



Descentrada, vol. 1, n° 2, e023, septiembre 2017. ISSN 2545-7284  
 Universidad Nacional de La Plata  
 Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
 Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género (CInIG)

# Trabajo, familia y género: precarización, y sindicalización en jefes/as de hogar de familias conyugales en Chile actual

Labor, Family and Gender: precarious living conditions, and unionization in household heads of conjugal families in Chile

**José Olavarría Aranguren \***

\* Fundación Crea Equidad - Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile | [jose.olavarría.a@gmail.com](mailto:jose.olavarría.a@gmail.com)

## PALABRAS CLAVE

Trabajo  
 Familia  
 Género  
 Masculinidad  
 Sindicatos  
 Chile

## RESUMEN

La pregunta de este artículo es cómo las condiciones de trabajo y la participación en sindicatos afectan la vida familiar de las configuraciones conyugales/biparentales en el Chile actual. La hipótesis es: la percepción de precariedad en las condiciones de trabajo y las limitaciones a la sindicalización debilitan a la familia conyugal/biparental y los mandatos de la masculinidad dominante. El objetivo es profundizar sobre cómo los cambios en la organización del trabajo iniciados en las últimas décadas del siglo XX en Chile han puesto en jaque a la familia conyugal/biparental, precarizando las condiciones de vida de los/as trabajadores/as y de sus núcleos familiares, reduciendo su capacidad de organizarse en sindicatos para defender sus derechos. Los hallazgos confirman la hipótesis y profundizan el objetivo propuesto. Las fuentes de información son la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS) y entrevista en profundidad en la Gran Minería (región de Tarapacá); el Retail (región Metropolitana del Gran Santiago), y la agrícola y forestal (región Bío-Bío).

## KEYWORDS

Labor  
 Family  
 Gender  
 Masculinity  
 Trade unions  
 Chile

## ABSTRACT

The main question in this article is how do working conditions and participation in unions at present, affect family life based on conjugal / biparental configurations in Chile. The hypothesis is that the perception of precariousness in working conditions and the restrictions to unionize, weaken the conjugal / biparental family and the mandates of the dominant masculinity. The objective is to deepen on how changes in the labor organization (started in the last decades of the XX century in Chile), have put in check the conjugal / biparental family, leaving workers and their biparental families in precarious conditions of life and decreasing their ability to organize in unions to defend their rights. The findings confirm the hypothesis and deepen the proposed objective. The sources of information are the First National Survey of Employment, Work, Health and Quality of Life of Workers (ENETS) and in-depth interview in the Great Mining (region of Tarapacá); The Retail (Metropolitan Region of Greater Santiago), and Agricultural and Forestry (region of Bío-Bío).

Recibido: 7 de noviembre de 2016 | Aceptado: 9 de agosto de 2017 | Publicado: 19 de septiembre de 2017

*Cita sugerida:* Olavarría Aranguren, J. (2017). Trabajo, familia y género: precarización, y sindicalización en jefes/as de hogar de familias conyugales en Chile actual. *Descentrada*, 1(2), e023. Recuperado de <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe023>



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional [http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es\\_AR](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_AR)

## 1. Introducción

Este artículo es parte de una interpretación, desde una perspectiva de género, sobre varones, familia y trabajo en las últimas dos décadas, que da a conocer hallazgos que confirman afirmaciones de investigaciones recientes.<sup>1</sup> Las fuentes principales son la investigación “Hombres en Chile. Conciliación, corresponsabilidad y uso del tiempo: tensiones y conflictos entre familia y trabajo”,<sup>2</sup> cuyo objetivo fue profundizar en los modelos identitarios y de relaciones de género en varones que conviven con pareja e hijo/a/s; en sus tensiones, conflictos y respuestas asociadas a las demandas de conciliación entre trabajo y familia, corresponsabilidad y uso del tiempo en la vida familiar en la gran minería (región de Tarapacá), el retail (región Metropolitana del Gran Santiago), y el sector agrícola y forestal (región de Bío-Bío); y Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS).<sup>3</sup>

Para ponerlo en contexto, la unidad familiar no es un conjunto indiferenciado de individuos que comparten las actividades ligadas a su mantenimiento, sino por el contrario, un colectivo de individuos con identidades de género que establecen una organización social estructurada a partir, precisamente, del género; donde los miembros tienen intereses propios, anclados en su ubicación en los procesos de producción y reproducción intra y extradomésticos (Jelin, 1994, 1998; Connell, 2009). Sólo a partir de la revolución industrial, y particularmente en el sector urbano, se produjo la separación vivienda y lugar de trabajo; del lugar donde se vive y el espacio de la producción y “se fue conformando una diferencia entre lo privado y lo público, que apunta a separar ámbitos de acción de mujeres y varones, del poder y del afecto” (Jelin, 1994, p. 76).

Los modelos vigentes de familia, paternidad y maternidad, ejes de las identidades y relaciones de género, y de los mandatos de ser varón/mujer, surgen en contextos sociales que los hicieron posibles a partir de fines del siglo XIX y especialmente en el siglo XX. Por entonces comenzó a consolidarse un tipo particular de familia, la conyugal, que respondió a los requerimientos de la economía –reproduciendo la fuerza de trabajo– y a las políticas de policía de las familias que buscaron el disciplinamiento de los sectores pobres urbanos a través de la constitución de familias conyugales, con el padre/patriarca como proveedor y jefe y la madre en lo doméstico y en la crianza en el hogar (Doncelot, 1979). Se consolidó esta configuración familiar a través de políticas públicas que fueron promovidas por el Estado y contaron con el apoyo y la demanda de sectores influyentes en la determinación de la agenda y el uso de recursos públicos, entre ellos, la Iglesia Católica, empresarios del sector fabril y minero emergentes, partidos políticos de la clase media y del movimiento obrero.

Este tipo de familia fue idealizada como modelo normativo, especialmente a mediados del siglo XX; asumida como “normal y natural” su reproducción y parte constitutiva de la sociedad moderna a través de la teoría de los roles sexuales (Parsons 1959; León, 1995). En las décadas del ‘30 y ‘40 del siglo pasado, esta familia, la conyugal, fue centro del debate en Estados Unidos, señalándola como la familia del futuro (Linton, 1959) y la que se requeriría para una sociedad democrática, urbanizada e industrial, con una considerable igualdad de oportunidades (Parsons, 1959), donde el estatus familiar depende de la ocupacional del marido / padre, a costa de negar este tipo de igualdad de oportunidades a las mujeres casadas/convivientes, y de otorgar a los hijos de grupos sociales superiores una considerable ventaja en la competencia por el estatus a lograr (Parsons, 1959). Es así que la significación que tomó desde ese momento, para varones y mujeres, el trabajo y la constitución de familia, estuvo directamente asociada al tipo de unidad familiar en que se ejerció la conyugalidad y la paternidad (Olavarría, en edición).

Pero los hallazgos y evidencias señalan que la construcción paradigmática de familia y de lo femenino y masculino en mujeres y varones está en crisis; las respuestas y fundamentos que históricamente les dieron sustento son cada vez más insostenibles. Estos hallazgos, a lo largo de los últimos veinticinco años, fueron corroborados por desde las investigaciones sobre género, varones, masculinidad, trabajo y familia. Principalmente, dos son los procesos en curso que han dado origen a esta crisis. Por un lado, los cambios y avances en los procesos de democratización, especialmente sustentados por las agendas de los movimientos de derechos humanos, feministas y de mujeres, y LGTB, así como el reconocimiento de la diversidad -cualquiera sea ésta-, de la privacidad, de los derechos de niños/as y adolescentes, entre otros; que han puesto en jaque el orden de género de la sociedad industrial y el lugar

que ocupan los varones.

Por otro, de manera paralela, pero profundamente interrelacionados, la organización social del trabajo del capitalismo globalizado, que ha desarticulado las bases de los órdenes del trabajo, la familia y la conciliación, sustento del capitalismo industrial; puesto en entredicho la división sexual del trabajo, el contrato de trabajo y las condiciones en que los/as trabajadores/as acceden a él; ha buscado eliminar las organizaciones y sindicatos que median entre los trabajadores, como individuos, con la empresa; de manera de tener un mayor control/poder por parte de esta última. El impacto puede observarse, en el caso de Chile, en la constitución de núcleos familiares y, especialmente, en la familia conyugal-biparental, a partir, por lo menos de la década de los '90. En este tipo de familia, la autoridad y el poder está en los varones, que han sido los jefes de hogar y proveedores principales, sino únicos, hasta comienzo de los '90. Las tareas productivas corresponden a los varones y las reproductivas a las mujeres, en una proporción importante de los núcleos que tienen esta configuración familiar. En dos décadas (1990-2011), el peso específico de estos hogares pasó desde casi dos tercios del conjunto de todos los hogares a menos de la mitad. La jefatura de hogar ha sido de varones, pero en tanto pasa el tiempo, se incrementa la de las mujeres (Olavarría, 2014).

Los procesos democratizadores y la organización social del trabajo del capitalismo globalizado han sido entendidos, en los hechos, como oportunidades que han incentivado las agendas y recursos de actores que participan activamente en la mantención del orden de género del siglo XX o en su transformación. Entre los que persiguen su transformación y los que se proponen conservar la situación hay una gran gama de actores. Por un lado, aquellos que buscan mayores desregulaciones en la economía, porque ello sería el sustento de la ampliación de mercados, territorios y, finalmente, de plusvalía, pero reafirmando una postura conservadora sobre familia, relaciones e identidades de género. Por otro lado, encontramos actores que buscan profundizar los procesos democratizadores teniendo como sustento los derechos humanos, demandando conciliación y corresponsabilidad entre familia y trabajo, con la activa participación del estado, las empresas y las familias.

En este contexto se inserta este artículo. Teniendo presente los hallazgos anteriores, la pregunta es cómo las condiciones de trabajo y la participación en sindicatos afectan la vida familiar de las configuraciones conyugales/biparentales en Chile actual. La hipótesis que se planteó es que la percepción de precariedad en las condiciones de trabajo y las limitaciones a la sindicalización debilitan la vida familiar y los mandatos de la masculinidad dominante. El objetivo del escrito es profundizar sobre cómo los cambios en la organización del trabajo iniciados en las últimas décadas del siglo XX en Chile han puesto en jaque a la familia conyugal/biparental, precarizado las condiciones de vida de los/as trabajadores/as y de sus núcleos familiares biparentales, reduciendo su capacidad de organizarse en sindicatos para defender sus derechos.

## **2. Quiebre en el orden de género: trabajo, familia y precarización**

A fines del siglo XIX, las condiciones de vida y de trabajo extremas amenazaron la sobrevivencia y reproducción de quienes constituían la masa de trabajadores en Chile así como de sus familias. Durante las primeras décadas del siglo XX, con el ascenso y expansión de los sectores medios, las políticas macro implementadas desde el estado chileno se dirigieron, de distintas maneras, a fortalecer los núcleos familiares que se debatían entre las exigencias sociales de su condición (funcionarios públicos de la administración central, docentes, comerciantes, artesanos, asalariados industriales y mineros, entre otros) y la capacidad económica para la subsistencia y mantención de una calidad de vida acorde. Estas políticas apuntaron directamente a establecer un ordenamiento de la vida familiar asociada al trabajo asalariado. Las orientadas hacia la familia y el trabajo fueron inseparables, desde sus inicios y al menos hasta la década del '70 del siglo XX, y respondían a las exigencias tanto de la reproducción de las propias familias, como de la reproducción de la fuerza de trabajo. Son las políticas de lo que se ha llamado el estado de bienestar; de conciliación trabajo – familia.

En el orden familiar heterosexual se incentivó un tipo particular de configuración: la familia conyugal, fundamentalmente urbana en sus inicios. Familia basada en el matrimonio por voluntad propia, para toda la vida, sustentada en el amor a la pareja, viviendo en un hogar, para procrear y criar juntos a los/as hijos/as; la mujer a

cargo de la crianza y las tareas domésticas y el varón como proveedor y autoridad. La misma permitió la existencia y subsistencia de un hogar formado por padre, madre e hijos e hijas, que tomó distancia del resto de los familiares (abuelos, tíos, sobrinos, entre otros) y se distinguió de la familia extendida, propia del mundo rural. Favoreció una estructura de relaciones de poder al interior, imponiendo responsabilidades crecientemente específicas al padre/varón como proveedor, protector y autoridad de su pareja/esposa e hijos e hijas, y a la madre/mujer como responsable de la reproducción, la crianza y el acompañamiento de los hijos. En estas circunstancias, la estabilidad y permanencia del núcleo familiar estaba dada por el trabajo remunerado del padre y la dedicación exclusiva o principal de la madre al hogar (Parsons, 1959; Olavarría, 2013). Esta configuración familiar se constituyó así en uno de los basamentos principales del orden de género que se impuso durante el siglo XX —y que aun sigue en parte vigente— con la división sexual del trabajo, los roles sexuales, y la separación entre lo público y lo privado, lo femenino y lo masculino.

Esta configuración familiar respondió a los requerimientos del capitalismo industrial y las nuevas factorías, desde comienzos del siglo XX; aseguraba una población trabajadora estable, responsable, que perseverara en el trabajo y tuviese necesidad de conservarlo. Estas condiciones se cumplirían con varones que se identificaran con su empresa/industria, que permanecieran en ella —los cambios tecnológicos eran lentos y podrían transmitirse de padres a hijos—, que adquirieran compromisos que los obligara a establecerse y dejaran de migrar. La formación de familias conyugales, por parte de los trabajadores, fue fundamental en ello, porque los obligaba, como proveedores principales o únicos, a comprometerse con su núcleo familiar y ser sus responsables (Hutchison, 1995; Klubock, 1995; Rosenblatt, 1995; Romero, 1997). Este modelo permitió asegurar tanto la reproducción de la fuerza de trabajo social como la consolidación de este tipo de familia nuclear. El estado, crecientemente, asumió un rol activo en la reproducción social a través de políticas redistributivas de los ingresos y de políticas públicas, sobre todo en los planos de la salud, educación, vivienda, seguridad social, sistemas previsionales para la vejez, subsidios y en la legislación del trabajo, regulaciones y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales. Se conjugó, así, la ecuación que garantizó la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo y de estos núcleos familiares; la conciliación entre esos espacios descansó en el trabajo no remunerado e invisible de la mujer al interior del hogar y en el salario familiar del varón.

Desde la década del '30 del siglo XX, la creciente participación en el gobierno y el parlamento de los partidos de los sectores medios y obreros (entre los que destacan el Radical, Socialista, Comunista y Demócrata Cristiano) redefinieron al estado y orientaron sus recursos —según su capacidad- a salvaguardar y proteger a los sectores que representaban, dando forma a lo que se ha llamado el estado de bienestar. Especialmente a través de políticas redistributivas universales que apuntaban, entre otros aspectos, a: perfeccionar una legislación del trabajo que regulase la relación trabajador/empleador, la negociación colectiva y las comisiones tripartitas con la participación activa del estado; la sindicalización y capacitación de los trabajadores; el fortalecimiento de un sistema previsional basado en la solidaridad, para asegurar una vejez digna; educación y salud públicas y gratuitas; planes de vivienda; subsidios a productos alimenticios y servicios públicos. Asimismo, el estado fue un agente activo directo en la generación de empleo y riqueza a través del desarrollo de fuentes de energía, industrias básicas, obras públicas, transporte, entre otros.

Tras el golpe de estado del año 1973, la alianza cívico-militar que se constituyó para ello inició una profunda transformación del estado, expresada en el cambio de las prioridades de las políticas públicas y en el uso de sus recursos. La implementación de la nueva política, con las llamadas modernizaciones, llevó a la modificación no sólo del tamaño del estado y uso de los recursos públicos, sino también de las reglas de convivencia que habían prevalecido en las décadas anteriores. Las políticas macro definidas por el gobierno cívico-militar, que apuntaron a un nuevo orden y a redefinir el papel del estado, afectaron significativamente la organización del trabajo y las bases del orden salarial y, en consecuencia, los cimientos que permitían la estabilidad, continuidad y subsistencia de la familia conyugal, que se había constituido en el “orden familiar”. Con la dictadura se consolidó el estado “subsidiario”, observador de lo que se ha denominado el mercado y la libre competencia; incentivando, fortaleciendo y financiando —por diversas vías- a empresas privadas como agentes intermediarios entre los requerimientos/necesidades de las personas y sus núcleos familiares, ya fuese como consumidores, usuarios,

pacientes, alumnos, familias... y los servicios y bienes que respondían a tales necesidades. Ello permitió consolidar la acumulación de riqueza en sectores empresariales privados específicos, so pretexto de ser la base para el desarrollo del país y, a la vez, profundizó crecientemente las inequidades en la sociedad chilena.

De manera paralela al desmantelamiento del orden salarial se impuso la nueva economía, siguiendo los postulados de la Universidad de Chicago y sus mentores.<sup>4</sup> El gobierno de la dictadura desarticuló violentamente las instituciones y organizaciones que permitían vínculos y flujos constantes entre distintos sectores de la sociedad chilena, como los sindicatos y federaciones de trabajadores, que eran puntos de encuentro, negociación, debate y defensa de los avances logrados en la lucha sindical; relaciones sociales que daban origen a la existencia de redes sociales informales consolidadas a lo largo de décadas; instancias de homosociabilidad muchas de ellas. Los efectos de esta política siguen persistiendo y se visualizan en la escasa participación en sindicatos y en el temor de muchos/as de ingresar en ellos.

Este nuevo orden precarizó las condiciones de trabajo prevalecientes hasta la década del '70. Dejó sin la protección que, desde su lugar de trabajo, tenían los/as trabajadores/as como: la estabilidad en el puesto de trabajo, la defensa de los logros alcanzados y el sistema de previsión y salud -que eran igualmente estables en el tiempo, a partir de aportes de trabajadores y empresa-. Junto a la precariedad de los ingresos, la inestabilidad del puesto de trabajo se transformó en un hecho de la vida cotidiana, así como la incertidumbre de que en cualquier momento el/a trabajador/a puede ser despedido/a de su puesto de trabajo; desde el obrero o la operaria que se encuentra con la notificación de que no seguirá en la obra o empresa por razones que le son impuestas y ante las que nada puede hacer. La inestabilidad en el lugar de trabajo fue/es posible, entre otros factores, por los cambios legales impuestos por la dictadura cívico-militar que ampliaron las causales de despido y disminuyeron los montos de indemnización (Mauro, Godoy y Guzmán 2001; Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Olavarría, 2001, 2009; Jelin, 2010).

Es así que la estrategia productiva que se consolidó modificó de manera importante las relaciones laborales y la organización del trabajo que habían estructurado la actividad productiva durante gran parte del siglo XX (Coriat, 1982; Henríquez et al., 2006). La nueva organización del trabajo, además de desarticular el orden salarial, puso en el centro de su estrategia la tercerización y subcontratación, jibarizando el contrato de trabajo a un acto jurídico que puede ser modificado en cualquier momento por el empleador a su arbitrio sin que medie un comportamiento específico del trabajador que lo justifique. Se incentiva y premia la tercerización, la subcontratación, la desregulación. Se hace uso creciente de estas modalidades para el suministro de trabajadores. Se estimula el vínculo laboral débil e inestable; con asalariados/as en condiciones flexibles; mercado de trabajo con movilidad, tránsito y cambio, y escasa protección desde el aparato público (ENCLA, 2008; Echeverría, 2010).

La organización del trabajo del capitalismo globalizado en Chile no sólo ha precarizado la condición de los trabajadores, sino que también ha abierto profundas fisuras en el orden de género vigente durante el siglo XX, al hacer un corte tajante entre el trabajo y la familia. Descabezó el orden de género al afectar significativamente la capacidad del varón -padre/jefe de hogar- de proveer y, con ello, su autoridad patriarcal; induciendo crecientemente a las mujeres a salir al mercado de trabajo, inicialmente como recurso barato.

A la par de lo anterior, desde el golpe de estado del '73 las políticas macro definidas por el gobierno cívico-militar, apuntaron a un nuevo orden y a redefinir el papel del Estado como subsidiario. Desarticuló el andamiaje de ingresos no monetarios que financiaba a los núcleos familiares y sostenía la división sexual del trabajo, eliminó derechos universales y/o restringió subsidios y acceso a prestaciones de calidad en educación, salud y vivienda con recursos fiscales o de las propias empresas. La dictadura cívico militar debilitó los recursos fiscalizadores del estado (eliminó aspectos fundamentales del Código del Trabajo, Libro I sobre el contrato de trabajo), y reprimió y persiguió a las organizaciones sindicales que hacían posible la negociación colectiva, la estabilidad en el puesto de trabajo y la defensa de los derechos adquiridos del/a trabajador/a y, a través de él/la, los de su familia. Con ello, eliminaron la mediación del sindicato entre empresa y trabajador/a y éste y su familia quedaron en la indefensión en el trato directo con la empresa, salvo cuando persisten organizaciones sindicales. Legislación que, con pocas modificaciones, ha permanecido hasta el presente.

El nexo entre trabajo, familia y género con el nuevo orden en la organización del trabajo que ha emergido en las décadas recientes con la tercerización, subcontratación y desregulación del trabajo, se puede observar en los datos que se presentan sobre la caracterización que hacen jefes/as de hogares biparentales (familias conyugales) de sus condiciones de trabajo y en los efectos que ha tenido en su participación en organizaciones sindicales.

### 3. Los datos: principales hallazgos

Las fuentes utilizadas para observar los efectos de la precarización de las condiciones de trabajo, su impacto en la familia conyugal y en la participación en sindicatos en este artículo, son dos. La primera, es la Encuesta ENETS 2009-2010,<sup>5</sup> que está hecha a trabajadores/as, lo que permite acceder a información macrosocial y estadística;<sup>6</sup> es una encuesta nacional de hogares. Se reprocesó, para esta presentación, la base de datos de la ENETS;<sup>7</sup> se desagregaron las jefaturas de hogar biparental -con hijo/a/s y/o tercer pariente viviendo en ese hogar- del conjunto de las jefaturas de hogar. Los hogares biparentales tienen atributos que corresponderían en gran medida a los de familias conyugales (Olavarria, 2013).<sup>8</sup> La segunda fuente profundiza en lo micro social, se originó en entrevistas en profundidad a varones jefes de hogar biparentales, trabajadores subcontratados y de planta, que recogen los sentidos subjetivos de su vida laboral y familiar.<sup>9</sup> La pauta de entrevista se realizó una vez conocidos los resultados de la ENETS; replicó las preguntas sobre condiciones de trabajo para profundizar en las respuestas dadas en la Encuesta y conocer qué significaba para una persona específica estar sometida a tales condiciones. Entre ambas fuentes se buscó plantear algunas interpretaciones e hipótesis que permitiera una mejor comprensión de los efectos de tercerización, subcontratación y desregulación del trabajo en la vida familiar y en la sindicalización.

El segundo recurso metodológico, entrevistas en profundidad, se aplicó a varones trabajadores jefes de hogar viviendo con pareja e hijo/a/os/as de la Gran Minería en la Región de Tarapacá (norte del país), del Retail en la Región Metropolitana de Santiago (centro), y de los sectores Agrícola y Forestal de la Región del Bío-Bío (centro sur).<sup>10</sup>

A partir de la ENETS se pudo profundizar sobre cómo los/as jefes de hogar de familia biparentales (familia conyugal) conciben y experimentan: a) las principales decisiones relativas a sus condiciones de trabajo, b) la percepción que tienen de inestabilidad e incertidumbre, c) los temores y miedos en torno a ello, y d) la participación en la organización sindical de la empresa.

De las entrevistas en profundidad se logra conocer: d) las expresiones subjetivas, sentimientos y vivencias frente a tales condiciones de trabajo, e) efectos en sus núcleos familiares y f) participación en organizaciones sindicales.

#### 3. a. Decisiones sobre condiciones de trabajo

La Encuesta ENETS 2009-2010 preguntó sobre cómo se deciden o resuelven en su trabajo cuestiones fundamentales en la organización del trabajo, como salario, horarios, horas trabajadas, vacaciones, seguridad, salud y capacitación. Las respuestas a esta pregunta permiten tener una visión de cómo los/as trabajadores/as jefes de hogar perciben la organización del trabajo y sus propias condiciones (Ver Cuadro 1).

**Cuadro 1**

Decisiones sobre las condiciones de trabajo de los/as jefes de hogar por sexo. ENETS 2009-2010. (%)						
En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas:	Por negociación colectiva			Por la empresa, jefes o directivos sin consulta		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Salarios	17,10%	5,40%	15,90%	51,30%	52,80%	51,40%
Horario de trabajo	13,70%	4,30%	12,70%	53,60%	44,30%	52,60%
Número de horas de trabajo	14,20%	3,90%	13,10%	53,60%	53,20%	53,60%
Vacaciones y descanso fin de semana	13,30%	3,60%	12,20%	50,90%	52,90%	51,10%
Salas cuna	10,00%	5,00%	9,50%	33,20%	34,50%	33,40%
Indemnizaciones	12,50%	3,40%	11,50%	48,50%	49,10%	48,50%
Condiciones de seguridad y salud	12,90%	4,40%	12,00%	49,30%	48,00%	49,10%
Posibilidades de capacitación	11,30%	5,00%	10,60%	48,80%	44,10%	48,30%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos Encuesta ENETS 2009-2010.

Para, aproximadamente, la mitad del conjunto de los/as jefes/as de hogar biparentales asalariados, a nivel nacional, estas decisiones son tomadas “Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los/as trabajadores/as”; son en definitiva imposiciones de la empresas.

En las respuestas de las entrevistas en profundidad, a la misma pregunta, los trabajadores señalan de manera reiterada las amenazas que reciben cada vez que reclaman sobre las condiciones de trabajo, “si no le gusta, búsqese otra empresa”; no hay disyuntiva para los trabajadores. Esta condición se observa con nitidez en los testimonio de trabajadores subcontratados de la Gran Minería, Retail y de los sectores Agrícola y Forestal.

Según los resultados de la ENETS, las decisiones tomadas por “negociación colectiva”, son indicadas por aproximadamente el 13% de las personas encuestadas, según sea la pregunta; o sea 1 o 1,5 de cada 10 trabajadores tiene acceso a negociación colectiva. En estos casos, se puede presumir que hay sindicatos, socios de sindicatos y asambleas que presentan pliegos a la empresa para mejorar la condiciones de trabajo a través de la negociación. En un porcentaje semejante (15%), las decisiones sobre condiciones de trabajo son tomadas “Por las empresas, jefes o directivos con consulta a los trabajadores”.

En los testimonios de entrevistas con trabajadores de planta de la Gran Minería, que pertenecen a sindicatos, se obtienen respuestas que difieren de las anteriores:

“No, todo lo contrario; cuando las han cambiado es para mejorarme, no para quitarme. O sea, en estos momentos nosotros como tenemos el respaldo de los sindicatos estamos conscientes que no podemos perder nada de lo que tenemos; ganar sí, pero perder no, no se puede. Así de simple” (Negro2, 63, Trabajador de Planta Gran Minería, Región de Tarapacá).

Al observar, según sexo del/la jefe/a de hogar, cómo se toman estas decisiones, se constatan significativas diferencias entre varones y mujeres a nivel nacional, especialmente en aquellas que tienen su origen en la negociación colectiva. Un porcentaje menor de mujeres jefas de hogar biparental, que varones de la misma condición, accede a negociación colectiva; su participación en organizaciones sindicales es menor que la de los varones (Ver [Cuadro 5](#)) y no participan de negociaciones colectivas; ello afecta cuestiones principales de sus condiciones de trabajo, como salarios, horas de trabajo, número de horas de trabajo, vacaciones y descansos de fin de semana, salas cunas, indemnizaciones, condiciones de salud y posibilidades de capacitación. Ellas, al igual que

la gran mayoría de los varones jefes de este tipo de hogar, dependen de las decisiones que toman las empresas en las que trabajan, las que no les consultan sobre estas cuestiones (Ver [Cuadro 1](#)).

Al analizar la situación en las tres regiones bajo estudio (Tarapacá, Metropolitana del Gran Santiago y Bío-Bío), en la Encuesta ENETS, se observan diferencias que superan ampliamente el margen de error entre ellas, en particular, en las decisiones que tienen su origen en la negociación colectiva, y en las que toma la empresa sin consulta a sus trabajadores/as (Ver [Cuadro 2](#)).

**Cuadro 2**

Decisiones sobre las condiciones de trabajo de los/as jefes/as de hogar biparental por tipo de decisión según Encuesta ENETS 2009-2010 (%)								
En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas:	Por negociación colectiva				Por la empresa, jefes o directivos sin consulta			
	Tarapacá	Metropolitana	Bío-Bío	País	Tarapacá	Metropo	Bío-Bío	País
Salarios	37,20%	18,70%	11,80%	15,90%	21,00%	45,80%	65,50%	51,40%
Horario de trabajo	31,80%	14,50%	5,40%	12,70%	22,70%	46,40%	68,20%	52,60%
Número de horas de trabajo	35,40%	15,10%	7,40%	13,10%	25,40%	48,30%	67,10%	53,60%
Vacaciones y descanso fin de ser	35,10%	13,80%	5,20%	12,20%	22,50%	50,60%	59,80%	51,10%
Salas cuna	34,40%	12,20%	4,40%	9,50%	17,70%	36,90%	35,40%	33,40%
Indemnizaciones	36,00%	13,70%	5,00%	11,50%	24,90%	48,30%	59,10%	48,50%
Condiciones de seguridad y salud	34,20%	14,80%	5,60%	12,00%	22,70%	45,10%	66,40%	49,10%
Posibilidades de capacitación	34,80%	13,50%	3,30%	10,60%	29,20%	47,60%	57,20%	48,30%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos Encuesta ENETS 2009-2010.

En la región de Tarapacá, con importante peso de la Gran Minería, un tercio de las decisiones se resuelve a través de negociación colectiva. Los valores de esta región son superiores a los de las otras dos, la Metropolitana del Gran Santiago y del Bío-Bío y, a lo menos, duplica los valores para el país en todos los ítemes. En esta región hay una fuerte presencia sindical histórica, en particular, en la gran minería. Un testimonio, obtenido de las entrevistas en profundidad, es expresivo de esta situación:

“Porque nosotros estamos respaldados por una dirigencia sindical, entonces, si alguien de la jefatura nuestra nos quiere poner la pata encima, la jefatura sabe que uno se presenta, ahí al sindicato, y tenemos un respaldo; claro. Entonces no nos pasan a llevar así no más” (Negro2, 63, Trabajador de Planta Gran Minería, Región de Tarapacá).

Estos valores decrecen para la Región Metropolitana, están en torno al 15%. En la Región del Bío-Bío, salvo la decisión sobre salario (11,8%), los porcentajes son bajísimos, están alrededor del 5% (Ver [Cuadro 2](#)).

Diferencias inversas se constata en las tres regiones cuando la decisión es tomada “por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores”. En la Región de Tarapacá ello es así, en el orden del 20%, con excepción de “posibilidades de capacitación” (29,2%). Este porcentaje sube en la Región Metropolitana a valores algo menores al 50%, salvo salas cunas (36,9%). En la Región del Bío-Bío los porcentajes están alrededor del 60%, superando los del conjunto del país.

Una observación casi obvia se desprende de lo anterior: c Cuando no hay sindicatos ni negociación colectiva, las decisiones más importantes sobre condiciones de trabajo las impone la empresa, sin consulta a sus trabajadores (Ver [Cuadro 2](#)). Así se escucha en el siguiente testimonio:



“Si, porque lo que dicen ellos no más se hace, entonces ahí uno necesita no sé poh’, que sean más supervisadas las empresas, que presten más apoyo a los trabajadores por... porque a las finales las empresas hacen lo que quieren con los trabajadores... Porque lo que dice ellos está bien y lo que dice uno está mal, o si no tiene que ir a preguntar a la Inspección del Trabajo y eso es un gasto pal trabajador igual” (Carlos, 39, Trabajador Forestal, Región del Bío-Bío).

### 3. b. Percepción de inestabilidad e incertidumbre

Una segunda pregunta de la ENETS, fue sobre la percepción de inestabilidad e incertidumbre que tienen los/as trabajadores/as.

Entre los/as trabajadores/as jefes/as de hogares biparentales se constata una importante percepción de inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo, tanto en el conjunto del país, como en las tres regiones, situaciones que se incrementan en las mujeres jefas de este tipo de hogar, como se expone en el [Cuadro 3](#).

**Cuadro 3**

Percepción de inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo de los/as jefes/as de hogar por sexo y región, ENETS 2009-2010 (%).						
Preguntas	Nunca, rara vez					
	Sexo		Región			Total
	Varón	Mujer	Tarapacá	Metropolitana	Bío-Bío	País
En su situación laboral actual, señale con qué frecuencia Ud. puede:						
Tomarse los días feriados sin problema	30,60%	31,40%	35,20%	28,90%	30,50%	30,60%
Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas	30,10%	44,20%	16,90%	36,20%	36,10%	31,60%
Ir al médico sin problemas cuando lo necesita	26,20%	29,70%	18,20%	30,40%	30,60%	26,60%
Tomar las vacaciones sin problemas	26,60%	29,80%	17,40%	27,00%	33,60%	27,00%
Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita	38,00%	46,00%	37,90%	40,00%	47,70%	38,80%
Acceder a indemnización por despido	29,20%	28,30%	37,50%	26,00%	43,00%	29,10%
Hacer uso de licencia maternal o paternal	34,20%	37,60%	34,90%	33,80%	39,80%	34,60%
Hacer uso de licencia médica para menor de 1 año	41,70%	45,50%	42,70%	39,60%	46,90%	42,10%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos Encuesta ENETS 2009-2010.

En el país, más de un tercio de estos/as trabajadores/as “Nunca o Rara vez” puede “Hacer uso de licencia médica para menor de 1 año” (42,1%), “Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita” (38,8%), “Hacer uso de licencia maternal o paternal” (34,6%). En torno al 30% “nunca o rara vez” puede “Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas” (31,6%), “Tomarse los días feriados sin problemas” (30,6%), “Acceder a indemnización por despido” (29,1%), “Tomar vacaciones sin problemas” (27,0%), o “Ir al médico sin problemas cuando lo necesita” (26,6%) (Ver [Cuadro 3](#)). Situaciones que son corroboradas en las entrevistas en profundidad por diversos testimonios, “Es que el jefe nunca da las vacaciones cuando uno las pide... Es que no tienen reemplazante, tienen uno que tener ver alguien quien lo reemplace” (Abel2, 45, Trabajador Forestal, Región del Bío-Bío),

Al observar la información por sexo, se destaca que las condiciones de las mujeres jefas de hogar biparental son de mayor precariedad que las de los varones (Ver [Cuadro 3](#)).

Al analizar la información por regiones –Tarapacá, Metropolitana y Bío-Bío—, se constatan diferencias que superan ampliamente los márgenes de error entre ellas y con los valores a nivel país. Las diferencias más importantes, en relación al país, se dan en la Región del Bío-Bío. En la Región Metropolitana la frecuencia, para cada una de estas situaciones, es semejante a la del conjunto del país. Menor inestabilidad y discriminación se observa en la de Tarapacá (Ver [Cuadro 3](#)).

### 3. c. Temores y miedos en relación a su trabajo

Una tercera pregunta aborda la “relación con los temores, miedos, inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo”, sintetizadas las respuestas en el [cuadro 4](#).

**Cuadro 4**

Percepción de inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo de los/as jefes/as de hogar por sexo y región. ENETS 2009-2010 (%).						
Preguntas	Nunca, rara vez					
	Sexo		Región			Total
En su situación laboral actual, señale con qué frecuencia	Varón	Mujer	Tarapacá	Metropolitana	Bío-Bío	País
Tomarse los días feriados sin problema	30,60%	31,40%	35,20%	28,90%	30,50%	30,60%
Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas	30,10%	44,20%	16,90%	36,20%	36,10%	31,60%
Ir al médico sin problemas cuando lo necesita	26,20%	29,70%	18,20%	30,40%	30,60%	26,60%
Tomar las vacaciones sin problemas	26,60%	29,80%	17,40%	27,00%	33,60%	27,00%
Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita	38,00%	46,00%	37,90%	40,00%	47,70%	38,80%
Acceder a indemnización por despido	29,20%	28,30%	37,50%	26,00%	43,00%	29,10%
Hacer uso de licencia maternal o paternal	34,20%	37,60%	34,90%	33,80%	39,80%	34,60%
Hacer uso de licencia médica para menor de 1 año	41,70%	45,50%	42,70%	39,60%	46,90%	42,10%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos Encuesta ENETS 2009-2010.

Al revisar la situación de los/as jefes/as de hogar biparentales, sobre su percepción de inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo, se constata que un porcentaje importante estima que “siempre o casi siempre” está en una condición de inestabilidad y que le discriminan. Más del 40% “Se siente preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que lo despidan”. Un tercio, siempre o casi siempre, “Se siente preocupado porque lo despidan o no le renueven el contrato” (Ver [Cuadro 4](#)).

Los relatos de cómo viven estas situaciones dos trabajadores, uno del sector Forestal otro del Retail son expresivas:

“Sí, de repente el supervisor habla cosas que... sobre todo cuando dan las vacaciones, cuando dan las vacaciones llega y dice ‘a partir de hoy día tení tus vacaciones’ como amenazante, entonces ahí uno piensa ‘ah van a llamar a otro operador y... a mí me van a dejar fuera’” (Carlos, 39, Trabajador Forestal, Región del Bío-Bío).

“Es hacer carrera de nuevo, empezar de nuevo, por la edad. Un cabro<sup>11</sup> joven no, poh'. Un cabro joven, si lo despiden, le da lo mismo, no es ningún peso. Es un peso para mí y es un peso para mi familia, eso pesa.

Un cabro joven no tiene familia, no tiene hijos, trabaja pa' carretear,<sup>12</sup> es lo que se dice” (Rodrigo, 35, Trabajador Vendedor Retail, Región Metropolitana).

Casi el 30% siempre o casi siempre, “Se siente preocupado porque le cambien las condiciones de su salario”. Estas manifestaciones se recibieron de trabajadores subcontratados, especialmente los del Retail: “Por mí, contratarían a 4, 5 personas más. Ese es el miedo que tengo. Y que me ofrezca, y por no quedar sin trabajo, que me cambien el contrato y yo quedarme con trabajo, ganando menos, ¿me entendí?” (Cheo, 47, Trabajador Vendedor de Retail, Región Metropolitana). En cambio los de planta, de la Gran Minería, fueron categóricos al afirmar que eso no es posible en sus empresas: “Uno sabe sus deberes, mis deberes los tengo claro... Yo creo que si me dijeran ‘vamos a bajarle el sueldo’, sin ningún motivo, creo que eso no va a pasar porque, como digo, las reglas...” (Berni, 49, Trabajador de Planta Gran Minería, Región de Tarapacá).

Un porcentaje semejante (30%) de trabajadores/as siempre o casi siempre “Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden” y/o “Lo/a hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado/a” (24,6%). Los testimonios de las entrevistas en profundidad ratifican lo anterior.

Un cuarto de ellos/as (23,9%) “Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo”. Este es uno de los temores que expresan con mayor fuerza los trabajadores subcontratados entrevistados. En cambio los trabajadores de planta de la Gran Minería no tienen ese temor, por el contrario, estiman que es un derecho, y tienen sindicato.

Los miedos y temores son mayores, porcentualmente, en las mujeres jefas de hogar. La mitad de ellas siempre o casi siempre “Se siente preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que la despidan” (50,3%), con porcentajes algo menores “Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo” (40,3%), “Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden” (38,0%), “Considera que la tratan de forma discriminatoria o injusta” (20,1%) (Ver [Cuadro 4](#)).

Se observan diferencias importantes entre las tres regiones sobre los temores y miedos de los/as trabajadores/as jefas de hogar; especialmente, entre Tarapacá y Bío-Bío con el conjunto del país. En la Región Metropolitana, los resultados son semejantes a los del país, pero se dan diferencias inversas entre Tarapacá con valores menores en prácticamente todas las preguntas, salvo una (“Considera que lo tratan en forma autoritaria”) y la Región de Bío-Bío con valores mayores (Ver [Cuadro 4](#)).

### 3. d. Participación en organización sindical de la empresa

Según la Encuesta ENETS, la pertenencia de los/as jefes de hogar biparental al sindicato de su empresa no supera el 15% (Ver [Cuadro 5](#)).

**Cuadro 5**

Pertenencia a sindicato de empresa por sexo y región. ENETS 2009-2010 (%)					
Sexo		Región			Total
Varón	Mujer	Tarapacá	Metropolitana	Bío-Bío	País
14,00%	9,50%	22,80%	12,80%	11,50%	13,60%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos Encuesta ENETS 2009-2010.

La pertenencia a un sindicato de la empresa por los/as trabajadores/as jefas/as de hogares biparentales es muy baja y es significativa la menor participación de las mujeres en relación a los varones; así como la de los/as trabajadores/as de la Región de Tarapacá en relación a la Metropolitana y del Bío-Bío.

Para profundizar sobre las razones que tienen los trabajadores jefes de hogar biparentales varones se les preguntó, en la entrevista en profundidad, sobre participación sindical y su relación con la vida familiar.

Es interesante observar que la participación en sindicatos de estos jefes de hogar permite tener algunas respuestas, como hipótesis, a las cuestiones que surgen de los resultados que se dieron a conocer más arriba de la ENETS.

Los testimonios de los trabajadores varones entrevistados permiten distinguir entre trabajadores de planta, sindicalizados o no de la gran minería de la Región de Tarapacá, y los subcontratados de la gran minería y de los otros sectores (retail, agrícola y forestal) y regiones en relación al temor o miedo que sienten, en mayor o menor medida, por su participación en sindicatos. Para los varones trabajadores de planta de la gran minería, participar en un sindicato les da sentido de pertenencia a un grupo mayor que les representa y defiende sus intereses ante la empresa y sus jefes. Ser parte de un sindicato mejora su condición de trabajador y, para algunos, es incorporarse a la historia de las luchas en su sector. Los trabajadores de planta que no participan de sus sindicatos lo hacen, algunos, por las consecuencias que podría tener en su relación con la empresa actual, y otros, porque no les gusta participar en este tipo de organizaciones.

Una proporción importante de los trabajadores varones subcontratados sienten temor y miedo de participar en un sindicato por los efectos que tendrá en su carrera profesional o continuidad al interior de la empresa. Menos temores expresan los trabajadores subcontratados de la gran minería, porque allí hay sindicatos en algunas faenas,

y/o podrían constituirlos en algún momento. Los que están en sindicatos, señalan que su participación es más bien de observadores, tratan de no mezclarse, están más distante, no se involucran demasiado; en algunos hay temores fundados. Varios de ellos quisieran hacerse socios, pero la empresa en la que trabajan no tiene sindicato. Hay quien afirma que participar queda en los antecedentes y eso puede afectar en su futuro; o que ser socio de un sindicato es exponerse a que lo echen.

Todos los trabajadores varones del retail entrevistados señalaron no estar sindicalizados. Varios de ellos indicaron expresamente que participar del sindicato es exponerse a ser despedido de la empresa, e indican casos específicos y experiencias personales en las que ha sucedido así. Esta situación, está presente en las respuestas que dan tanto personal de ventas como de la administración, seguridad, finanzas. Las prácticas de la empresa para que no haya sindicatos o hacer que se disuelvan, serían diversas, según los relatos: cooptar a dirigentes, negociar con dirigentes, y luego, despedirlos/las; perseguir dirigentes para que no consigan trabajo en el sector una vez fuera de la empresa; “soplones/as de la empresa”. Pese a ello, a algunos les gustaría participar, ser socios, porque cuando hay sindicatos se sienten en alguna medida protegidos, aunque persisten los temores.

Entre los trabajadores del sector forestal, dos estaban sindicalizados. El sentido que tiene para ellos su participación es semejante a las opiniones escuchadas de trabajadores de la gran minería. Integrar un sindicato es una intervención colectiva que les da fuerza ante la empresa, les permite negociar mejor; se les reconoce sus derechos. Pero la mayoría señaló que no había sindicato; que nunca lo ha habido. Algunos afirmaron que si hubiese sindicato serían socios.

Los trabajadores del sector agrícola entrevistados no eran socios de un sindicato, porque no los hay donde trabajan; para algunos de ellos nunca los hubo.

### **3. e. Participación en sindicatos y vida familiar**

La participación de los trabajadores varones jefes de hogar en organizaciones sindicales está profundamente asociada a la protección que sienta, a la permanencia en su trabajo, y al desarrollo de una carrera profesional. En la familia conyugal, el varón es el jefe de hogar en una alta proporción, es el proveedor principal y arriesgar su puesto de trabajo -por organizar, incorporarse o participar activamente en el sindicato de su empresa-, le puede significar, como ya se ha visto a lo largo de este artículo, el despido o trato discriminatorio.

Los jefes de hogar que trabajan en la planta de empresas del sector de la gran minería, que tienen el respaldo que les da el sindicato, no estiman que su vida familiar se vea afectada por ser socios; por el contrario, obtienen beneficios. A lo más, sienten el reclamo de su pareja, por pasar con ella y los hijos menos tiempo del que estiman conveniente. Una opinión semejante tienen los trabajadores sindicalizados del sector forestal (Bío-Bío); participar no les afecta la vida familiar.

Una interpretación contraria se encuentra entre los trabajadores subcontratados que no estaban sindicalizados de los sectores estudiados. Algunos reconocen directamente que su participación es un riesgo para su estabilidad familiar y ponen sus aprehensiones en la boca de la mujer. Otros, los más, argumentan falta de tiempo; sus puestos son demasiado demandantes y tienen pocos momentos para estar con su pareja e hijos. Esta situación está especialmente indicada por los trabajadores del retail.

### **4. Discusión**

Los hallazgos de la investigación que presenta este artículo dan una visión de cómo las condiciones de trabajo y la inexistencia de sindicalización, en una alta proporción de los/as trabajadores/as en el Chile actual, precarizan la situación de las familias conyugales/biparentales heterosexuales. Es conveniente tener presente que esta configuración familiar fue uno de los soportes sobre el que se construyó la organización del trabajo del capitalismo industrial y el orden de género del siglo XX.

La precaria condición de su trabajo y los temores y miedos que dicen tener los/as jefes/as de familia de hogares biparentales con hijos (familia conyugal – “familia normal” / “tradicional”-) en Chile, quedan de manifiesto a través de la información obtenida por la Encuesta ENETS y las entrevistas en profundidad analizadas. Esta constatación se observa tanto a nivel nacional, regional, sectorial y de sexo de los/as trabajadores/as. Esta situación tendría su origen, especialmente, en la desarticulación de las políticas de redistribución y conciliación de trabajo – familia y en las nuevas formas de organización del trabajo del capitalismo globalizado, entre ellas, la subcontratación, como recurso sistemático en las décadas recientes, a partir de las políticas neoliberales impuestas por la dictadura cívico-militar desde mediados de los ‘70.

Todo ello ha contribuido significativamente a poner en entredicho la estabilidad de la familia biparental/conyugal, fundamento del capitalismo industrial del siglo XX para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y la estabilidad de los/as jefes/as de hogar en sus puestos, varones en su gran mayoría. Esta profunda transformación del mercado de trabajo en Chile ha tenido consecuencias que es posible constatar, como ha quedado señalado a lo largo de este escrito, en datos macrosociales recientes, así como en miradas micro, en al menos cuatro sectores de tres regiones que son objeto de esta presentación: la gran minería en la Región de Tarapacá, el retail en la Región Metropolitana del Gran Santiago, la agrícola y forestal en la Región del Bío-Bío. Las condiciones de trabajo para una proporción importante de los/as trabajadores/as, la percepción de inestabilidad y discriminación que deben afrontar, y el temor por incorporarse a organizaciones de trabajadores y sindicatos -por las posibles represalias de parte de las empresas-, afecta a la vez, la sustentabilidad de sus núcleos familiares, precarizándolos. Las jornadas de trabajo, los sistemas de turnos y las exigencias de las empresas implican, para muchos, horarios que no les permiten estar con sus parejas/esposas e hijos/as el tiempo que estiman adecuado y la participación en una organización sindical imposibilitaría más aún la cercanía con sus familias, además de poner en riesgo la permanencia en su lugar de trabajo.

Los datos aportados dejan establecida la débil posición que tienen los/las trabajadores/as jefes de hogar en la definición de sus condiciones de trabajo, en cuestiones que son centrales, como salario, horario de trabajo, número de horas de trabajo, vacaciones y descansos de fin de semana, salas cunas, indemnizaciones, condiciones de seguridad y salud, posibilidades de capacitación. En diversas situaciones laborales del trabajo que desempeñan, nunca o rara vez pueden tomarse los días feriados o las vacaciones sin problemas, hacer uso de licencia o reposo médico, ir al médico cuando lo necesitan, pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales, acceder a indemnización por despido, hacer uso de licencia maternal o paternal o de licencia médica para menor de un año.

La débil posición de los/as trabajadores/as no les permite, en un alto porcentaje, lograr condiciones de estabilidad y respeto en su lugar de trabajo. Ellos/as siempre o casi siempre tienen miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo, se sienten indefensos ante el trato injusto de sus superiores, tienen miedo de que le despidan si no hace lo que le piden, lo/a tratan de forma discriminatoria o injusta, de forma autoritaria o violenta, le obligan a trabajar más horas de las que corresponden a su horario laboral, le hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado/a, le obligan a hacer tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que fue contratado/a, se siente preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que lo/a despidan, se siente preocupado/a porque le cambien las condiciones de su salario y/o porque lo despidan o no le renueven el contrato.

La fragilidad por mantener su puesto de trabajo se expresa en los testimonios de trabajadores jefes de hogar de tres regiones y de los sectores de la gran minería, retail, agrícola y forestal. La presencia de sindicatos les hace sentir más seguros en su posición (Tarapacá), pero la ausencia de estas organizaciones -debido a la persecución de las empresas a quienes las creen, a sus dirigentes y afiliados, así como los intentos por disolver los sindicatos existentes-, reforzaría los temores y miedos a perder su trabajo y a no responder a las exigencias y responsabilidades que tienen con su núcleo familiar. Se puede constatar, a través de los testimonios, que las empresas de los sectores con alta subcontratación tienen una política sistemática de persecución y represión de las prácticas sindicales y de sus organizaciones, porque así eliminan la mediación que posibilita el sindicato entre empresa y trabajador permitiéndoles a estos negociar mejores condiciones a partir de las que ya han logrado; por el contrario, con esta política, las empresas logran establecer una relación directa con el trabajador, sin mediación ni recursos que le protejan.

El poder de la empresa arrasa cualquier intento de un trabajador individual por protestar, como ya ha sido constatado en los datos aportados, y define los términos y condiciones de su trabajo. El trabajador no tiene recursos para confrontar, ni menos para reclamar las mismas. Se busca y, en muchos casos, se logra, la sumisión del trabajador/ a/ jefe de hogar. Están en la indefensión... Para no pocos, la protesta en la calle (por educación gratuita y No Más AFP), pasaría a ser un buen recurso: no se confronta directamente al empleador, pero se crea un hecho político de proporciones y se exige.

La fuente de recursos económicos y materiales de la familia conyugal, el trabajo remunerado estable con ingresos suficientes para el/la jefe/a de hogar, ha entrado en una pendiente de deterioro creciente para un porcentaje importante de ellos/as.

Es por ello que se podría afirmar, a partir de la información analizada, que la organización del trabajo del capitalismo globalizado en Chile ha transformado el contrato de trabajo en un instrumento de escaso valor y muy limitadas obligaciones para la empresa, ha empobreciendo las condiciones de trabajo e impuesto un orden autoritario en el que el miedo y la indefensión pasan a ser experiencias cotidianas para un importante porcentaje de los/as trabajadores/as. A la par, ha construido un nuevo orden en el ámbito del trabajo, que quiebra radicalmente con la conciliación entre trabajo y familia, vigente durante gran parte del siglo XX, haciendo un corte definitivo entre salario, asalariado/a y sustento familiar; descabezando, con ello, el orden de género del capitalismo industrial que descansaba en la división sexual del trabajo y en la reproducción de la fuerza de trabajo, que le aseguraba la configuración de la familia conyugal, varón proveedor y autoridad patriarcal y mujer madre en la crianza-obediente.

Los datos y testimonio presentados ilustran cómo la precariedad de las condiciones de trabajo –de la organización del trabajo del capitalismo globalizado— y la débil participación en sindicatos que medien entre empresa y trabajadores individuales –que defiendan sus derechos y conquistas— han corroído aspectos fundamentales de la conciliación trabajo –familia, sustento del industrialismo del siglo pasado, y ha dejado al garete a los/as jefes/as de hogar de familias conyugales y a sus familias.

Como muestran los datos en Chile, en las últimas dos décadas, esta configuración se ha desdibujado en el conjunto de las familias. Representaba el 64,1% el año 1990 y al 2011 alcanzaba al 47,5% del conjunto de todos los hogares (Olavarría, 2014).

La crisis de la familia conyugal es, a la vez, la crisis de la masculinidad hegemónica, dominante durante el siglo XX y aún presente; porque le quita al varón recursos principales, como ser el proveedor principal o único y autoridad indiscutible de su núcleo familiar. Una consecuencia no esperada ni menos buscada del nuevo orden del capitalismo globalizado -al desarticular la organización sexual del trabajo- ha sido el empoderar a las mujeres, darles recursos para avanzar o lograr su autonomía, negociar los términos de su relación de pareja/familiar y hacer valer sus proyectos personales más allá de la maternidad, entre otros.

Esta nueva condición ha abierto un sinúmero de interrogantes en relación a cuál es el orden que se está construyendo en la organización del trabajo, cuáles son los límites y su velocidad de expansión, así como cuál es el orden de género que se comienza a configurar, con las mujeres como actoras principales, con agendas políticas que han logrado avances muy importantes en términos de derechos e igualdad, pero aún claramente insuficientes en el ámbito del trabajo. Una proporción importante de los varones aún no logran visualizar que trabajo –su trabajo-, género y familia están profundamente relacionados y que las demandas que tienen a nivel de la vida privada y en sus familias se originan en gran medida en la tensión entre estos tres espacios.

## **Agradecimiento**

Agradezco la importante colaboración del sociólogo Patricio Mellado, especialmente en el proceso de la base de datos de la ENETS.

## Notas

[1](#) Este artículo forma parte del Proyecto FONDECYT 1110553 e incorpora parte de la ponencia “Familia, género y subcontratación. Jefatura de hogar en familias conyugales (biparentales), condiciones de empleo y participación sindical” presentada en el VII Congreso Latinoamericano de Sociología de Trabajo “El trabajo en el siglo XXI. Cambios impactos y perspectivas” GT 6 Subcontratación y organizaciones de trabajadores precarios.

[2](#) Proyecto FONDECYT N° 1110553.

[3](#) La ENETS, Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) tuvo como objetivo “Describir y analizar la situación de la población chilena con respecto a las condiciones de empleo, trabajo, equidad y salud para contribuir al diseño de políticas públicas en el ámbito del empleo, el trabajo y la protección social” y se aplicó a trabajadores/as de todo el país y las 15 regiones. No hay una segunda Encuesta.

[4](#) Film “Chicago Boys” (2015) dirigida por Carola Fuentes y Rafael Valdeavellano. Basado en entrevistas a economistas chilenos que fueron becados por la Universidad de Chicago en las décadas del 60 y comienzos del 70 y que diseñaron la propuesta económica que implementó el gobierno cívico militar que emergió del golpe de Estado de 1973.

[5](#) La ENETS, Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) tuvo como objetivo “Describir y analizar la situación de la población chilena con respecto a las condiciones de empleo, trabajo, equidad y salud para contribuir al diseño de políticas públicas en el ámbito del empleo, el trabajo y la protección social” y se aplicó a trabajadores/as de todo el país y las 15 regiones. No hay una segunda Encuesta.

[6](#) Se trabajó con este estudio cuya muestra incluye al conjunto de trabajadores/as, permite tener una visión de las condiciones en que trabajan según ellos/as mismos/as.

[7](#) El trabajo de campo de la Encuesta fue entre los años 2009 y 2010. La muestra fue de 9.503 trabajadores/as a nivel nacional de las 15 regiones del país. La submuestra que se procesó para esta presentación es la de trabajadores/as jefes de hogar biparental, de 3.507 casos, a nivel país, con margen de error del 1,7 con el 95% de nivel de confianza; de ellos 3.222 varóns y 285 mujeres (1,7 y 5,8% margen de error respectivamente). Muestras para las regiones Tarapacá: 148 (8,1% margen de error), Metropolitana: 611 (4,0% margen de error) y Bío-Bío: 330 (5,4% margen de error). Para reprocesar la base de datos se excluyó a: “Patrón o empleador (dueño o socio)”, “Trabajador por cuenta propia”, y “Familiar no remunerado”; quedaron los/as asalariados/as.

[8](#) En Chile no se han hecho recientemente encuestas nacionales con muestras grandes de familias, la última fue en 1994.

[9](#) Corresponde al Proyecto FONDECYT 1110553, que tuvo como objetivo profundizar en los modelos identitarios y de relaciones de género en varones que conviven con pareja e hijo/a/s; en sus tensiones, conflictos y respuestas en asociación a las demandas de conciliación entre trabajo y familia, y corresponsabilidad y uso del tiempo en la vida familiar. Se entrevistó en profundidad a 66 varones jefes de hogar. En la región de Tarapacá, Gran Minería, a 22; en la región Metropolitana, Retail, a 23; en la región del Bío-Bío, a 21, de ellos 12 del Sector Forestal y 9 del Sector Agrícola. Muestra: bola de nieve.

[10](#) Trabajo de campo entre los meses de julio y diciembre de 2012.

[11](#) “Cabro”= joven.

[12](#) “Carretear” = salir a divertirse.

## Bibliografía

Castel, Robert (2012). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Connell, Raewyn [Robert] (2009). Dentro de la Torre de cristal: La construcción de las masculinidades en el mundo del capital financiero (pp. 15-35). En Olavarría, José (Ed.). *Masculinidades y globalización. Trabajo y vida privada, familias y sexualidades*. Santiago de Chile: Red de Masculinidades, UAHC, CEDEM.

Coriat, Benjamín (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.

Díaz, Ximena; Godoy, Lorena y Stecher, Antonio (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado flexible*. CEM Cuadernos de Investigación, N° 3, Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo (2009). *ENCLA 2008 Resultados de la Sexta Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo.

Donzelot, Jacques (1979). *La policía de las familias*. Valencia: Pre-textos.

Echeverría, Magdalena (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

Henríquez, Helia; Riquelme, Verónica; Gálvez, Thelma; Morales, Gabriela (2006). Lejos del Trabajo Decente: El empleo desprotegido en Chile. *Cuaderno de Investigación N°30*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.

Hutchison, Elizabeth (1995). La defensa de las “Hijas del Pueblo”. Género y política obrera en Santiago a principios de siglo (pp. 257-285). En Lorena Godoy y Corinne Antezana-Pernet (Eds), *Disciplina y desacato. Construcción de la identidad en Chile. Siglos XIX y XX*. Santiago de Chile: SUR/CEDEM.

Jelin, Elizabeth (1994). Las familias en América Latina (pp. 75-106). En ISIS (Ed.) *Familias siglo XXI*. Santiago de Chile: Edición de las Mujeres N° 20.

Jelin, Elizabeth (2010). *Pan y afectos: la transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Klubbock, Thomas (1995). Hombres y mujeres en El Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951 (pp. 110-123). En Godoy, Lorena y Corinne Antezana-Pernet (Eds). *Disciplina y desacato. Construcción de la identidad en Chile. Siglos XIX y XX*. Santiago de Chile: SUR/CEDEM.

León, Magdalena (1995). La familia nuclear origen de las identidades hegemónicas femenina y masculina (pp. 169-191). En Arango, Luz Gabriela; León, Magdalena y Viveros, Mara (Comps). *Género e identidad*. Bogotá: TP Editores.

Linton, Ralph (1998 [1959]). Introducción, la historia natural de la familia (pp. 9-29). En Erich Fromm, Max Horkheimer, Talcott Parsons y otros (1970 1ª edición, 8ª ed. 1998). *La familia*. Barcelona: Ediciones Península.

Mauro, Amalia; Godoy, Lorena y Guzmán, Virginia (2001). Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones. Documento de trabajo. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

Olavarría, José (2001). *Y todos querían ser (buenos) padres*. Santiago de Chile: FLACSO.

Olavarría, José (2009). *Hombres y trabajo en las identidades y en las relaciones de género* (pp. 305-329). En Zicavo, Nelson (Ed.). *La familia en el siglo XXI. Investigaciones y reflexiones desde América Latina*. Concepción: Universidad del Bío-Bío.

Olavarría, José (2014). Transformaciones de la familia conyugal en Chile en el período de la transición democrática (1990-2011). *Polis*, 13 (37), 473-497.

Olavarría, José (en edición). Ponerse los pantalones. En *Sobre hombres y masculinidades*.

Parsons, Talcott (1959). La estructura social de la familia (pp. 31-65). En Fromm, Erich; Horkheimer, Max;



Parsons, Talcott y otros (1998). *La familia*. Barcelona: Ediciones Península.

Rosenblatt, Karin (1995). Masculinidad y trabajo: el salario familiar y el estado de compromiso, 1930-1950. *Proposiciones*, 26,70-86.

Romero, Luis Alberto (1997). *¿Qué hacer con los pobres? Elite y sectores populares en Santiago de Chile. 1840-1895*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Vergara, Pilar (1990). *Políticas hacia la extrema pobreza en Chile 1973/1988*. Santiago de Chile: FLACSO.