Resoluciones del Congreso Mujeres TRABAJADORAS

5 de marzo de 2026

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores/as

CUT Chile
VICEPRESIDENCIA
DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

Labofam

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
Gobierno de Chile

milenio
INICIATIVA CIENTÍFICA

Este documento fue elaborado por Celeste Ávila Montenegro y Daniela Wunkhaus Meza, practicantes del Núcleo Milenio en Política Laboral y Vida Familiar y Colectiva (LABOFAM), bajo la colaboración de Natalia Zúñiga, tesista doctoral del Núcleo, quien participó activamente en la revisión y fortalecimiento de los contenidos presentados. El trabajo fue desarrollado con el apoyo y financiamiento del Núcleo Milenio LABOFAM, iniciativa respaldada por ANID mediante el Programa Iniciativa Científica Milenio (Código NCS2024_019).

Desde la Vicepresidencia de la Mujer y Equidad de Género de la CUT Chile agradecemos el compromiso y el trabajo desplegado por el Núcleo Milenio en Política Laboeal y Vida Familiar y Colectiva (LABOFAM) el que se ve reflejado en los resultados que se presentan en este documento.

Índice

Prólogo 2

1. Introducción 4

2. Metodología 6

3. Resultados 8

3.1. Sistematización de información: papelógrafos al paso, foros temáticos y Encuesta de satisfacción 9

Desafíos pendientes para erradicar la violencia en el mundo del trabajo 10

Mujeres y trabajo desregulado 12

Mujeres del campo: reconocimiento, derechos y visibilización 14

Robótica, Inteligencia Artificial y Automatización: una mirada desde el mundo del trabajo con perspectiva de género 16

Negociación ramal: una herramienta clave para enfrentar la precarización del trabajo femenino 18

Salud laboral y género: hacia condiciones de trabajo dignas y seguras para las mujeres 20

Papelógrafos al paso 22

Encuesta de Satisfacción 22

3.2. Análisis temático 24

Importancia de la unidad 24

Repensar la organización sindical 25

Precarización y trabajo desregulado 28

Conflictos por intereses de clase 29

Enclaves autoritarios y consecuencias de la dictadura 30

Miedo al deterioro de condiciones y conquistas 31

Violencia y desigualdades de género 32

Importancia de la educación 34

4. Conclusiones y reflexiones del Congreso 37

Referencias 41

Prólogo

Las mujeres trabajadoras seguimos avanzando en organización, con las banderas del Feminismo Popular

El Primer Congreso de Mujeres Trabajadoras surge de la iniciativa de un grupo de dirigentas sindicales agrupadas en la Vicepresidencia de la Mujer y Equidad de Género de la CUT. A partir de la reflexión sobre cómo representar y expresar de mejor manera las actuales necesidades de las mujeres en las distintas ramas de la producción de nuestro país, nos propusimos impulsar un Congreso que nos permitiera nutrir de contenidos, experiencias y propuestas la búsqueda permanente de herramientas para enfrentar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y las nuevas problemáticas del mundo del trabajo desde una perspectiva de género.

En tiempos en que nuestro país vive una ofensiva que amenaza derechos laborales conquistados y donde las mujeres seguimos pagando los mayores costos en términos de calidad de vida, empleo y bienestar, este espacio constituyó una plataforma que nos permitió reflexionar colectivamente sobre los nuevos desafíos que enfrentamos. También nos permitió reencontrarnos con la fuerza transformadora de la organización sindical y revalorizar el papel que cumplen las trabajadoras y los trabajadores organizados en la defensa de sus derechos.

El presente documento tiene como punto de partida el diagnóstico de la persistente invisibilización de las materias de género en el mundo sindical, su postergación y su frecuente categorización como temas de segundo orden. Esta realidad ha contribuido a distanciar a muchas mujeres de las organizaciones sindicales y, particularmente, de la lucha por mejores condiciones laborales, debilitando las articulaciones feministas y

profundizando la resignación frente a la precarización del trabajo.

Las conclusiones que presentamos son el resultado de una construcción colectiva desarrollada desde la experiencia concreta de cientos de mujeres que viven diariamente la precarización laboral, la violencia en los espacios de trabajo, la sobrecarga de los cuidados, las desigualdades salariales y las múltiples formas de discriminación que siguen afectando a las trabajadoras en Chile.

A través de las distintas mesas y foros temáticos emergieron con fuerza demandas y preocupaciones que hoy atraviesan la vida de miles de mujeres: la necesidad de erradicar la violencia laboral y sindical; avanzar hacia sistemas de cuidados que permitan trabajar con dignidad y tranquilidad; enfrentar la precarización y el trabajo desregulado; fortalecer la organización sindical y territorial; impulsar una agenda que reconozca y visibilice a las mujeres del mundo rural; defender la negociación ramal como una herramienta de justicia laboral; y abordar los impactos de la automatización, la robótica y la inteligencia artificial desde una perspectiva de género y derechos laborales.

Este Primer Congreso también permitió fortalecer una articulación nacional de mujeres trabajadoras, desde Arica y Parinacota hasta Magallanes, reafirmando que el Feminismo Popular se construye desde las bases sindicales, desde los territorios, desde los espacios laborales y desde las experiencias cotidianas de las mujeres que sostienen el trabajo, los cuidados y la vida. En cada intercambio, en cada reflexión y en cada propuesta quedó de mani-

fiesto que nuestras luchas no son individuales: son luchas colectivas, profundamente políticas y necesarias para construir un país más justo.

Las participantes identificaron además la importancia de la unidad sindical y de clase como un desafío central para el movimiento sindical actual, entendiendo que solo la organización, la solidaridad y la articulación permitirán enfrentar la fragmentación, la precarización y las amenazas de retroceso en derechos sociales y laborales. En ese sentido, este Congreso no solo fue una instancia de diagnóstico, sino también un espacio para proyectar nuevas formas de organización, repensar el sindicalismo y fortalecer la participación activa de las mujeres en la conducción de las luchas sociales y laborales.

Este documento es testimonio de nuestras reflexiones, experiencias y propuestas. Pero, sobre todo, es el punto de partida de una tarea mayor: seguir construyendo organización, conciencia y movilización para que las mujeres trabajadoras avancemos hacia una vida libre de violencia, con autonomía económica, con trabajo decente y con derechos garantizados.

Porque ayer, hoy y siempre, el Feminismo Popular seguirá siendo una herramienta de lucha para conquistar igualdad, justicia social y dignidad para las mujeres trabajadoras de Chile.

Karen Palma Tapia
Vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género

1. Introducción

El presente documento contempla la sistematización de la información construida en el contexto del Congreso de Mujeres Trabajadoras Organizadas planificado por la Vicepresidencia de la Mujer y Equidad de Género de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el 5 de marzo de 2026 en Santiago de Chile. La instancia, a la cual asistieron cerca de 350 participantes, abarcó la jornada completa; durante la mañana se realizó una bienvenida, seguida de dos charlas magistrales y presentaciones artísticas, para luego, en la jornada de la tarde, dar paso al trabajo grupal a partir de lo discutido en seis foros temáticos.

El Congreso tuvo como objetivos: (1) analizar la realidad de las mujeres en el mundo del trabajo, identificando las principales problemáticas, desigualdades y desafíos que se enfrentan; (2) construir colectivamente una estrategia de trabajo para la Vicepresidencia de la Mujer e Igualdad de Género para el año 2026, que contemple una agenda de acción política, sindical y organizativa; y (3) pronunciarse de manera colectiva frente a los principales temas de contingencia nacional e internacional que afectan a las mujeres trabajadoras. En concreto, durante la jornada se desarrollaron dos instancias principales: la exposición de dos paneles y la realización de seis foros temáticos.

En específico, este informe tiene como objetivo exponer los resultados de la sistematización de información de los productos elaborados en el Congreso, los cuales corresponden a: (1) papelógrafos al paso; (2) papelógrafos elaborados a partir de lo trabajado en cada foro temático; (3) notas y grabaciones de quienes facilitaron los foros temáticos; y (4) los datos construidos a partir de la Encuesta de Satisfacción del Congreso. A continuación, se presenta la metodología empleada, los resultados del análisis y un apartado de conclusiones.

2. Metodología

Para el desarrollo de las instancias de construcción de información realizadas en el Congreso, se optó principalmente por un enfoque cualitativo desde las metodologías participativas, lo que permitió la participación activa y protagónica de las participantes, pudiendo poner en común sus propias experiencias y opiniones.

En este sentido, se desarrollaron dos técnicas participativas. Por un lado, se dispuso de dos papelógrafos al paso durante la jornada de paneles donde las participantes pudieron responder a la siguiente pregunta: ¿cuál es el principal desafío de las mujeres frente al nuevo gobierno? Por otro lado, se realizó un trabajo de discusión grupal en cada foro temático, elaborándose 24 papelógrafos guiados a partir de las siguientes preguntas: ¿qué de esto vivo yo en mi trabajo/ sindicato?; ¿qué necesitamos cambiar?; ¿qué proponemos?; y ¿qué puede hacer nuestra organización? A esto se le suman las notas y testimonios que desarrollaron quienes facilitaron la instancia.

En cuanto al análisis de los datos, en un primer momento se realizó una codificación temática del material mediante el programa Atlas.Ti, lo que permitió un análisis descriptivo de la información construida en cada instancia. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis temático (Braun y Clarke, 2006), que permitió identificar, analizar e interpretar patrones de significados expuestos por las participantes. De esta manera, se desarrolló una familiarización con el material construido, se identificaron grandes temas y se dio paso a la codificación.

3. Resultados

En el presente apartado se exponen los resultados de las instancias desarrolladas en el Congreso. Estos se organizan en dos líneas: (1) sistematización de la información construida en cada instancia y (2) resultados del análisis temático del material.

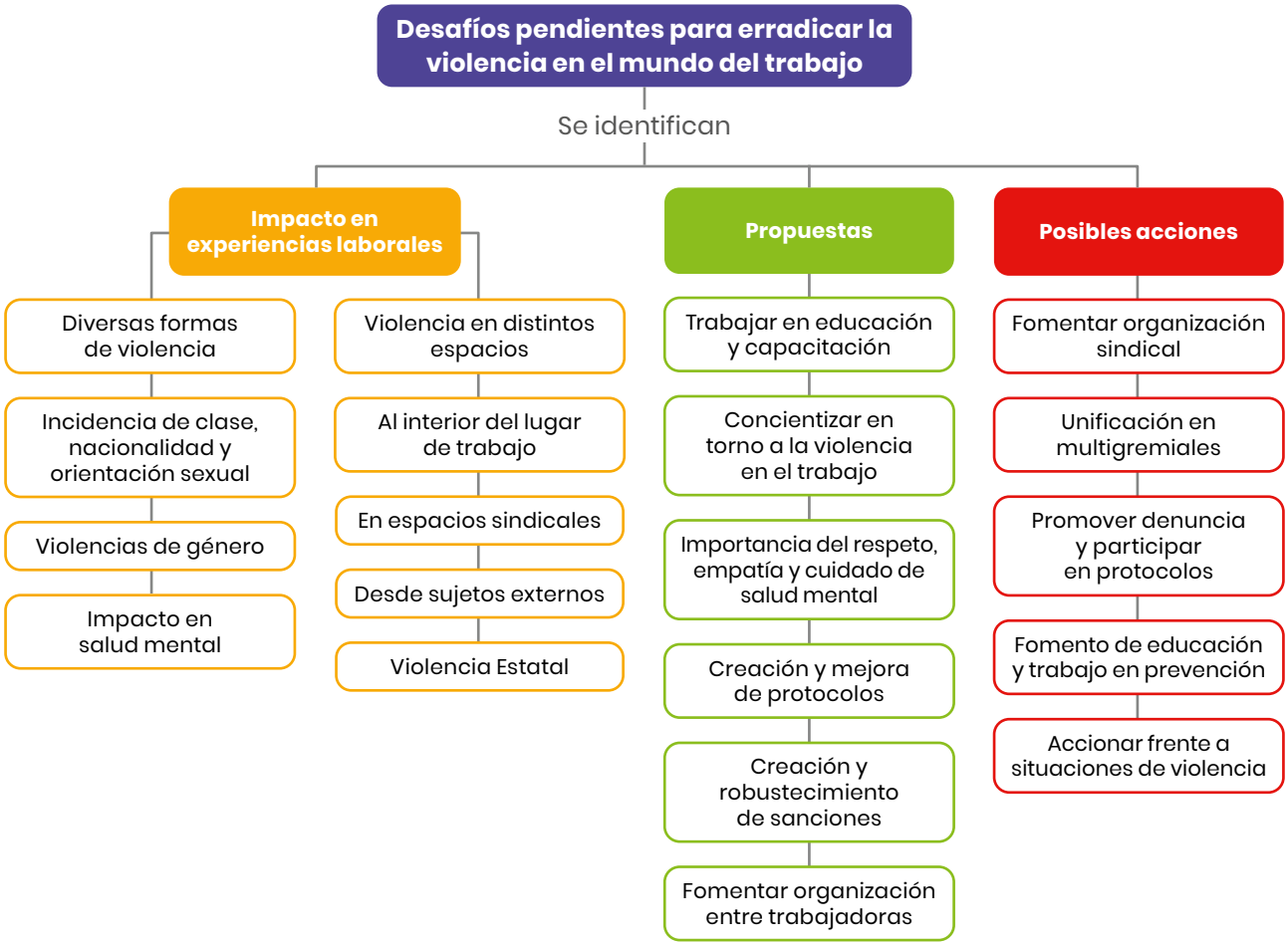
3.1. Sistematización de información: papelógrafos al paso, foros temáticos y Encuesta de satisfacción

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de cada uno de los foros temáticos –incluyendo un esquema visual con las categorías identificadas– y de los papelógrafos al paso. Posteriormente se presentan los resultados de la Encuesta de satisfacción aplicada.

Desafíos pendientes para erradicar la violencia en el mundo del trabajo

Figura 1

Esquema visual foro Violencia en el mundo del trabajo



En el desarrollo del presente foro se evidenciaron diversas dimensiones en torno a las experiencias de violencia que viven las trabajadoras. Las participantes identificaron diversas formas de violencia, tales como: violencia verbal, violencia simbólica[1], violencia emocional, violencia sexual, violencia de género, acoso, discriminación, inequidad, homofobia y xenofobia. En esta línea, se identificó la incidencia de la clase, la nacionalidad y la orientación sexual en las formas de violencia. Asimismo, se manifestaron específicamente vivencias en torno a violencias de género, vinculadas con la cultura patriarcal y los estereotipos de género. Así, las mujeres trabajadoras identifi-

1 Violencia simbólica: Es aquella violencia que no es explícita, sino amortiguada y muchas veces invisible para las víctimas. Se ejerce principalmente desde la comunicación y la naturalización (Bourdieu, 2000).

caron experiencias de invisibilización, sobrecarga, discriminación y acoso por el hecho de ser mujeres. Además, se mencionó el impacto que tienen estas situaciones en las trabajadoras, lo que se ejemplifica en reiteradas enfermedades físicas o licencias médicas frecuentes.

Continuando, estas diversas formas de violencia laboral se expresan en distintos espacios. Primero, se señalaron situaciones de violencia al interior del lugar de trabajo, ya sea por comportamientos entre compañeros y compañeras o desde las jefaturas. Segundo, se manifestó violencia dentro de los espacios dirigenciales y sindicales, lo que se traduce en malos tratos y discriminaciones dentro de los sindicatos. Tercero, las trabajadoras señalaron haber vivido violencia desde sujetos externos. Cuarto, se identificó una violencia más sistemática que se ejerce desde el Estado y que tiene que ver con la falta de presencia de recursos estatales.

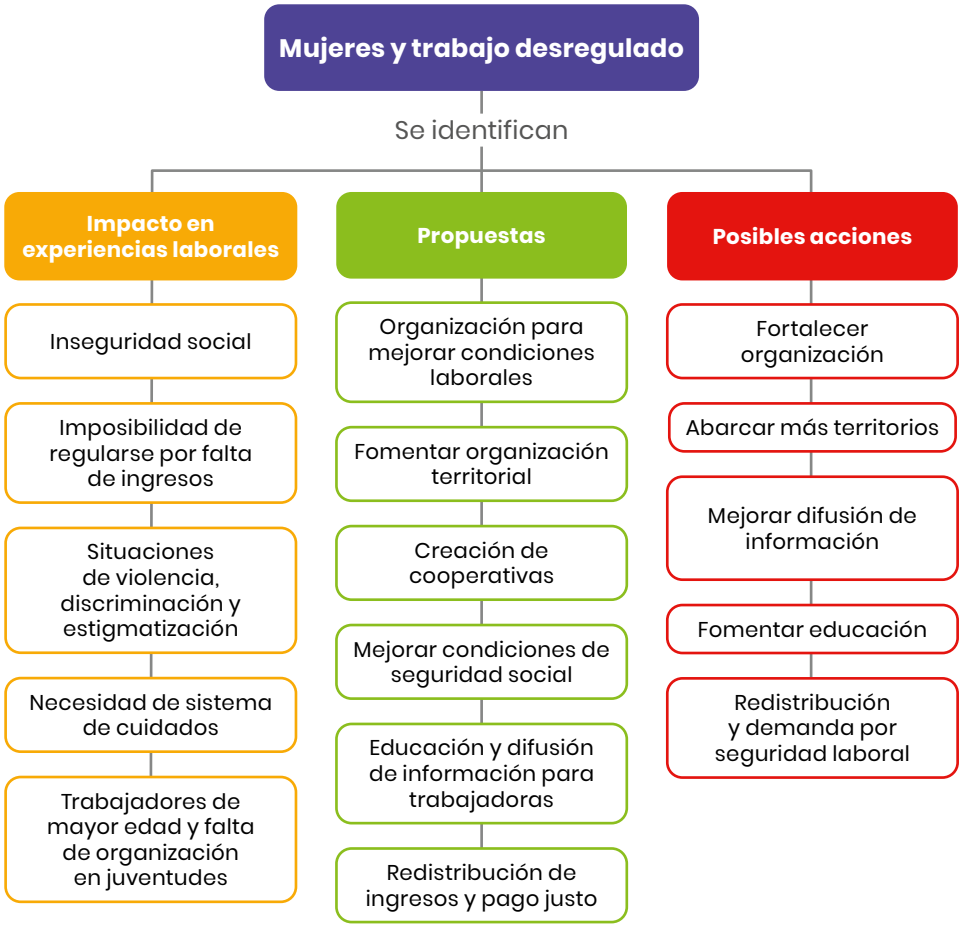
Respecto a las propuestas que se discutieron en el foro, se identificaron dos grandes tipos de medidas: las preventivas y las reactivas. Las primeras giran en torno a educar y capacitar con enfoque de género para erradicar las prácticas violentas, además de concientizar sobre el tema a los y las trabajadoras, buscando sensibilizar y prevenir. También se propuso relevar la importancia del respeto, la empatía y la protección de la salud mental en el trabajo como medida preventiva. En cuanto a las acciones reactivas, estas se relacionan con qué hacer una vez ocurridos hechos de violencia. En este sentido, se propuso la creación y el perfeccionamiento de protocolos que ayuden a mejorar el manejo de estas situaciones. Asimismo, se planteó crear y endurecer sanciones hacia quienes ejercen distintas formas de violencia en el ámbito laboral, como el veto o la restricción de estas personas en distintos espacios y cargos. Además, se manifestó la necesidad de fortalecer la organización entre trabajadores, llamando a la unificación de objetivos y luchas para avanzar en mejorar las condiciones laborales.

En cuanto a lo que pueden hacer los sindicatos, se señalan cinco puntos. Primero, fomentar la organización sindical, buscando que los sindicatos tengan la capacidad de incidir en la justicia, la legislación laboral y en la fiscalización. Segundo, se señaló la importancia de la unificación en multigremiales con tal de mejorar su capacidad de tomar medidas respecto a la violencia ejercida desde las jefaturas o empleadores. Tercero, se presentó la necesidad de promover y participar en procesos de denuncia y aplicación de protocolos, pudiendo evidenciar malos tratos y violencias. Cuarto, se relevó la importancia de la educación y cómo los sindicatos deberían tener las herramientas para trabajar en la prevención. Por último, se señaló la necesidad de actuar y pedir respuestas frente a cualquier situación de violencia que se dé al interior de las organizaciones.

Mujeres y trabajo desregulado[2]

Figura 2

Esquema visual foro Mujeres y trabajo desregulado



En torno a la discusión llevada a cabo por las participantes del foro, es posible evidenciar cinco dimensiones. Primero, la inseguridad social surgió como tema común, en parte por la fuerte desprotección a la que están expuestas las trabajadoras desreguladas, manteniendo sus labores sin acceso a seguros o a derechos básicos. Segundo, y en línea con lo anterior, se identificó la dificultad de regularse en este tipo de trabajo debido a la falta de ingresos, los cuales no son suficientes para poder sobrevivir y, además, formalizarse o regularizarse como trabajadoras. Tercero, se evidenció una fuerte violencia y discriminación hacia las trabajadoras desreguladas, quienes identifican distintas formas de maltrato y estigmatización. Cuarto, se presentó la necesidad de las mujeres de acceder a sistemas de cuidado, ya que la precarización del

2 Trabajo desregulado se refiere a aquellos trabajos que no están regulados legalmente y que, por tanto, no están sujetos a derechos o beneficios laborales (Cosmopolis, 1996).

trabajo desregulado se profundiza cuando las mujeres no tienen acceso a redes o políticas en este ámbito. Por último, se señaló que en el comercio tienden a trabajar personas de mayor edad, quienes además se encuentran más organizados que las y los jóvenes.

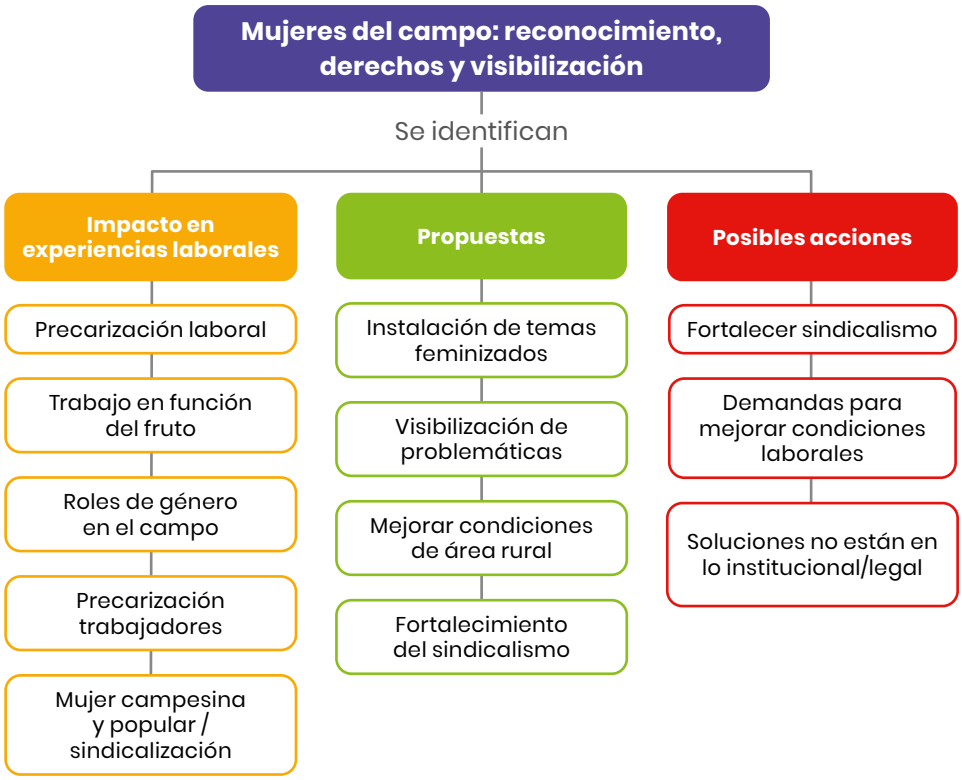
Respecto a las propuestas que señalaron las participantes, se presentan seis dimensiones. Primero, la necesidad de la organización para mejorar las condiciones de trabajo, además de la urgencia de hacer frente a la vulnerabilidad que el trabajo desregulado trae consigo. Segundo, y en línea con lo anterior, se propuso fomentar la organización territorial, esto mediante la unión de fuerzas con el movimiento poblador y la incidencia en municipios. Tercero, se planteó la iniciativa de creación de cooperativas con el objetivo de fomentar el apoyo mutuo y la gestión de demandas comunes de las trabajadoras desreguladas. Cuarto, se relevó la importancia de avanzar hacia la mejora de la seguridad social, en particular proponiendo la creación de un fondo común que pudiese cubrir las necesidades de las trabajadoras en caso de accidentes u otros inconvenientes. Quinto, se aludió a la necesidad de promover la educación y la difusión de información hacia las trabajadoras, permitiendo que conozcan sus derechos y los beneficios estatales a los que pudiesen acceder. Por último, se señaló la necesidad de mejorar las formas en la que las riquezas se distribuyen en el país, buscando el pago justo y que los ingresos alcancen para todos.

En cuanto a qué se puede hacer desde la organización, se presentan cinco dimensiones. Primero, fortalecer la organización, esto a través de unificar demandas y que los sindicatos se acerquen a la realidad de las bases. Segundo, apostar por abarcar más territorios, lo que se puede incentivar mediante el fortalecimiento de la CUT territorial y la realización de convocatorias que se extiendan fuera de Santiago, buscando también mejorar la participación. Tercero, mejorar la difusión, donde se señala la importancia de propagar las ideas del mundo sindical y ocupar las redes sociales para divulgar información relevante. Cuarto, fomentar la educación, principalmente en cuanto a educación cívica y en temas legislativos. Por último, se vuelve a mencionar la necesidad de políticas de redistribución de la riqueza y la demanda por contar con seguros laborales.

Mujeres del campo: reconocimiento, derechos y visibilización

Figura 3

Esquema visual foro Mujeres del campo



A partir de la conversación desarrollada en el foro se evidenciaron distintas dimensiones respecto a la situación de las mujeres trabajadoras en el campo. Primero, se identificó la precarización laboral que se vive en el rubro, lo que engloba malas condiciones materiales en el trabajo, falta de implementos de seguridad, hostigamiento por metas de producción y falta de fiscalización y regulación de las condiciones laborales en general. En esta línea, se agrega que las trabajadoras se adecuan a la producción, teniendo que adaptar su ritmo de vida en función de la cosecha, lo que incluye trabajar de noche, restringir su dieta y, en algunos casos, no poder ir al baño cuando se requiere.

Una segunda dimensión hace referencia a cómo se viven temáticas en torno al género en el campo, al existir la percepción de que las mujeres campesinas tienen mayor autonomía económica que mujeres asalariadas, ya que existiría menor desigualdad salarial y, a la vez, una mayor distribución de los trabajos domésticos. Como tercer punto, se identificó la situación de trabajadores migrantes y la precarización de sus labores. Finalmente, se incluyen otros aspectos, como el reconocimiento de la mujer campesina y popular y la dificultad de crear sindicatos al interior de los fundos.

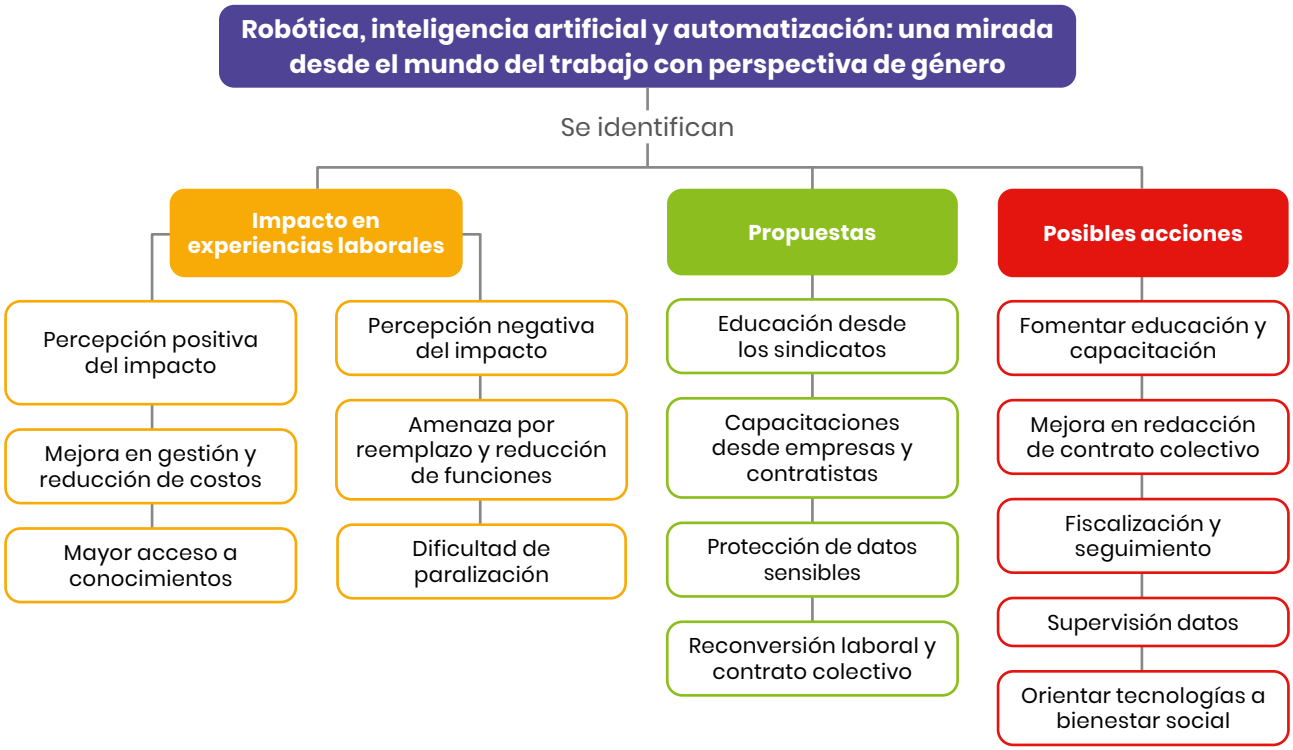
Respecto a las propuestas que emergieron, se plantean cuatro dimensiones. Primero, la necesidad de instalar la reflexión sobre temas feminizados, como la menstruación y menopausia en el trabajo, ya que son temas a los que no se les otorga la debida atención. Segundo, poder visibilizar las problemáticas de las mujeres del campo con el fin de que otros sectores puedan empatizar con esta realidad. Tercero, mejorar las condiciones del área, esto a través de mejorar la fiscalización y poder regularizar enfermedades profesionales. Por último, se consideró necesario fortalecer el sindicalismo, ya que existe una tasa de sindicalización bastante baja en el sector, por lo que es importante que los sindicatos se ganen la confianza de los y las trabajadoras de la zona. Se indicó que esto requiere de una reinvención de las lógicas sindicales, así como el retorno a estrategias sindicales como las de Luis Emilio Recabarren. Además, se propone avanzar a la negociación colectiva ramal para poder unir fuerzas entre sindicatos.

En relación a lo que se puede hacer desde la organización, se señalan tres dimensiones. Primero, se identificó que se debe fortalecer el sindicalismo, buscando aumentar la tasa de sindicalización y aumentando la realización de instancias recreativas que fortalezcan la comunidad. Asimismo, se mencionó la posibilidad de que las dirigencias sindicales vayan a apoyar la formación política del sector, pudiendo también aportar en la visibilidad de las demandas. Segundo, se identificó la urgencia de poder conquistar demandas que mejoren las condiciones laborales de los y las trabajadoras del campo, buscando avanzar hacia un trabajo seguro, decente y con mayor flexibilidad. Tercero, se hizo hincapié en que las soluciones a las problemáticas de las trabajadoras del campo no vienen desde la vía institucional ni legal, por lo que los sindicatos deben salir de estas lógicas institucionales para conquistar sus demandas.

Robótica, Inteligencia Artificial y Automatización: una mirada desde el mundo del trabajo con perspectiva de género

Figura 4

Esquema visual foro Robótica, Inteligencia Artificial y Automatización



Los avances en tecnología y robótica han impactado en las experiencias laborales de las mujeres dirigentas. Las trabajadoras perciben vivir en un mundo marcado por la Inteligencia Artificial (IA) y la automatización, materializado, por ejemplo, en las nuevas formas de marcar asistencia. En esta línea, se identificaron de manera positiva ciertas oportunidades de mejoras producidas por la actualización tecnológica en los espacios de trabajo, precisamente en cuanto a la gestión de procesos administrativos y operacionales, la posibilidad de reducción de costos en asesoramientos judiciales y la posibilidad de mejorar el acceso a conocimientos y reducir la brecha digital.

Por otra parte, hay aspectos que tienden a producir una sensación de amenaza, específicamente respecto a la automatización y la inclusión de IA en los trabajos, ya que ha impactado en el reemplazo y reducción de trabajadoras y de sus funciones. Otros puntos que se problematizaron en esta línea se relacionan con el aumento de barreras a la hora de realizar paralizaciones y con el uso de tiempo de descanso para capacitaciones en el tema.

A partir de la discusión llevada a cabo en el foro, se expresaron una

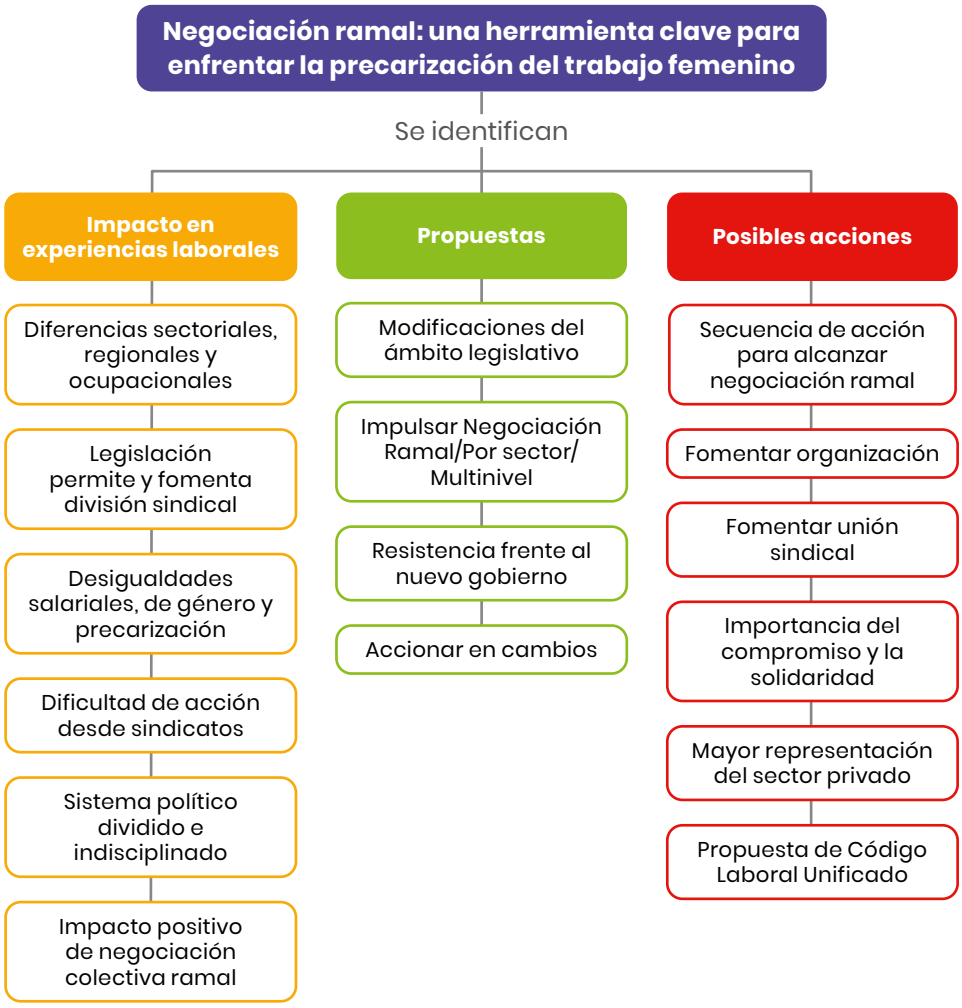
serie de propuestas. Primero, se presentó la necesidad de trabajar en torno a la educación en dos líneas. Por un lado, potenciar espacios de formación entre trabajadores, reforzando el conocimiento sobre derechos y límites. Por otro lado, se interpeló a que sean las empresas o contratistas quienes se responsabilicen por las necesidades de capacitación en temas de IA y alfabetización digital, permitiendo así contar con mejores oportunidades y conocimientos. Una segunda dimensión agrupa propuestas en torno a la protección de datos sensibles y la creación de soportes o software ajustados a las necesidades de las trabajadoras. Además, se presentaron otras apreciaciones respecto a la reconversión laboral, la creación de un contrato colectivo y un llamado específico a las y los usuarios a no usar cajas de autoservicio.

Respecto a las posibles acciones a desarrollar en este ámbito, se aprecian cinco dimensiones. Primero, la necesidad de espacios educativos y de capacitación, específicamente sobre legislación, perspectiva de género y deep learning. Segundo, la mejora de la redacción del contrato colectivo. Tercero, aumentar la fiscalización y el seguimiento frente al manejo de datos. Cuarto, organizarse para proteger datos sensibles y supervisar algoritmos institucionales. Por último, se propuso orientar las tecnologías al trabajo decente y al bienestar social.

Negociación ramal: una herramienta clave para enfrentar la precarización del trabajo femenino

Figura 5

Esquema visual foro Negociación ramal



En el foro de negociación ramal surgieron diversas observaciones sobre la situación de las trabajadoras hoy en día y el impacto que podría tener lograr una negociación de actividad de rama económica o multiempresa. Primero, se identificaron diferencias sectoriales, regionales y ocupacionales. Por una parte, las condiciones laborales son distintas entre el sector privado y el sector público y entre regiones, cuestión que un código laboral único podría regular. Por otra parte, se identificaron diferencias según ocupación, principalmente entre profesionales y no profesionales, cuestión que la ley permite y fomenta. Esto fue cuestionado por las trabajadoras ya que se comprende como un tema de clase que da paso a la discriminación y a la precarización.

Segundo, en relación con el impacto de la legislación actual, se identificó que esta permite y fomenta la división sindical y, por tanto, la multiplicidad de sindicatos. También se mencionaron desigualdades salariales, de género y precarización en las condiciones de trabajo. En este contexto, las dirigentas perciben que no pueden hacer mucho desde su sindicato, a lo que se suma un sistema político dividido y con poca disciplina que genera incertidumbre respecto a posibles cambios legislativos. Tercero, y frente a la situación descrita anteriormente, se presentaron nociones positivas respecto de la implementación de una negociación colectiva a nivel ramal, ya que permitiría contar con una contraparte definida, mejorar las condiciones laborales y salariales, democratizar el mundo del trabajo y apuntar a la paz social.

Respecto a las propuestas elaboradas, se presentan cuatro dimensiones. Primero, avanzar hacia modificaciones en el ámbito legislativo, particularmente en las leyes que favorecen la fragmentación sindical y aquellas que potencian las diferenciaciones entre el sector público y el privado. Segundo, impulsar la negociación ramal y multinivel, cuya viabilidad se demostró a partir de la experiencia de negociación de las trabajadoras manipuladoras de alimentos. Tercero, generar una resistencia frente al nuevo gobierno, buscando proteger los derechos adquiridos y continuar luchando por la negociación a nivel ramal, lo que se ve difícil en el panorama actual. Por último, se llamó a impulsar cambios en diversos ámbitos, por ejemplo, en la comunicación, en las brechas salariales y en la vinculación entre sectores.

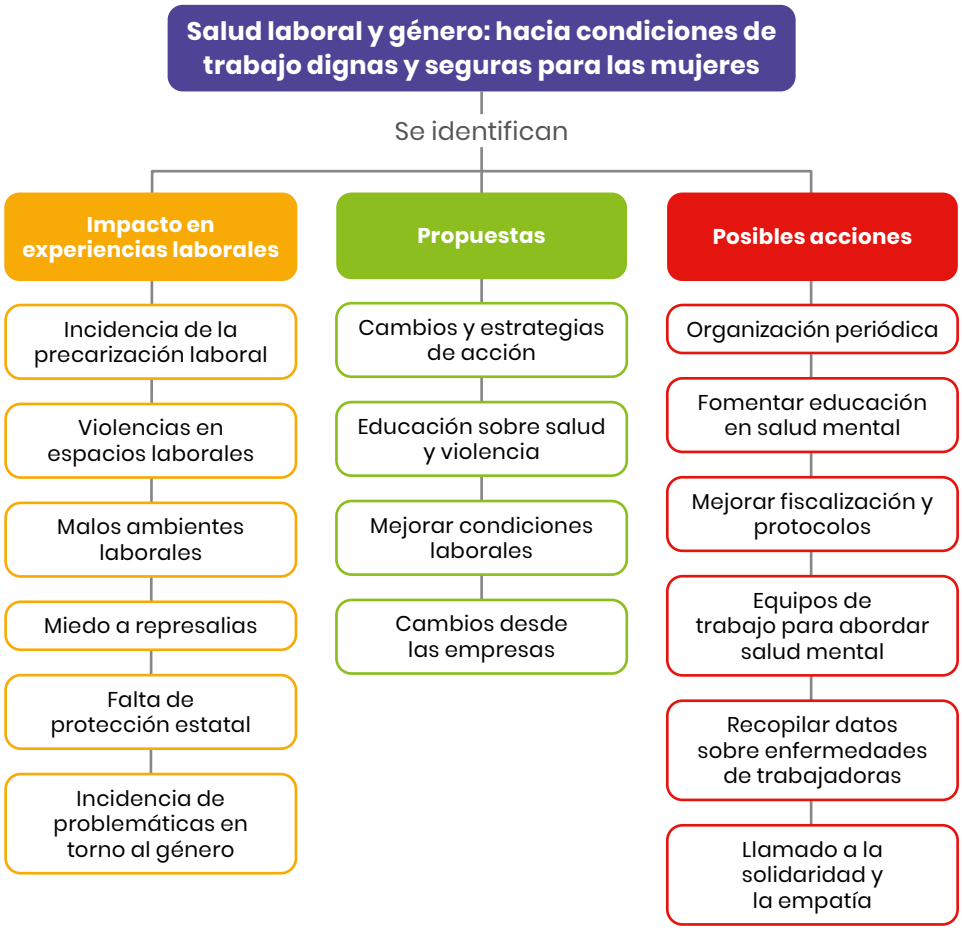
En cuanto a lo que pueden hacer los sindicatos en torno a la negociación ramal, se identificaron varias líneas de acción. Primero, se presentó una secuencia en torno a cómo trabajar para llegar a la negociación ramal, la cual consiste en organizarse, unirse como clase trabajadora, centralizar la organización y negociar de forma tripartita en conjunto con el Estado y las empresas. Segundo, se señaló que la organización debe fortalecerse, buscando llegar a nivel supra empresa para alcanzar unidades mayores. Tercero, y en línea con lo anterior, se pretende fomentar la unión, al ser considerada fundamental ya que permite que el movimiento sindical conquiste sus demandas y dé paso a cambios reales.

Cuarto, se presentó la importancia del compromiso y la solidaridad para la conquista de demandas, así como la superación de las distintas rivalidades presentes en los espacios sindicales. Quinto, se relevó poder generar mayor representación del sector privado dentro de la CUT, ya que existe cierta aprensión respecto a que la central se encuentra tomada por el sector público. Ante esto se propuso que existan cuotas de representación sindical para el sector del trabajo privado. Por último, se presentaron otras propuestas, por ejemplo, avanzar a un Código Laboral Unificado para poder mitigar la diferenciación que se genera entre sectores y ocupaciones al momento de negociar.

Salud laboral y género: hacia condiciones de trabajo dignas y seguras para las mujeres

Figura 6

Esquema visual foro Salud laboral y género



En el presente foro las trabajadoras evidenciaron distintas experiencias en el ámbito laboral que afectan su salud. Primero, se identificó una situación de precarización laboral, lo que se ejemplifica en que las trabajadoras viven sobrecarga, sobre exigencias, discriminaciones, falta de regulación horaria y pagos no justos. Segundo, se identificaron situaciones de violencia verbal, psicológica y física en los espacios de trabajo, ya sea por jefaturas o sujetos externos. Tercero, y en línea con lo anterior, se reconocieron malos ambientes laborales, principalmente en el sector de la salud, ya que existen competencias y egos que perjudican los vínculos laborales. Cuarto, se mencionó que las trabajadoras no reconocen vulneraciones psicosociales en los diagnósticos de sus lugares de trabajo por temor a posibles represalias. Quinto, se evidenció una falta de protección por parte del Estado en los temas de salud laboral.

Por último, se identificaron vulneraciones en temas de género que inciden en la salud de las trabajadoras, por ejemplo, al deber cumplir con labores de cuidados.

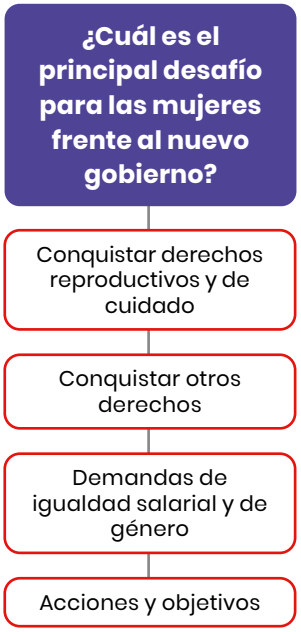
En cuanto a las propuestas que se discutieron en la mesa de salud, se identificaron cuatro dimensiones. Primero, abordar cambios en las estrategias de acción sindical, buscando repensar las formas de organización, dar paso a instancias de trabajo entre organizaciones y fomentar acciones conjuntas para ejercer presión sobre las demandas. Segundo, llevar a cabo espacios de educación sobre salud y violencia, para así entregar información a las bases. Tercero, mejorar las condiciones laborales, buscando erradicar malas prácticas y disminuir la sobrecarga. Por último, se hizo hincapié en que las empresas generen cambios y se comprometan con mejorar las condiciones de las trabajadoras.

Las posibilidades de acción conversadas en el foro se agruparon en seis dimensiones. Primero, la necesidad de organizarse periódicamente. Segundo, fomentar la educación en el tema. Tercero, que la organización o sindicato avance en mejorar la fiscalización y los protocolos. Cuarto, la creación de equipos de trabajo para abordar la salud mental de las trabajadoras. Quinto, recopilar datos en torno a las enfermedades que presentan las trabajadoras en sus lugares de trabajo. Por último, se hizo un llamado a la solidaridad y la empatía en las vinculaciones que se dan en el ámbito de la salud.

Papelógrafos al paso

Figura 7

Esquema visual Papelógrafos al paso



En relación con los papelógrafos al paso, estos tuvieron como objetivo que las trabajadoras se expresaran ante la pregunta: ¿cuál es el principal desafío para las mujeres frente al nuevo gobierno? El análisis de las respuestas permitió identificar cinco dimensiones. En primer lugar, se manifestó la necesidad de conquistar derechos reproductivos y de cuidados, como la Ley de Sala Cuna Universal, el aborto libre y la extensión del post natal. En segundo lugar, se mencionó la conquista de otros derechos, como el trabajo decente, la mejora de pensiones y modificaciones en la Ley Karin. En tercer lugar, surgió la demanda de igualdad salarial y de género como un desafío relevante en el nuevo gobierno. En cuarto lugar, las trabajadoras se refirieron a la importancia de no retroceder y defender los derechos ya conquistados, instando a resistir y a no soltar la lucha.

Por último, se propusieron ciertas acciones y objetivos a tomar en cuenta, como lo son la importancia de la unión, el feminismo y la manifestación activa en las calles.

Encuesta de Satisfacción

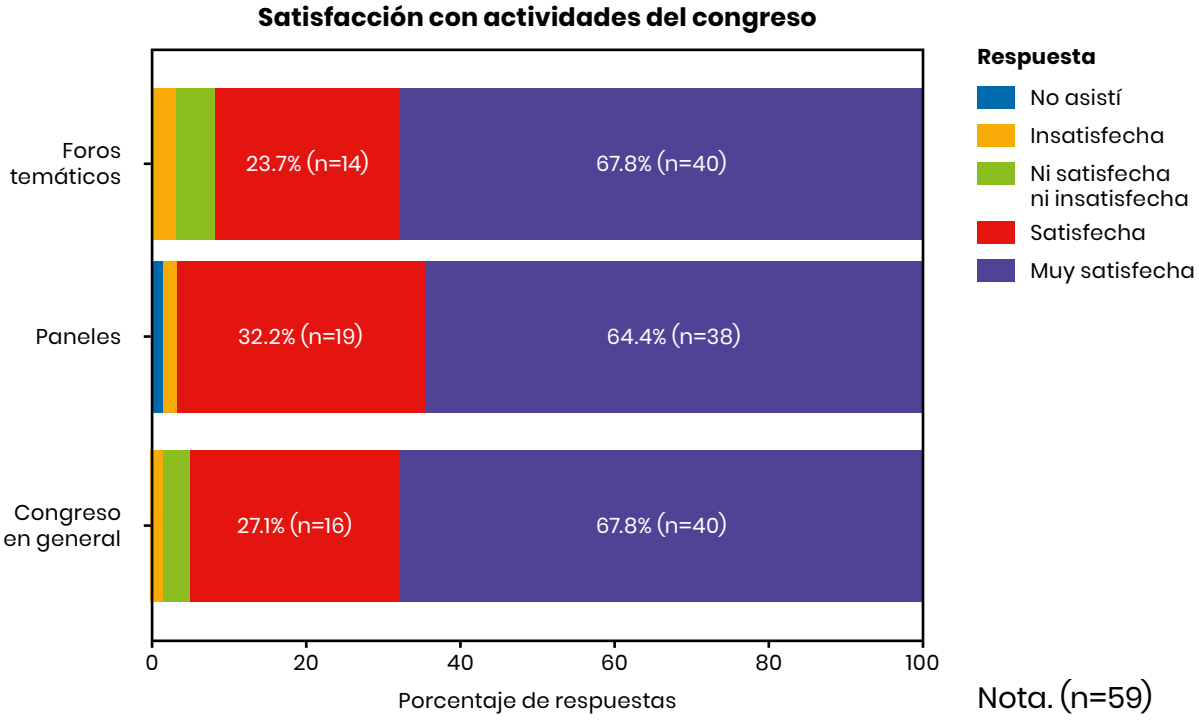
El instrumento, diseñado en *Google Forms*, fue de carácter anónimo y autoaplicado, con preguntas abiertas y de selección múltiple. Las respuestas se recolectaron al finalizar los foros temáticos, el mismo día del Congreso, obteniendo un total de 59 respuestas de trabajadoras de diversas edades, regiones y organizaciones. Los temas consultados fueron: (1) identificar las condiciones para la participación en el Congreso; (2) identificar los niveles de satisfacción con las actividades y aspectos organizativos del Congreso; y (3) levantar sugerencias de mejora para futuras versiones.

Respecto al primer tema, en cuanto a tiempos para compatibilizar su asistencia al Congreso, el 45.8% de las encuestadas señaló que fue su sindicato quien gestionó su asistencia, a lo que le sigue un 25.4% que señaló haber podido asistir dentro de sus horas sindicales o gremiales. Un 13.6% tuvo que pedir permiso en el trabajo y un 15.2% señaló que contaba con disponibilidad horaria por el carácter de su trabajo o por estar jubilada o de vacaciones. En cuanto a costos monetarios, el 66.2% señala que su sindicato u organización ayudó con el financiamiento, mientras que el 33.8% no contó con apoyo económico, teniendo que autofinanciar su participación.

Respecto a los niveles de satisfacción en cuanto a actividades y desarrollo de estas, la mayoría de los casos señaló altos niveles de satisfacción.

Figura 8

Gráfico niveles de satisfacción respecto a las actividades del Congreso



Nota. (n=59)

Como se expone en la Figura 8, la mayoría de las respuestas se concentran entre Satisfecha (23.7% para foros temáticos, 32.2% para paneles y 27.1% para Congreso en general) y Muy Satisfecha (67.8% para foros temáticos, 64.4% para paneles y 67.8% para Congreso en general).

En base a las preguntas abiertas, que posibilitaron que las participantes expresaran su opinión respecto a las actividades desarrolladas, es posible afirmar que el Congreso de Mujeres Trabajadoras Organizadas fue una instancia bien recibida por sus asistentes. Se destaca el trabajo en grupos desarrollado en los foros temáticos, ya que las trabajadoras valoraron poder compartir opiniones y experiencias, como se evidencia en la siguiente respuesta: "buena experiencia sobre todo la parte en que compartimos e intercambiamos experiencias". En línea con los foros temáticos, se valoró positivamente a quienes expusieron, tanto a las personas de la academia como a las del mundo sindical.

En cuanto a los temas que se trataron en el Congreso hubo en general una apreciación positiva de estos, ya que facilitaron el debate y la conversación, además de presentar datos relevantes y atingentes. Por una parte, se propusieron una serie de temas a tratar en el próximo encuentro: salud mental, mujeres en las ciencias, machismo en altos cargos, perspectiva de género en el mundo sindical, pobreza de tiempo en las mujeres trabajadoras, experiencias sindicales en otros países, soberanía alimentaria, IA y habilidades blandas, cuidados y cómo se

pueden aplicar las nuevas leyes referentes a estos, y también a cómo se puede gestionar la Ley Karin dentro del lugar de trabajo. Por otra parte, se propuso no agregar nuevos temas a los foros, sino mantener los temas del Congreso del 5 de marzo con el fin de profundizar en las problemáticas y posibles soluciones y vías de acción.

Respecto al tema de sugerencias para futuras versiones, se presentaron puntos por mejorar que son importantes de atender. En primer lugar, se identificaron respuestas en las que se cuestionó el hecho de que la instancia no haya sido separatista, y, por lo mismo, se criticó que hubiera expositores hombres en una fecha que conmemora la lucha de las mujeres trabajadoras. En segundo lugar, se señalaron problemas con las salas en las que se desarrollaron los foros temáticos, lo que hizo que se perdiera bastante tiempo. En la misma línea, se mencionó que los foros fueron muy breves, por lo que se propuso que, para un próximo Congreso, se extendiera el tiempo de conversación o que la instancia se prolongara por más de un día.

En torno a cuestiones de alimentación y traslado, se expresó que se podría dar una ayuda económica en estos ámbitos. Además, se sugirió incluir diversidad de dietas en las instancias de alimentación. Finalmente, respecto al espacio físico donde se realizó el evento, se propuso que para próximas instancias se realizara en otras comunas o regiones.

3.2. Análisis temático

A continuación, se presentan los resultados del análisis de la información construida en el Congreso de Mujeres Trabajadoras. Estos resultados están organizados en los siguientes temas: (1) Importancia de la unidad; (2) Repensar la organización sindical; (3) Precarización y trabajo desregulado; (4) Conflictos por intereses de clase; (5) Enclaves autoritarios y consecuencias de la dictadura; (6) Miedo al deterioro de condiciones y conquistas; (7) Violencia y desigualdad de género; y (8) Importancia de la educación.

Cada tema se acompaña de citas tanto de la información expresada en los papelógrafos como del testimonio de quienes facilitaron las instancias. Para comprender su contexto, se incluye una abreviatura del foro en el que se ubica la cita: foro violencia en el trabajo; foro trabajo desregulado; foro mujeres del campo; foro robótica, IA y automatización; foro negociación ramal; y foro salud laboral.

Importancia de la unidad

La importancia de la unidad sindical aparece como tema central en la discusión desarrollada entre las dirigentas. Al respecto, la literatura evidencia que la unidad se ha constituido como una problemática clave para el movimiento sindical, especialmente desde la dictadura y la aplicación del Plan Laboral de 1979, marco normativo que ha promovido la dispersión y fragmentación sindical (Durán y Kremerman, 2024; Pérez, 2024). Como evidencia de esto, en la actualidad existen cerca de 12.000 sindicatos (Dirección del Trabajo, 2024), de los cuales la mayoría están conformados por 50 personas o menos (Durán y Kremerman, 2024). En esta línea, se desprenden tres subtemas: la unidad en cuanto a clase, la

unidad entre mujeres trabajadoras y los desafíos para su concreción al interior de los sindicatos.

En primer lugar, la unidad sindical se presenta como un objetivo de clase, vinculado con la necesidad de los y las trabajadoras de articularse en torno a problemas comunes: "(hay que) unirse por las demandas, aunque no sean nuestra realidad próxima, esto con el motivo de buscar el bien común" (foro trabajo desregulado). En la misma línea, las trabajadoras plantean fortalecer la relación entre pares en el lugar de trabajo, apelando a la solidaridad y a la empatía: "si no nos tratamos bien entre nosotros como que no íbamos a poder sobrevivir" (foro salud laboral). Se apunta así a la consolidación de la unidad de clase como una vía para organizarse en torno a una agenda común que permita visibilizar problemáticas y defender intereses colectivos, siendo esta articulación lo que posibilita la conquista de logros: "la unidad en el mundo sindical es lo que permite tener logros. Da la fuerza, las herramientas" (foro negociación ramal).

En segundo lugar, se distingue como subtema la unidad entre mujeres, entendiendo que las trabajadoras comparten una situación de opresión tanto de género como de clase. Desde esta perspectiva, la unidad aparece como una condición que puede permitir avanzar en sus demandas: "unificar criterios entre nosotras, tener claros nuestros objetivos, creernos el cuento que podemos y llegaremos hasta el final" (foro violencia en el trabajo).

Por último, se identifican ciertos desafíos para la unidad. Por un lado, se menciona que la legislación actual promueve la división en los lugares de trabajo e incentiva la competencia intersindical. Por otro lado, se señala que al interior de los sindicatos existen roces que entorpecen la unidad y la conquista de objetivos: "también hablan harto de las dificultades que hay de unirse, como de la rivalidad (que se da) entre los sindicatos" (foro negociación ramal). En esta línea, la unidad es mencionada como un factor importante, pero lejano: "como que la unidad es fundamental, pero la ven muy difícil" (foro negociación ramal).

En síntesis, el análisis evidencia una tensión en torno a la unidad sindical. Si bien esta es reconocida como una vía de acción fundamental para la conquista de derechos y demandas del movimiento sindical y de la clase trabajadora, su materialización enfrenta barreras tanto legislativas como organizacionales. Así, aunque en los discursos aparezca frustración y la unidad se perciba como una meta lejana, esta continúa siendo un horizonte político fundamental en la agenda organizativa del sindicalismo, además de funcionar como una hoja de ruta conduce la lucha sindical.

Repensar la organización sindical

Durante el desarrollo del Congreso se manifestó un cuestionamiento a la situación actual de los sindicatos, dando paso al tema de repensar la organización sindical. En los foros aparecieron expresiones como "cambiar cultura organizacional" (foro salud laboral) y "reiventarnos!!!" (foro mujeres del campo), lo que hizo evidente la necesidad de replantear el sindicalismo actual para conquistar las demandas de los y las trabajadoras: "para lograr estos derechos

fundamentales, como trabajadores se debe hacer un nuevo tipo de sindicalismo" (foro trabajo desregulado). La literatura también identifica esta necesidad de renovación, expresada en la integración de nuevos actores y en la exigencia por nuevas demandas y repertorios de acción, dando paso a nuevos sindicalismos (Stecher et al., 2020).

En esta línea, se identifican dos subtemas: por un lado, la transformación de las formas de organización y vinculación al interior de los sindicatos; por otra, el replanteamiento de las estrategias de acción sindical.

En cuanto al primer subtema, en el relato de las trabajadoras se presentan situaciones de violencia tanto explícita como simbólica dentro de los sindicatos:

> *pero lo que más me llamó la atención era que dentro de los sindicatos ocurría harto que entre los pares también ocurría muchos tipos de acoso laboral, abuso, pero también algo en los gestos, del comportamiento mismo de los hombres hacia las mujeres. (Foro violencia en el trabajo)*

Este aspecto tensiona las dinámicas internas, evidenciando la reproducción de prácticas violentas que requieren ser erradicadas para fortalecer el movimiento sindical.

Otro aspecto que se cuestiona es la injerencia de los partidos políticos dentro de los sindicatos, ya que "(las trabajadoras) no estaban a favor de que los sindicatos tengan partidos políticos. Como que ellas decían que muchas veces se tornaba como una tómbola, o un juego político más que una lucha social" (foro violencia en el trabajo). Se critica así la instrumentalización partidista, poniendo sobre la mesa la exigencia de mayor autonomía para el movimiento. Esto se relaciona con que el sindicalismo históricamente estableció alianzas con los partidos políticos, ya que estos constituían una herramienta relevante para su incidencia en el aparato estatal (Angell, 1974). No obstante, hoy los sindicatos privilegian las alianzas con distintos movimientos sociales (Rivera-Aguilera, et al., 2023; Rodríguez, 2025), como lo son el estudiantil, el feminista o el poblador.

En cuanto al replanteamiento de las estrategias sindicales, se reconoce la necesidad de superar la dispersión sindical, apostando por formas de organización supra empresa o por la negociación ramal. También surge la propuesta de recuperar las formas de organización históricas del movimiento obrero, específicamente aquellas asociadas a la época de Luis Emilio Recabarren. En este marco, se sugiere potenciar la vinculación entre trabajadores en ámbitos más recreativos, mediante acciones que permitan construir relaciones de confianza:

y algo más que se había hablado era de la importancia de hacer el sindicato a la antigua, llamar la atención de los trabajadores, como las tácticas que hacía Recabarren, ahí como de no ir con cosas más académicas o estructurales sino que ir, no sé, a hacer actividades familiares, actividades recreativas como antes. (Foro mujeres del campo)

De igual manera, se propone trabajar desde lo comunitario al momento de desarrollar propuestas, por ejemplo, contra la violencia laboral: "surgieron propuestas orientadas a soluciones de carácter más personal y comunitario, además de las institucionales" (foro violencia en el trabajo). De este modo, se busca redirigir la acción sindical hacia el fortalecimiento de lo colectivo y lo comunitario, lo que, si bien aparece expresado de manera nostálgica, resulta relevante y necesario en el contexto actual de individualismo y fragmentación sindical.

Otro aspecto relevante en la renovación de estrategias de acción es la búsqueda de abarcar nuevos territorios. La discusión apela a la descentralización: "el trabajo sindical se debe volcar a todas las comunas, el territorio es parte del movimiento sindical" (foro trabajo desregulado); proponiendo "no tanto la CUT como algo centralizado, sino que bajar al territorio como tal" (foro trabajo desregulado). Se demanda que las y los dirigentes se sitúen en terreno, "escuchando y observando la necesidad de los trabajadores" (foro salud laboral), con el fin de "organizarse territorialmente entre sindicatos y pobladores de los territorios" (foro trabajo desregulado). Esto tiene como objetivo comprender de manera situada los contextos de las y los trabajadores, fortaleciendo la vinculación con las bases y el poder sindical desde lo local.

Esta necesidad de expansión territorial se ejemplifica de manera particular en el foro mujeres del campo, donde se releva la importancia de conocer y apoyar la acción sindical en zonas de trabajo agrícola: "ir para allá, ir como sindicato y concientizar y de ahí como que armar un poco este poder como de, sindical y como ir reconociendo esos espacios y esas ayudas" (foro mujeres del campo). También se evidencia aquí el desafío de la unidad de clase, buscando la vinculación con trabajadores de la agricultura para fomentar y potenciar el sindicalismo en sus territorios, logrando en simultáneo visibilizar la situación de la clase trabajadora en el campo como mecanismo de lucha frente a la precarización del rubro.

En línea con la expansión del movimiento, se advierte la necesidad de un recambio generacional. Se identifica que "mientras que los jóvenes que estaban entrando mucho más a este mercado no se estaban sindicalizando" (foro trabajo desregulado). En consecuencia, se plantea el desafío de buscar nuevas formas de interpelar y convocar a las juventudes que se perciben alejadas del movimiento sindical.

En síntesis, repensar la organización sindical no solo implica modificar ciertas estrategias de acción, sino también transformar las relaciones y dinámicas que se producen al interior de los propios sindicatos.

Por una parte, aparece la necesidad de erradicar prácticas de violencia y discutir el vínculo con los partidos políticos, en función de construir espacios organizativos más autónomos, democráticos y cohesionados. Por otra parte, se plantea la urgencia de renovar las formas de acción sindical mediante estrategias que fortalezcan los vínculos comunitarios, expandan la presencia territorial del sindicalismo y convoquen a nuevas generaciones. En conjunto, estas discusiones muestran que la renovación sindical es concebida no solo como una respuesta frente a la fragmentación actual, sino también como una condición para reconstruir la capacidad organizativa del movimiento de trabajadores y trabajadoras.

Precarización y trabajo desregulado

La precarización en el lugar de trabajo surgió como un tema relevante en el Congreso, principalmente en la discusión sobre trabajo desregulado, trabajo a honorarios y la situación del trabajo agrícola. Respecto a la precarización laboral, esta se entiende como aquella situación en la que las responsabilidades y los riesgos que trae consigo el trabajo son trasladados desde los patrones o empresarios hacia los y las trabajadoras (OIT, 2012). En esta línea, se desprenden dos subtemas: la inseguridad social y la desregulación en el trabajo; y la identificación de sobrecarga laboral por parte de las trabajadoras.

En primer lugar, se evidencian malas condiciones laborales a partir de la inseguridad social y la desregulación presente en el mundo laboral: "no existe un derecho al seguro social, si un día me enfermo y no puedo trabajar, es un día que no recibo ingresos, ingresos que utilizó en el día para comer y comprar cosas de necesidad" (foro trabajo desregulado). En esta línea, cabe mencionar la postura de las trabajadoras frente a la noción de que el trabajador desregulado está en una situación forzada, asegurando que "la gente no quiere estar desregulada por elección propia, es obligada a estar en esa situación" (foro de trabajo desregulado). Esto se debe a que esta situación representa una respuesta a las necesidades de los sectores populares (Matus y Montes, 2020), que muchas veces no son satisfechas desde el trabajo formal, además de que muchas personas no tienen las condiciones u oportunidades de acceder al mercado de trabajo regulado, como los son las personas migrantes indocumentadas (Ramírez y Rojas, 2023).

Algo similar ocurre en el trabajo en el campo, donde hay una alta presencia de precarización laboral, acompañada de salarios bajos, inseguridad laboral, subcontratación, entre otros factores. En esta línea, las trabajadoras denuncian la ausencia de medidas de seguridad y de apoyo frente a accidentes: "ella siguió trabajando al final, como que ella ni siquiera tuvo reposo, nada, como que tampoco tenía los implementos necesarios para trabajar" (foro mujeres del campo). Esta situación se liga con la priorización de la productividad y la explotación, como se ejemplifica con la experiencia de las trabajadoras agrícolas, quienes señalan que el fruto es la prioridad:

> *todo el trabajo que ellas hacen es de acuerdo a cómo crece el fruto, o sea, si el fruto crece a las 2 de la mañana, ellas*

trabajan a las 2 de la mañana. (Foro mujeres del campo)

Otro punto que se desprende del tema es la sobrecarga laboral, la cual se expresa en el aumento de labores debido a la reducción de personal y en el "hostigamiento laboral por producción" (foro mujeres del campo) que esto genera. Al respecto, "una dirigenta de Walmart indica que la empresa "no está ni ahí" con sus trabajadores, que ha reducido fuertemente el personal y que el trabajo es extenuante" (foro negociación ramal). A la par, se evidencia una crítica hacia las políticas de flexibilización, percibidas como una forma más de precarización.

En síntesis, la precarización y la desregulación dan cuenta del sistema de producción capitalista que busca constantemente reducir gastos y aumentar las ganancias del capital a costa del deterioro de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Esto se refleja en que trabajadoras y trabajadores asumen los riesgos de la precariedad de sus condiciones laborales. Además, esto se expresa con especial intensidad en el trabajo de las mujeres del campo, donde la falta de resguardo, la inseguridad y la subordinación a las exigencias productivas configuran condiciones de explotación. A ello se suma la sobrecarga laboral presente en diversos rubros y la crítica hacia la flexibilización, identificada por las participantes, en este caso, no como una mejora, sino como una profundización de la precariedad existente.

Conflictos por intereses de clase

En el análisis emergen como tema los conflictos por intereses de clase, entendidos como "el conjunto de las aspiraciones espontáneas de una determinada clase social" (Harnecker, 1972, p. 23). En este caso, los conflictos se presentan entre trabajadoras y empresarios, ya sean jefaturas, empleadores, contratistas, o figuras de poder que se movilizan a favor de los intereses del capital.

Primero, se identifica como ejemplo de este conflicto la acción de llamar a los y las trabajadoras "colaboradores": "(hay que) saber que los colegas son trabajadores y no colaboradores" (foro robótica, IA y automatización). En este sentido, desde quienes venden su fuerza de trabajo se presenta un claro interés en autodenominarse como trabajadores y trabajadoras, ya que aquello implica reafirmar que existe una relación de subordinación y explotación en el trabajo. Como contraparte, se manifiesta el interés empresarial en implementar el término "colaboradores" con el fin de difuminar las nociones de clase en el trabajo y debilitar la identificación con una posición común, lo que puede obstaculizar la organización y atenuar las contradicciones de clase.

Un segundo aspecto que se hace evidente es la relación de explotación que se da en el trabajo por medio de la extracción de plusvalía: "una mujer que trabajaba tejiendo a mano, y le pagaban como 10 pesos por tejido, y eso después se iba a grandes empresas y sacaba mucho más dinero de ese trabajo" (foro trabajo desregulado). Se expresa así que el valor del trabajo no queda en manos de quien lo genera, sino de quien lo vende a precio de mercado, apropiándose del trabajo ajeno y generando ganancias a partir de ello.

Tercero, se presentan contradicciones en los intereses de clase en la demanda por redistribución de la riqueza. Se señala que "debía existir una nueva tributación y una nueva redistribución de la riqueza" (foro trabajo desregulado), comprendiendo que el modelo actual concentra las ganancias en un pequeño porcentaje dueño del capital.

En síntesis, el apartado evidencia que en el mundo del trabajo operan intereses de clase que resultan contradictorios, los que se traducen en conflictos concretos entre trabajadores y empresariado. Estos se expresan tanto simbólicamente, mediante el uso de categorías que buscan difuminar la posición de clase de quienes trabajan, como materialmente, a través de la apropiación del valor producido y de las disputas por una redistribución de la riqueza.

Enclaves autoritarios y consecuencias de la dictadura

Otro tema que se construyó en función de lo conversado en el Congreso tuvo como base las consecuencias de la dictadura, aún latentes en las problemáticas de los y las trabajadoras. Al respecto, Garretón (1994) señala que el período de "transición" a la democracia inauguró un régimen democrático incompleto y débil que fue construido sobre una importante herencia dictatorial. Por lo mismo, el autor (1989) señala que existen ciertos enclaves autoritarios –institucionales, actorales y simbólicos– que aseguran la persistencia de elementos dictatoriales en la sociedad chilena.

En este sentido, se evidencia que las trabajadoras experimentan impedimentos para la organización debido a enclaves autoritarios, específicamente institucionales. Se identificó que la legislación dictatorial dificulta la negociación supra empresa y la unidad de los y las trabajadoras debido a los efectos que ha tenido la prevalencia del Plan Laboral. En concreto, este entramado jurídico ha limitado la capacidad negociadora de los sindicatos y ha perjudicado la unidad de clase y del movimiento sindical: "¿cómo vamos a negociar por rama si es que tenemos incluso como legislación que es diferente, o las diferencias que se establecen incluso como entre profesiones?" (foro negociación ramal); en esa línea, "quizás la discusión para los próximos años debiese ir en esa dirección, empujar el código único laboral que una al sector público y privado" (foro negociación ramal).

En relación con lo anterior, se reco-

noció que el trabajo desregulado se incentiva como consecuencia de cambios promovidos en dictadura, debido a que esta significó una ruptura refundacional que llevó a cabo reformas de liberalización económica radicales que impactaron fuertemente en el empleo, el mercado interno y la estructura productiva del país (Casals y Estefane, 2021). Continuando el argumento, Boccardo (2015) menciona que la industria tradicional fue reemplazada por la industria de servicios y de comercio, lo cual significó una transformación relevante en el mundo del trabajo:

> *Gran parte de esta informalidad viene derivada de los cambios sufridos en dictadura por el cambio de sistema económico. La caída de las fábricas y las empresas (ejemplo de textiles y calzados), deja a un gran grupo de obreros fuera de la economía. (foro trabajo desregulado)*

En síntesis, la dictadura dejó enclaves y efectos persistentes que continúan moldeando las problemáticas actuales del mundo del trabajo. Por una parte, se identifica que la legislación laboral vigente, profundamente influenciada por el Plan Laboral de 1979, sigue operando como un obstáculo para la organización sindical y la negociación supra empresa. Por otra parte, se evidencia que las transformaciones económicas impulsadas por el régimen militar mantienen consecuencias que se proyectan hasta el día de hoy, particularmente en el aumento del trabajo desregulado asociado a la destrucción sistemática de la industria tradicional durante aquel período.

Miedo al deterioro de condiciones y conquistas

El miedo se presentó como una sensación relevante dentro de lo que fue el Congreso, en el sentido de que este dejó ver un fuerte temor respecto del futuro del país. En esta línea, se identificaron dos subtemas: el miedo al nuevo gobierno y el miedo a nuevos escenarios laborales.

El miedo al nuevo gobierno responde a que los y las trabajadoras advierten la posibilidad de que se pierdan derechos previamente conquistados, y, por ende, se produzcan retrocesos sociales, económicos y políticos que representan una amenaza para la clase trabajadora, las mujeres y las disidencias sexo-genéricas: "pueden haber como retrocesos en los derechos de los trabajadores" (papelógrafo, dinámica al paso); "(existe) temor frente a retrocesos en el derecho a huelga y a la negociación colectiva" (foro negociación ramal).

También se identificó el miedo a nuevos escenarios laborales, haciendo referencia principalmente al temor que generan los procesos de automatización e implementación de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. Lo anterior se debe a que en distintos empleos se ha visto cómo trabajadores y trabajadoras son reemplazadas por máquinas o IA (Abud, 2023) dado que aumentan la productividad y, por tanto, disminuyen la necesidad de fuerza de trabajo humana. Un ejemplo de esta situación es que "había muchas personas en el área de la salud y del área de supermercados y retail donde claramente el tema de las cajas fue un tema que veían como con preocupación de su reemplazo inmediato" (foro robótica, IA y automatización).

En la misma línea, las asistentes al Congreso señalan que la automatización de los procesos laborales es una problemática feminizada y que por lo tanto afecta más fuertemente a las trabajadoras mujeres, ya que "la IA ha reemplazado trabajos y funciones en hombres y mujeres, aunque está la sensación de que son más mujeres las afectadas dadas las áreas en que la automatización se ha implementado" (foro robótica, IA y automatización).

Respecto a lo anterior, la literatura señala algo distinto, ya que, como plantea Abud (2023), en Chile la Cuarta Revolución Industrial no ha llegado tan potentemente como en otros países. Por lo tanto, los empleos que tienen riesgo alto o medio de ser automatizados corresponden al 46%. De este porcentaje, el menor riesgo de automatización se encuentra en las ocupaciones elementales y también de servicios administrativos y de apoyo, mientras que el rubro con más tendencia a ser automatizado es el de la construcción, con 1.2 millones de puestos de trabajo, siendo este un rubro altamente masculinizado.

En síntesis, el futuro de los y las trabajadoras es percibido desde el miedo. Por una parte, este se asocia a la posibilidad de retrocesos en derechos laborales y sociales bajo un gobierno de ultraderecha, que representa la defensa de los intereses empresariales y, por tanto, resulta contrario a los intereses del sindicalismo, las mujeres trabajadoras y las diversidades sexo-genéricas. Por otra parte, también emerge un temor general frente a la incertidumbre que generan las transformaciones del mundo del trabajo derivadas de los procesos de automatización y de la incorporación de nuevas tecnologías, en la medida en que estas puedan implicar reemplazos y despidos. Este último aspecto se identifica en el relato de las trabajadoras, aun cuando la literatura señala que los efectos de estos cambios impactarían en mayor medida a rubros masculinizados.

Violencia y desigualdades de género

Violencia y desigualdades de género fueron dos conceptos que se entrecruzaron permanentemente en el Congreso. Esto se debe a que ambos fenómenos están relacionados: la violencia de género es un reflejo de un fenómeno estructural más amplio, que es la desigualdad y jerarquización entre los géneros (Jaramillo-Bolivar y Canaval-Erazo, 2020), por lo que tiene un carácter social y sistemático. En esta línea, se manifiestan tres subtemas: la persistencia de una violencia sistemática e institucionalizada; la invisibilización del trabajo de dirigentas y el cruce con los trabajos de cuidados; y la falta de reconocimiento y visibilización de necesidades en torno a la menstruación y menopausia.

Como primer subtema, se denuncia la permanencia de prácticas de violencia. En el foro de salud laboral se mencionó que la "ley Karin surge desde el ámbito, o sea, en un hospital, por violencia, por hostigamiento, creo que también los ambientes en salud son super violentos, y como jerárquicos". Esta violencia es especialmente dirigida a mujeres, ya que se evidencia que "siempre es como desde los hombres hacia las mujeres en donde ocurre una violencia mucho más sistemática" (foro violencia en el trabajo). Esto se relaciona con lo planteado por Díaz et al.

(2017), respecto de que, en el lugar de trabajo, aunque las mujeres tengan más poder formal, los hombres ejercen el poder social proveniente de su masculinidad mediante distintas demostraciones de violencia.

Dicha violencia también se observa en las trabas institucionales al momento de denunciar, generando una revictimización en la que la carga probatoria recae injustamente sobre la víctima, "cuando alguien demandaba por acoso, etc., (...) la evidencia o cómo comprobar la evidencia no sea para ellas, sino que es para el acusado" (foro violencia en el trabajo). Esta victimización secundaria sucede debido a las acciones u omisiones que vive la persona afectada después de ocurrido el hecho de violencia (Piqué, 2017). Se presenta así la persistencia de una violencia sistemática e institucionalizada sobre la mujer trabajadora, evidenciando el impacto de una cultura patriarcal que se reproduce y cuestiona: "ellas mismas se cuestionaban cómo ellas también reproducían estas desigualdades de género" (foro violencia en el trabajo).

El segundo subtema expone la invisibilización de las trabajadoras y su labor. Al respecto, Ape y Bacchetta (2025) señalan que, a pesar de la participación formal de las mujeres en cargos de poder en los sindicatos, estas siguen siendo invisibilizadas en su rol. Esto se evidencia en prácticas cotidianas de anulación profesional, descritas por las propias trabajadoras como el acto de "ignorar mi opinión o minimizarme" (foro violencia en el trabajo), o en que, a pesar de que las mujeres asumen roles de gestión fundamentales, sufren la apropiación de sus logros y soluciones: "invisibilida de los aportes" (foro de salud) y "se invisibiliza la gestión de las mujeres dirigentas" (foro violencia en el trabajo). En el campo también se presenta esta situación, ya que, a pesar de que "las mujeres son las que toman las decisiones (...) dentro del trabajo igual como siempre los hombres son los que son más visibles" (foro mujeres del campo). Esta invisibilidad es perpetuada, paradójicamente, por dinámicas sindicales internas donde "siendo mayoría como mujeres, seguimos votando a varones para ocupar espacios de poder" (foro violencia en el trabajo).

Asimismo, un tercer subtema releva que la participación sindical de las mujeres está coartada por exigencias estructurales: "lo que vivimos en nuestros trabajos es: la doble presencialidad, la multifuncionalidad y sobre exigencia emocional" (foro salud laboral); "triple presencia que dificulta asumir desafíos laborales" (foro violencia en el trabajo). Lo anterior se relaciona a lo que la literatura ha denominado como doble o triple presencia. La doble presencia es entendida por Hochschild (2021) como la sobrecarga de tarea de las mujeres, siendo ellas las responsables del trabajo doméstico y de cuidado en el hogar. La triple presencia plantea que existe un tercer ámbito en el que las mujeres están presentes, el cual corresponde a la participación sociopolítica, proponiendo así el análisis de la articulación entre "el trabajo doméstico y de cuidados, el empleo y la participación sociopolítica" (Emilio-Yus, 2019, p. 780). El sindicalismo se entiende así como una actividad más a compatibilizar, siendo posible hablar de triple presencia en el caso

de mujeres dirigentas (Díaz Lozano, 2020). Esto se expresa en la cita "lo que dificulta asumir desafíos laborales" (foro violencia en el trabajo), aludiendo a la sobrecarga del ámbito personal, familiar y sindical.

Un cuarto subtema cuestiona la falta de reconocimiento a las necesidades en torno a la menstruación y menopausia. Se identifica que "hay una brecha de género cuando se insertan las necesidades biológicas" (foro mujeres del campo), ya que "la menstruación y proceso menopáusico no se conversa e influye en la productividad" (foro mujeres del campo), lo que da cuenta de la invisibilización de temas relacionados al trabajo femenino, y lo poco que se adecua el mundo del trabajo a las necesidades de las trabajadoras.

Cabe mencionar, como quinto subtema, la discusión en torno a acciones posibles frente a la violencia de género. En general, se exponen respuestas punitivas, buscando sancionar a quienes cometen actos de acoso, abuso o violencia, reduciendo espacios de trabajo o participación. En esa línea es que se propuso un "registro nacional de agresores laborales, los cuales no podrán acceder a cargos de jefatura" (foro violencia en el trabajo), y "en casos donde exista un sumario en investigación por acoso o violencia, las personas involucradas no deberían participar en instancias sindicales mientras dure el proceso" (foro violencia en el trabajo).

En síntesis, se presenta cómo la violencia y las desigualdades de género operan como un problema estructural en el ámbito laboral y sindical. Por un lado, se denuncia una violencia sistemática e institucionalizada hacia las mujeres, de la cual emergen propuestas de carácter punitivo y preventivo, como la marginación de los agresores de los espacios sindicales y la creación de registros nacionales. Por otro lado, se expone una invisibilización del trabajo femenino, tanto laboral como sindical, caracterizada por la minimización de sus opiniones y la persistencia de exigencias estructurales vinculadas a la doble o triple presencia, las cuales coartan su posibilidad de participación política. Se evidencia así la urgencia de transformar los entornos de trabajo para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

Importancia de la educación

En la discusión del Congreso, una línea de propuestas se articuló en torno a la importancia de la educación, comprendida no solo como la adquisición de competencias téc-

nicas, sino como una herramienta política fundamental para la acción sindical. Esta línea se organiza en tres subtemas: la importancia de la educación desde los sindicatos y para los sindicatos; la exigencia de responsabilidad empresarial frente a la educación y capacitación de los trabajadores; y un eje transversal de formación en temáticas de salud mental y de género para erradicar la violencia laboral.

En primer lugar, se releva la importancia de la educación sindical desde la clase trabajadora para la clase trabajadora. Esta se posiciona como una vía para poder construir conciencia de clase, permitiendo "difundir las ideas, promover la educación y organizarse colectivamente entre los pares" (foro trabajo desregulado), siendo a la vez un cimiento para la defensa de los derechos laborales, señalando que el objetivo es "como organización educar a los asociados para que generen herramientas y defender sus derechos con conocimiento" (foro salud laboral). Asimismo, se enfatiza la necesidad tanto de educarse en cuanto a leyes, "educar a nuestras bases con respecto a los derechos y deberes" (foro violencia en el trabajo), como instar a la educación cívica en los sindicatos, promoviendo la participación en las directivas y en los procesos democráticos internos. Si bien no se especifica cómo llevar a cabo estas propuestas, queda abierta la posibilidad de replantear la educación formal, pudiendo dar paso a espacios de autoformación y discusión situados a los contextos y objetivos de los y las trabajadoras.

En segundo lugar, se presenta una crítica a las empresas y jefaturas respecto de su responsabilidad en cuanto a capacitación técnica y profesional. Se evidencia que "las empresas no dan las herramientas adecuadas para poder ser capacitados, todo sucede en el camino" (foro robótica, IA y automatización), a lo cual se agrega la crítica a que las instancias de capacitación ocupan tiempos destinados al descanso, exigiendo que su formación no se traduzca en una precarización del tiempo personal. Surge en esta línea el hincapié a que la empresa asuma un rol activo en cuanto al tema específico de la IA y la reconversión laboral dictada por la automatización:

> *solicitar al empleador más apoyo y más capacitación (...) también requerían esta capacitación para poder hacerlo bien y no sentir que en el fondo son prescindibles a esta máquina o a esta Inteligencia Artificial que puede hacer el trabajo por ellos. (Foro robótica, IA y automatización)*

Un tercer punto sitúa la educación en torno a salud mental y género como un mecanismo que permita erradicar la violencia y malas prácticas al interior de los espacios de trabajo. Se levanta así la exigencia de implementar una "capacitación obligatoria a jefaturas en enfoque de género y erradicación de violencia en el trabajo" (foro violencia en el trabajo), estableciéndose incluso como un requisito excluyente para postular a cargos de liderazgo, y al mismo tiempo poder generar espacios de educación con perspectiva de género: "capacitarnos con enfoque inclusivo y perspectiva de género" (foro robótica, IA y automa-

tización). En esta misma línea, se posiciona a la educación sobre salud mental no como un tema secundario, sino como una "herramienta de gestión para mejoras" (foro salud laboral), que permita hacer frente a la explotación laboral y construir espacios de trabajo seguros.

En síntesis, se posiciona la educación como un tema fundamental para el fortalecimiento de la organización y acción sindical. Por un lado, se destaca el rol formador del sindicato en pos de fomentar espacios educativos según las necesidades de la clase trabajadora, fortaleciendo la identidad y lucha de clases. Por otro lado, se interpela la responsabilidad empresarial frente a la capacitación y procesos de reconversión laboral. Finalmente, se retoma la importancia de la educación como herramienta que permita la mejora de las condiciones laborales, haciendo hincapié en la importancia de educarse, tanto trabajadores como contratistas, en temas de salud mental y perspectiva de género.

4. Conclusiones y reflexiones del Congreso

Conclusiones

El encuentro del Congreso de Mujeres Trabajadoras Organizadas se constituyó como una instancia de formación y organización, en la cual, a partir de las discusiones abordadas en cada instancia, se pudo visibilizar las principales problemáticas, desigualdades y desafíos que perciben las mujeres en el mundo del trabajo.

En este sentido, con base en la información construida, fue posible identificar una serie de temas que transversalizan la conversación: emergieron distintas problemáticas vinculadas con la unidad, la renovación sindical, la precarización y desregulación del trabajo, los intereses antagónicos que se enfrentan en el mundo laboral, los enclaves autoritarios que se presentan como consecuencia de la herencia dictatorial, la violencia y desigualdad de género, y el rol clave que juega la educación para el fortalecimiento del sindicalismo.

Además, y comprendiendo la posición política que presenta el gobierno actual, se identificó cierto temor a los nuevos escenarios políticos y laborales, lo que evidencia la necesidad de llevar a cabo nuevas acciones, estrategias y propuestas en torno al quehacer de las mujeres trabajadoras en la coyuntura actual. En esta línea, la incorporación de nuevos actores al movimiento sindical ha exigido el cuestionamiento a las estructuras y lógicas sindicales. No obstante, esto no ha desplazado las nociones de clase y de comunidad a las que apelaba el sindicalismo previo al golpe militar. Por tanto, el desafío es poder conciliar las nuevas demandas y estrategias con las bases del sindicalismo histórico, rescatando su historia y cultura, y promoviendo la repolitización del movimiento.

A partir de lo anterior, y en línea con el objetivo de construir colectivamente una estrategia de trabajo para la Vicepresidencia de la Mujer e Igualdad de Género, se elaboraron las siguientes propuestas de líneas de trabajo:

- **Fortalecimiento de los sindicatos**. Esta línea abarca dos aspectos. Por un lado, plantea la necesidad de ampliar las estrategias del movimiento hacia una mayor vinculación con las bases y sus contextos. Se propone materializar esto mediante actividades familiares y un trabajo situado en los territorios, buscando así llegar a más espacios, incluir a trabajadores no sindicalizados y fomentar el compromiso y la solidaridad de clase. Se incluye también la urgencia de fortalecer la vinculación con las trabajadoras del campo, a modo de compartir experiencias y espacios de lucha. Por otro lado, se manifiesta la necesidad de evaluar la estructura interna de los sindicatos, proponiendo una línea de trabajo orientada a erradicar actitudes violentas e instalar temas en torno a la mujer y la equidad de género.
- **Fomento del ámbito educacional**. Se expresa la necesidad de promover la educación de los y las trabajadoras en distintos ámbitos, poniendo el foco tanto en las dirigencias como en las bases. Por un lado, se plantea una línea de formación desde y para la clase trabajadora, la cual gira en torno a la formación en materia legislativa, con el objetivo de contar con más herramientas y conocimientos para incidir en la agenda legislativa, defender derechos en las negociaciones y fortalecer la fiscalización en diversos ámbitos. También aparece como eje temático el fortalecimiento del conocimiento sobre salud mental en el ámbito laboral, así como el sostenimiento de una línea de formación con perspectiva de género. Por otro lado, se plantea la necesidad de interpelar a empresarios y jefaturas para fortalecer las instancias de capacitación dentro de la jornada laboral. Se especifican capacitaciones en torno a salud mental y género, aunque también sobresale la necesidad de formación en torno a IA, automatización y manejo de datos, dado el contexto de los procesos de reconversión laboral que impactan a la clase trabajadora.
- **Combatir la violencia laboral**. Se busca hacer frente a los diversos tipos de violencias identificadas por las trabajadoras, manteniendo como propuesta tanto una línea de fomento de la educación como respuestas de tipo punitivo, por ejemplo, la revisión y mejora de protocolos y la creación de un registro nacional de agresores que limite el acceso a puestos de trabajo y a cargos dirigenciales.
- **Agenda de trabajo colectiva**. Se propone la construcción de una agenda con enfoque de género que mantenga una periodicidad de acciones entre distintas organizaciones y espacios, teniendo entre sus objetivos la organización y negociación supra empresa, así como la articulación entre sector público y privado. Además, esta línea releva la urgencia de mejorar la visibilidad y difusión de las problemáticas identificadas en los espacios de trabajo.

Por último, se rescata la valoración positiva del Congreso por parte de sus participantes y organizadoras, al posibilitar un espacio de formación y discusión sobre la situación de la mujer trabajadora en la actualidad, pudiendo visibilizar experiencias y

posibles vías de trabajo para el movimiento sindical. Se espera así que la instancia se repita, tomando en cuenta todas las reflexiones y retroalimentaciones presentadas.

Referencias

— Abud, M. (2023). Automatización laboral: diagnósticos y desafíos. *Puntos de referencia, 661*, 1-26. https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2023/06/pder661_abud.pdf

— Angell, A. (1974). *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*. Ediciones Era.

— Boccardo, G. (2015). Trabajo y el ocaso de la izquierda histórica en Chile. *Cuadernos de Coyuntura*, 8, 17-27.

— Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama. https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondiu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf

— Cosmopolis, M. P. (1996). Flexibilización y desregulación. *THEMIS Revista de Derecho*, (34), 21-26.

— Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., y Toro, J. P. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & trabajo, 19*(58), 42-48.

— Díaz Lozano, J. (2020). Triple presencia femenina en torno a los trabajos: mujeres de sectores populares, participación política y sostenibilidad de la vida. *Tempo e Argumento, 12*(29).

— Dirección del Trabajo. (2024). *Compendio Estadístico 2023*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188835.html

— Durán, G., & Kremerman, M. (2015). *Sindicatos y negociación colectiva: Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Fundación SOL. https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2015/06/Fundacio%CC%81n-SOL-2015-Negociacio%CC%81n-Colectiva.compressed.pdf

— Garretón, M. A. (1989). *La posibilidad democrática en Chile*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

— Garretón, M. A. (1994). Transición incompleta y régimen consolidado. Las paradojas de la democratización chilena. *Revista de Ciencia Política, 16* (1-2), 21-32.

— Harnecker, M. (1972). *Clases sociales y lucha de clases*. Editora Nacional Quimantú.

— Hochschild, A. (2021). *La doble jornada*. Capitán Swing Libros.

— Jaramillo-Bolívar, C. D., & Canaval-Erazo, G. E. (2020). Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Universidad y salud, 22*(2), 178-185.

— Matus, C., y Montes, M. (2020). Comercio informal en Santiago. Pistas etnográficas para el reconocimiento de una práctica urbana. *Planeo, 83*. https://repositorio.uc.cl/handle/11534/65951

— Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*.

— Oficina de Actividades para los Trabajadores. **https://www.ilo.org/es/media/162711/download**

— Pérez, P. (2024). *Poder de clase y política laboral: Sindicatos, asociaciones empresariales y reforma en Chile*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

— Piqué, M. L. (2017). Revictimización, acceso a la justicia y violencia institucional. *J. Di Corleto. Género y Justicia Penal*, 309-348.

— Ramírez, C., y Rojas, B. (2023). Comercio callejero, criminalización y migración. *TEMAS, 1, 09.*

— Rivera-Aguilera, G., Barra-Eltit, I. D. L., & Rieutord-Rosenfeld, C. (2023). Juventudes y nuevas expresiones de sindicalismo en Chile: el caso de la comida rápida. *Polis (Santiago), 22*(65), 151-194.

— Rodríguez, T. (2025). Repensar la representación sindical. Contribuciones desde los estudios de género y trabajo y la agenda de los feminismos. *Trabajo y sociedad, 26*(44), 477-495.

— Sagastizabal Emilio-Yus, M. (2019). La triple presencia. Un acercamiento a la participación sociopolítica desde una perspectiva feminista. *Política y sociedad, 56*(3).

— Stecher, A., Godoy, L., & Aravena, A. (2020). Sindicalismo y vida cotidiana en el Retail: Experiencias de dirigentes de base en Chile. *Psicoperspectivas, 19*(3), 87-97.

— Casals, Marcelo y Estefane, Andrés. (2021). El "experimento chileno". Las reformas económicas y la emergencia conceptual del neoliberalismo en la dictadura de Pinochet, 1975-1983. *História Unisinos, 25*, 218-230. 10.4013/hist.2021.252.03.

— Ape, N., y Bacchetta, C. (2025). Mujeres sindicalistas se piensan a sí mismas: Reflexiones en torno al activismo sindical femenino. En G. Queirolo (Ed.), *Trabajo, sindicatos y género* (pp. 279–296). Tren en Movimiento.

— Durán, G., y Kremerman, M. (2024). *Sindicatos y negociación colectiva: Panorama estadístico nacional y evidencia comparada al 2024*. Fundación SOL. **https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/sindicatos-y-negociacion-colectiva-7488**

vicepresidenciadelamujer@cutchile.cl
vicemujercut
Vicepresidencia de la Mujer CUT Chile
@vicemujer_cut
+569 9157 2734

Organizadas **somos fuerza.**
Unidas **hacemos historia.**