



# CONCURSO NACIONAL **ROSALBA TODARO 2025**

**La única lucha que se pierde es la que no se  
hace. Experiencias de vida de dirigentes  
sindicales de la industria del salmón en Chiloé.**

Francisca Ignacia Avendaño Mena  
Rocío Fernanda Valenzuela Hernández

---

Categoría: Enseñanza superior



La acuicultura es definida como un conjunto de técnicas y actividades con las cuales se cría a especies hidrobiológicas en cautividad (Fundación Terram, 2010; OESA, 2025). En Chile, la acuicultura y la pesca son una actividad económica relevante, cuyo aporte al Producto Interno Bruto (PIB) se estima en un 1% (Buschman et al, 2019). Esta investigación se enfoca en las y los trabajadores de plantas de procesos en las cuales se elaboran salmónidos y mitílidos.

Por un lado, la salmonicultura se refiere a un tipo de cultivo acuícola que se dedica a la crianza de peces de la familia Salmonidae, dentro de los cuales se encuentra la trucha y el salmón. Desde finales de la década de los 60' se impulsó por parte del estado y privados la explotación industrial del salmón en el país, rubro que se internacionalizó en la década de los 90' (Consejo del Salmón Chile, 2022). Actualmente, Chile se ubica como el segundo país productor mundial de salmónidos y hay cerca de 70.000 empleos asociados a la acuicultura lo largo del país (Cifuentes, 2023).

Las regiones de Aysén, Los Lagos y Magallanes son las principales regiones productoras de salmón, representando el 49,3%, 35,3% y 15,1% de la producción nacional respectivamente para el año 2021 (Consejo del Salmón, 2022). A su vez, la región de Los Lagos cuenta con la mayoría de las plantas de procesos de salmónidos, foco de interés para esta investigación. Para el primer trimestre del año 2025 las plantas de procesos de la región de Los Lagos elaboraron un total de 335.398 toneladas de productos acuícolas, concentraron la elaboración del 62 % de los salmones frescos y congelados exportados, y produjeron el 100 % de los choritos destinados al exterior (SERNAPESCA, 2025).

Por otro lado, la mitilicultura es el cultivo, cosecha y procesamiento de moluscos bivalvos del género *Mytilus*, los cuales se conocen como choritos o mejillones. Desde los años treinta Chile ha explotado y comercializado el chorito y desde finales de los años noventa, producto de la inversión de capitales españoles, se inició una expansión considerable de la industria (Díaz, 2010). En la actualidad, Chile es el segundo productor de miltílidos en el mundo y es el primer exportador a nivel mundial, generando casi 17.000 empleos directos (INCAR, 2023).

Esta investigación se centra en el territorio correspondiente al archipiélago de Chiloé, el cual se caracteriza por ser una zona insular perteneciente a la región de Los Lagos, en la cual, de acuerdo con el CENSO 2024 habitan 176.865 habitantes (INE, 2024). Con la llegada de la salmonicultura a Chiloé en los años noventa, la isla pasó de una economía familiar a escala local y con ingresos

más bien irregulares, a empleos estables en grandes empresas, con turnos, uniformes y protocolos nuevos para sus habitantes (Daughters, 2016). Esto transformó la estructura social hacia una población más urbana y proletaria, reduciendo el sector rural y provocando migraciones hacia las grandes ciudades de la isla en busca de trabajo en plantas procesadoras y de cultivo (Daughters & Pitchon, 2018; Rebolledo, 2012). Al mismo tiempo se impulsó la construcción de vías terrestres y marítimas, la expansión de servicios básicos y una reorganización territorial guiada por lógicas económicas, todo lo cual intensificó la degradación ambiental en el territorio (Rebolledo, 2012; Román et al., 2015). A nivel institucional, a partir de la primera década de los 2000 la presión ciudadana por crear Tribunales Laborales creció notablemente, buscando dar respuesta al alza de denuncias relacionadas con el empleo en la acuicultura y el respaldo de los derechos laborales (Fariña, 2008; Rebolledo, 2012).

Previo a la llegada de la acuicultura, las mujeres de Chiloé no contaban con opciones de trabajo asalariado, dedicándose principalmente al ámbito doméstico, al cultivo de tubérculos y la producción de artesanías. Con la irrupción de esta industria, se crearon empleos remunerados para las mujeres quienes se incorporaron a trabajar principalmente en tareas administrativas y en el procesamiento industrial del salmón (Ramírez y Rubén, 2015). En estas plantas de procesamiento industrial, la elaboración de salmones incluye la extracción de vísceras, su limpieza y clasificación por especie, el fileteado, el “pimponeo”<sup>1</sup>, el marinado, congelamiento y finalmente el envasado del producto final (Burotto, Ganga-Contreras & Silva, 2010; Dresdner et al., 2017; Fariña, 2008; Fundación Terram, 2010).

Desde la llegada de la industria acuícola a Chiloé, las mujeres no sólo han sobresalido como mano de obra en las plantas de proceso, sino que también se han convertido en protagonistas de los cambios y múltiples transformaciones que ha vivido la isla (Daughters, 2016). Estas transformaciones se han extendido al interior de las empresas, donde los sindicatos han jugado un papel clave.

---

<sup>1</sup> El despinado manual, también conocido como “Pimponeo” o “Pinboneo”, palabras adaptadas localmente del inglés “Spine and Bone”. Corresponde a la extracción de las espinas de la columna vertebral a un filete ya sin cabeza, cola ni vísceras, mediante el uso de una pinza manual.

La cultura sindical en la industria acuícola se instauró lentamente, estrechamente vinculada a la herencia de la dictadura, las condiciones laborales y la prohibición de la organización social del trabajo (Oseland et al., 2012). En Chiloé, los primeros sindicatos empresariales surgieron en la década de 1980 y, tras más de veinte años de consolidación, se creó la primera Confederación Nacional de Sindicatos Acuícolas en 2006 (Oseland et al., 2012). Hoy conviven en la isla organizaciones sindicales de primera y segunda generación, con una creciente representación femenina en sus dirigencias. La incorporación de las mujeres ha ampliado el alcance de las agendas sindicales más allá de las reivindicaciones estrictamente laborales, redefiniendo el discurso del movimiento obrero e integrando una visión del trabajo interconectada con la vida social y familiar (Torns & Recio, 2017).

Dado lo anterior, esta investigación se construye a partir de las perspectivas de mujeres que se desempeñan como dirigentas sindicales en las industrias de salmónidos y mitílicos. En este contexto nos interesó indagar en las relaciones que mantienen con la industria, su familia, sus compañeros de trabajo y de sindicato. Es por esto que nos preguntamos ¿Cuáles han sido las consecuencias de la incorporación de las mujeres a las dirigencias de los sindicatos en las plantas de procesos acuícolas de la isla de Chiloé?

Así esta investigación tiene como objetivo general analizar las consecuencias de la incorporación de las mujeres a las dirigencias de los sindicatos en las plantas de procesos acuícolas de la isla de Chiloé. Al mismo tiempo, los objetivos específicos fueron, en primer lugar, conocer las experiencias de vida doméstica, laboral y sindical de mujeres que se desempeñan como dirigentas sindicales y trabajan en plantas de proceso. En segundo lugar, profundizar en las relaciones en que se ven involucradas debido a su cargo las dirigentas sindicales con sus socios, jefes y compañeros de trabajo y, finalmente, identificar el impacto que tiene el trabajo de las mujeres sindicalistas en las empresas acuícolas.

En base a lo anterior esta investigación propone como hipótesis que el trabajo sindical por parte de las mujeres es un trabajo de cuidados en tanto logra abordar problemáticas a las que antes no se les había otorgado importancia llegando a exceder el ámbito laboral. El trabajo que se presenta a continuación fue parte del taller de título del año 2022 para optar al título de antropólogas en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

## **Marco teórico**

La base teórica de este artículo se fundamenta en tres ejes principales: sindicalismo femenino, cuidados y economía feminista. En conjunto, estos ejes nos permiten demostrar que el excedente de la acuicultura chilena no surge solo desde lo empresarial, sino también en espacios donde las mujeres sostienen y disputan la reproducción social.

### **Sindicalismo femenino**

Las reformas neoliberales impuestas durante la dictadura (1973-1990), las cuales implicaron apertura a mercados internacionales, privatización de empresas estatales, fomento a la inversión extranjera, entre otras, facilitaron la instalación y expansión de empresas acuícolas nacionales y transnacionales en el sur de Chile. Este proceso puede enmarcarse en el régimen de acumulación descrito por Ong (1991), el cual describe como una producción que se caracteriza por ofrecer salarios bajos, exenciones tributarias, acceso expedito a mercados internacionales y un entorno político favorable para esto. En este sistema las decisiones estatales y las estrategias empresariales interactúan para moldear lógicas culturales y relaciones laborales (Ong, 1991).

La alta concentración de trabajadoras en las plantas de procesamiento es multifactorial en tanto obedece a la concepción de familia nuclear y a la reproducción de roles de género. Se presupone que hay una supuesta conformidad por trabajos flexibles, con salarios más bajos y condiciones mínimas ya que estos serían más compatibles con las obligaciones familiares y sus sueldos son considerados una fuente de ingresos complementarias a las del hombre proveedor (Cid, 2012; Abramó, 2004; Godoy, 2014; Federici, 2018). Al mismo tiempo, se les atribuye a las mujeres destrezas como la coordinación y la rapidez manual, cualidades consideradas especialmente adecuadas para tareas que requieran de movimientos pequeños y precisos (Cid, 2012; Ong, 1991). La convergencia de estos factores repercute de manera directa en las condiciones de vida de las y los trabajadores empleados en las plantas de procesamiento de salmón y mitílidos. Tales condiciones se conciben como un entramado de dimensiones sociales, individuales y colectivas estrechamente ligadas a la calidad de vida (Cardona & Agudelo, 2005; Benítez, 2010; Picchio, 2009). En este marco, se comprende que el entorno laboral es un determinante fundamental de dichas condiciones vitales de las y los trabajadores.

Durante las últimas décadas, un número reducido de estudios con un enfoque antropológico ha incorporado de manera directa las voces de quienes trabajan en las plantas de procesamiento. En la bibliografía sobre las condiciones laborales de las trabajadoras de las plantas de salmón en la primera década del siglo XXI priman condiciones desfavorables (Burotto, Ganga-Contreras, 2010; Fariña, 2008; Fundación Terram, 2005). La literatura especializada documenta múltiples vulneraciones a los derechos de maternidad dentro de las plantas de proceso, como el incumplimiento del fuero maternal y la omisión de las pausas para amamantamiento. A ello se suman las condiciones ambientales adversas en el espacio de trabajo como temperaturas bajas y elevados niveles de humedad. La combinación de dichos factores, junto con la exposición constante a ruido, agentes químicos, herramientas de procesamiento y prácticas de maltrato laboral, se asocian a la aparición de afecciones físicas y trastornos psicológicos entre el personal. Daughters (2016) reconoce que en las plantas de proceso:

“el trabajo era continuo, altamente repetitivo y estrictamente administrado por un jefe de piso o administrador (...). Las plantas de procesamiento se construyeron de tal manera que los trabajadores pudieran ser monitoreados durante todo su turno. Los diseños espaciales se parecían al diseño de prisión panóptico de Jeremy Bentham del siglo XVIII, con los gerentes típicamente ocupando oficinas situadas en un segundo nivel y los trabajadores reunidos en estaciones de trabajo en pisos abiertos debajo. Un isleño describió las presiones de la supervisión constante y el trabajo repetitivo en una planta de procesamiento como si estuviera atrapado en una máquina para moler carne” (325).

Frente a dichas condiciones dadas por la instalación de la industria acuícola en la isla, en un intento por dar solución a la gran cantidad de denuncias en materia de empleos, desde la primera década del 2000 la ciudadanía comienza a exigir la instalación de Tribunales Laborales (Fariña, 2008; Rebolledo, 2012). Al mismo tiempo, para hacer frente a las problemáticas laborales, aparece la organización social laboral desde los mismos trabajadores y surgen los primeros sindicatos.

Posteriormente, la reforma laboral de 2016, que cambia la ley 20.940 al introducir cuotas de género en los directorios y mecanismos para fortalecer la participación colectiva, ha favorecido un aumento gradual de la presencia femenina en las organizaciones sindicales (Armijo, Caro &

Román, 2020). Sin embargo, en Chile, la tasa de afiliación sindical es bastante reducida, donde sólo el 19,9% de trabajadores se encuentran afiliados a un sindicato (INE, 2023).

Las mujeres constituyen el 38,7% de la fuerza sindical a escala nacional (INE, 2023). Sin embargo, este incremento cuantitativo no se traduce en una presencia equivalente en los espacios decisorios, pues su participación se concentra mayoritariamente en las bases sindicales y no en las dirigencias (Arteaga et al., 2021). Para el año 2023, un 42,1% de sindicatos tenían mujeres en algún cargo de su directorio, mientras que solo un 24,3% de los sindicatos tenían una mujer como presidenta.

En el caso de la acuicultura y la pesca la afiliación es una de las más bajas a nivel nacional con tan solo un 32,1% de trabajadores sindicalizados (INE, 2023). Así la incorporación del derecho a sindicalización en el rubro ha sido ardua a pesar de que se reconoce constitucionalmente y se regula mediante la legislación laboral chilena. Lo anterior se condice con lo señalado por Oseland et al (2012) quienes sostienen que el movimiento sindical en Chiloé posee una trayectoria relativamente breve y dispone de una base limitada para impulsar políticas laborales transformadoras.

Para comprender la motivación del sindicalismo femenino es relevante el trabajo de Savage (2004; 2010), quien muestra, a partir de su estudio de diversos movimientos laborales en Estados Unidos que la decisión de sindicalizarse se apoya en las experiencias concretas que cada trabajador vive en su propio contexto (Savage, 2010). Por ello, la construcción de organizaciones duraderas exige que las dirigentas sindicales se sumerjan e involucren en esas vivencias particulares comunitarias, en el trabajo y el ámbito doméstico y comprendan cómo estas experiencias afectan sus decisiones (ídem). Para representar y articular la multiplicidad de voces de sus socias y socios, estas dirigentas deben involucrarse en una continuidad que enlaza familia y empleo (Savage & Wills, 2004).

## **Cuidados**

Siguiendo la definición clásica de Fisher y Tronto (1990), el cuidado abarca todas las actividades enfocadas en mantener, sostener y restaurar el mundo que habitamos para propiciar la mejor vida posible, lo que supone tiempo, recursos materiales y habilidades. En este sentido, es importante comprender que el cuidado no se reduce a la maternidad, aunque las mujeres-madres desempeñen un papel central en este rol, cuidar y maternar no son equivalentes (Held, 2005). En palabras de Ruddick (1998) el cuidado es intrínsecamente relacional, en tanto se constituye en la relación misma de quien da y recibe el cuidado.

Peta Bowden (1997) sostiene que el cuidado es éticamente importante porque expresa maneras éticamente significativas en que importamos los unos a los otros. Bowden analiza prácticas de cuidado que incluyen la maternidad, la amistad, la enfermería y la ciudadanía. Al incluir esta última muestra que la interacción cara a cara no es un rasgo necesario de todas las relaciones de cuidado, aunque sí caracteriza a muchas de ellas. Por su parte, Puig de la Bellacasa (2017) describe el acto de cuidar en tanto ético como también político, ya que significa hacerse sujeto para un otro, reconociendo la obligación de velar por él al mismo tiempo que exige un compromiso concreto.

Desde una mirada feminista de la economía del cuidado, Pérez-Orozco (2007) sugiere hablar de cuidado como una red dinámica en la cual existen encadenamientos múltiples entre los actores que participan en el cuidado, tanto dándolo como recibéndolo. Para Rodríguez Enríquez (2017) esta red se articula dentro de una Organización Social del Cuidado (OSC) donde las familias, estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen el cuidado de manera desigual. La mayor parte del trabajo de cuidados es asumido en los hogares el cual cae principalmente sobre las mujeres.

Para comprender la especificidad de la labor de cuidados el caso chileno, el trabajo etnográfico de Han (2012) ilustra cómo, mediante estrategias de agencia cotidiana las familias se sostienen y reparan a través de la deuda, mientras que Murray y Tizzoni (2022) describen a las madres chilenas como “hiperagénticas”, encargadas de sí mismas y sus hogares en un entorno neoliberal adverso.

Los cuidados que sostienen las mujeres dirigentes sindicales de la industria del salmón se enmarcan en lo señalado por las y los autores anteriores. En el trabajo de Fariña (2008) ya era posible advertir cómo las mujeres jefas de hogar y madres que se encuentran sindicalizadas en

la industria acuícola destacan que dentro de los espacios sindicales hay redes de apoyo que sobrepasan la participación sindical y abarcan un apoyo social y afectivo que se encuentra relacionado con el cuidado. Para comprender esta conexión es importante rescatar el concepto de Millar (2015), quien se refiere a “tiempo tejido” para destacar un nuevo ritmo de vida donde no hay distinción entre el trabajo y la vida misma.

El concepto de “trabajadora hongo” de Pérez Orozco (2017) resulta especialmente relevante para hablar de la intersección entre trabajo y cuidado. Pérez Orozco (2017) problematiza la discrepancia entre la trabajadora ideal para el mercado, la cual no requiere de cuidados ni es responsable de cuidar a otros, estando física y emocionalmente disponible para trabajar, y la trabajadora real. Esta última es la trabajadora y/o sindicalista que vive el tiempo tejido, donde el cuidado está presente en todas partes. La “trabajadora hongo” simboliza la expectativa imposible e injusta de un cuerpo trabajador desprovisto de cuidados que aparece teóricamente como gesto crítico para recordar que, sin reconocer y reorganizar los trabajos de cuidado, no puede existir una economía sostenible.

MacGregor (2006) destaca que las perspectivas feministas sobre el cuidado ponen énfasis en la forma en que las personas participan del cuidado no es un detalle menor, sino el corazón mismo del funcionamiento económico, ecológico y social. Lejos de ser trabajo invisible, el cuidado sostiene la vida colectiva y debe entenderse como una obligación compartida que necesita respaldo público, reconocimiento, financiamiento y políticas que garanticen tiempo y recursos.

## **Economía feminista**

Siguiendo a Polanyi (2001), entendemos que la economía capitalista sólo puede comprenderse si se reconoce que los procesos de producción, distribución y consumo están “incrustados” (*embedded*) en las relaciones sociales que los rodean, por lo que ningún mercado estaría realmente “autorregulado”. Esta perspectiva permite interpretar el liderazgo de las dirigentas sindicales como un factor necesario para el éxito mercantil ya que este se sostiene sobre las relaciones sociales, el trabajo de cuidados y la organización comunitaria que tejen las dirigentas sindicales, reproduciendo cotidianamente la fuerza de trabajo. Para Polanyi (2001) toda economía necesita bases sociales que la sostengan por lo que nos permite conceptualizar la cuidado y sindicalismo como condiciones de posibilidad para la acuicultura.

Para poder visibilizar lo anterior la economía feminista es fundamental en tanto ella permite hacer patente que el cuidado es central en la economía y el trabajo no pagado es la base de la reproducción social (Harcourt, 2023). Larrañaga y Jubeto (2017) señalan que la economía feminista examina el funcionamiento de la economía partiendo de las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a su contribución en la reproducción de la vida. Desde ahí la economía feminista propone replantear nuestras relaciones sociales subrayando la división sexual del trabajo y situando en el centro las tareas de cuidado mutuo que toda persona necesita a lo largo de su existencia, recordando que la vida humana es frágil, interdependiente y ecodependiente (Larrañaga y Jubeto, 2017).

Vogel (2013) señala que hay dos componentes necesarios del trabajo para la producción de plusvalor fabril, donde uno de ellos es el doméstico, el trabajo no remunerado que repara diariamente a la fuerza de trabajo y cría a la siguiente generación. Este no genera mercancías con valor, pero sí es parte constitutiva de la reproducción social y recae de forma desproporcionada sobre las mujeres. A partir de las categorías marxianas de fuerza de trabajo y reproducción, la autora identifica tres funciones esenciales, el mantenimiento diario, el sostén de personas dependientes y el reemplazo generacional o externo, cuyos costos materiales, temporales y afectivos son externalizados por la empresa hacia el ámbito doméstico. En la industria salmonera chilena, las dirigentas sindicales asumen y politizan precisamente esas tareas. Así, el liderazgo sindical femenino ilustra lo planteado por Vogel (2013), en donde sin la reproducción social sostenida por las mujeres, no habría excedente, revelando que la distinción entre hogar y trabajo es una construcción analítica que oculta la transferencia de valor desde lo doméstico al balance contable empresarial. A modo más general sucede el mismo fenómeno. El recorte de los servicios públicos (como atención médica, educación, cuidado infantil) implica dejar esa carga en el hogar, aumentando de manera desproporcional el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres (Nelson, 1995). Este “costo oculto” no es reflejado en los modelos económicos tradicionales, pero sí tiene implicaciones significativas en el mundo real para el tiempo, la salud y participación económica de las mujeres en la sociedad.

Para comprender en mayor profundidad la externalización de los costos de cuidado traspasados a las trabajadoras, tomamos lo postulado por Federici (2004), quien se refiere a cómo la plusvalía doméstica de la Europa posfeudal requirió de confinar a las mujeres a la esfera del hogar para

que produjeran mano de obra gratuita. Esto ya que la acumulación capitalista se reproduce mientras logre apropiarse, sin retribuir, del tiempo, los cuerpos y los saberes femeninos que garantizan la vida (Federici, 2004). La acción colectiva de las mujeres sindicalistas ilustra la continuidad histórica de la que habla Federici (2018) cuando sostiene que el trabajo femenino no remunerado es el verdadero “motor oculto” de la acumulación capitalista, mostrando que la plusvalía extraída en la fábrica descansa sobre una plusvalía doméstica invisibilizada.

La noción de Gens propuesta por Bear et al (2015) nos invita a pensar en los poderes generativos del capitalismo y como estos se entrelazan con parentesco, raza, sexualidad y formas de cuidado. Este texto rechaza la idea de la economía como algo autónomo y muestra como el capitalismo se forma desde proyectos vitales heterogéneos que se encuentran permeados por el hogar, mercado y el estado. Las autoras destacan la necesidad estudiar el capitalismo desde la reproducción social, el trabajo afectivo y los ensamblajes financieros que median la vida cotidiana. Asimismo, Narotzky y Besnier (2020) no entienden la economía como un ámbito aislado, la definen por todos los procesos vinculados a “ganarse la vida” y al esfuerzo por sostenerla, abarcando mucho más que las transacciones materiales del mercado, incluyendo incluso prácticas usualmente desestimadas o consideradas marginales. Los autores hacen énfasis en las estrategias creativas que las personas elaboran para obtener recursos cada vez más escasos en tiempos de crisis. Estas estrategias incluyen economías de afecto, relaciones de cuidado, redes de reciprocidad que abarcan recursos tangibles e intangibles, las cuales no se encuentran reguladas ni concretadas en el ámbito económico formal.

De lo teorizado por las y los autores y la fundamentalidad del cuidado en la reproducción de la vida social se hace necesario levantar información de estas estrategias de cuidados informales y de supervivencia, las cuales muchas veces son invisibilizadas.

## **Metodología**

Esta investigación tuvo un carácter etnográfico, el cual nos permitió utilizar entrevistas y observación participante como principales técnicas de recolección de datos. La observación participante se caracterizó por darle énfasis a la conexión entre el discurso y la práctica, tomando en consideración las circunstancias en las cuales estos sucesos se inscriben (Gordo-López & Serrano, 2008). Así, esta técnica permitió ver como los discursos de las mujeres trabajadoras se

encarnan y materializan en sus prácticas, lo que facilitó el indagar en la relación de los ámbitos laborales, sindicales y domésticos de las mujeres.

Simultáneamente, la investigación se desarrolló de manera exploratoria, pues se buscó generar un conocimiento en torno a las formas de vida de las trabajadoras sindicalistas de la industria acuícola. Asimismo, se mantuvo un enfoque cualitativo, el cual permitió profundizar de mejor manera en los fenómenos socioculturales, ya que para una investigación de este carácter fue fundamental tener un acercamiento que no se base exclusivamente en datos, sino en experiencias de vida. Esto permitió abordar temáticas más personales y particulares, que difícilmente se ven reflejadas en encuestas o estudios cuantitativos.

En cuanto a las técnicas utilizadas estas se llevaron a cabo en terreno durante el mes de septiembre e inicios de octubre del año 2022 en diferentes ciudades de Chiloé como Castro, Chonchi, Dalcahue, Quellón y Curanue. En este período se realizaron visitas y entrevistas semi estructuradas con diez mujeres sindicalizadas, de las cuales dos son socias de sindicato y ocho dirigentes sindicales. De estas, ocho dirigentes trabajaban en las plantas de proceso de salmón y cuatro de ellas en plantas de proceso de mitílidos. Además, una de ellas trabajó en el área de limpieza de una de estas salmoneras siendo trabajadora subcontratada. El universo muestral fue no probabilístico y por conveniencia, identificando a las personas que estaban dispuestas a participar en la investigación con la disponibilidad y accesibilidad requeridas. Al mismo tiempo fue un muestreo por bola de nieve donde a partir de un informante clave se dieron a conocer otras personas interesadas en participar. Al conocerlas fue posible relacionarse también con sus familias, parejas, hijos e incluso algunas de sus amistades. Estas entrevistas permitieron levantar información específica e individual respecto a las experiencias de vida en dicho contexto, la cual fue recopilada desde la perspectiva de las mujeres involucradas.

Una instancia relevante en la cual se realizó observación participante fue durante una escuela sindical organizada por la Subdirección del Trabajo. En esta se dio la oportunidad de conocer las perspectivas de diferentes dirigentes sindicales de la isla de Chiloé. Además, se visitaron cuatro plantas de procesos, donde trabajaban las principales colaboradoras de la investigación, dos de ellas plantas salmoneras y dos de ellas mitilicultoras. En todas las plantas hicimos un recorrido por las instalaciones en conjunto con las jefaturas de las mismas pudiendo observar a las y los trabajadores realizando sus labores diarias.

Adicionalmente, se realizaron tres entrevistas a hombres relacionados con la industria. Uno de los entrevistados fue el Gerente de Asuntos Corporativos de una de las empresas visitadas para conocer su percepción sobre su relación con los sindicatos y el impacto de la industria de la isla. Con el objetivo de tener una perspectiva más histórica, se realizó una segunda entrevista con un trabajador actualmente jubilado que empezó a trabajar en la industria salmonera al mismo tiempo que esta llegó a la isla y que fue un importante dirigente sindical. Por último, se entrevistó a un dirigente sindical masculino para entender desde otra perspectiva las problemáticas dentro de la industria y el funcionamiento de los sindicatos de manera mixta.

Para las entrevistas realizadas, se dispuso de un consentimiento informado previo el cual fue leído y firmado por todas y todos los colaboradores de la investigación. Las entrevistas fueron grabadas en audio y transcritas para su posterior análisis. El registro de la observación participante se llevó a cabo a través de diarios de campo de forma constante, sistemática y transversal, los cuales incluyeron personas, actividades, tiempo y espacios relevantes con el objetivo de describir el escenario estudiado (Gordo-López & Serrano, 2008).

Finalmente, esta información fue adecuadamente almacenada tomando las medidas necesarias para mantener a los informantes en completo anonimato, resguardando la integridad de cada participante. Dicho almacenamiento se realizó a través de Microsoft Teams, plataforma a la cual sólo poseen acceso las investigadoras asociadas al proyecto.

## **Resultados**

### **Decolectivización, antisindicalismo y supervivencia**

Si bien las empresas en las cuales se hizo investigación etnográfica tienen sindicatos establecidos y reconocidos por sus jefaturas, en un primer momento tuvieron que formarlos en secreto por el miedo a ser despedidos. Este miedo a la sindicalización se encuentra inserto en prácticas de dominación que ejercen las empresas que son parte de sistemas capitalistas neoliberales, donde se busca desarmar la fuerza laboral colectiva y transformar a los trabajadores en empresarios que compiten entre ellos (Brown, 2016). Dentro del trabajo de campo también observamos otras formas de dominación que Bellido de Luna (2022) define como situaciones decolectivizadoras, las

cuales no solo buscan atentar contra la libertad sindical, sino también restringir la capacidad de movilización y creación de proyectos colectivos por parte de los sindicatos.

La Dirección del Trabajo es el organismo oficial encargado de sancionar las malas prácticas laborales, pero, en la perspectiva de los dirigentes, ellos mismos actúan como los verdaderos fiscalizadores. Al presentar denuncias o amenazar con hacerlo, defienden y tratan de hacer respetar sus derechos. Para evitar estos conflictos, las empresas suelen pactar la salida de dirigentes con larga trayectoria ofreciéndoles generosos finiquitos. Así, logran desvincular a sus líderes sin confrontaciones abiertas, dejando a los sindicatos desprovistos de quienes podrían impulsar procesos de denuncia y negociación.

La modalidad de contratación elegida por las empresas debilita también el poder sindical. El uso creciente de contratos a plazo fijo, especialmente en las compañías de mitilidos, genera fluctuaciones en el número de afiliados a los sindicatos y desalienta nuevas inscripciones, debido al temor a no renovar el vínculo laboral en la temporada siguiente. Asimismo, la subcontratación introduce inestabilidad en la seguridad social de los trabajadores y fragmenta la organización sindical ya que, aunque puedan afiliarse, lo pueden hacer únicamente en sus empresas contratistas, dejando fuera de su ámbito a las dirigentas sindicales de las plantas de proceso. De este modo, carecen de una red de respaldo directa ante conflictos o vulneraciones laborales.

Otra estrategia decolectivizadora es la competencia entre sindicatos impulsada por la gerencia. Para ello se potencia la creación de directivas sindicales “pro-empresa”, quienes disponen de mayores recursos y beneficios para atraer afiliados. En una de las compañías analizadas funcionan tres sindicatos, y el más reciente fue fundado para restar membresías a los más “conflictivos”. Esta reubicación de socios debilita a los sindicatos más antiguos, que pierden el quórum necesario para mantenerse activos. Además, complica las negociaciones colectivas, pues el sindicato alineado con la empresa suele negociar primero, reduciendo así las oportunidades de lograr mejoras para el resto de los trabajadores.

También en otras plantas de proceso se formaron sindicatos exclusivos para el personal administrativo y de supervisión, a los que paulatinamente se les han ido incorporando trabajadores de planta. Esta situación genera tensiones dado que el sindicato de administrativos suele mostrar escasa iniciativa para atender las demandas de quienes trabajan en las líneas de producción,

mientras que el otro sindicato levanta la voz, adoptando una postura más beligerante que entorpece su relación con la gerencia. Frente a esta fragmentación sindical en la empresa, las dirigentas no se limitan a representar a sus propios afiliados, sino que despliegan su compromiso en favor de todos los trabajadores de la planta de procesos.

A pesar de las presiones y las estrategias decolectivizadoras y antisindicales, las y los sindicalistas no son trabajadores pasivos ni carentes de capacidad para transformar sus condiciones de vida. Las dirigentas sindicales poseen una mirada crítica de su entorno, mantienen activos sus sindicatos y se esfuerzan constantemente por mejorar sus condiciones laborales. Así se puede reflejar en lo comentado por una dirigente sindical:

*“En la planta siempre ha habido malos tratos de los supervisores sobre todo a las nuevas o a las de más edad. De hecho, había un supervisor que era expareja de una pimponera, la trataba mal y la insultaba mientras estaba trabajando. Nosotras hablamos de esto a los jefes exigiendo que lo cambiaran de sector o lo despidieran porque ya era mucho. (...) Logramos que cambiaran al supervisor a otro lugar de la planta. Decían que quería volver, pero si lo hacía, ya habíamos amenazado con meter a la Dirección del Trabajo por maltrato laboral.”* (Entrevista dirigente sindical, Septiembre 2022).

Bellido de Luna (2022b) se refiere a como los sindicatos crean formas locales y creativas de revitalización que les permiten perdurar en el tiempo sin perder legitimidad. Entre las estrategias observadas en los sindicatos de plantas de procesos destacan el uso de mecanismos legales para fiscalizar al empleador y la provisión de beneficios por parte de los dirigentes a sus afiliados.

Algunos sindicatos organizan la entrega de obsequios en fechas especiales, como el Día del Trabajador, navidad o aniversarios de años de servicio. Esto con el fin de incentivar la permanencia y la participación de sus socios. Esta táctica clientelar asegura la lealtad de las y los afiliados, aunque al mismo tiempo provoca una competencia entre sindicatos por ofrecer mejores regalos, lo que debilita a quienes destinan sus recursos a otras iniciativas.

La incorporación de las mujeres en los cargos de dirigencia sindical también ha significado una revitalización del sindicalismo. Andrade (2022) señala una mutua necesidad: mientras las dirigentas utilizan la estructura sindical para visibilizar sus demandas, el movimiento sindical se beneficia de la fuerza laboral femenina. Al haber una gran cantidad de mujeres en las plantas de

proceso resulta importante su incorporación en los puestos de dirigencia. Producto de esto se han podido mejorar las condiciones laborales, legislar y dar importancia a problemas que aquejan en forma diferenciada a las mujeres y que si no fuera por su participación de liderazgo quizá seguirían siendo temas no abordados en estos espacios. La presencia de las mujeres ha ampliado el enfoque de la acción sindical, incorporando reivindicaciones más allá del ámbito estrictamente laboral, como mejoras en maternidad, salas cuna y seguridad en las plantas de trabajo (Torns y Recio, 2017), y ha visibilizado la violencia de género en el trabajo, enfrentada a través de la fiscalización empresarial por parte de los sindicatos.

El machismo latente en la zona de trabajo también se encuentra presente dentro de los mismos espacios sindicales. Si bien, ha habido un aumento de mujeres presentes en los sindicatos, históricamente estos han sido espacios predominantemente masculinos, no solo en cuanto a cantidad de hombres que participan, sino porque suelen ser reticentes ante la incorporación de sus compañeras mujeres (Díaz, 2014). Esto ha derivado en conflictos que se ejemplifican con la situación de Patricia, la cual había sido electa presidenta de su sindicato. Sin embargo, los hombres que eran parte de la directiva no la dejaban hablar, eran muy prepotentes y tenía que pelear con ellos de manera constante. Cansada de esta situación y a pesar de tener intenciones de lograr cosas en la empresa decidió que renunciar al sindicato era lo más sano para ella.

El sindicalismo femenino de las dirigentas se destaca por ser un acercamiento que prioriza el diálogo más que la confrontación hacia la jefatura. Tanto la jefatura como las dirigencias comentan que la confianza y una buena relación de ambas partes es fundamental para que las cosas funcionen.

### **Logros sindicales**

En las últimas dos décadas, y bajo un modelo económico neoliberal, la industria acuícola ha experimentado avances notables en sus condiciones. Estas mejoras usualmente vienen por los estándares impuestos por clientes internacionales y negociaciones por parte de los sindicatos más que iniciativas provenientes de organismos estatales o regulaciones laborales chilenas.

Las colaboradoras de esta investigación han obtenido mejoras en sus propias empresas gracias a su labor como dirigentas sindicales. Un cambio significativo ocurrido en una de las plantas

estudiadas se refiere al sistema de control de productividad. Hasta hace pocos años, los supervisores del sector medían de forma continua el tiempo que cada persona tardaba en sus labores y en base a eso se decidía su permanencia en el puesto de trabajo. En el caso de las pimponeras, se contabilizaba cuánto demoraban en desespinar filetes de salmón, y la cantidad de filetes listos por minuto determinaba si mantenían el ritmo exigido. Esta dinámica generaba un estrés importante, al sentirse permanentemente vigiladas. Tras extensas negociaciones, las dirigentas sindicales consiguieron que esto no continúe siendo un motivo de despido.

En otra de las plantas entrevistadas se logró recientemente eliminar el sistema de turnos para ir al baño, una conquista impulsada por Ana, dirigente sindical y trabajadora de planta. Hasta entonces, a cada trabajadora se le asignaba un único turno de 20 minutos cada cuatro horas para acudir al servicio. “La única lucha que se pierde es la que no se hace”, solía decir Ana, quien tras recibir constantes negativas decidió averiguar por su cuenta el porcentaje de compañeras que solicitaban licencia por infecciones urinarias. Armándose con esas cifras, contactó a la Seremi de la Mujer y, en el transcurso de esa misma semana, la dirección de la empresa comunicó que se suprimían definitivamente los turnos para ir al baño.

No obstante, esta mejora contrasta con la práctica de otras empresas. En una de ellas, aunque no acarrea despido, las trabajadoras aún deben levantar la mano y pedir permiso al supervisor cada vez que necesitan ir al baño. Estas medidas orientadas a maximizar la productividad, en detrimento del bienestar de las y los empleados a largo plazo, provocan graves perjuicios a la salud física y mental. Así, pese a que los salarios femeninos en esta industria superan el promedio nacional, muchas mujeres experimentan condiciones de precariedad debido al impacto sostenido que estas prácticas tienen en sus cuerpos. Por el carácter físico y repetitivo del trabajo realizado, las condiciones ambientales de las plantas de proceso y la forma de organización del trabajo, algunas de las enfermedades que suelen afectar a las trabajadoras acuícolas son: resfríos crónicos, asma bronquiales, problemas auditivos, dermatosis, trastornos músculo esqueléticos y lesiones lumbares (Fariña, 2008; Burotto et al., 2010). Las afectaciones más comunes son aquellas relacionadas con las extremidades superiores como tendinitis, disfunción dolorosa de extremidad superior y el síndrome del túnel carpiano (Lorca, 2006). Estos síntomas producen molestias físicas en el corto plazo, pero con el paso de los años pueden llegar a ser causa de enfermedades más graves e incluso inhabilitaciones para continuar realizando trabajo manual (Fariña, 2008).

Los logros obtenidos por las dirigentas permiten sostener que la independencia de estas mujeres no se limita únicamente al aspecto económico derivado de sus ingresos. Más allá de lo estrictamente monetario, la autonomía emerge principalmente de la capacidad que tienen para transformar sus condiciones de vida mediante el trabajo y la organización colectiva. A pesar de la naturaleza restrictiva de los marcos institucionales, las dirigentas utilizan estos espacios en su beneficio, generando estrategias innovadoras para enfrentar problemas asociados a sus entornos laborales dentro de un contexto neoliberal que tiende a deshumanizar a las trabajadoras (Brown, 2016). Asimismo, se observa un ejercicio consciente de reflexión individual y colectiva orientado a cuestionar activamente los discursos hegemónicos de subordinación y precariedad laboral que comúnmente se asocian al trabajo femenino en las plantas procesadoras de salmón. En este sentido, dichas trabajadoras establecen como principio que cualquier aspecto que genere insatisfacción puede ser repensado, debatido y negociado.

### **Sindicalismo como labor de cuidado**

A pesar de que muchas dirigentas sindicales señalan que dicha labor no ocupa mucho tiempo, que rara vez tienen reuniones o actividades importantes y la mayoría son en horarios de trabajo, la actividad sindical muchas veces sobrepasa estos tiempos y espacios. Las dirigentas son contactadas repetidas veces a lo largo del día por sus socios y muchas veces, entre tantas reuniones y recados, en las 8 horas que se encuentran para hacer su turno en la planta, apenas han podido trabajar 2 en la producción. Al llegar a sus hogares la situación no es diferente ya que reciben múltiples llamadas telefónicas y mensajes por WhatsApp de sus socios de sindicato, compañeros dirigentes, jefes y en ocasiones de la federación. En caso de que hubiera problemas en un turno al que ellas no les corresponde asistir, igual deben hacerse cargo y presentarse en la planta. Por ejemplo, en ocasiones existen problemas con las compañías que transportan a los trabajadores a sus casas o viceversa y ellas toman la responsabilidad de solucionar este tipo de problemas.

De esta manera, su rol exige disponibilidad permanente ante emergencias laborales, evidenciando la difusa separación entre el espacio laboral y doméstico. Esta situación se intensifica dado que la mayoría son jefas de hogar, responsables principales del sustento económico y emocional de sus familias, generando conflictos entre sus responsabilidades laborales y domésticas,

particularmente en relación con la crianza. En sus experiencias cotidianas se entretajan los tiempos de sus labores de cuidado, prácticas sindicales y el trabajo asalariado, el cual se podría definir como un tiempo y espacio que, en palabras de Millar (2015), sería comprendido como tejido, puesto que trabajo, vida familiar, organización social laboral y labores de cuidado ocurren simultáneamente sin una clara distinción.

*“Y claro, me llaman para diferentes cosas, de todo tipo. Hay una señora de edad ya, que es sola, ya no tiene a nadie y de repente me llamaba para despedirse; que nadie la necesitaba, que quería matarse. Me llama a mí porque soy la única que la escucha. Yo la entiendo igual, igual me cansa, pero la aguanto porque sé que no tiene a nadie más. A veces no me llama por dos, tres semanas y me asusto po.”* (Entrevista dirigente sindical, Septiembre 2022).

La cita anterior ilustra la complejidad del rol de dirigente sindical, la cual va más allá de lo netamente laboral, involucrando apoyo emocional y de cuidado hacia sus socios. Esto visibiliza una dimensión invisibilizada del liderazgo femenino, en tanto por ser mujeres tienen un cargo de sustento emocional adicional que no es parte de su trabajo y que no atañe a las dirigencias masculinas. Así, las dirigencias femeninas suplen una falta de acceso a acompañamiento y salud mental que es fundamental para el bienestar de las personas y su correcto desempeño como trabajadores. Esta situación evidencia además la ausencia y debilidad del Estado y sus servicios en la zona.

Murray y Tizzoni (2022) utilizan el concepto de madres hiperagénticas para destacar cómo, en un entorno neoliberal adverso, las mujeres madres asumen la responsabilidad integral del cuidado propio, familiar y comunitario. En el caso específico de las sindicalistas, esta responsabilidad se extiende además al ámbito laboral, cubriendo necesidades que ni las empresas ni el Estado han podido asegurar, configurándose así como sindicalistas hiperagénticas. Esta sobrecarga se traduce en una significativa reducción del tiempo disponible para su vida personal y familiar, convirtiéndose en la principal red de soporte para muchos de sus asociados, especialmente otras mujeres y madres solteras que, al igual que ellas, constituyen el sustento económico y emocional de sus hogares. Ejemplos de esta dinámica incluyen la frecuente organización de actividades solidarias como rifas o bingos para enfrentar problemas de salud o emergencias, incluso cuando estas afectan directamente a familiares externos al espacio laboral. Asimismo, algunas dirigentas llegan a mediar situaciones relacionadas con conflictos personales y sentimentales entre

trabajadores, que en ciertas ocasiones pueden derivar en episodios de violencia laboral e intrafamiliar.

Al comparar estas interacciones complejas con los trabajadores de las plantas, su laboral sindical, otros socios de sindicato y las jefaturas se puede observar una relación con la autoidentificación con su rol sindical, la legitimidad de la acción de los sindicatos y las mejoras laborales obtenidas por ellas. Aquellas dirigentas que consiguen beneficios laborales más allá de las negociaciones colectivas tienden a identificarse de manera más intensa y positiva con su rol de sindicalistas, incrementando así su legitimidad entre sus pares. Al mismo tiempo, ejercer su labor como dirigentas sindicales influye significativamente en su identificación con la empresa en que trabajan, ya que esta posición implica una conexión constante y activa con procesos y decisiones laborales que afectan sus propias vidas, las de sus colegas, familias y jefaturas, dificultando una separación clara entre su identidad laboral y personal.

El aumento de la participación femenina en los sindicatos ha propiciado que estos espacios se transformen simultáneamente en redes sociales y afectivas donde el cuidado ocupa un lugar central (Fariña, 2008). Este cuidado no debe entenderse exclusivamente como un trabajo femenino o maternal (Held, 2005), sino como toda actividad orientada a mantener, preservar y reparar el mundo para lograr condiciones de vida adecuadas, requiriendo tiempo, recursos y habilidades específicas (Fisher y Tronto, 1990). En este sentido, el trabajo sindical femenino debe conceptualizarse como una labor de cuidado, en la que las mujeres asumen roles de cuidadoras, consejeras y mediadoras, implicando un compromiso físico, temporal y emocional significativamente mayor que el de sus pares masculinos (Cid, 2012).

Esto permite sostener que la generación de plusvalía en la industria salmonera no puede separarse del trabajo de cuidados aportado cotidianamente por las mujeres y, de forma organizada, por las dirigentas sindicales. Este trabajo, generalmente invisibilizado, constituye el verdadero "motor oculto" de la acumulación acuícola, ya que garantiza las condiciones necesarias para sostener la exigente productividad laboral que es requerida en estos espacios a través de preocuparse del cuidado emocional de los trabajadores, de su bienestar integral como personas y de mantener un ambiente laboral grato. Este sostén es lo que finalmente permite producir grandes cantidades de salmónidos y mitílidos por minuto. Reconocer y valorar esta contribución resulta fundamental para transformar las relaciones laborales y sociales, reivindicando así la

importancia central del cuidado y el trabajo emocional en la dinámica económica y social del sector.

## **Conclusiones**

Los hallazgos de este estudio evidencian la profunda interdependencia entre género, trabajo organizado y cuidado en la industria acuícola chilena. Al situar la mirada en las dirigentes sindicales de plantas de proceso en Chiloé, se hace visible cómo sus experiencias desbordan los marcos analíticos tradicionales y exigen incorporar el enfoque de la economía feminista para comprender plenamente el rol que desempeñan en la producción de excedentes y en la configuración de relaciones laborales más justas.

Las actividades cotidianas de las dirigentes sindicales, como negociar, resolver conflictos, asesorar y orientar, intervenir, escuchar, mediar, acompañar y sostener emocionalmente a sus compañeras y compañeros, constituyen un continuo de cuidado fundamental para la cohesión del colectivo laboral. Este hallazgo desplaza la noción de que el cuidado se restringe al ámbito doméstico y demuestra que, dentro de la organización sindical, las mujeres reproducen y transforman saberes afectivos que mantienen la fuerza de trabajo en condiciones de operar.

Asimismo, concluimos que la participación activa en el trabajo sindical reconfigura sustancialmente las experiencias domésticas, laborales y familiares de las mujeres dirigentes. La necesidad de equilibrar múltiples roles provoca una constante negociación de tiempos y responsabilidades, integrando de manera inseparable sus actividades laborales, sindicales y domésticas. Esta situación genera importantes desafíos, ya que implica una continua redistribución del tiempo y energía disponibles, afectando significativamente su vida personal y familiar. Esta reconfiguración redefine los límites entre su hogar y la empresa, pues las dirigentes llevan las preocupaciones laborales a la mesa familiar y, simultáneamente, trasladan al sindicato dinámicas de cuidado propias del ámbito doméstico. El concepto de hiperagencia, en este sentido, resalta cómo estas dirigentes logran gestionar y sostener simultáneamente múltiples espacios, destacando su capacidad adaptativa frente a un contexto institucional que rara vez provee el soporte necesario para que puedan ejecutar su labor sin tener que poner a disposición su tiempo y afectos.

Si bien los sindicatos se encuentran negociando cambios en las condiciones laborales constantemente muchas veces la jurisdicción y alcance que tienen no es suficiente para solucionar a corto plazo todas las problemáticas que ocurren a nivel de empresa. Sumado al alcance limitado de los sindicatos, la poca difusión sobre derechos laborales y sindicalismo generan un área gris donde hay poco conocimiento sobre qué hace y debe hacer un sindicato.

Esta investigación evidencia que el excedente económico generado por la industria salmonera no sería posible sin el trabajo invisible de supervisión, mediación y sostén organizativo que realizan las dirigentas. Paradójicamente, mientras sus acciones aseguran la continuidad productiva, las mutuales de seguridad, los marcos legales vigentes y las políticas de bienestar de las empresas no las acompañan en este proceso. Esto se ejemplifica con la justificación de licencias médicas con las mutuales de seguridad, las cuales muchas veces suelen desestimar las lesiones y enfermedades vinculadas a su labor. Los criterios estrechos para calificar un accidente laboral, sumados a procesos burocráticos prolongados, trasladan el costo de la salud al ámbito privado, profundizando las desigualdades.

Revisar estos mecanismos y ampliar el alcance de la protección social para los trabajadores de la industria, especialmente para las mujeres, se vuelve fundamental para garantizar una justicia laboral efectiva que contemple y reconozca el cuidado como eje central. Esta situación demanda una revisión urgente de los criterios institucionales para garantizar una protección efectiva y acorde con las necesidades específicas de las trabajadoras.

Las contradicciones inherentes al trabajo organizado muestran que los sindicatos, aun centrados en resguardar los puestos de trabajo, se convierten en espacios donde emergen luchas por reconocimiento, salud y dignidad. La fuerte identificación de las dirigentas con su rol y con “su empresa” evidencia cómo la legitimidad sindical se nutre de mejoras concretas y, al mismo tiempo, cómo el cuidado, lejos de limitarse al hogar, se despliega en la planta y en la mesa de negociación. Reconocer esta expansión del cuidado invita a cuestionar modelos de organización laboral que invisibilizan la dimensión afectiva de la producción y a proponer sistemas integrales que redistribuyan esta carga crucial para la sostenibilidad económica y social.

Recomendamos continuar profundizando estas líneas de investigación, especialmente en relación a los efectos en la salud mental y física de las dirigentas, la sostenibilidad de sus labores de

cuidado y la especificidad de esta dinámica en distintos contextos laborales y productivos. Avanzar hacia marcos institucionales que internalicen el trabajo de cuidado en los convenios colectivos, reformar los protocolos de las plantas de procesos para adecuarlos a la realidad de las trabajadoras y fomentar programas de formación sindical que difundan derechos laborales son pasos urgentes a nivel país.

## **Bibliografía**

Abramó, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria. *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224–235.

- Andrade, V. (2022). *La feminización del conflicto laboral: Un análisis temporal y comparado de la densidad sindical mundial* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. <https://valentinaandrade.github.io/tesis/>
- Armijo, L., Caro, P., & Román, H. (2020). Agencia individual y colectiva en dirigentes sindicales de la industria de la minería en Chile: Un análisis articulando perspectiva de las capacidades y género. *Revista Izquierdas*, (49), 2730-2751.
- Arteaga, A., Andrade, V., Jiménez, A., & Fuentes, J. (2021). Tácticas y estrategias de mujeres trabajadoras del sector servicios en Chile frente al conflicto: Participación sindical, empleo y cuidados. *Cultura-Hombre-Sociedad (CUHSO)*, 31(1), 144-175.
- Bear, L., Ho, K., Tsing, A., & Yanagisako, S. (2015, 30 marzo). Gens: A feminist manifesto for the study of capitalism. *Fieldsights*, Society for Cultural Anthropology. <http://www.culanth.org/fieldsights/gens-a-feminist-manifesto-for-the-study-of-capitalism>
- Bellido de Luna, D. (2022a). Management, the state and union weakening practices in Chile: A case study approach of the dual and ambivalent role of the state in a process of democratization. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 1143-1163.
- Bellido de Luna, D. (2022b). Employer constraints on trade union renewal in Chile. *Journal of Industrial Relations*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/00221856211068486>
- Benítez Ampudia, J. C. (2010). Calidad y condiciones de vida como determinantes de la salud y la enfermedad: Una propuesta para la antropología médica. *Gazeta de Antropología*, 26(2), Artículo 47. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/6783>
- Bowden, P. (1997). *Caring: Gender-sensitive ethics*. Routledge.
- Brown, W. (2016). *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo*. Malpaso.
- Burotto, J., Ganga-Contreras, F., & Silva, M. (2010). Análisis de las condiciones laborales durante la crisis en la industria chilena del salmón. *Gaceta Laboral*, 16(3), 289-318. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33616942002>
- Buschmann, A. H., Gelcich, S., Díaz, P., Estévez, R., Hernández González, M. C., Lagos, N., Lardies, M., Martínez-Harms, M. J., Pereda, S. V., & Pulgar, J. (2019). *Acuicultura, pesca y biodiversidad en ecosistemas costeros de Chile*. Comité Científico COP25; Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
- Cardona, D., & Agudelo, H. B. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 79–94. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12023107.pdf>

- Cid, B. (2012). Maternizando lo político: Mujeres y género en el movimiento sindical de la industria salmonera. *Estudios Feministas*, 20(1), 189-207.
- Cifuentes, P. (2023). *Importancia económica de la salmonicultura chilena, con foco en las regiones del Extremo Sur* [Informe]. Consejo del Salmón. <https://www.consejodelsalmon.cl/wp-content/uploads/2023/08/230804-Informe-Consejo-del-Salmon.pdf>
- Consejo del Salmón Chile. (2022). *Principales datos de la industria*. <https://www.consejodelsalmon.cl/informacion-de-la-industria/principales-datos-de-la-industria/>
- Daughters, A. (2016). Southern Chile's Archipelago of Chiloé: Shifting identities in a new economy. *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 21(2), 317-335.
- Daughters, A., & Pitchon, A. (2018). *Chiloé: The ethnobiology of an island culture* (1ª ed.). Springer.
- Díaz, E. (2010). *Mitíldos en la región de Los Lagos: Condiciones de trabajo en la industria del chorito*. Dirección del Trabajo.
- Díaz, E. (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: Segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción*. Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2014). *Encuesta Laboral (ENCLA) 2014: Principales resultados*.
- Dresdner, J., Chávez, C., Estay, M., González, N., Salazar, C., Santis, O., Figueroa, Y., Lafon, A., Luengo, C., & Quezada, F. (2016). *Evaluación socioeconómica del sector salmonicultor, en base a las nuevas exigencias de la Ley General de Pesca y Acuicultura* (Proyecto FIPA 2015).
- Fariña, L. (2008). *Planta de Proceso "Cultivos Marinos" de Chiloé: Percepción de las trabajadoras del salmón de su salud física y mental en relación con sus condiciones laborales* [Tesis de magíster, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105718>
- Federici, S. (2004). *Caliban and the witch: Women, the body and primitive accumulation*. Autonomedia.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Fisher, B., & Tronto, J. C. (1990). Toward a feminist theory of caring. En E. Abel & M. Nelson (Eds.), *Circles of care* (pp. 36-54). SUNY Press.
- Fundación Terram. (2005). *Condiciones laborales: Un golpe a la dignidad. Análisis de coyuntura salmonicultura*.
- Fundación Terram. (2010). *El proceso productivo del salmón en las regiones australes de Chile*.
- Godoy, C. (2014). *El papel de la mujer en el sector de la pesca artesanal y la acuicultura de menor tamaño en la Región de Los Lagos y Biobío*. Consultoría especialista en pesca y acuicultura con enfoque de género. FAO Chile

- Gordo-López, & Serrano, A. (2008). Capítulo 3. La práctica de la observación participante. Sentidos situados y prácticas institucionales en el caso de la violencia de género. En *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social* (pp. 47-73). Pearson Prentice Hall.
- Han, C. (2012). *Life in debt: Times of care and violence in neoliberal Chile*. University of California Press.
- Harcourt, W. (2023). The ethics and politics of care: Reshaping economic thinking and practice. *Review of Political Economy*, 35(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/09538259.2023.2241395>
- Held, V. (2005). *The ethics of care: Personal, political, and global*. Oxford University Press.
- Interdisciplinary Center for Aquaculture Research (INCAR). (2023). *Centro INCAR*. <https://centroincarc.cl/quienes-somos/centro-incarc/>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). Síntesis de resultados: Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud 2023 (ENCLA 2023). [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/condiciones-de-empleo-y-relaciones-laborales/publicaciones-y-anuarios/2023/sintesis-de-resultados---encla-2023.pdf?sfvrsn=32533d43\\_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/condiciones-de-empleo-y-relaciones-laborales/publicaciones-y-anuarios/2023/sintesis-de-resultados---encla-2023.pdf?sfvrsn=32533d43_6)
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2024). *Censo de Población y Vivienda 2024*. INE Chile.
- Larrañaga Sarriegi, M., & Jubeto Ruiz, Y. (2017). Contribuciones de la economía feminista a la construcción de una economía solidaria. En C. Carrasco Bengoa & C. Díaz Corral (Eds.), *Economía feminista: Desafíos, propuestas, alianzas* (pp. 59-86). Entrepueblos.
- Lorca Manquemilla, A. (2006). *Síndrome del túnel carpiano (STC): Relación con actividad de despinado manual en la empresa acuícola* [Trabajo de diplomado, Universidad de Concepción]. Unidad de Ergonomía, Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad de Concepción.
- MacGregor, S. (2006). *Beyond mothering earth: Ecological citizenship and the politics of care*. University of British Columbia Press.
- Marx, K. (1990). *Capital: A critique of political economy* (Vol. 1, B. Fowkes, Trad.). Penguin Classics. (Obra original publicada 1867).
- Millar, K. M. (2015). The tempo of wageless work. *Focaal*, (73), 28-40.
- Murray, M., & Tizzoni, C. (2022). Raising children in hostile worlds in Santiago de Chile: Optimism and 'hyper-agentic' mothers. *The Sociological Review*, 70(1), 92-107. <https://doi.org/10.1177/00380261211056169>
- Narotzky, S., & Besnier, N. (2020). Crisis, valor y esperanza: Repensar la economía. *Cuadernos de Antropología Social*, 51, pp. 23-48. <https://doi.org/10.34096/cas.i51.8236>

- Nelson, J. A. (1995). *Feminism, objectivity and economics*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203435915>
- Observatorio Español de Acuicultura. (2025). *¿Qué es la acuicultura?* <https://www.observatorio-acuicultura.es/conoce-la-acuicultura/que-es-la-acuicultura/>
- Ong, A. (1991). The gender and labor politics of postmodernity. *Annual Review of Anthropology*, 20, 279-309.
- Oseland, S., Haarstad, H., & Fløysand, A. (2012). Labor agency and the importance of the national scale: Emergent aquaculture unionism in Chile. *Political Geography*, 31, pp. 94-103.
- Pérez Orozco, A. (2007). *Cadenas globales de cuidado* (Documento de trabajo N.º 2, Serie Género, Migración y Desarrollo). UN-INSTRAW.
- Picchio, A. (2009). Condiciones de vida: Perspectivas, análisis económico y políticas públicas. *Revista de Economía Crítica*, 1(7), 27-54.  
<https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/407>
- Polanyi, K. (2001). *The great transformation: The political and economic origins of our time* (2ª ed.). Beacon Press. (Obra original publicada 1944).
- Puig de la Bellacasa, M. (2017). *Matters of care: Speculative ethics in more than human worlds*. University of Minnesota Press.
- Ramírez, E., & Ruben, R. (2015). *Sistemas de género y participación de las mujeres en la fuerza laboral de la industria salmonera en Chiloé, Chile* (Serie Documento de Trabajo N.º 171). Rimisp.
- Rebolledo, L. (2012). Resistencia y cambios identitarios en trabajadores/as del salmón en Quellón. *Polis*, 11(31), 223-239. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682012000100013>
- Rodríguez Enríquez, C. (2017). Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: Avances recientes y desafíos pendientes. En C. Carrasco Bengoa & C. Díaz Corral (Eds.), *Economía feminista: Desafíos, propuestas, alianzas* (pp. 143-166). Entrepueblos.
- Román, Á., Barton, J., Bustos, B., & Salazar, A. (Eds.). (2015). *Revolución salmonera: Paradojas y transformaciones territoriales en Chiloé*. RiL Editores.
- Ruddick, S. (1998). Care as labor and relationship. En M. S. Halfon & J. C. Haber (Eds.), *Norms and values: Essays on the work of Virginia Held* (pp. 3-25). Rowman & Littlefield.
- Savage, L., & Wills, J. (2004). New geographies of trade unionism. *Geoforum*, 35, 5-7.
- Savage, L. (2010). Small places, close to home: The importance of place in organizing workers. En E. P. Durrenberger & K. S. Reichart (Eds.), *The anthropology of labor unions* (pp. 131-155). University Press of Colorado.

- Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA). (2025). *Boletín informativo regional: Región de Los Lagos* (1er semestre). <https://www.sernapesca.cl/informes-y-datos/boletines-regionales/>
- Smith, A. (2007). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations* (E. Cannan, Ed.). University of Chicago Press. (Obra original publicada 1776).
- Torns, T., & Recio, C. (2017). *Las mujeres y el sindicalismo: Avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales*.
- Vogel, L. (2013). Domestic labor revisited. En *Marxism and the oppression of women: Toward a unitary theory* (ed. rev., pp. 182-198). Haymarket Books.