sup>22</sup> María Ester FERES Y Helio HENRIGUER, 1995; y Nicolás GONZÁLES, 2004.

<sup>23</sup> RODRÍGUEZ, 2006.

<sup>24</sup> Edmund HEERY, 1998.

<sup>25</sup> Lois Spier GRAY, 1993; y Dale MELCHER et al., 1992.

organización sindical, poniendo un *techo de vidrio* a la participación y liderazgos femeninos.<sup>20</sup> Rodríguez<sup>21</sup> ha señalado diversas causas de la baja sindicalización femenina en América Latina, tales como (a) la mayor participación femenina en áreas del empleo que han sido tradicionalmente de escasa sindicalización, como, por ejemplo, servicios, microempresas y empleo doméstico; (b) la menor estabilidad y formalidad del empleo femenino, lo que dificulta la formación de sindicatos y la afiliación a los mismos; (c) prácticas antisindicales de tipo sexista; (d) sobrecarga por doble jornada laboral; y (e) barreras culturales que minan la participación política femenina.

Ahora bien, por otra parte, los sindicatos han sido el ámbito privilegiado – y muchas veces exitoso – de la lucha por los derechos laborales, lo que obliga a no obviarlos en el ámbito del análisis político de las mujeres como trabajadoras asalariadas.<sup>22</sup> Más aun, la misma mirada de la interseccionalidad plantea que la demanda de género no puede ser divorciada ni independizada de la demanda de clase. Es así como, siendo el feminismo y la organización de los y las trabajadores/as iniciativas tendientes a la profundización democrática, la igualdad de género debiera confluir con el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. En este sentido la sindicalización femenina presenta beneficios tanto para las mujeres como para los sindicatos mismos. Para las mujeres, la participación sindical contribuye a aumentar su visibilidad y fuerza política, mejorar sus remuneraciones, protección social y trato laboral, como también a generar canales de formación y liderazgo. Para los sindicatos, por su parte, la participación femenina les reporta una renovación en sus visiones, capacidades, estrategias y estilos de liderazgo, contribuyendo a la profundización de la democracia interna de las organizaciones e incrementando la flexibilidad y coherencia entre las organizaciones y las demandas del medio.<sup>23</sup>

Ello ha planteado dos preguntas en la literatura del tema. Primero, si la actividad y lucha sindical incluyen las demandas específicas de las mujeres trabajadoras.<sup>24</sup> Y segundo, si las mujeres participan y colonizan – a nivel de base y como lideresas – el espacio tradicionalmente masculinizado de las organizaciones de trabajadores/as.<sup>25</sup> Estas problematizaciones constituyen la base de las dos preguntas de este artículo. En primer lugar se aborda si, en el contexto de la industria salmonera, existe o no un tratamiento específico de temas femeninos y temas de género en la actividad sindical. Y en segundo lugar, cuales son características de los liderazgos femeninos que emergen, y como se viven éstos en términos identitarios. El análisis presentado aquí se basa en tres grupos de discusión y ocho

entrevistas en profundidad desarrolladas con mujeres lideresas en sindicatos salmoneros, tanto de Fetraimpes como de Conatrasal. Éstas fueron realizadas en el contexto de una investigación mayor acerca de los movimientos sociales y políticos asociados a la industria del salmón en Chile y su impacto en los procesos de certificación.

### **Mujeres y género en la actividad sindical**

La pregunta de si la actividad y lucha sindical incluyen las demandas específicas de las mujeres trabajadoras se hace prioritaria dada la feminización de las organizaciones sindicales, que, como señalamos, alcanzaría al 70% de afiliación femenina en las dos principales federaciones sindicales salmoneras, Fetraimpes y Conatrasal. Ello se corresponde a la feminización del trabajo en la salmonicultura, la cual, si bien incluye categorías laborales masculinizadas, como la crianza y engorda de peces, emplea casi exclusivamente a mujeres en las áreas de trabajo más intensivas en mano de obra, como son el fileteado, despinado, recorte, embalaje y congelado de los salmones. De acuerdo a ello, cabría esperar la inclusión privilegiada de temas de género en la organización sindical, tanto como una demanda política específica; como también su inclusión como una categoría transversal respecto de las demandas laborales más generales.

Ahora bien, de acuerdo a lo conversado con los dos presidentes de las federaciones – ambos varones –, la realidad es bastante distinta. Los temas específicos de género están lejos de ser prioritarios y sólo emergen como parte de una larga lista de temas laborales. Y más dramáticamente, dichos temas son presentados como problemas de las *mamitas* (la expresión usada en las entrevistas por algunos dirigentes para referirse a las trabajadoras sindicalizadas) – esto es relativo a guarderías infantiles, fuero maternal y derecho a tiempo de lactancia, excluyendo otros temas de género asociados al espacio laboral. Los presidentes de Fetraimpes y Conatrasal ubican semánticamente los temas de género dentro y subordinado al marco general de los derechos laborales, con lo cual se termina negando la relevancia sindical intrínseca de los mismos. Por ejemplo, el presidente de Fetraimpes, criticando la gestión del organismo gubernamental de Servicio Nacional de la Mujer – Sernam –, niega la especificidad de la categoría de género y la subordina al análisis de clase.

*Por ejemplo el SERNAM hace reuniones con dirigentes sindicales, sólo con dirigentes sindicales y por qué no voy yo si soy el presidente de la Federación. 'No [...] es que es de mujeres'. 'Oiga pero si yo represento*

<sup>26</sup> Chilenismo, adjetivo, malo y aburrido.

<sup>27</sup> Chilenismo, adjetivo, aburrido y sin gracia.

*mujeres'. 'No es que aquí nos vamos a juntar puras mujeres, porque este es el Servicio de la Mujer'. Entonces ahí manejan muy 'penca'<sup>26</sup> el tema, muy 'fome'.<sup>27</sup> Y ahí meten sus políticas gubernamentales del tema no sé [...] de la violencia intrafamiliar, de la inserción de la mujer al trabajo, el tema de las salas cunas, pero no se aborda como trabajadoras del sector, que es lo que a mi personalmente me gustaría. O sea ellas son trabajadoras, no son para que las junten a hacer talleres de costura, ni de repostería y esas son las soluciones que dan.*

Lo interesante de esta cita es que temas específicos de género – tales como violencia, participación laboral, guarderías infantiles – son devaluados, descritos como 'penca', 'fome', esto es, subordinados al tema principal que vendría a ser la categoría de mujer-trabajadora. Y así, en tanto la categoría de clase – trabajadora – sería más relevante que la de género, un dirigente masculino podría ser definido como un representante válido de las mujeres frente a un organismo como el Servicio Nacional de la Mujer. Más aun, el tratamiento gubernamental de temas críticos de género como violencia y derechos maternales pasa a ser analogado con *talleres de repostería y costura*.

Un ejemplo concreto de la subordinación de los temas de género dentro de un marco general de derechos laborales dice relación con los *bonos de 'sala-cuna'*, generalmente ofrecidos ilegal e informalmente por las empresas como una forma de compensación pactada a la obligación legal, garantizada en la legislación chilena, de proveer guarderías para los hijos de las trabajadoras menores de dos años. En este contexto es común el debate entre dirigentes masculinos y femeninos. Los dirigentes usualmente defienden la irreductibilidad del derecho legal a guardería infantil o "sala-cuna", y la demanda por la calidad de la misma, desde un marco de protección a los derechos de la maternidad y protección de la madre-hijo. Los dirigentes masculinos, por su parte, tienden a concentrar sus esfuerzos en las negociaciones de bonos monetarios compensatorios más altos, desde una perspectiva que privilegia el monto final de ingresos. Tristemente, en un grupo de discusión, una dirigente señaló no sólo haber perdido el debate dentro de la organización, sino también callarse a sí misma para dar paso a las voces políticas masculinas.

*No es lo mismo tener a mi hijo en la casa, que me lo cuiden, viendo tele, mirando las moscas, a que esté en una sala-cuna, donde por último le están cantando. En la sala-cuna tienen que darles de comer, tienen que cambiarlos, tienen un horario, tienen las personas que lo están vigilando [...]. Siempre tenemos ese*

*debate nosotros, antes de las reuniones, yo al final me termino quedando callada, porque los chiquillos tratan de negociar el bono.*

Por otra parte, el discurso se hace contradictorio en sí mismo, pues si bien los dirigentes se enfocan en los temas laborales antes que en temas específicos de género, existe paradójicamente una reducción del significado de mujer trabajadora, a mujer, y más significativamente aún a 'mamita', como muchos de los dirigentes entrevistados nombraron a las trabajadoras que representan. Dicha expresión muestra como, en el lenguaje cotidiano de muchos dirigentes, una mujer trabajadora es siempre antes e indefectiblemente una "mamita", y como tal los temas del mundo del trabajo que le competen tendrían que ver exclusivamente con las leyes de protección maternal, lactancia y cuidado infantil. Estos discursos se expresan materialmente en el hecho de que la totalidad de los temas laborales relativos a mujeres son reducidos a los derechos maternales, tales como pre y post natal, derecho a tiempo de lactancia y el acceso a guarderías infantiles, dejándose fuera del campo semántico de las demandas sindicales otros elementos específicos de género que se viven en el lugar de trabajo. Me refiero con ello a distintas formas de abuso sexual, comportamiento derogatorio – verbal o físico – sobre la base de atributos de género, exclusión femenina de los puestos de supervisión, estereotipación de las mujeres dentro de categorías laborales definidas como *femeninas* (asociadas a dedos finos, flexibles, tiempo parcial, etc.), diferencias en la estructura de pagos y ascensos entre categorías ocupacionales definidas como principalmente masculinas y femeninas, exclusión femenina de los puestos mejor remunerados, doble jornada laboral y micro conflictos de género entre trabajadores.

En suma, los discursos de los dirigentes masculinos de las federaciones acerca de sus afiliadas femeninas transitan por una parte en la subsunción de la categoría de trabajadoras dentro de una categoría sexualmente indiferenciada, donde las demandas específicas de género serían solo una más dentro de un amplio petitorio; y por la otra, la reducción de las problemáticas específicas de género a la categoría de "mamita". Esto último referido a la defensa de los derechos pre y post natales, pero dejándolas en la total desprotección sindical frente a otros ataques y vulneraciones que podrían sufrir sobre la base de género en el lugar de trabajo.

### **Sindicato y lideresas**

A pesar de que, como señalamos anteriormente, la representación de lideresas en las organizaciones sindicales

no se correlaciona con el 70% de militancia femenina en los sindicatos de la industria salmonera, actualmente existe una cantidad no despreciable de lideresas ejerciendo cargos dirigenciales en los sindicatos y federaciones. De hecho, éstas constituyen un 32% del total de dirigentes. Más aún durante el año 2006, la presidencia de Conatrasal fue ocupada por una mujer y existiría una paridad relativa en los Comités Centrales de las distintas federaciones; por ejemplo, el año 2008, seis de los once miembros del Comité Central de Fetraimpes fueron mujeres. De esta manera, no es posible hablar de una exclusión femenina de las posiciones de liderazgo.

Las mujeres lideresas se sienten protagonistas privilegiadas de las organizaciones y movilización sindical. Dicha participación, y su propia identidad de lideresas, es leída por las mismas a la vez en términos de ruptura y continuidad con roles de género tradicionales. Es así como la participación en la organización sindical es definida en primer lugar como una ruptura respecto de lo tradicional, como fue expresado en un grupo de discusión de dirigentes: *“los chiquillos como que ahora ‘cachan’<sup>28</sup> más la cuestión, no hay machismo, yo creo que hay más feminismo”*. Y en consecuencia, como una situación algo anormal o desbalanceada, que merece incluso una disculpa: *“siempre le he dicho a los chiquillos disculpen, porque soy como demasiado expresiva [...] hay un respeto bastante más de los hombres hacia las mujeres que de nosotras”*. Dicha anomalía es señalada y resaltada por las constantes risas que acompañaron los grupos de discusión.

Esta ruptura es incluso a veces sancionada y recriminada por terceras personas. En primer lugar por la pareja y los hijos que reclaman por un desplazamiento en los tiempos y las atenciones, como señaló una lideresa: *“que claro, tu prefieres más estar en la federación, que tu trabajo [...] entonces, si recibía recriminaciones de parte de mis hijos”*. Más allá de sanción familiar, existen también sanciones públicas – expresadas en comidillos y censuras dotadas de una duda acerca del comportamiento sexual de las lideresas – con las cuales se reprochan la ruptura que el trabajo sindical representa. Como lo señaló una dirigente, en un párrafo de lenguaje muy florido y acompañado de muchas risas:

*Que uno, anda por ahí [...] (risas), que ‘andai’ ‘ponceando’<sup>29</sup> por ahí, pero las cosas no son así (risas), ‘andai’ puro ‘maraqueando’<sup>30</sup> [...] todos te critican, hasta los vecinos se meten (risas), es verdad, te salen a ‘pelar’<sup>31</sup> afuera, y empiezan a hablar mal de ti (risas).*

Pese a la novedad y reproches asociados a la participación sindical femenina, ésta sin embargo es semantizada

<sup>28</sup> Chilenismo, verbo, comprender o entender.

<sup>29</sup> Chilenismo, verbo, comportarse de modo promiscuo.

<sup>30</sup> Chilenismo, verbo, prostituirse.

<sup>31</sup> Chilenismo, verbo, hablar mal de otro cuando no está presente, chismorrear.

por las dirigentas no como una ruptura de los roles femeninos tradicionales, sino como una extensión de los mismos. Por ejemplo, curiosamente la sindicalización femenina es conceptualizada no como parte de una ruptura con los estereotipos tradicionales de género, sino como una relectura inversa de los mismos, los cuales paradójicamente, antes que desincentivar la participación política, permitirían a las mujeres organizarse y participar de procesos reivindicatorios. Es así, como en el discurso de las lideresas, la alta militancia sindical alcanzada por las mujeres no estaría dada desde un empoderamiento en torno a necesidades estratégicas, sino paradójicamente por un menor temor a la cesantía en el contexto de una construcción ideológica tradicional que define a las mujeres como trabajadoras secundarias y segundo sueldo en el hogar. Es así como las construcciones tradicionales en torno a la responsabilidad económica en el hogar son apropiadas instrumentalmente, y así, oblicuamente subvertidas, en el espacio político, convirtiendo a las mujeres en trabajadoras más libres para participar en procesos organizativos. Como lo describió una dirigente:

*Yo creo que las mujeres son mucho más comprometidas que los hombres [...] en negociaciones colectivas. Las mujeres son las que apoyan al 100% y los hombres siempre temerosos a perder el trabajo. [...] Cuidan más su fuente laboral. El hombre es el que lleva la plata a la casa, aunque ahora ya ha cambiado bastante, pero el hombre, es el que está preocupado de no perder el trabajo.*

De esta misma manera, las construcciones tradicionales de género son oblicuamente utilizadas como instrumentos en el trabajo sindical, especialmente en los procesos de discusión y negociación con los gerentes. La condición femenina se utilizaría como garantía de *buen trato* e instrumento para reivindicar relaciones fluidas y respetuosas a pesar de las fricciones asociadas a los ejercicios de negociación y representación. Como lo describe una dirigente:

*Tú cuando vas hablar con los gerentes o los jefes, a veces llega el dirigente, obviamente es hombre [...] se tratan de 'hueón'<sup>32</sup> y toda la cuestión [...] y a nosotros no [...] o sea con respeto. Una forma de diferente de trato, es distinto, porque nosotras somos mujeres, o sea, independientemente que tu 'fengai' un carácter y tu 'vayai' a alegar tus derechos [...] siempre con respeto [...] si hubiéramos sido hombres nos hubiera 'ahuevoneado'<sup>33</sup> que tiempo ya".*

<sup>32</sup> Chilenismo derivado fonético de "huevón", que se utiliza como apelativo soez para designar a un individuo.

<sup>33</sup> Chilenismo, verbo, acto de tratar soezmente a un individuo.

El mismo trabajo dirigencial es conceptualizado como una ampliación de la maternidad. De hecho, las dirigentas

entrevistadas señalan explícitamente actuar como *madres* – cuidadoras y consejeras – de los otros dirigentes y con sus representadas/os. Esta maternización de la labor dirigencial constituye un hecho político paradójico. Por una parte las dirigentas, antes que subvertir el masculinismo de la organización sindical terminan encarnando a *las mamitas* del discurso patriarcal-intrasindical dominante, pasando a ser una suerte de madres públicas que maternizan, por lo tanto cuidan y aconsejan, tanto a sus compañeros/compañeras, como a sus representadas/representados. Sin embargo, la imagen de madre se constituye también como objeto de poder: madre-matriarca, que acuña el respeto, los afectos, la confianza y a la gratitud de los hijos putativos; o en las palabras de una dirigente, “*todos escuchan*”: “*Me doy cuenta que uno es como mamá con los chicos hombres (los dirigentes masculinos) los trata como [...] no sé [...] en el momento yo los veo como mis hijos porque todos escuchan ¿no es cierto?*”.

Dicho proceso les permitiría una participación política que no les representa problemas identitarios personales, ni tampoco les agrega un problema adicional con el orden dominante dentro del sindicato, permitiéndoles a la vez instalar – silenciosamente y sin despertar suspicacias – la participación femenina y las problemáticas específicas de género en el seno de la organización sindical.

En relación con las/os representadas/os, las dirigentas manifiestan actuar no como líderes políticos, sino como cuidadoras y resolutoras de problemas, incluso de problemas familiares. En este sentido las dirigentas se semantizan como ontológicamente distintas de los liderazgos masculinos de los que afirman sí serían capaces de separar los ámbitos personales y públicos. Todo ello implicaría para las lideresas una gran recarga personal que puede ser descrita como una triple jornada laboral, como fue expresado al interior de un grupo de discusión con dirigentas de Fetraimpes:

*Hay una sensibilidad distinta cuando tu llegai a tu trabajo. Hay hombres que se nos acercan a nosotros como mujer. Le tienen más vergüenza a un dirigente, el único que es hombre. Le tienen más vergüenza a él que a nosotras [para] darnos sus problemas. [...] Lo que digo yo [...] si son cien socios, cien problemas tenís tu encima tuyo, en tu espalda.*

Esta situación empodera y desempodera a las lideresas. Las empodera, en tanto establece un espacio de legitimidad propio de las dirigentas y que contribuiría a definir una parte del espacio público, como propiamente femenino. Las desempodera, en tanto ésta contribuye a profundizar lo que puede definirse como una triple jornada laboral de ser

madre/esposa, trabajadora y dirigente; donde la dirigente comprometería mayor compromiso físico, temporal y emocional que los dirigentes masculinos. Nos encontramos también con que esta continuidad discursiva que se establece entre maternidad y dirigencia significa, por otra parte, un mayor costo físico y emocional. Ser dirigente – esto es una *madre pública* – y continuar siendo una madre privada envuelve ciertamente muchísimas tensiones vinculadas a desempeñar una triple jornada laboral. Permanentemente apareció en los grupos de discusión la decepción por la incapacidad de hacerlo todo de acuerdo a los estándares deseados:

*Me he sentido decepcionada conmigo misma, que lamentablemente a uno lo absorbe mucho el tiempo siendo dirigente [...]. Siempre nos metemos tanto en los problemas ajenos que al final te absorbis todos los problemas y te quedai pensando en todos los problemas [...]. Llego a las nueve de la noche cansada, 'cabreada',<sup>34</sup> con un dolor de cabeza y mi hijo – mamá tengo que hacer tareas – y a esa hora tengo que estar y tengo que olvidarme, aunque vengo cansada, 'choreada'.<sup>35</sup> A veces uno llega con ganas de llorar, [...] entonces hay que separar entre yo, la federación, mi trabajo, mi casa, [...] como un camaleón, tengo que ir cambiando de actitud claro y hay que hacerlo.*

<sup>34</sup> Chilenismo, adjetivo, cansada.

<sup>35</sup> Chilenismo, adjetivo, aburrida y enojada.

Se viven así desencuentros entre los diferentes roles, entre los roles privados, familiares. Por una parte los roles privados, asumidos casi obligatoriamente y que privan a las dirigentes de la libertad de organizar su propio tiempo, como lo señaló una entrevistada: “uno esta más ligada a la familia que el hombre, que tiene un poco más de libertad”. Y, por la otra, los roles públicos, lo político, aquellos asumidos no por obligación sino por vocación. Se presentan aquí las rupturas, los desencuentros, la sobrecarga física y emocional de maternizar a los representados y de, a la vez, continuar maternizado a los hijos propios. Privatizando, ocultando de la mirada doméstica el cansancio y la tristeza, compartimentalizando semánticamente lo que anteriormente se ha percibido como continuo: la casa y la federación, la madre privada y la madre pública, en un ejercicio que ellas mismas perciben como camaleónico.

Esta conexión y continuidad entre los roles femeninos tradicionales y las nuevas posiciones de liderazgo, que al nivel de la subjetividad son vistas como no problemáticas, no son sin embargo resueltas tan fácilmente en la practicidad. Por el contrario, la tensión de los roles, el cansancio y el *stress* físico y mental están en el centro del discurso de las mujeres entrevistadas, redundando en el deterioro de la calidad de vida de las lideresas:

*Ser mujer te implica hartas cosas, porque aparte de ser mujer eres madre, eres dueña de casa, eres esposa. Entonces yo creo que la pregunta mujer y dirigente tiene mucho que, involucra mucho. Porque como madre debo partir levantándome a las 6 de la mañana para poder mandar los hijos al colegio, a las 7 salir yo, pasar a dejar a mi hijo al jardín, dedicar mi función al trabajo, tratar de cumplir un par de horas aunque sea en el trabajo y posterior a eso llegar a mis funciones como dirigente, y después se termina la jornada para mí tipo 12-1 de la mañana. Porque llego a la casa en la tarde y tengo que preocuparme de los hijos, que bañarlos, que hacer todas las tareas que hace una dueña de casa y una madre, y fuera de eso hacerme el tiempo también para ser esposa.*

Sin embargo dichas tensiones son también resueltas a través del lenguaje de las continuidades, por el cual existirían ciertas compensaciones dadas por algunas ventajas materiales y simbólicas que el trabajo directivo otorgaría al rol de madre. De alguna manera las directivas entrevistadas semantizan sus derechos y experiencias como directivas en términos de continuidades con sus roles privados. Particularmente el *fuero sindical* – esto es el derecho de tomar horas libres para el trabajo político – es conceptualizado por las entrevistas como un espacio privilegiado para el cuidado de los hijos, y, más importante, la experiencia personal de liderazgo constituiría también en madres más sabias, capaces de acompañar a los hijos en su propio crecimiento personal y político.

*Hay que reconocerlo que el hecho de ser dirigente mujer, se te enferma un hijo y no tení que ir a rogar al jefe para que te dé permiso, esa es una garantía que tiene [...] digo la garantía que mis hijos se enferman y yo puedo quedarme con mi hijo, porque no tengo que trabajar .*

*Llamaba a mi hijo, 'mira ven, mira uno tiene que defender sus derechos'. Yo le hablaba desde mi punto de vista de dirigente y aparecía otro, un 'paco',<sup>36</sup> preguntándole a un escolar. 'Pero hijo mira le están pegando', yo le decía, 'si tú no estás haciendo nada malo tú te vas no más', y entre los dos un debate. Yo creo que mi hijo analizará viendo su personalidad, pero así como uno los va orientando, también va exigiendo.*

Ruptura y continuidad parecen definir la posición de las líderes entrevistadas. Ruptura con una situación de exclusión de lo femenino en el mundo sindical, y continuidad identitaria de los roles tradicionales de madre/esposa, continuidad que les permitiría dejar intocada la base sindical de común identidad de clase. Así también la posición de liderazgo aparece en ruptura práctica pero

<sup>36</sup> Chilenismo, policía.

continuidad semántica con respecto a los tradicionales roles de maternidad, servicio y cuidado. Es así como, por una parte, las lideresas viven con profunda tensión la imposibilidad de asumir una triple jornada laboral: de ser buenas dirigentes sin dejar de cumplir sus roles tradicionales; pero, por otra parte, en términos discursivos y semánticos estos roles aparecen como continuos, fluidos y no contradictorios. En la misma línea, los liderazgos femeninos son presentados casi como ontológicamente distintos de los masculinos, definiéndolos como más personales – más comprometidos humanamente con los representados – y con menor foco en el ámbito de la confrontación política.

### Reflexiones finales

A modo de comentarios finales quiero relevar los relatos de historia de vida de dos lideresas, que muestran en su propia experiencia esta dialéctica de ruptura y continuidad entre roles tradicionales de género y la experiencia dirigencial. Particularmente estos relatos acerca de su historia como dirigentes muestran como la motivación para participar en la lucha sindical no nace para ellas desde una experiencia abstracta de clase como “trabajadores” sexualmente indiferenciados, sino de una experiencia personal de maltrato y abuso de género sobre su subjetividad como “trabajadoras”.

*Yo vi mucha injusticia cuando estuve embarazada, de hecho cuando volví con mi prenatal al mes después me presenté como dirigente. [...] Me empezaron a hacer demasiada presión [...] mi jefa [...] fue demasiado el daño psicológico que me causaron y por lo mismo yo me coloqué rebelde [...]. De vuelta llegué con la idea de salir a amamantar a mi hijo, y como había investigado bien fui [...] el mismo hecho de que me trataron tan mal durante mi embarazo me dio fuerzas como para decir No!*

*Llegué a ser dirigente por la injusticia, por mejorar día a día las injusticias que viví en carne propia [...]. Para mí fue muy malo como mujer, como madre, como trabajadora [...]. El gallo llegó y me quedó mirando así de arriba abajo y como me vio que yo estaba más pinturita, más paradita que la demás gente, me dijo – tengo un trabajo muy especial para ti – y bien despreciativamente llegó y me llevó a limpiar los baños, yo me sentí de lo último, nunca en mi vida había trabajado limpiando baños [...]. Viendo la lucha del día a día, de las injusticias, ver a tus compañeras que todos los días salen llorando, o más de una, o dos o tres a diario, porque el jefe la pesca la sube y la baja, entonces por esas cosas yo empecé a hablar con la gente, empecé a decirles que ellas tenían que hacer*

*su trabajo, que ellas tenían que defenderse, que ellas tenían que reclamar sus derechos.*

En la primera historia, la situación de acoso psicológico, que al igual que muchas trabajadoras la entrevistada vivió durante su embarazo, la "hizo rebelde", y a su regreso luego del fuero maternal, su primera experiencia política fue la de reclamar su propio derecho al tiempo de lactancia y demandar el transporte que legalmente la empresa está obligada a ofrecerle; para posteriormente movilizar a sus compañeras de trabajo – también nuevas madres – en la misma demanda. La segunda historia refiere a la experiencia personal de acoso de género por parte de supervisores varones, particularmente la humillación de ser separada de las líneas de proceso y ser destinada a limpiar baños – trabajo para el cual no había sido contratada – por ser *muy pinturita*; esto es, por encarnar una identidad femenina provocadora que se rebela a los homogeneidad blanca de los delantales y mascarillas de las plantas de procesos. Así como también por ser testigo de diversas formas de acoso para con sus compañeras de trabajo.

Ambas historias ilustran como para las mujeres dirigentes la experiencia de liderazgo de parte y se entremezcla con la experiencia personal de género, donde la *mujer, la madre y la trabajadora* es una sola identidad porosa que se funde y entremezcla. Clase y género, identidades femeninas y liderazgos, no aparecen así en contradicción, sino profundamente intersectadas en las subjetividades.

En resumen, para las dirigentes entrevistadas, pese a las rupturas públicas que el trabajo dirigencial significa, los roles tradicionales de género no les aparecen en contradicción sino en continuidad semántica e identitaria con sus roles sindicales. Más aún, la semantización que se hace del trabajo político está traspasada por la maternización de las/os representadas/os e incluso de los otros dirigentes. Dicha maternización se constituiría políticamente en la definición ideológica de ciertos ámbitos del trabajo sindical como propiamente femeninos, y ciertas formas de hacer política que se percibirían como ontológicamente distintas de las de los varones. Cae aquí a colación la vieja distinción entre necesidades prácticas y estratégicas.<sup>37</sup> Donde necesidades prácticas refieren al abordaje de las condiciones de vida y bienestar de las mujeres sin realmente cuestionar las relaciones de poder embebidas en los constructos de género; mientras las necesidades estratégicas ponen su foco en la transformación de dichos constructos y la posición relativa de las mujeres en la distribución social del poder. Bajo esta óptica, la continuidad entre roles maternales y dirigenciales se ajusta fluidamente a las necesidades prácticas de las lideresas y las mujeres que

<sup>37</sup> Caroline MOSER, 1991.

representan, permitiéndoles tanto la formación de un espacio de empoderamiento intrasindical no problemático, como la legitimación de una forma de “representar” particular, donde la dimensión personal e íntima de conocer a los representados y sus problemas se convierte en un catalizador de dinámicas de poder. Sin embargo esta continuidad puede ser contradictoria y problemática en relación a las necesidades estratégicas de las dirigentas. Ello en tanto se naturalizan construcciones de género dominantes, limitando la consecución de poderes políticos organizados en códigos masculinistas, y la inserción de temáticas de género termina siendo negada y/o reducida a temas de *mamitas*. Ello puede implicar la constitución de *techos de vidrio* a sus carreras políticas, y la promoción de muchísimas tensiones a nivel práctico, puesto que las restricciones temporales y físicas no permiten a las mujeres desempeñar los roles de madre/esposa, trabajadora y dirigente en la calidad e intensidad deseada. Lo anterior se agudizaría, puesto que el trabajo dirigenal femenino es definido por las mismas mujeres como más demandante que el masculino en tanto se viviría desde un compromiso personal y emocional más profundo.

Ello hace de suma urgencia la colonización de espacios no tan sólo en términos numéricos, sino también por medio de la instalación de las problemáticas de género como parte constitutiva e indivisible de las demandas de clase. En otras palabras, reconsiderar las implicancias de la tan discutida interseccionalidad de las categorías de clase y género en el interior de las dinámicas de los sindicatos salmoneros en particular, y probablemente de otras organizaciones sindicales. Ello se hace particularmente relevante en vista de la actual situación del sindicalismo en Chile, donde las dirigencias aparecen divididas, las centrales tradicionales de trabajadores se encuentran cuestionadas y desprestigiadas, y donde la afiliación general ha disminuido aunque en contraste la afiliación femenina parece haber aumentado.<sup>38</sup> En este sentido, la inclusión real, participativa y democrática de las mujeres y sus demandas puede ser un espacio de re-encantamiento y relegitimación de la actividad sindical.

Finalmente cabe tensionar también los límites de la organización sindical. Desde el año 2007, y asociado a la epidemia del Virus ISA, ha habido sucesivos despidos en la industria salmonera y un aumento sustantivo de la cesantía en el sector. Frente a ello, los sindicatos y especialmente sus lideresas – en su papel de resolutoras de conflictos – no han jugado un rol pasivo, sino que se han constituido en un referente de organización y ayuda mutua de muchos ex-trabajadoras y ex-trabajadores ahora desempleadas/os. Ello

<sup>38</sup> FERES, 2009.

<sup>39</sup> Michael HARDT y Antonio NEGRI, 2000.

ciertamente redefine y tensiona lo que se ha entendido por organización sindical bajo los parámetros de la sociedad industrial. Pero también ciertamente parece muy coherente con las transformaciones y precarización del mundo del trabajo, en las cuales el sujeto histórico es más bien una *multitud*<sup>39</sup> polimorfa antes que un homogéneo trabajador industrial (que generalmente era masculino). Esto reafirma lo señalado anteriormente acerca de cómo la acción rol de las lideresas redefine, expande y potencia el rol de los sindicatos ante las demandas presentadas por sociedades en transformación.

## Referencias

- ABRAMO, Lais. "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria." *Revista Estudos Feministas*, v. 12, n. 2, p. 224-235, 2004.
- BENERÍA, Lourdes. "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres". *Mientras Tanto*, n. 48, p. 113-138, 1992.
- \_\_\_\_\_. "Toward a Greater Integration of Gender in Economics." *World Development*, v. 23, n. 11, p. 839-1850, 1995.
- COBBLE, Dorothy Sue. "Rethinking Troubled Relations between Women and Unions: Craft Unionism and Female Activism." *Feminist Studies*, v. 16, n. 3, p. 77-94, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Women and Unions: Forging a Partnership*. Ithaca: International Labor Relation Press, 1993.
- CUEVAS, Loreto. *Sindicalismo y participación: la situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales*. Universidad Central de Chile, 2009. Disponible em: <<http://www.fielchile.cl/SINDICALISMO%20Y%20PARTICIPACION.pdf>>. Acceso em: 4 jun. 2011.
- DELPHY, Christine. *L'Ennemi principal, économie politique du patriarcat*. Syllepse: Nouvelles Questions Féministes, 1998.
- DORGAN, Theresa; GRIECO, Margaret. "Batting against the Odds: The Emergence o Senior Women Trade Unionists." *Industrial Relations Journal*, v. 24, n. 2, p 151-164, 2007.
- ELSON, Diane; PEARSON, Ruth. "Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing." *Feminist Review*, v. 7, p. 87-107, Spring 1981.
- FERES, María Ester. "Progresismo y movimiento sindical en Chile". In: QUIROGA, Yesko; ENSIGNIA, Jaime (Ed.). *Chile en la concertación (1990-2010)*. Santiago de Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009. p. 193-232.
- FERES, María Ester; HENRIGUER, Helio. *Sindicalismo latinoamericano y la acción por la igualdad de oportunidades para las mujeres*. Santiago de Chile: OIT, 1995.

- GANGA, Francisco; ALLENDEZ, Elizabeth. "Análisis teórico del sindicalismo en la región de los Lagos". *Universum*, v. 22, n. 2, p. 125-150, 2007.
- GONZÁLES, Nicolás. "Participación sindical de las trabajadoras en México". *Nueva Sociedad*, v. 184, n. 1, p. 140-149, 2004.
- GRAY, Louis Spier. "The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy." In: COBBLE, Dorothy Sue (Ed.). *Women and Unions: Forming a Partnership*. Ithaca, NY: Industrial and Labor Relations Press, 1993. p. 378-393.
- HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. *Empire*. Cambridge: Harvard University Press, 2000.
- HARVEY, David. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford: Wiley-Blackwell, 1989.
- HEERY, Edmund. "Do Female Representatives make a Difference? Women Full Time Officials and Trade Union Work." *Work, Employment & Society*, v. 2, n. 4, p. 487-505, 1998.
- LEDWITH, Sue et al. "The Making of Women Trade Union Leaders." *Industrial Relations Journal*, v. 21, n. 2, p. 112-125, 2007.
- MELCHER, Dale et al. "Women's Participation in Local Union Leadership: The Massachusetts Experience." *Industrial and Labor Relations Review*, v. 45, n. 2, p. 267-280, 1992.
- MOSER, Caroline. "Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs." *World Development*, v. 17, n. 11, p. 1799-1825, 1991.
- PINTO, Francisco. *Revisión del informe sobre los impactos de la salmonicultura preparado por la comisión de pesca y acuicultura*. Santiago: Publicaciones TERRAM, 2007. Disponível em: <<http://www.olach.cl/home/olachcl/www/images/storiesapp40revisoinformesalmonesok.pdf>>. Acesso em: 4 jun. 2011.
- PINTO, Francisco; KREMERMAN, Marcos. *Cultivando pobreza: condiciones laborales en la salmonicultura*. Santiago: Publicaciones TERRAM, 2005. Disponível em: <<http://www.olach.cl/home/olachcl/www/images/storiescultivandopobreza.pdf>>. Acesso em: 4 jun. 2011.
- RAVELO, Blanca; SÁNCHEZ, Patricia. "Las mujeres en los sindicatos en México: los dilemas del género y de la clase". *Espiral*, v. 7, n. 9, p. 139-162, 1997.
- RODRÍGUEZ, Eduardo. "Igualdad de género y movimiento sindical". In: ABRAMO, Lais (Ed.). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Chile: OIT, 2006. p. 289-323.
- SHURMAN, Rachel. "Uncertain Gains: Labor in Chile's New Export Sectors." *Latin American Research Review*, v. 36, n. 2, p. 3-27, 2001.

[Recebido em 15 de janeiro de 2011  
e aceito para publicação em 14 de outubro de 2011]

***Political Mothering: Women and Gender on the Chilean Salmon Trade Union***

**Abstract:** *The Chilean salmon industry processing plants demand important amounts of female labour-force on the ground of naturalized attributed female gender characteristics, such as nimble fingers and particularly, lower union participation. However, in a context of high labour conflict and in response to precarious labour condition, important female leaderships have emerged. This work analyzes, on the one hand, the salmon unions, and their capacity to include gender issues, and, on the other hand, aspects of the subjectivity and speeches of the emergent women leaders. I will argue that female leaders do not fragment their personal experience, but organized their subjectivity in an integrated but also stressed way, on the one hand mothering their trade union activity, and on the other, politicizing their private life.*

**Key Words:** *Trade Unions; Female Leadership; Gender Demands; Subjectivity; Salmon Industry in Chile.*