



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Segmentación y segregación del mercado laboral

Aproximación a la participación femenina subcontratada en la minería chilena

Catalina Tapia Moya
Tesis para optar al título de Socióloga
Profesor guía Giorgio Boccardo Bosoni

Viernes 10 de diciembre de 2021

Santiago, Chile

Agradecimientos

A mi profesor guía, por su paciencia y apoyo constante, por confiar en mis capacidades y por sus innumerables consejos académicos y profesionales.

A mis amigas y amigos, compañeras y compañeros por su acompañamiento y palabras de ánimo en los momentos más complejos.

Y, en especial, agradecer a mi familia. A mi madre Elba, a mi padre Hernán y a mi hermana Bárbara, por su contención, aliento y amor durante todo el proceso de esta ardua investigación y durante toda mi etapa universitaria. Sin su apoyo incondicional nada de esto hubiese sido posible.

Índice

Resumen	5
Problematización	6
El subcontrato femenino minero dentro de la estructura del mercado laboral	11
<i>Segmentación del mercado laboral como marco estructural</i>	11
<i>Subcontrato como forma concreta de segmentación</i>	15
<i>Segregación de género y su contribución a la segmentación del mercado laboral</i>	20
Operacionalización conceptual	28
Hipótesis	31
Metodología	31
<i>Características generales de la muestra</i>	35
Resultados: Mercado laboral minero; caracterización, segmentación laboral y segregación de género	39
<i>Primera parte</i>	39
Presentación de variables de empleo y características del mercado minero chileno	39
Estructuración del mercado laboral minero según tipo de acuerdo de trabajo	40
Estructuración del mercado laboral minero según tipo de jornada laboral	44
Estructuración del mercado laboral minero según tipo de contrato	47
Estructuración del mercado laboral minero según cotización en sistema previsional	51
Estructuración del mercado laboral minero según derecho a maternidad o paternidad	54

Síntesis de las principales características del mercado laboral minero con enfoque en la subcontratación según sexo	57
<i>Segunda parte</i>	60
Modelo de segmentación del mercado minero chileno	60
I. Segmento primario superior minero	61
II. Segmento primario inferior minero.....	62
III. Segmento secundario minero	63
<i>Tercera parte</i>	65
Caracterización de los segmentos identificados dentro del mercado minero	65
Conclusiones y reflexiones finales	75
<i>I. Mercado laboral minero y participación femenina</i>	75
<i>II. Segmentación del mercado minero chileno</i>	77
<i>III. Situación de las mujeres dentro de la segmentación del mercado minero y en empresas contratistas</i>	79
Bibliografía.....	82
Anexos	92
<i>Anexo A.</i>	92
<i>Anexo B.</i>	92
<i>Anexo C: Intervalos de confianza</i>	92

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo analizar cómo ha operado la segmentación laboral según género en las personas trabajadoras de la minería chilena poniendo especial énfasis en el subcontrato femenino. Desde la perspectiva de segmentación y segregación de género en el mercado de trabajo, se entiende que los empleos son más propensos de pertenecer a ciertos mercados de acuerdo con sus características y que son las mujeres quienes participarían en mayor medida en trabajos con malas condiciones laborales.

Se utilizó una metodología cuantitativa dividida en tres etapas; una primera etapa descriptiva del mercado laboral minero, una segunda etapa de modelamiento de clase latente y una tercera etapa descriptiva de cada segmento laboral minero identificado. Los resultados indican que la segmentación en el mercado minero no produce una división entre personas contratadas directamente y personas subcontratadas en cuanto a sus condiciones laborales, sobre todo en términos de seguridad social, sino que las características para ambas modalidades de acuerdo de trabajo son similares; así también se distingue que la segregación de género opera a nivel del mercado laboral chileno generando una menor participación femenina en la actividad minera, pero que no opera a nivel interno generando peores condiciones de trabajo para ellas, al menos en términos de estabilidad y seguridad; ahora bien, sí se observa que en relación a las empresas contratistas ellas se insertan en mayor medida en labores de servicios o roles auxiliares. La escasa evidencia empírica en torno a la articulación entre los fenómenos de subcontratación y feminización de la fuerza de trabajo en el campo de la minería que dé cuenta del funcionamiento de la segregación de género como dinámica de segmentación hacen de la presente investigación un trabajo cuyo aporte empírico puede contribuir a la creación de políticas laborales que propicien una incorporación sostenible e igualitaria.

Palabras clave: Segmentación, Segregación de género, Subcontrato, Minería.

Problematización

En la década de los setenta y ochenta, con el proceso de reestructuración del capital (Antunes, 2005; Hughes, 2013) y la consecuente reestructuración productiva (Cárdenas, Correa y Prado, 2014) se acentuaron diversas transformaciones en los procesos de producción, las que generaron también variadas consecuencias para la clase trabajadora. Esto debido a que “produjeron una reestructuración no sólo de los mercados nacionales e internacionales, sino también fuertes modificaciones en el empleo, en la organización del trabajo y en las relaciones entre las empresas” (Espinosa, 2005, p.22). Sin duda este proceso ha marcado ciertas tendencias y trayectorias a nivel global y nacional.

Por un lado, la flexibilización del mercado laboral se posiciona como una de las tendencias y estrategias seguidas por los empleadores en este contexto de reestructuración y de economía global cada vez más competitiva (Coyle, 2005). Dicha flexibilización puede ser entendida como una especie de marco general dentro del que se erigen diferentes fenómenos, siendo uno de éstos la externalización o tercerización de la producción.

Por otro lado, respecto a la feminización de la fuerza de trabajo a raíz de esta reestructuración productiva, Antunes (2005) plantea que, si bien la participación femenina ha estado siempre presente, esta incorporación al mercado laboral es ahora en otros sectores económicos que anteriormente presentaban una mayor cantidad de obstáculos a la inserción de mujeres. En concordancia y de acuerdo con datos de Espino y De los Santos (2019) desde los años noventa, los mercados laborales en América Latina han experimentado un aumento en la participación femenina. En términos estadísticos, al año 2018 la tasa de participación de las mujeres en la región promedió un 52%, aumentando 11 puntos desde inicios de los noventa (Espino y De los Santos, 2019).

El aumento en la participación femenina ha implicado efectos positivos en relación con la disminución de las brechas de género presentes en el mercado laboral y el incremento en los años de escolaridad de la población femenina, impactando esto en las oportunidades y posibilidades de inserción en el mercado de trabajo (INE, 2015). No obstante, esto no está exento de complejidades. En cierto grado la feminización de la fuerza de trabajo viene de la mano de la primera tendencia, puesto que uno de los factores que ha propiciado la sostenida

incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido, precisamente, la tercerización del empleo (Antunes, 2005; INE, 2015). Esto porque “la posición secundaria que tienen las mujeres en la producción social está ligada al rol reproductivo no remunerado, lo cual, bajo un sistema laboral asalariado, las transforma en fuerza de trabajo flexible y de bajo costo” (Jiménez, Rojas y Troncoso, 2014, p. 71), además del carácter polivalente que el capital le atribuye a la actividad femenina tanto dentro de la esfera privada reproductiva, como ahora dentro de la esfera pública productiva (Antunes, 2005). Esto en definitiva sustenta el hecho de que “el neoliberalismo ha sido, de hecho, un fenómeno con profundas connotaciones de género. La participación de las mujeres en la economía remunerada en cifras históricamente insólitas ha sido fundamental en las estrategias de flexibilización laboral” (Schild, 2016, p.41).

Ambas tendencias no han sido ajenas en Chile y han sido parte de un debate continuo dentro de los estudios laborales. En torno a la externalización o tercerización Echeverría (2006) sostiene que, dentro de la economía globalizada, la externalización o tercerización de actividades o del trabajo se constituye como una de las principales características que “como proceso sistemático, se ha desarrollado en Chile a partir de los años ‘80 en forma silenciosa y creciente (...) bajo modalidades muy diversas” (p.3). Dentro de esas modalidades el régimen de subcontratación aparece como un fenómeno que supone una práctica de larga data, sobre todo en actividades como la agricultura, minería y construcción. Frente a esto es posible sostener que esta tendencia se ha mantenido en el tiempo, pues de acuerdo con datos de la Encla 2019 (Dirección del Trabajo, 2021), las ramas de la construcción y minería son las que presentan mayor incidencia de la subcontratación.

Así, existen estudios enfocados a la caracterización de la subcontratación (Echeverría, 2006; Silva, 2007), otros con aproximaciones a las condiciones laborales (Gómez, Hernández y Méndez, 2014) y otros vinculados al estudio de las conflictividades en relación y contraposición a los trabajadores de planta (Leiva, 2009; Leiva y Campos, 2013; Hughes, 2017). En estos estudios se concluye que el empleo bajo régimen de subcontratación conlleva precariedades en términos de organización colectiva, salariales, de condiciones laborales y sobre todo en lo relacionado a la protección laboral. Esto último

queda reflejado en el hecho de que si bien existe una legislación que regula el régimen de subcontratación desde el año 2007¹, ésta presenta deficiencias al establecer diferencias entre trabajadores de “primera categoría” y de “segunda categoría” (de planta y subcontratados, respectivamente) lo que provoca diferentes grados de protección, siendo los de segunda categoría los desfavorecidos (Leiva, 2009).

En Chile, para el año 2010 la participación femenina en el mercado laboral ascendía al 41,9% (INE, 2015). Para el trimestre octubre-diciembre de 2019 esa tasa aumentó a un 49,2% y para el trimestre enero-marzo del año 2020 la participación femenina alcanzaba el 52,1%, es decir, casi 3 puntos porcentuales más que el último trimestre del año anterior (INE, 2020)².

Es pertinente destacar que con la pandemia del COVID-19 las medidas restrictivas en el país “están afectando más, en términos de destrucción de empleo, a sectores no cíclicos, como alimentación y alojamiento, actividades inmobiliarias y empresariales, manufactura, y comercio, industrias en las que se concentra mayormente el empleo femenino” (Centro UC Políticas Públicas, s.f.); lo que no hace más que reafirmar la desventaja y vulnerabilidad en la que se ubican las mujeres dentro del mercado laboral, resaltando sobre todo las limitaciones en el acceso al trabajo, sumado a los altos grados de precariedad y flexibilidad propios de su integración (Antunes, 2005; INE, 2016).

Por una parte, la subcontratación se erige como una forma de externalización de la producción y las actividades que ha dado paso a una flexibilización del mercado laboral que, para el caso chileno, lo constituyen como un empleo atípico y precario. Por otra parte, la marcada segregación de género existente en las formas de integración y participación de la mano de obra femenina se erige como un mecanismo que opera dentro del mercado laboral y que, por lo tanto, también lo hace dentro de las formas de flexibilización de éste como, por ejemplo, el subcontrato. Esta orientación segregadora de la participación femenina en el mercado de trabajo sin duda ha reproducido una división sexual del trabajo, generando así fuertes componentes de segmentación que ubican a las mujeres en una

¹ La ley de subcontratación fue aprobada el año 2006, entrando en vigencia a inicios del siguiente año.

² Para los trimestres siguientes del año 2020 se observa una disminución en el porcentaje de participación femenina; de hecho, para el trimestre julio-septiembre el porcentaje disminuyó a un 42,7% (INE, 2020). Esto encuentra explicación en el contexto sanitario producido por el COVID-19, en el que está inmerso el mundo entero.

continua desventaja, muchas veces con peores salarios y condiciones laborales que los hombres.

Ambos fenómenos configuran los ejes principales de esta investigación que otorga especial énfasis en la situación de las mujeres subcontratadas en la minería.

Dicho sector de la economía históricamente ha presentado mayores niveles de subcontratación (Echeverría, 2006), pero se aleja de la tendencia que ha seguido la inserción laboral femenina. Es, de hecho, un sector que, de acuerdo con su distribución general, es decir, a nivel de planta y a nivel de subcontrato, presenta el menor porcentaje de ocupación femenina con solo un 8,62% a diferencia del 91,38% ocupado por los hombres (Servicio Nacional de Geología y Minería [SERNAGEOMIN], 2019).

La minería se alza como el espacio donde se enmarcan los inicios de la utilización de la subcontratación como régimen laboral en el país, además de poseer la mayor cantidad de empresas contratistas (Echeverría, 2006). Para el trimestre julio-septiembre del 2020, aún era observable esa tendencia, pues es en la minería donde existe la menor diferencia entre la cantidad de personas empleadas bajo subcontratación y las personas empleadas directamente por la empresa (87.773 y 90.909, respectivamente) lo que no se observa en ninguna otra actividad (INE, 2020). Además, el aumento de la participación femenina en este sector ha sido interpretada como un potencial estratégico debido a la transgresión del orden minero mayormente masculinizado, lo que conllevaría un efecto demostración en el sentido de motivar la inserción femenina en otras actividades de sectores históricamente masculinizados (Stefanovic y Saavedra, 2016; Angelcos e Ísola, 2017).

La participación de las mujeres en la minería ha sido estudiada desde una aproximación a las experiencias de integración, donde se reconoce que pese a las políticas que promueven la inserción femenina, las oportunidades económicas siguen conteniendo un alto grado de desigualdad (Bell, 2006) además de que esos avances no logran transformar la estructura patriarcal que promueve una división social y sexual del trabajo en un sector económico tradicionalmente masculinizado (Angelcos e Ísola, 2017). En este sentido, son diversos los aspectos en los que se observan prácticas y discursos que reproducen las relaciones de poder y la discriminación hacia las mujeres en la minería, abarcando mitología, condiciones físicas y sexualización (Angelcos e Ísola, 2017; Jiménez et al., 2014). A raíz de ellas, es

que se identifican diversas estrategias de las mujeres, que nacen de la reproducción de la estructura patriarcal y sus relaciones de poder y de la idea de mujer como “extranjera” dentro de la faena minera, cuyo fin se orienta al “ganarse el lugar” y “hacerse respetar”. Estas estrategias apuntan en su mayoría a cambiar actitudes y sobre exigirse físicamente para demostrar ser competentes (Bell, 2006; Jiménez et al., 2014; Angelcos e Ísola, 2017). Por último, estos estudios sostienen que existe una identificación por parte de las mismas mujeres de ciertas cualidades femeninas que se les atribuyen en el desempeño de sus labores, como limpieza, delicadeza y responsabilidad (Jiménez et al., 2014), las que son reforzadas por ellas mismas para mantener su femineidad, utilizando precisamente esos mismos estereotipos que justifican su segregación (Angelcos e Ísola, 2017).

La escasa caracterización de la mano de obra femenina subcontratada en la minería y la necesidad de medir este fenómeno (Echeverría, 2006) invitan a estudiar ambas vertientes, sobre todo en un contexto de crisis e incertidumbre nacional y mundial. En efecto, este estudio se inserta en un sector de la economía muy relevante para el país, donde la segmentación se ha reflejado claramente. Tanto el subcontrato como el aumento de la participación femenina en la minería han sido estudiadas de forma independiente, por lo que es interés de la presente investigación indagar en la articulación entre ambos fenómenos entendidos como dos dinámicas de segmentación laboral.

Siguiendo ambas vertientes, la pregunta que guiará el presente trabajo de investigación es ¿Cómo ha operado la segmentación laboral según género en las y los trabajadores de la minería chilena?

Así, el objetivo general es analizar la segmentación laboral según género en las y los trabajadores de la minería chilena.

Para ese fin, los objetivos específicos son:

- Describir y analizar el mercado laboral minero de acuerdo a las variables de empleo que serán parte del modelo de segmentación.
- Identificar y caracterizar segmentos laborales de trabajadoras y trabajadores de la minería chilena.

- Comparar según género la composición y características de los segmentos laborales identificados.

El subcontrato femenino minero dentro de la estructura del mercado laboral

A continuación, se desarrollan tres apartados que contienen los conceptos fundamentales del presente trabajo de investigación. Primero, se presentan los principales elementos de las teorías de segmentación del mercado laboral, específicamente desde la perspectiva del mercado de trabajo dual. Luego, se desarrollan lineamientos referentes a la subcontratación para dar cuenta de su posicionamiento dentro del mercado de trabajo. Y finalmente se presentan elementos teóricos en torno al concepto de segregación de género.

Segmentación del mercado laboral como marco estructural

La teoría del capital humano concibe el mercado de trabajo como altamente competitivo donde las personas trabajadoras gozan de libre movilidad entre distintas oportunidades y donde los salarios son proporcionales a la productividad individual, la cual está determinada por cualificaciones, ya sean éstas innatas o hayan sido adquiridas en el mercado (Harrison & Sum, 1979; Fernández-Huerga 2010); así, si la mejora de habilidades y competencias puede ser adquirida por cualquiera, implica que gran parte de la pobreza y el desempleo sean entendidos bajo esta teorías como fenómenos voluntarios (Harrison & Sum, 1979).

Por su parte, la visión economicista neoclásica presentó dificultades a la hora de explicar la persistencia de fenómenos como el desempleo y la desigualdad salarial ente hombres y mujeres (Fernández-Huerga, 2010), ya que los interpretaba como imperfecciones que carecían de gravedad dentro del mercado laboral y que en el fondo no suponían un impedimento del libre juego entre la oferta y la demanda que era lo que finalmente mantenía el equilibrio en el mercado (Pries, 1997).

Ambas visiones teóricas “no ofrecen un marco adecuado para el estudio de esos fenómenos, entre otras razones porque esa parte desfavorecida de la sociedad parece funcionar con pautas diferentes al resto” (Fernández-Huerga, 2010, p.120). Así, con afán de superar estas limitaciones explicativas surgen una serie de enfoques que argumentaban entre otras cosas que “las formas y normas de capacitación, de reclutamiento, de asignación y de

remuneración no se rigen por la simple lógica de competencia y de mercado” (Pries, 1997, p.75), “sino más bien a regulaciones que responden a las condiciones en que se da el proceso de acumulación del capital” (Salvia y Chávez, 2016, p.149) y se basaron en una concepción del mercado de trabajo compuesto por distintos conjuntos de segmentos.

Desde un enfoque institucionalista se desarrolló entonces la teoría del mercado dual de trabajo, cuya hipótesis básica supone entender el funcionamiento del mercado y la fuerza de trabajo bajo la idea de que éstos se encuentran divididos en dos segmentos: el sector primario y el sector secundario (Piore, 1972; Fernández-Huerta, 2010).

El mercado primario comprende a trabajadores bien remunerados, altos niveles de sindicalización, buenas condiciones laborales, estabilidad y posibilidades de ascenso (Doeringer & Piore, 1970). Una de las principales diferencias entre este sector y el sector secundario radica en la presencia de mercados laborales internos (Doeringer & Piore, 1970; Harrison & Sum, 1979).

De acuerdo con Doeringer & Piore (1970) los mercados laborales internos son las unidades críticas dentro de las cuales se toman las decisiones con respecto al empleo, el salario y la formación. Están diseñados para discriminar, seleccionando trabajadores en los puertos de entrada y confiriéndoles privilegios a los que los trabajadores en el mercado laboral externo no pueden acceder. Del mismo modo sostienen que esta discriminación es, en ocasiones, accidental, ya que distinciones hechas para otros propósitos, como los requerimientos educacionales, terminan por excluir mayoritariamente a los trabajadores afroamericanos que a los blancos.

El funcionamiento de estos mercados es definido como un proceso de entrada por cola de empleo, es decir, los trabajadores son clasificados de acuerdo con su productividad y los empleadores van cubriendo los puestos de trabajo a lo largo de la cola hasta completar sus necesidades de contratación (Doeringer & Piore, 1970). Así, este mercado queda protegido de las influencias competitivas del mercado exterior, ya que los diferentes puestos de trabajo del mercado interno se cubren con la promoción o traslado de trabajadores que ya se encuentran dentro de este mercado. De igual manera, si los empleados del sector primario llegan al final de la cola y se niegan a seguir ampliando el empleo mediante la contratación de los más desfavorecidos, pueden utilizarse en su lugar otros instrumentos de ajuste a las

condiciones del mercado, como la subcontratación, el cambio tecnológico y otros. Algunos de estos instrumentos, como la subcontratación y el uso de trabajadores "temporales", pueden servir para desplazar las oportunidades de empleo en expansión del sector primario al secundario (Doeringer & Piore, 1970).

Estos mercados internos, presentes en el sector primario, se encuentran subdivididos en un segmento superior y un segmento inferior o un sector "independiente" y un sector "subordinado" (Reich, Gordon & Edwards, 1973). El primero asociado a profesionales y cargos directivos o trabajadores de "cuello blanco" con altos niveles de calificación. El segundo asociado con actividades manuales tradicionales o trabajadores de "cuello azul" (Fernández-Huerga, 2010). En definitiva, en este sector primario es posible ubicar los puestos de trabajo que resultan centrales para la organización, dando forma así a un mercado central o interno de trabajo (López-Roldán y Fachelli, 2017).

El mercado secundario, por su parte, se vincula con empleos mal pagados, limitadas posibilidades de ascenso, precarias condiciones de trabajo, inestabilidad, una amplia rotación de la mano de obra (Doeringer & Piore 1970; Piore, 1972), además de mayores niveles de desprotección y baja sindicalización (Fernández-Huerga, 2010). Estos empleos serían ocupados principalmente por una minoría de trabajadores correspondientes a mujeres y jóvenes (Reich et al., 1973). Este segmento a diferencia del primero se constituye como un mercado externo y periférico a raíz de la flexibilidad de las condiciones de empleo, del trabajo, de la organización y de la producción (López-Roldán y Fachelli, 2017).

A diferencia de lo que ocurre en el mercado primario, en el mercado secundario las fuerzas que promueven los mercados laborales internos son más débiles, puesto que el ingreso a este sector se caracteriza menos por un proceso de colas de empleo (Doeringer & Piore, 1970); de hecho, los autores postulan que muchos empleadores no parecen distinguir entre trabajadores secundarios de uno u otro sexo o de una u otra fuerza física, sino más bien parecen contratar una reserva de mano de obra indiferenciada. No obstante, autores como Reich et al. (1973) han establecido cuatro procesos de segmentación, distinguiendo, además de la triple división del mercado laboral, la segmentación por raza y la segmentación por sexo.

Si bien las características del mercado primario y secundario generan obstáculos para la movilidad entre ellos (Fernández-Huerga, 2010), los empleadores del mercado primario mediante estrategias como la subcontratación pueden transformar el empleo primario en secundario (Doeringer & Piore, 1970). Al respecto Rubery (1978) sostiene que el mercado secundario proporciona el grado de flexibilidad requerido por el sistema; por lo que la expansión del mercado primario puede lograrse mediante la subcontratación o empleando de forma temporal a trabajadores del sector secundario. En tal sentido lo que se produce aquí es un “desdoblamiento del campo del trabajo asalariado entre un segmento ‘estable y protegido’ y un segmento ‘inestable y precario’” (Palomino, 2000, p.16). En concordancia, Doeringer & Piore (1970) afirman que los trabajadores desfavorecidos son confinados al mercado secundario por factores como habilidades insuficientes, precarios historiales laborales y discriminación.

Para el caso latinoamericano lo que se entiende por mercado primario y secundario no difiere de las concepciones presentadas anteriormente. Salvia y Chávez (2016) sostienen que el segmento primario agrupa empleos dependientes estables e independientes, ambos con seguridad social; mientras, en el segmento secundario se ubican empleos con mayores grados de precariedad en relación con sus condiciones laborales, ingresos y estabilidad. Además, agregan que “la heterogeneidad sistémica del mercado de trabajo, su segmentación y la segregación residencial constituyen factores dominantes a la hora de organizar el campo de opciones/oportunidades/resultados objetivos a los que finalmente pueden acceder las poblaciones afectadas por una marginalidad económica estructural” (p.39). Dicha heterogeneidad, además de presentarse en contraposición a la homogeneidad en el funcionamiento de los mercados según la concepción neoclásica, se entiende como esfuerzos capitalistas de evitar el desarrollo de una conciencia de clase y así poder controlar la fuerza de trabajo (Poy, 2017); en concreto, el objetivo estaba en dividir la fuerza de trabajo en diferentes segmentos y así propiciar subjetividades heterogéneas entre los trabajadores que permitiera socavar la base de su oposición común a los capitalistas (Rubery, 1978; Reich et al. 1973). Es aquí donde radica un elemento diferenciador entre la teoría más institucionalista de la segmentación del mercado laboral -Doeringer & Piore- y la escuela más radical -Reich et al.- pues, superando la visión institucionalista del mercado dual mayoritariamente descriptivo, el carácter más interpretativo del enfoque

segmentacionista se basa y reconoce estos segmentos laborales como una estrategia de producción, considerando la heterogeneidad de los puestos de trabajo y la mano de obra y las restricciones de movilidad entre los segmentos (Pries, 1997).

En resumen, el mercado laboral parece reflejar una triple división entre un sector secundario y un sector primario, dividido en un nivel superior y otro inferior (Piore 1972, Pries, 1997). Y si bien la hipótesis de la teoría del mercado dual fue desarrollada para explicar los problemas de trabajadores desfavorecidos, en particular de los trabajadores afroamericanos (Piore, 1972; Dickens & Lang, 1988), se pretende aquí abordar esta teoría, considerando también el cuarto proceso de segmentación identificado por Reich et al. (1973), la segmentación por sexo, particularmente para el caso de las trabajadoras subcontratadas en la minería.

Cabe destacar que, si bien la literatura ha establecido que la movilidad entre los distintos segmentos resulta compleja, esto no quiere decir que los “trabajadores desfavorecidos” ya sea por raza, sexo u ocupación se encuentran exclusivamente limitados y relegados al mercado secundario y que no existan dentro del mercado primario (Reich et al., 1973). Lo mismo pasa con fenómenos como el subcontrato.

El hecho de basar el presente trabajo investigativo en la perspectiva de segmentación del mercado de trabajo sustenta una mirada sociológica al fenómeno, pues permite pensar los procesos de desigualdad social destacando el carácter institucional de ésta, dada por la segmentación del mercado de trabajo y no su vinculación con características individuales de la oferta de trabajo (Doeringer & Piore, 1970; Reich et al., 1973; Rubery, 1978; Salvia y Chávez, 2016).

Subcontrato como forma concreta de segmentación

La externalización de la producción y de los servicios se comprenden dentro de las transformaciones acontecidas bajo la reestructuración del capital. Esta metamorfosis en el proceso de producción del capital o metamorfosis neoliberal se desarrolló en Chile bajo las reformas neoliberales implementadas durante la dictadura militar (1973-1990). Debido a la profundización que tuvieron dichas reformas para el caso chileno, esa reestructuración

apuntó mucho más allá de lo económico, dejando ver también fuertes transformaciones a nivel político, social y cultural (Pérez, 2019).

Si bien el fenómeno de la subcontratación se inserta dentro de lo que se entiende como políticas económicas y laborales, éste condiciona y se ve condicionado por factores institucionales y/o culturales que en mayor o menor grado pueden incidir en la fisonomía y características del mercado laboral chileno, tal como lo sostienen las teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo (Fernández-Huerga, 2010).

En torno a la externalización misma, existe una distinción entre subcontratación y suministro de trabajadores que busca diferenciar entre la subcontratación de producción de bienes y servicios y la subcontratación de trabajo, respectivamente. La principal diferencia radica en la relación laboral dada en cada una de ellas. En la subcontratación de producción de bienes y servicios, se distingue de forma clara la figura del empleador, estableciéndose la relación entre la propia empresa contratista con sus trabajadores. Mientras, en la subcontratación de trabajo esa figura se desdibuja generando una relación triangular entre la empresa mandante, la empresa contratista y el o la trabajadora; dando paso a la configuración de una doble dependencia del trabajador (Palomino, 2000). En otras palabras, se está frente a “una relación triangular explícitamente definida y legitimada” Pérez (2020, pág, 1170) y en concreto, esa doble dependencia es posible de separar en términos de dependencia y subordinación, es decir, para el caso del suministro de trabajadores se entiende que los trabajadores son dependientes de la empresa de servicios transitorios, pero se encuentran bajo el control y subordinación de la empresa mandante o usuaria; lo que además, conlleva problemáticas del índole de derechos colectivos como la sindicalización y la negociación colectiva (Ugarte, 2007).

En efecto, la tercerización se presenta como un dispositivo empresarial que persigue un abaratamiento de costos productivos, así como una desarticulación y descolectivización de la fuerza de trabajo (Pérez, 2020), tal como lo expusiera la teoría de la segmentación y la búsqueda de los capitalistas por dividir a la fuerza de trabajo y socavar su articulación de intereses colectivos.

En tal sentido, existen distintos factores que permiten observar externalizaciones cuyos resultados pueden ser tanto positivos como negativos para las personas trabajadoras. Un

primer grupo de factores está asociado a motivaciones de especialización técnica en las actividades estratégicas de la empresa mandante o usuaria y un segundo grupo está asociado al abaratamiento de los costos y limitación a la organización entre trabajadores (Echeverría, 2006).

Así, si se trata de suministro de trabajadores, de baja calificación, para desempeñar tareas en la actividad principal de la empresa, en forma permanente y sin mayor claridad respecto de dónde están puestas las responsabilidades laborales, la externalización va a ser precarizadora del empleo y de alto riesgo laboral. Y, por el contrario, cuando una empresa subcontrate con otra empresa especializada, la ejecución de una actividad complementaria al núcleo central de la primera, por un período de tiempo determinado y las responsabilidades laborales estén claramente determinadas formal y efectivamente en los empleadores involucrados, lo más seguro es que se trate de una externalización positiva, que otorgue un buen servicio, genera fuentes de empleo y empleos de calidad y seguros. (Echeverría, 2006, p.61).

Frente a estos factores, diversos trabajos (Palominos, 2000; Echeverría, 2006; Silva, 2007; Leiva, 2009; Hughes, 2013) han distinguido a la subcontratación como una estrategia más de flexibilización del mercado laboral, cuyo fin último resulta en el abaratamiento de los costos de la producción. De ahí que distintos autores entiendan a los empleos subcontratados bajo la categoría de empleo atípico (Leiva, 2009; Hughes, 2013; Véliz-Rojas, Valenzuela y Paravic, 2014; Grimshaw, Fagan, Hebson & Tavora, 2017).

Los empleos *atípicos* son definidos como empleos que se apartan en al menos una característica del trabajo asalariado normal o estándar, entendido este último como empleos donde el trabajo se realiza a tiempo completo, indefinidamente y que se desarrolla en el lugar de trabajo del empleador bajo su dirección (Kalleberg, 2000) pero que no implican necesariamente una carencia de protección (Leiva, 2009; Véliz-Rojas et al., 2014). No obstante, Grimshaw et al. (2017) sostienen que:

Los acuerdos laborales flexibles y atípicos a menudo se presentan como favorables para los trabajadores, especialmente las mujeres, a través de mejores oportunidades para la conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, en la práctica, a menudo están diseñados para satisfacer las necesidades de flexibilidad de los

empleadores, en lugar de las de los empleados, y se asocian con las condiciones más precarias. (p.20).

Si bien es cierto que la subcontratación como forma de empleo atípica no necesariamente implica precariedad, sí es cierto que es una forma de empleo que, muchas veces, queda fuera de los marcos del “asalariado clásico” desprendiéndose de características como la estabilidad laboral y el acceso a seguridad social (Hughes, 2017).

Para el caso chileno el fenómeno de la subcontratación contiene una especificidad que hace que este régimen se constituya dentro de lo que se considera como empleo atípico y carente de protección (Leiva, 2009) puesto que es “altamente inestable, reduce el nivel de remuneraciones y de la protección de la seguridad social y laboral. La subcontratación torna más frágiles las relaciones laborales individuales y colectivas (...) Y produce una división entre los trabajadores -internos y externos-” (Hughes, 2013, p.109). Frente a este último punto, Reich et al. (1973) afirman que los esfuerzos de las grandes empresas dirigidos a dividir la fuerza de trabajo en varios segmentos tienen como objetivo generar experiencias diferenciadas entre trabajadores para así socavar la base común de oposición a los capitalistas. Del mismo modo sostienen que los empleadores explotaron conscientemente los antagonismos raciales, étnicos y sexuales para socavar el sindicalismo y romper las huelgas.

En Chile, si bien el año 2007 comenzó a regir la Ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, esto no ha implicado que se comprenda ahora como una modalidad más ligada al mercado primario. En efecto, resulta tentador sostener que pese a eso existe aún una diferencia entre trabajadores de primera y segunda categoría, lo que ha contribuido a perpetuar las segmentaciones en el mercado laboral y mayores probabilidades de precariedad a ciertos grupos. Al respecto, Pérez (2020) plantea que la regulación de la tercerización en Chile más que garantizar igualdad de condiciones o limitar las actividades que se externalizan, ha producido una consolidación de la subcontratación como régimen de trabajo precario; además de que la trayectoria que ha seguido la subcontratación en el país ha apuntado principalmente a la reducción en los costos laborales, generando una precarización del empleo tercerizado al menos en términos de inestabilidad y retribuciones salariales (Pérez, 2020).

En efecto, de acuerdo con datos de la Encuesta Laboral 2019 (Dirección del Trabajo, 2021) si bien existe un porcentaje pequeño de empresas que subcontratan la actividad económica principal, dicho porcentaje alcanza un 17,6% en las grandes empresas, dentro de las que se ubican las empresas mineras. Esto quiere decir, preliminarmente que, con esta modalidad de subcontratación las grandes empresas no buscan, precisamente, una especialización de actividades estratégicas o de externalización de actividades periféricas, sino que se persigue más bien un abaratamiento de costos laborales (Echeverría, 2006; Pérez, 2020). En ese sentido, si lo que se busca es abaratar costos de producción, la mano de obra femenina emerge como la estrategia a seguir, pues ha sido documentado que para el mercado laboral ellas representan la mano de obra menos costosa, flexible y multifuncional (Antunes, 2005). No obstante, en Chile, la proporción de mujeres que trabaja subcontratada para la actividad económica principal es baja con relación al conjunto que representan en la fuerza de trabajo, por lo que esta modalidad se daría principalmente en sectores económicos altamente masculinizados como lo es, por ejemplo, la minería (Dirección del Trabajo, 2021). Ahora bien, aquí cabe preguntarse qué sucede con esta proporción en la subcontratación de actividades periféricas o de servicios. Esto es parte del debate que esta investigación pretende abordar.

El aumento de la tercerización del empleo en sectores donde anteriormente el fenómeno no se presentaba en gran medida, ha dado paso a investigaciones sobre la subcontratación en el sector de servicios con una mirada hacia su fisionomía (Boccardo, Moya, Ruiz y Ratto, 2016) y a la satisfacción laboral (Vega, 2016). En torno a esta última se ha concluido que le corresponde cierta incidencia en términos motivacionales, de autoestima y bienestar para los trabajadores (Vega, 2016); por lo tanto, el desempeñar una multiplicidad de roles -común en el trabajo subcontratado- aumentaría las probabilidades de sufrir estrés, lo que se potenciaría aún más en las mujeres debido a la sobrecarga de roles en el sentido reproductivo y productivo (Gómez et al., 2014). Esto, respalda la idea del “carácter polivalente” (Antunes, 2005) que el capital le atribuye al trabajo femenino, lo que las convierte en un sector fuertemente precarizado.

En definitiva, la subcontratación se entiende como un fenómeno de larga data que se ha posicionado como una de las modalidades y estrategias de flexibilización del mercado

laboral más utilizadas en Chile cuyas características y especificidades lo constituyen como una forma de empleo atípico y, en ocasiones, precario. Así, si bien las y los autores aquí presentados coinciden en sostener que la subcontratación presenta dificultades y obstáculos a la organización sindical y colectiva, pocas garantías de igualdad de condiciones por parte de la regulación vigente, persistencia de inestabilidad laboral y reducidas remuneraciones, algunos trabajos también sostienen la presencia de reducidos niveles de protección y seguridad social, todas características propias de los trabajos secundarios. Asimismo, Salinas, Reyes, Romaní y Ziede (2010) siguiendo a Cademartori argumentan que en la región minera el mercado de trabajo se encuentra segmentado en tres partes comprendiendo en el primer mercado a trabajadores estables de la minería, en el mercado secundario a trabajadores subcontratistas y en el mercado terciario al empleo informal.

De tal manera, con el objeto de posicionar este fenómeno dentro de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, se considera aquí a la subcontratación como una forma concreta de segmentación que, de acuerdo con sus características, se ubica dentro de lo que se considera como mercado secundario, externo y periférico.

Segregación de género y su contribución a la segmentación del mercado laboral

El incremento en la participación laboral de las mujeres ha supuesto diversos aspectos positivos en la sociedad como la reducción en la desigualdad de los ingresos, la autonomía, resiliencia económica y un mayor crecimiento (Espino y De los Santos, 2019; Espinoza et al., 2019). No obstante, la participación de las mujeres en la esfera pública y su inserción en el mercado laboral sigue siendo menor en comparación a los hombres, quienes siguen predominando en la esfera pública del trabajo -remunerado-, lo que ha contribuido a mantener importantes brechas laborales (INE, 2020).

La creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral ha significado también una reconfiguración de la división sexual del trabajo. Al respecto, Fernández (2007) sostiene que “muchas veces la asimetría y la segregación que las mujeres viven en el campo laboral se repite, bajo otro escenario, en la organización interna de la familia, y esto se ve - particularmente- cristalizado en el trabajo doméstico” (p.142). No obstante, más que una repetición de la segregación productiva a un ámbito reproductivo, se sostendrá aquí la

incidencia, determinación y reciprocidad de la división sexual de la vida reproductiva y la vida social y productiva.

Entendiendo que las relaciones de género van modelando y determinando los procesos de producción, reproducción y la participación laboral tanto femenina como masculina (Salinas et al., 2010); se sostiene que la segmentación laboral en la esfera pública se explica en relación con el modelo familiar imperante en la sociedad, es decir, el modelo de familia nuclear patriarcal ha generado una asignación prioritaria de roles bajo la figura, por un lado, del hombre proveedor y, por otro lado, el deber y obligación de las mujeres con el trabajo doméstico no remunerado (Brunet y Santamaría, 2016). Pese a esta clara determinación de la división sexual, se entiende también que la segmentación que se produce en la vida social y laboral también actúa sobre la estructura familiar, interactuando y alimentándose mutuamente (Brunet y Santamaría, 2016). A este respecto, Pateman (1995) en sus reflexiones sobre el contrato sexual y siguiendo los planteamientos de Zillah Eisenstein, establece que es necesario reconocer un sistema económico y un sistema sexual que pese a ser relativamente autónomos uno de otro, se encuentran interrelacionados. En efecto, la autora argumenta que abordar el tema del patriarcado considerando acepciones como la del contrato sexual hace posible revelar que la sociedad civil, incluyendo su sistema económico, posee una clara estructura patriarcal.

De esta forma, “los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en la estructura del mercado laboral” (De Oliveira y Ariza, 2000 citado en INE, 2015, pág.30). Ya que, dicha división sexual del trabajo aparece como un complemento “natural” de los roles de género que conlleva a una división estratificada en el mercado de trabajo, donde las mujeres aparecen en las posiciones inferiores con salarios discriminatorios y malas condiciones laborales (Lahiri-Dutt, 2012). Esto mismo queda reflejado en la minería en donde se hace posible identificar “distintas prácticas y representaciones orientadas a justificar la incompatibilidad “natural” entre las mujeres y el trabajo minero” (Angelcos e Ísola, 2017, p.67).

Además de estas consideraciones, Espinoza et al. (2019) postulan que la división sexual del trabajo ha operado de forma tal que supone, por un lado, una barrera a la incorporación

femenina al mercado laboral y, por otro lado, una doble carga de trabajo para quienes logran incorporarse, ya que esto último no ha ido de la mano con una redistribución del trabajo no remunerado, el cual es en su mayoría realizado por mujeres.

La segregación del mercado laboral o segregación sexual en el mercado laboral se entiende específicamente como una “referencia a la representación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes” (Barberá, Dema, Estellés y Devece, 2011, p.988).

Ésta ha sido estudiada e interpretada desde distintos enfoques. Desde la economía neoclásica y del capital humano se plantea que la segregación de las mujeres y sus bajas remuneraciones se deben a que ellas poseen habilidades poco desarrolladas, pues cada quien resulta responsable de invertir en su propio desarrollo, por lo que las mujeres eligen ciertas ocupaciones a la vez que eligen no invertir en su formación de capital humano (Appendini, 2002). En contraposición a esta perspectiva se entiende aquí que el modelo del “hombre sostén del hogar” además de tener importantes consecuencias para la estructuración del empleo femenino, ha dado forma a las ideas de masculinidad y feminidad y a los tipos de trabajo considerados como apropiados tanto para hombres como para mujeres (Crompton & Harris, 1998). Frente a esto, las prácticas de exclusión masculinas han tenido un impacto importante en las carreras y opciones ocupacionales de las mujeres y, en definitiva, esto ha supuesto que la segregación de género no se relacione exclusivamente con las preferencias y elecciones laborales de las mujeres, sino que responde a prácticas institucionales y culturales que perpetúan dicha segregación (Crompton & Harris, 1998).

Desde un enfoque de la teoría de la segmentación y del mercado dual, se plantea que “las prácticas discriminatorias de empleo tienden a situar a las mujeres en ocupaciones tipificadas por sexo, por lo que la discriminación es ocupacional más que salarial” (Appendini, 2002, pág. 135). Además, debido a las dificultades de movilidad entre los segmentos del mercado de trabajo, la diferencia entre hombres y mujeres se explica por una falta de oportunidades laborales para las mujeres en el mercado primario (Appendini, 2002).

Por el lado de la demanda; los requerimientos del propio sistema económico más el intento por jerarquizar y dividir la fuerza de trabajo según raza y género serían las razones que dan

paso a que las mujeres se concentren en ciertos sectores y tipos de empleo, los que generalmente son más inestables y con bajos salarios (Brunet y Santamaría, 2016). Por el lado de la oferta, se sostiene que lo que distingue a las mujeres trabajadoras de los hombres es su responsabilidad en el ámbito reproductivo. En otras palabras, el modelo de familia nuclear patriarcal imperante, el cual atribuye prioritariamente el trabajo doméstico a las mujeres, explica la segmentación social y laboral en la esfera pública;

Así, la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre grupos distintos (hombres y mujeres) vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado; en concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector terciario debido a su posición en la familia, que les obliga a interrumpir su carrera laboral, a poseer menos cualificación y menos experiencia laboral que los hombres. (Brunet y Santamaría, 2016, pág.67-68).

Debido a todas estas consideraciones, las mujeres se erigen como un grupo que posee condiciones laborales frágiles, con menores niveles de inversión en su desarrollo y menores rentas; a la vez que participan mayoritariamente en sectores precarios (mercado secundario), quedando así marginadas de los mercados primarios debido, precisamente, al rol que poseen dentro de la esfera privada reproductiva (Salinas et al., 2010).

En América Latina la situación no es muy diferente. Appendini (2002) postula que, si bien la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado contiene especificidades para cada país, región y actividades económicas, ha sido común el crecimiento en su participación, como también ha sido común que ese crecimiento ha respondido al papel cada vez más importante de las mujeres como proveedoras de ingresos para el hogar, pero en actividades económicas de baja remuneración y en sectores terciarios. Además, la autora indica que:

La inserción en el mercado laboral en forma subordinada y controlada estuvo directamente relacionada con el estatus subordinado de la mujer dentro de la unidad doméstica (...) en los mercados de trabajo se enfrentan a una demanda que refuerza los roles genéricos manifestados en la tipificación sexual de ocupaciones y por tanto en condiciones desiguales de remuneración, movilidad ocupacional, etc. (Appendini, 2002, pág. 153).

Esto se sustenta y respalda con el estudio de María Laura Raffo (2007) para un caso latinoamericano específico, al sostener que:

Desde la perspectiva de la oferta de empleo persiste una fuerte segmentación ocupacional entre géneros. Mientras que los hombres participan en todo tipo de sectores económicos, las mujeres urbanas se concentran en los servicios y el comercio, y dentro de ellos desempeñan tareas “típicamente femeninas”, es decir, aquellas definidas socialmente como extensión de las propias de la labor doméstica. (pág. 113).

En definitiva, la división sexual del trabajo doméstico repercute, incide y determina las diferencias en la participación laboral tanto femenina como masculina lo que se refleja en la creciente segmentación ocupacional, quedando las mujeres concentradas en empleos más precarios (Salinas et al., 2010). En concreto, este fenómeno de la división sexual del trabajo y su consecuente división básica de funciones en la familia son la raíz de lo que se conoce como segmentación del mercado laboral (Brunet y Santamaría, 2016).

Con esto, además de observar el carácter segmentado que presenta el mercado laboral en relación con la existencia de un mercado primario central y un mercado secundario periférico, es posible observar una segregación ocupacional que opera dentro de ese mercado y que tiene como factor determinante al género (Crompton & Harris, 1998). A este respecto resulta pertinente destacar las conclusiones de Rubery & Fagan (1994) quienes observan la persistencia y evolución de patrones de segregación que operan a nivel de industria, de ocupación y en las formas de empleo; de hecho, sostienen que la integración de la mujer en la economía ha estado estrechamente vinculada con nuevos tipos y formas de empleo además de significar la principal fuente de nueva mano de obra para el sector servicios.

Siguiendo la línea argumentativa, Crompton y Harris (1998) postulan que la segregación por género opera, por un lado, dentro de determinadas ocupaciones y, por otro lado, opera entre diferentes ocupaciones.

Esto quiere decir que sumada a ese tipo de segregación de género de carácter horizontal (entre ocupaciones) existe también una segregación de carácter vertical. Ésta hace

referencia “a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional” (Espino y De los Santos, 2019, p.6) y no se relaciona directamente con una ausencia de calificación o habilidades. En efecto, estudios sobre la segmentación en mercados laborales de América Latina han demostrado que dicho fenómeno se mantiene aun cuando las mujeres cuentan con los niveles de educación requeridos para ocupar esos puestos de trabajo de mayor jerarquía (Espino y De los Santos, 2019). Al respecto, Standing (1989) sostiene que la desigualdad sexual en el mercado laboral se ha reproducido por medio de una segregación sexual en el acceso a determinados puestos de trabajo que se aprecia tanto a nivel de contratación como a nivel de ascensos. Además, Craig, Garnsey & Rubery (1985) argumentan que la “segregación del trabajo” entre hombres y mujeres puede conducir al pago de bajos salarios en los trabajos “feminizados”, no porque dichos empleos requieran pocas habilidades o cualificaciones, sino por el solo hecho de que son mujeres las que se emplean en ellos. Además, dentro de sus hallazgos se demostró la existencia de una “tendencia general entre las empresas a clasificar los trabajos feminizados como de baja calificación y asignarlos a categorías de baja remuneración, en gran medida independientemente del contenido del trabajo y de las calificaciones de las trabajadoras” (p.270). Así, “el empleo en trabajos más calificados no garantiza una mayor remuneración, en particular si da lugar a una “feminización” de ese trabajo, ya sea a nivel de la industria o de la empresa” (Craig et al., 1985, p.272).

De todas formas, es importante destacar que esto no significa la inexistencia de mujeres en ocupaciones mayor calificadas dentro del segmento externo del mercado de trabajo. Efectivamente, si bien las mujeres de una misma ocupación presentan elementos comunes en la experimentación de prácticas de exclusión masculina (Crompton & Harris, 1998) no hay que obviar el hecho de que la diferencia en la escala de ocupación jerárquica (más, o menos calificadas) entre mujeres también puede determinar diferencias en relación con las experiencias de incorporación laboral.

Además de estas posibles experiencias diferenciadas entre mujeres de una misma ocupación, pero distinto rango jerárquico; hay que mencionar otros factores jerárquicos como los presentados por el paradigma interseccional.

Si bien este término en su génesis hizo referencia a un caso específico que buscaba analizar omisiones jurídicas sobre trabajadoras afroamericanas en Estados Unidos y dar visibilidad a las dimensiones de opresión que ellas experimentaban (Crenshaw, 1989) también planteó una crítica al carácter unidimensional del análisis sobre la desigualdad social, debido al uso del género desprovisto de su dimensión racial (Mora, 2019). De esta manera, de acuerdo con Viveros (2016) y Santibáñez (2018) será Patricia Hill Collins quien retome el concepto de interseccionalidad como un paradigma, entendiéndolo como una articulación de los mecanismos de dominación,

En concreto se sostendrá aquí, que la interseccionalidad es una “interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales” (Crenshaw, 1998 en Castellanos y Baucells, 2017, pág. 206), que desafía la visión de “la mujer” hegemónica y que permite comprender las experiencias y relaciones sociales como producto de una intersección dinámica entre esas categorías de diferenciación (Viveros, 2016).

Ahora, situando el paradigma interseccional en el mercado de trabajo y tomando lo planteado por Castellanos y Baucells (2017) se entenderá que “las jerarquías de género, clase u origen producen valoraciones distintas” (pág. 238) las cuales segregan y representan obstáculos en términos de libertades económicas, sociales y políticas. De esta manera, se sostiene que las jerarquías sociales y el mercado laboral son estructuras que se encuentran interrelacionadas. En definitiva, no se puede obviar que la participación femenina en el mercado de trabajo se encuentra cruzada por diferentes valoraciones relacionadas con categorías y jerarquías de diferenciación social que repercuten en sus experiencias, en la desigualdad de oportunidades y acceso al trabajo.

En resumen, este trabajo de investigación apunta al estudio del fenómeno de la subcontratación inserto en el segmento externo del mercado laboral, dentro del cual opera, además, una segregación de género horizontal y vertical, determinada por la división sexual del trabajo. En definitiva, se pretende abordar el objeto de estudio desde un enfoque multicausal, comprendiendo que estos fenómenos no solo responden a factores económicos, sino también a factores socioculturales.

Hasta aquí ha sido definido el concepto de segregación de género haciendo alusión a las diferencias a las que están expuestas las mujeres en relación con los hombres en el trabajo productivo y reproductivo. No obstante, cabe destacar que debido a la utilización de datos secundarios en esta investigación para el análisis de la segregación de género se trabajará con la variable sexo que contempla como categorías de respuestas “hombre” y “mujer”. Ahora bien ¿por qué entonces no hablar de segregación de sexo?

Cabe precisar que los conceptos de género y sexo no deben ser considerados homólogos. Se entenderá que el género es una construcción social y cultural, que puede o no diferir del sexo biológico de una persona, y que se encuentra determinada por las relaciones jerárquicas de género (De Miguel, 2003).

Judith Butler (1997) argumenta esta discusión de manera precisa y clara:

La presunción de la existencia de un sistema de géneros binario en su morfología hace perdurar implícitamente la creencia en la relación mimética del género con el sexo de donde se sigue que el género refleja el sexo, o por otra parte, es restringido por él. Cuando el estatus construido del género es teorizado como radicalmente independiente del sexo, el mismo género se convierte en un artificio a la deriva, con la consecuencia de que varón y masculino podría con la misma facilidad designar un cuerpo femenino que uno masculino, y mujer y femenino uno masculino con la misma facilidad que uno femenino (pág. 4).

De igual manera, se sostiene que el concepto de género refiere a que la situación de conflicto producida por el patriarcado en relación con las distintas posiciones de poder entre mujeres y hombres dentro de un sistema de dominación es susceptible de cambio y transformación (De Miguel, 2003).

Esto, se ha conocido como el sistema sexo-género, o sistema patriarcal, y si bien es una amplia discusión, solo se menciona acá para realizar un alcance de tipo conceptual. Para efectos de este estudio y considerando las fuentes de información secundarias utilizadas, se identifica la variable sexo (hombres/mujeres) como el indicador para medir la segregación de género. No obstante, con esto no se pretende invisibilizar ni desconocer los

planteamientos aquí propuestos sobre el sistema sexo/género y la jerarquización de poder que se construye social y culturalmente para hombres y mujeres.

Operacionalización conceptual

A continuación, se presenta una tabla que condensa la operacionalización conceptual según la teoría y antecedentes expuestos.

Tabla 1

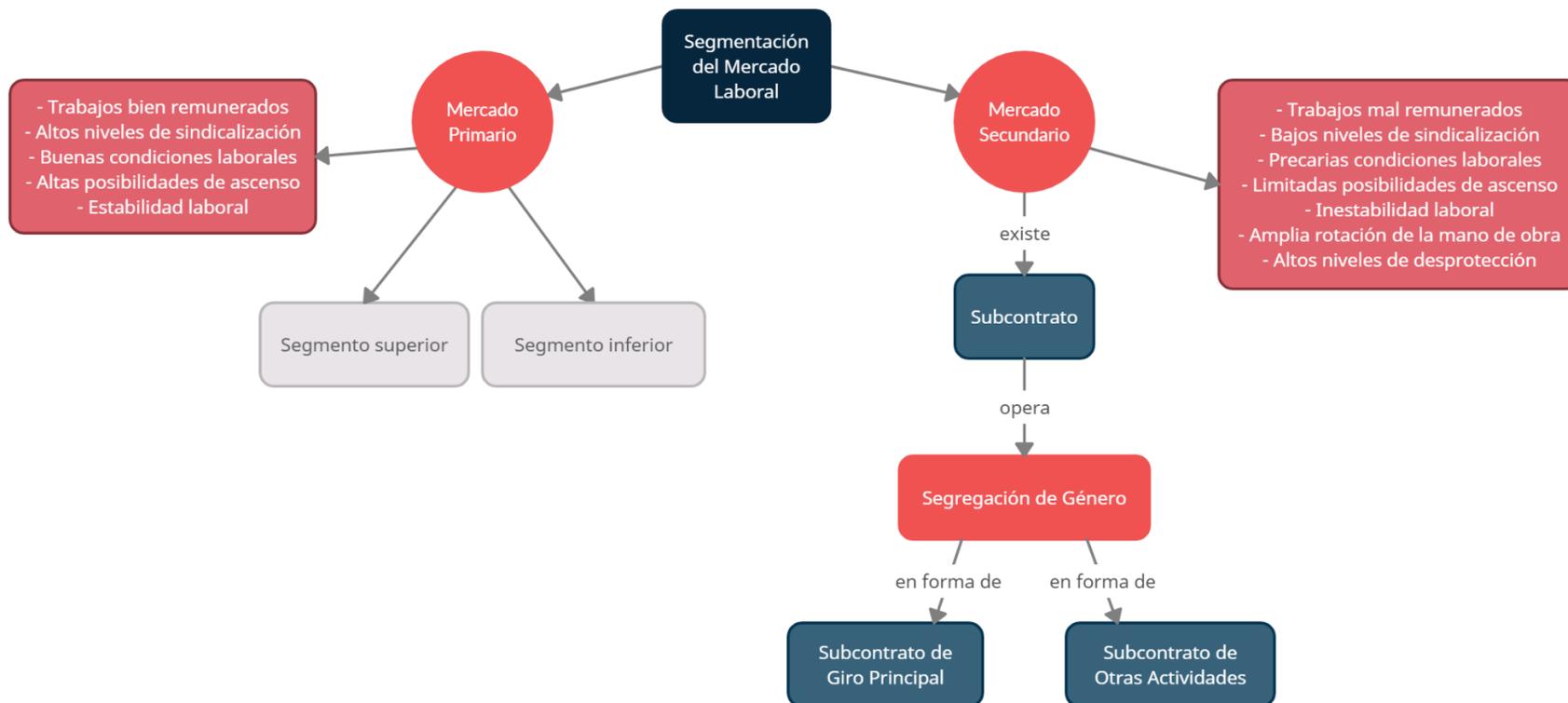
Operacionalización de conceptos

Concepto	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
<i>Segmentación del mercado laboral</i>	Mercado laboral se encuentra dividido en mercado primario y secundario.	El mercado primario se compone de trabajos bien remunerados, estables y con buenas condiciones laborales. Divido en un sector superior y uno inferior. El mercado secundario se compone de trabajos con baja remuneración, peores condiciones laborales, baja sindicalización y alta rotación.	Características del empleo.	- Cotización previsional (b7a_1) - Jornada laboral (c2_1_3) - Tipo de contrato (b9) - Derecho a maternidad o paternidad (b7b_3).
<i>Subcontratación</i>	Modalidad y estrategia de flexibilización del mercado laboral. Forma de empleo atípica y, en ocasiones, precaria.	Resulta del mandato de una empresa “usuaria” a otra empresa “contratista” la externalización de producción de bienes y/o del trabajo. Se distingue el subcontrato de producción de bienes/prestación de servicios y el subcontrato de trabajo o suministro de trabajadores.	Tipo de empleador.	- Acuerdo de trabajo (b12). - Rama de actividad de la empresa donde trabaja el ocupado (b14_rev4cl_caenes).
<i>Segregación de género en el mercado laboral</i>	Inserción diferenciada al mercado laboral en función del género.	Se divide en segregación horizontal, ligada al sector económico en que se insertan las mujeres a diferencia de los hombres, y en segregación vertical, ligada al cargo dentro del lugar de trabajo.	Sector económico donde se inserta. Ocupación dentro del mercado laboral.	- Rama de actividad de la empresa que le paga al ocupado (b13_rev4cl_caenes). - Sexo (sexo).

Fuente: elaboración propia de acuerdo con revisión de literatura y construcción teórica.

Figura 1

Diagrama explicativo de la segmentación del mercado laboral en base a la construcción teórica



Nota. Si bien el concepto de Segregación de Género se visualiza solo dentro del mercado secundario, esto no quiere decir que no opere dentro del mercado primario. Su uso en el diagrama sigue fines ilustrativos, pero su presencia y efectos son transversales en el mercado de trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Hipótesis

Se espera encontrar tres segmentos en el mercado laboral minero que den cuenta de diferentes situaciones laborales relacionadas con la jornada, tipo de contrato, tipo de acuerdo de trabajo (directamente con la empresa, subcontrato de bienes y servicios y suministro de trabajadores) y seguridad social. Además, se espera encontrar incidencias de la segregación de género en relación con los segmentos identificados, siendo en mayor proporción mujeres quienes se encuentren en el o los segmentos más desfavorecidos.

Así también, se espera observar una mayor participación laboral femenina subcontratada en empresas contratistas ligadas a las áreas de servicio y labores domésticas o “roles auxiliares” (Hinton, Veiga & Beinhoff, 2003). En menor grado, se espera observar una participación laboral femenina minoritaria en empresas ligadas al giro principal de la empresa mandante, de alto capital intensivo y tradicionalmente masculinizadas.

Metodología

Para el estudio del problema de investigación y el logro de sus objetivos se utilizó una metodología cuantitativa dividida en tres etapas; análisis univariado y bivariado, modelamiento y análisis de clase latente y, por último, un análisis descriptivo del modelo de clase latente seleccionado.

Este estudio es de carácter exploratorio y se inserta dentro de una estrategia de investigación cuantitativa. Por esto, se recurrió a la utilización de datos secundarios; específicamente, para la primera y segunda etapa se trabajó con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) aplicada por el INE correspondiente al trimestre octubre-diciembre del año 2019. Pero, además, para la segunda etapa se estimaron modelos de clase latente con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) a fin de observar un posible modelo de clase latente alternativo, considerando una variable que en la ENE no se encuentra disponible y que de igual forma podría resultar relevante frente al tema aquí estudiado³.

³ En el apartado de características generales de la muestra se presenta una tabla comparativa (Tabla 3) considerando la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del trimestre octubre-diciembre del

La ENE es una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas dirigida específicamente a caracterizar y clasificar la situación laboral de las personas que viven en Chile (INE, 2020). Al ser una encuesta netamente de índole laboral cuenta con diversas variables de interés para el desarrollo de esta investigación.

La CASEN es una encuesta a nivel nacional, regional y comunal que busca conocer la situación de los hogares y la población en general, estimar la magnitud de la pobreza y distribución del ingreso, así como también evaluar el impacto de las políticas sociales y gastos fiscales (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2020). Al ser su objeto de estudio los hogares a lo largo de todo el territorio nacional (exceptuando lugares de difícil acceso) esta encuesta cuenta con gran representatividad y un gran número de encuestadas y encuestados.

El tratamiento y análisis estadístico de ambas bases de datos se realizó en el programa RStudio versión 4.0.2. Se aplicó un filtro correspondiente a la variable rama de actividad de la empresa donde trabaja el o la ocupada⁴ (“b14_rev4cl_caenes” en ENE y “rama1” en CASEN), esto con el fin de restringir la muestra a trabajadoras y trabajadores específicamente del sector minero público y privado.

La primera etapa contempla un análisis univariado y bivariado de las variables a utilizar en el modelamiento de clase latente (etapa dos), con el fin de conocer y caracterizar laboralmente a la población, a nivel del mercado laboral minero, otorgando así una caracterización general del fenómeno estudiado. Dichas variables corresponden a variables de empleo como; tipo de contrato, jornada laboral y seguridad social.

La segunda etapa es la base para el análisis e interpretaciones posteriores, ya que corresponde al modelamiento mediante clase latente que permitirá identificar los segmentos de trabajadoras y trabajadores de la minería chilena.

2019 levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2017 realizada por el Ministerio de Desarrollo Social.

⁴ Nótese la diferencia con la variable que observa la rama de actividad de la empresa que le paga al ocupado u ocupada.

El análisis de clase latente (LCA, por sus siglas en inglés) es un método estadístico que permite identificar grupos o subgrupos dentro de los datos y que, por lo tanto, sirve como una herramienta exploratoria y de reducción de datos (Uebersax, 1994).

Esta técnica de análisis parte de un modelo probabilístico en donde se asume la presencia de una variable latente categórica (Ondé y Alvarado, 2019). Al respecto, McCutcheon (2002) sostiene que la parametrización más utilizada del modelo de clases latentes es la parametrización probabilística; la que se caracteriza por dos tipos de variables categóricas: las variables observadas (manifiestas) y las variables no observadas (latentes); y por dos tipos de parámetros: clase latente y probabilidades condicionales. Así, el análisis de clases latentes se erige como una técnica para analizar las relaciones en datos categóricos, cuya premisa básica radica en su potencial “explicativo” de las relaciones entre las variables observadas (McCutcheon, 1987). En otras palabras, los modelos de clases latentes indican cuál es la probabilidad que al poseer una de las características de las variables manifiestas se agrupe cada caso en una u otra clase.

Diferentes investigaciones han establecido como criterio de selección, del modelo óptimo, el Criterio de Información Bayesiana (BIC) (Pilatti, et al., 2010; Gavilán, Avello y Blasco., 2010; Rondán, Villarejo y Sánchez, 2007), en donde el modelo que presenta el menor valor en dicho criterio supone el modelo óptimo. No obstante, también existen estudios en donde se considera el Criterio de Información de Akaike (AIC) y el Criterio de Información de Akaike 3 (AIC3) (Pilatti, et al., 2010), los que operan de igual forma que el BIC, es decir, un menor valor, indica mejor ajuste del modelo.

Ahora bien, pese a la estimación de un modelo de clase latente, posiblemente, alternativo realizado con datos de la encuesta CASEN, finalmente se seleccionó un modelo realizado con la ENE 2019, debido a su potencialidad interpretativa.

La tercera etapa de este estudio contempla un análisis descriptivo de los segmentos resultantes del análisis de clase latente según la variable sociodemográfica sexo, a fin de observar la posible segregación de género. Además, se analizan en relación a un subset conformado específicamente por mujeres según giro o actividad económica de la empresa que le paga a la ocupada con el propósito de identificar en qué segmentos y empresas se incorporan las mujeres en la minería. De tal manera se pretende detallar la composición de

cada segmento, lo que permitirá una interpretación más exhaustiva y profunda del fenómeno estudiado y, más específicamente, de las trabajadoras subcontratadas de la minería en Chile. Esto se sustenta en la investigación de Gavilán et al. (2010) donde sostienen que, aunque el modelamiento de clase latente permita identificar los grupos de clientes que visitan un centro comercial, resulta necesario conocer quiénes son y las razones de sus diferencias con el fin de completar sus perfiles y poder actuar con ellos.

La utilización de estrategias cuantitativas para estudiar la segmentación encuentra respaldo primeramente por los objetivos mismos de esta investigación, pues existe amplio conocimiento cuantitativo en torno a la participación laboral de mujeres en la minería, sobre todo de documentos procedentes de instituciones públicas como SERNAGEOMIN, Codelco o el INE, pero no se ha llevado a un nivel de subcontratación y del cómo se ven implicadas las mujeres en ella.

Además, el uso específico del análisis de clase latente se justifica y cobra relevancia en el hecho de que supone una herramienta eficaz para el estudio de segmentación de mercados (Rondán et al., 2007) y se sustenta en investigaciones previas como las de López-Roldán y Fachelli (2017) quienes mediante el uso de una técnica exploratoria realizaron una combinación del análisis de correspondencias múltiples y análisis de clasificación para construir un modelo de segmentación. Lo común de ese estudio y la presente investigación, es que ambas son de carácter exploratorio, pero una de las ventajas de la metodología aquí propuesta es que el análisis de clases latentes se realiza en base a una variable no observada (latente), mientras el análisis de correspondencias múltiples se realiza en base a variables observadas. Entendiendo que existen muchos conceptos y fenómenos en las ciencias sociales que no pueden ser observados directamente (McCutcheon, 1987) esta investigación propone avanzar más allá de los modelos de clasificación a nivel de las variables de medición, generando una estimación de variables categóricas latentes que reporten estructuras de probabilidad de pertenecer a una u otra clase en base a esas variables de medición. Así, con la identificación de segmentos se hará posible una posterior aproximación más diferenciada y detallada que permita profundizar los aspectos relativos a la composición de cada clase latente.

Lo que se pretende es generar evidencia empírica sobre la segmentación laboral según género en la fuerza laboral de la minería chilena, poniendo especial énfasis en la subcontratación, entendiendo, además, que las mujeres subcontratadas de este sector económico se verían enfrentadas a una segmentación del mercado laboral y una segregación de género, una reproducción de las estructuras de poder patriarcal dentro del ámbito laboral y a un régimen laboral en el que tienden a presentar peores condiciones que sus pares hombres.

En términos empíricos, la incorporación de una perspectiva de género al fenómeno de la subcontratación en la minería supone un avance en las limitaciones que han experimentado estudios anteriores en la distribución por sexo de las muestras (Gómez, et al., 2014). En adición, la tendencia a estudiar la segmentación y segregación del mercado laboral en términos cuantitativos (Blackburn & Jarman, 2005; Moncada y Solar, 2019; Semenza, Boccardo & Sarti, 2020) otorgan sustento y justificación pertinente para el desarrollo de investigaciones de este tipo que permitan ampliar el debate a aspectos aún poco estudiados tanto cuantitativa como cualitativamente, como lo es la segmentación y segregación en trabajadores subcontratados y, primordialmente, trabajadoras subcontratadas del sector minero chileno. Así, esta investigación pretende alcanzar una mirada más acertada y necesaria, cuya evidencia pueda contribuir públicamente al diseño de políticas que abran el camino a la superación de la matriz patriarcal en el sector minero. Aportando, además, a una disminución de las desigualdades entre hombres y mujeres, propiciando un empoderamiento de estas últimas, lo que en definitiva se encuentra estrechamente relacionado con el desarrollo económico (Duflo, 2012).

Características generales de la muestra

La encuesta utilizada para la primera etapa corresponde a la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre octubre-diciembre del año 2019 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas, la cual cuenta con una muestra de 96.240 casos. Se realizó un análisis descriptivo univariado y bivariado de distintas variables de tipo laboral para conocer las características laborales a nivel del mercado laboral minero, que luego podrán ser contrastadas con las características de las personas subcontratadas de la minería.

Del total de personas participantes se observó una mayoritaria composición de mujeres alcanzando ellas el 52,1% de la muestra, mientras los hombres alcanzaron el 47,9% del total. A nivel poblacional la distribución corresponde a 49,3% hombres y 50,7% mujeres. El análisis descriptivo de todas las variables que se detallan a continuación se ponderó con la variable fact_cal a fin de producir estimaciones insesgadas de acuerdo con la ENE 2019.

Tabla 2

Variables analizadas en la primera etapa

N°	Nombre variable	Nombre en base de datos
1	Horas semanales trabajadas	c2_1_3
2	Tipo de contrato (definido/indefinido)	b9
3	Acuerdo de trabajo	b12
4	Cotización en sistema previsional	b7a_1
5	Derecho a maternidad o paternidad	b7b_3

Fuente: elaboración propia en base a revisión del libro de códigos ENE 2019

En la primera etapa se realiza un análisis descriptivo de estas variables a fin de caracterizar el mercado laboral minero y específicamente a nivel de subcontratación y su desagregación por sexo. Para esto, dichas variables también fueron analizadas a nivel de mercado laboral chileno para así contrastar similitudes y diferencias. Entendiendo que la consideración del mercado laboral chileno responde a una entrega de información referencial; se decidió calcular intervalos de confianza al 95% solo para el mercado laboral minero y para la subcontratación minera, a fin de determinar posibles diferencias estadísticamente significativas dentro de ese mismo mercado, puesto que el foco de análisis se aboca a ese sector económico.

Para las tablas específicas del mercado minero chileno se aplicó un filtro por la categoría 2 (explotación de minas y canteras) de la variable “b14_rev4cl_caenes” (rama de actividad de la empresa donde trabaja el o la ocupada). Además, para las tablas que indican datos sobre la población subcontratada en el sector minero chileno se le aplicó un filtro adicional por

las categorías 2 y 3 (subcontrato de bienes y servicios y suministro de trabajadores, respectivamente) de la variable “b12” (acuerdo de trabajo).

La variable Acuerdo de trabajo corresponde a la variable principal del presente trabajo investigativo. Responde a la pregunta “¿Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...?” y contempla 4 categorías de respuesta, siendo 1: directamente con la empresa en donde trabaja; 2: con un contratista o subcontratista de bienes o servicios; 3: con una empresa de servicios temporales o suministradora de trabajadores y 4: con un enganchador (contratista agrícola).

Para la medición de la jornada laboral se analizaron primeramente los estadísticos de la variable Horas semanales trabajadas (c2_1_3) a nivel muestral. Se observó que, en promedio las personas trabajan 41 horas semanales, lo que de acuerdo con definiciones del INE y del Código del Trabajo (2021), se encuentra dentro de lo que se conoce como jornada laboral completa⁵. Entendiendo que el promedio es sensible a puntuaciones extremas se realizó el cálculo de la media recortada al 5%, es decir, excluyendo las puntuaciones de los extremos inferior y superior. Pese a esto, la media recortada arrojó un valor de 41,0 es decir, el promedio de horas semanales trabajadas se mantuvo dentro de la categoría jornada completa. Luego, se decidió recodificar la variable en tres tramos horarios; se continuó con las categorías de la variable “c1”⁶ “jornada parcial” y “jornada completa”, pero se agregó la categoría “jornada excesiva” entendiéndola como una jornada laboral que excede las 45 horas semanales. De tal forma el tramo horario de la jornada parcial abarca desde 1 a 30 horas; el tramo de la jornada completa abarca de 31 a 45 horas; y la jornada excesiva abarca el tramo de 46 a 148 horas.

La variable tipo de contrato responde a la pregunta “¿La duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...?” y divide sus respuestas en las categorías “definido, es decir, con plazo de término o a plazo fijo” e “indefinido, es decir, sin plazo de término”.

⁵ Ver Anexo A.

⁶ La variable c1 de la ENE mide la jornada laboral en parcial y completa.

La variable Cotización en sistema previsional responde a la pregunta “Su empleador, ¿cotiza por usted en el sistema previsional o de pensión?”, cuyas categorías de respuesta corresponden a 1: Sí y 2: No.

La variable Derecho a maternidad o paternidad responde a la pregunta “En ese trabajo, ¿tiene derecho, aunque no utilice, a permiso por maternidad o paternidad?”, cuyas categorías de respuesta corresponden a 1: Sí y 2: No.

Estas variables, además de permitir la caracterización del mercado laboral minero, son la base para la estimación del modelo de segmentación. A continuación, se presenta una tabla comparativa de las variables laborales disponibles en cada base de datos (ENE 2019 y CASEN 2017) para utilizar en el modelo de clase latente.

Tabla 3

Tabla comparativa de variables base disponibles para el modelo de clase latente

Variables base	Casen 2017	ENE 2019
Tipo de contrato	o16	b9
Tipo de acuerdo laboral	o20	b12
Jornada laboral	o18	c1
Horas semanales trabajadas	o10	c2_1_3
Cotización sistema previsional	o28	b7a_1
Derecho a maternidad o paternidad	NA	b7b_3
Turnos	o19	NA

Fuente: elaboración propia en base a revisión de libro de códigos de ambas bases de datos

Se observa que tanto la encuesta Casen 2017 como la ENE 2019 poseen variables que no están disponibles en la otra base de datos. Para el caso de la Casen corresponde a la variable turnos, la cual se encuentra dividida en 3 categorías de respuesta; diurno, nocturno, rotativo. Se consideró esta variable pues debido a la estructuración del trabajo en minería

podría suponer un elemento relevante a considerar en una segmentación dentro de ese mercado. Así también, para la ENE se consideró la variable sobre derecho a maternidad o paternidad, pues se intuyó que podría suponer segmentaciones relevantes en términos de derechos laborales y, además, en una posible segregación de género entre hombres y mujeres.

Finalmente, se trabajó con la base de datos de la ENE 2019 estimando diferentes modelos⁷. De acuerdo con el análisis de las pruebas estadísticas, se seleccionó el modelo de 3 clases latentes (M3). Para su selección se consideraron los criterios de ajuste de parsimonia AIC (criterio de información de Akaike) y BIC (criterio de información bayesiano) y un p-valor menor a 0,05.

Resultados: Mercado laboral minero; caracterización, segmentación laboral y segregación de género.

Primera parte

Presentación de variables de empleo y características del mercado minero chileno

A continuación, se presentan las variables de empleo que permitirán describir el mercado laboral minero chileno. Para cada variable se presenta una tabla de contingencia con la variable que categoriza los tipos de acuerdos de trabajo, exceptuando dicha variable, para la cual se presenta una tabla cruzada por la variable sexo.

Este capítulo se estructura de forma tal, que presenta para cada variable tablas con porcentajes a nivel poblacional para todo el mercado laboral, tablas exclusivas del mercado laboral minero y tablas específicas de subcontrato minero, con el fin de caracterizar y comparar la composición de los mercados, poniendo especial énfasis en la población subcontratada tanto en el mercado laboral chileno como en el mercado laboral minero.

⁷ Las tablas de ajuste para los modelos estimados con CASEN 2017, se presentan en el Anexo B.

Estructuración del mercado laboral minero según tipo de acuerdo de trabajo

Tabla 4

Acuerdo de trabajo a nivel de mercado laboral chileno y mercado laboral minero

Acuerdo de trabajo	Mercado laboral	Mercado laboral minero
Directamente	82,7%	46,4%
Subcontrato de bienes y servicios	9,9%	48,5%
Suministro de trabajadores	6,9%	5,1%
Enganchadores ⁸	0,5%	0,0%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia con base en ENE, trimestre octubre-diciembre de 2019⁹

A nivel de mercado laboral general, se observa que la contratación directa es la principal forma de acuerdo de trabajo entre empleadores y empleados. Como se aprecia en la Tabla 4, más del 80% de la fuerza del mercado laboral chileno está contratada directamente por la empresa. En contraste, la proporción de personas subcontratadas es comparativamente baja. Sumando ambas variantes de subcontrato (subcontrato de bienes y servicios y suministro de trabajadores) el porcentaje alcanza el 16,8% de la fuerza de trabajo, donde el subcontrato de bienes y servicios (9,9%) está tres puntos porcentuales arriba del suministro de trabajadores (6,9%).

En lo que respecta al mercado laboral minero, la composición de la fuerza laboral según tipo de acuerdo de trabajo es completamente diferente del mercado laboral general. En el mercado minero, la población trabajadora subcontratada (considerando ambas categorías) es levemente mayor a la población trabajadora contratada directamente, con un 53,6% y un

⁸ Cabe destacar que la categoría “Enganchadores” no ha sido considerada en esta investigación como una variante de subcontratación, puesto que se distingue de las otras dos modalidades y ha sido estudiada como una etapa previa a la prestación de servicios (Echeverría, 2006). Sumado a esto, considerando los datos obtenidos, el porcentaje de personas con este tipo de acuerdo laboral es notoriamente bajo, alcanzando solo un 0,5%; además este tipo de acuerdo laboral es mucho más frecuente y, casi exclusivo, de los trabajos agrícolas de temporada. Y, en efecto, no hay casos para la categoría enganchadores para el mercado minero.

⁹ Salvo que se indique lo contrario todas las tablas presentadas provienen de la ENE trimestre octubre-diciembre del año 2019.

46,4% respectivamente. Cabe señalar que la mayor proporción de subcontrato en el mercado minero corresponde al subcontrato de bienes y servicios (48,5%), en contraste al suministro de trabajadores (5,1%). Para esta última categoría se observa que para los dos mercados laborales su proporción es baja.

A modo de énfasis, comparando el subcontrato en ambos mercados, se destaca que para el mercado laboral minero más de la mitad de la fuerza de trabajo señala poseer un tipo de acuerdo de trabajo relativo a subcontratación, mientras que para el mercado laboral general ese porcentaje representa menos de un cuarto. En consecuencia, los datos dan cuenta de los altos niveles de subcontratación en la minería chilena, pero a la vez del bajo porcentaje de personas bajo el suministro de trabajadores, lo que indica que en el sector minero chileno no existiría una alta proporción de personas que se vean expuestas a la triangulación laboral ni a las precariedades que eso conlleva.

Tabla 5

Población minera subcontratada según sexo

Sexo	Porcentaje
Hombres	88,7%
Mujeres	11,3%
Total	100.0%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 5, se puede observar que la población subcontratada en la minería chilena se distribuye de manera poco equiparada. Esto porque el 88,7% de personas subcontratadas en este sector económico corresponden a hombres, mientras que las mujeres alcanzan el 11,3%, lo que de acuerdo con la revisión de los intervalos de confianza supone diferencias estadísticamente significativas¹⁰.

Estos datos, reflejan la distribución general existente dentro de esta actividad económica, reportada por SERNAGEOMIN (2019). En donde se estipula que la industria minera para el año 2019 estaba compuesta en un 91.38% por hombres y tan solo en un 8.62% por mujeres, esto considerando tanto personal de planta como personal subcontratado.

¹⁰ Ver anexo C.1 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

Tabla 6

Acuerdo de trabajo según sexo a nivel de mercado laboral chileno

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	60,3%	39,7%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	69,1%	30,9%	100,0%
Suministro de trabajadores	38,9%	61,1%	100,0%
Enganchadores	71,4%	28,6%	100,0%
Total	59,7%	40,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta al tipo de acuerdo de trabajo según sexo en el mercado laboral chileno, la Tabla 6 muestra una clara preponderancia de presencia masculina en el subcontrato de bienes y servicios (69,1%), en contraste a la subcontratación por suministro de trabajadores donde existe una mayor preponderancia femenina (61,1%). En otras palabras, para el mercado chileno en cuanto a subcontratación según sexo se observa una relación inversa entre sus dos modalidades, mientras en el subcontrato de bienes y servicios hay un mayor porcentaje de hombres, en el suministro de trabajadores se observa una mayor presencia de mujeres.

El resultado anterior indica que las mujeres son mayoritariamente subcontratadas por empresas suministradoras de trabajadores, por lo que están más expuestas a la triangulación laboral y todas las precariedades que eso implica, debido entre otras cosas, al carácter estrictamente temporal de este tipo de subcontratación (Pérez, 2020).

Tabla 7

Acuerdo de trabajo según sexo en el mercado laboral minero

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	94,0%	6,0%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	88,8%	11,2%	100,0%
Suministro de trabajadores	87,9%	12,1%	100,0%
Total	91,1%	8,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 7 se aprecia que la diferencia nacional entre hombres y mujeres en relación con el suministro de trabajadores no se ve reflejada a nivel local. Es decir, la relación inversa observada en el mercado laboral chileno entre el subcontrato de bienes y servicios y el suministro de trabajadores (mayor presencia masculina en el primero y mayor presencia femenina en el segundo) no se refleja en el sector minero chileno. En efecto se interpreta que para el sector minero chileno tanto el subcontrato de bienes y servicios como el suministro de trabajadores se encuentran masculinizados.

Cabe destacar que, para ambos tipos de subcontratación, la distribución por sexo presenta una diferencia porcentual menor en comparación a la diferencia porcentual para la fuerza de trabajo minera directamente contratada. La menor diferencia porcentual para el suministro de trabajadores indica que en efecto, las mujeres que se incorporan a la minería lo hacen en mayor proporción en empleos cuyo tipo de acuerdo de trabajo se realiza con una empresa suministradora de trabajadores. Para los diferentes tipos de acuerdos de trabajo existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres¹¹.

¹¹ Ver anexo C.2 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

Estructuración del mercado laboral minero según tipo de jornada laboral

Tabla 8

Jornada laboral según acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral chileno

	Jornada laboral			Total
	Parcial	Completa	Excesiva	
Acuerdo de trabajo				
Directamente	11,5%	71,2%	17,3%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	5,9%	64,8%	29,3%	100,0%
Suministro de trabajadores	9,5%	77,4%	13,1%	100,0%
Enganchadores	4,9%	81,2%	13,9%	100,0%
Total	10,8%	71,0%	18,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia

A nivel de mercado laboral general se observa la preponderancia de la jornada completa en los diferentes tipos de acuerdos de trabajo, alzándose con el 71,0%. Cabe destacar el hecho de que la jornada excesiva se alza por sobre la jornada parcial de trabajo. Esto resulta relevante pues es indicativo de que las personas trabajadoras agrupadas en la jornada laboral excesiva, en la variable original (que solo contemplaba jornada parcial y completa) habían sido agrupadas dentro de la categoría jornada completa, por lo que la desagregación en una tercera categoría podría suponer cambios importantes para la caracterización del mercado minero.

Se destaca, que para el subcontrato de bienes y servicios se identifica la menor diferencia porcentual entre la jornada completa (64,8%) y la jornada excesiva (29,3%), lo cual expresa que para este tipo de subcontrato en el mercado laboral chileno existe una mayor preponderancia a trabajar en jornadas excesivas, es decir, de más de 45 horas semanales.

Tabla 9

Jornada laboral según tipo de acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral minero

	Jornada laboral			Total
	Parcial	Completa	Excesiva	
Acuerdo de trabajo				
Directamente	0,1%	29,2%	70,7%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	0,7%	28,5%	70,8%	100,0%
Suministro de trabajadores	13,2%	23,1%	63,7%	100,0%
Total	1,1%	28,5%	70,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Respecto al mercado laboral minero la Tabla 9 indica que la jornada excesiva (70,4%) se alza como la predominante, representando una clara diferencia con lo observado para el mercado laboral chileno, en donde dicha categoría alcanzaba un 18,2%, siendo la jornada completa la de mayor porcentaje (71,0%).

Cabe destacar que para la población subcontratada en bienes y servicios se observa una distribución muy similar con la población directamente contratada en la minería chilena. Las diferencias entre las jornadas completas y excesivas son estadísticamente significativas para los tres tipos de acuerdo de trabajo¹².

En consecuencia, se sostiene que la categoría de jornada excesiva en el mercado laboral chileno y en el mercado laboral minero chileno se comporta de manera inversa, siendo el mercado minero en donde existe una clara preponderancia de personas trabajando en jornada excesiva. Asimismo, es llamativo que para los dos tipos de acuerdos de trabajo preponderantes en la minería chilena (contrato directo, con un 46,4% y subcontrato de bienes y servicios, con un 48,5% -Tabla 4-) se observe una distribución similar en las tres jornadas laborales, lo cual entrega indicios de que posiblemente las diferentes variables de empleo podrían comportarse de manera similar para la población con contrato directo y para la población subcontratada en bienes y servicios para el mercado laboral minero.

¹² Ver anexo C.3 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

Al desagregar esta información por sexo específicamente para población subcontratada en minería, se observa lo siguiente:

Tabla 10

Jornada laboral de población subcontratada en minería según sexo

Sexo	Jornada laboral			Total
	Parcial	Completa	Excesiva	
Hombres	1,8%	28,8%	69,5%	100,0%
Mujeres	2,5%	22,0%	75,6%	100,0%
Total	1,9%	28,0%	70,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La jornada laboral excesiva se alza con los mayores porcentajes tanto para hombres subcontratados como para mujeres subcontratadas en la minería chilena. A su vez se distingue que las mujeres son quienes poseen un porcentaje levemente mayor para esta jornada en comparación con los hombres. (75,6% y 69,5% respectivamente). No obstante, esto no representa diferencias significativas, por lo que responden a diferencias puntuales. Aun así, se considera relevante presentar algunas líneas interpretativas.

Una posible explicación puede guardar relación con el sistema de turnos de trabajo que poseen las faenas mineras. Esto porque, primero, el hecho de dormir en el mismo lugar de trabajo podría significar difuminaciones en los límites de horarios laborales y de descanso; y segundo, porque de acuerdo con la Dirección del Trabajo (2020) este sistema se estructura como una “jornada excepcional de trabajo”, contemplando 12 horas de trabajo diario durante todo el turno.

Frente a este fenómeno es también relevante considerar que el hecho de que las mujeres presenten el porcentaje más alto en torno a la jornada laboral excesiva, se puede interpretar retomando parte de los antecedentes presentados en este estudio, pues diversas investigaciones han logrado dar cuenta de la sobre exigencia laboral que realizan las mujeres en minería a fin de hacerse respetar dentro de su lugar de trabajo y demostrar sus

capacidades laborales en un ambiente y actividad económica históricamente masculinizada (Bell, 2006; Jiménez et al., 2014; Angelcos e Ísola, 2017).

Ahora bien, resulta intuitivo interpretar que, tanto para el mercado laboral general como para el mercado laboral minero, el porcentaje encontrado en la jornada excesiva pueda relacionarse también con la consideración de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, sobre todo considerando la desagregación presentada para la población subcontratada minera donde las mujeres se alzan con un 75,6%. No obstante, se realiza aquí un alcance metodológico, pues la variable utilizada para medir este fenómeno apunta, exclusivamente a la actividad principal de la persona ocupada, por lo que una interpretación sobre posibles consideraciones del trabajo doméstico como parte de las horas semanales trabajadas no encuentra cabida en estas reflexiones.

Estructuración del mercado laboral minero según tipo de contrato

Tabla 11

Acuerdo de trabajo según tipo de contrato a nivel del mercado laboral chileno

	Tipo de contrato		Total
	Definido	Indefinido	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	26,3%	73,7%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	40,4%	59,6%	100,0%
Suministro de trabajadores			
Enganchadores	39,4%	60,6%	100,0%
Total	93,8%	6,2%	100,0%
	28,9%	71,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con lo señalado en la Tabla 11, se observa que a nivel de mercado laboral chileno existe una preponderancia de que las y los trabajadores de los diferentes tipos de acuerdos de trabajo (a excepción de enganchadores) posean contratos indefinidos. Para la población directamente contratada se observa el mayor porcentaje de contrato de tipo

indefinido (73,7%), Además, para las dos variantes de subcontrato se identifica una distribución similar en relación con ambos tipos de contratos.

Sin duda, la distribución de los datos presentados en la Tabla 11 pueden implicar variaciones dependiendo del servicio o actividad que se esté analizando, tal como se ilustra en la categoría de enganchadores (vinculada estrechamente a actividades agrícolas de temporada) donde el contrato definido alcanza un 93,8%.

Para el mercado minero chileno se presenta la siguiente distribución:

Tabla 12

Acuerdo de trabajo según tipo de contrato a nivel del mercado laboral minero

	Tipo de contrato		Total
	Definido	Indefinido	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	13,7%	86,3%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	39,5%	60,5%	100,0%
Suministro de trabajadores	43,7%	56,3%	100,0%
Total	27,8%	72,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Al igual que lo reflejado para el mercado laboral chileno, dentro de la población directamente contratada en el mercado minero, se encuentra el mayor porcentaje de contratos de tipo indefinido (86,3%). Por el lado de las modalidades de subcontratación, la tabla 12 señala que el subcontrato de bienes y servicios es donde la proporción del contrato indefinido es mayoritaria alcanzando un 60,5% mientras que para el suministro de trabajadores ese porcentaje alcanza un 56,3%. En efecto, se sostiene que la distribución de los tipos de contratos para el mercado minero es similar a lo observado en el mercado laboral general, sobre todo para la subcontratación de bienes y servicios.

Tabla 13

Tipo de contrato según sexo en población subcontratada en minería

	Tipo de contrato		Total
	Definido	Indefinido	
Sexo			
Hombres	41,5%	58,5%	100,0%
Mujeres	27,1%	72,9%	100,0%
Total	39,9%	60,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Para el subcontrato en minería se observa que tanto la mayoría de los hombres como de mujeres poseen contrato de tipo indefinido. Para el caso de las mujeres subcontratadas se distingue una mayor diferencia porcentual entre ambos tipos de contrato a comparación de los hombres. En efecto, si se considera el tipo de contrato como una variable que ilustra posibles precariedades o malas condiciones laborales dentro del mercado laboral en cuanto a estabilidad, se podría interpretar que las mujeres subcontratadas encontrarían una ventaja dentro del mercado minero frente a los hombres subcontratados, pues el 72,9% de ellas poseen contrato indefinido a diferencia del 58,5% de ellos. Tanto para hombres como para mujeres se observan diferencias estadísticamente significativas entre ambos tipos de contratos¹³. En definitiva, este escenario otorgaría cierta estabilidad laboral a la gran mayoría de las mujeres subcontratadas en la minería chilena (y, por lo tanto, a la gran mayoría de las mujeres que trabajan en faenas mineras).

A este respecto se observa una diferencia en relación con lo postulado por Pérez (2020). El autor sostiene que el suministro de trabajadores se constituye como un régimen de trabajo más precario debido a su carácter estrictamente temporal y por estar sometido a la triangulación laboral. No obstante, al analizar aquí la desagregación por sexo de los tipos de contratos para población subcontratada en minería y relacionándolo con los porcentajes de participación femenina en los distintos tipos de acuerdo de trabajo para el mercado minero, se logra interpretar que: en vista de que las mujeres que se incorporan a la minería parecieran hacerlo en mayor proporción mediante el suministro de trabajadores

¹³ Ver anexo C.4 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

(representando el 12,1% del total de personas empleadas bajo esa categoría, Tabla 7), pero que a nivel contractual presenten altos niveles de contrato indefinido (Tabla 13) es indicativo de que ellas no presentarían precariedades laborales en términos de estabilidad contractual y, por lo tanto, no se verían implicadas en precariedades laborales en cuanto al carácter estrictamente temporal de su modalidad de empleo. Para el caso de los hombres subcontractados mediante suministro de trabajadores se observa que en efecto, poseen un mayor porcentaje de contratos definidos (41,5%), lo que en definitiva implicaría que para ellos si sea posible observar precariedades en torno al carácter temporal del suministro de trabajadores y, en definitiva, entendiéndose que el subcontrato mediante suministro de trabajadores para el mercado minero está compuesto mayoritariamente por hombres (debido a la masculinización transversal del mercado minero para los diferentes tipos de acuerdos de trabajo) se establece que en general, es posible que existan precariedades para este tipo de subcontrato en relación con el carácter estrictamente temporal que éste supone.

En consecuencia, al desagregar los datos por sexo, por un lado, se observa que las mujeres subcontractadas en la minería se ubican en un peor nivel en cuanto al acuerdo de contrato (Tabla 7), pues el suministro de trabajadores da paso a fenómenos como el de la triangulación laboral o la figura del doble empleador (Palominos, 2000), lo que a su vez acarrea problemas en las condiciones laborales de las y los trabajadores. Pero, por otro lado, se observa que pese a encontrarse en una desventaja en cuanto a modalidad de acuerdo de trabajo, encuentran una relativa ventaja en torno al tipo de contrato, pues presentan ellas en mayor proporción contratos de tipo indefinido, lo que les otorga cierta seguridad en cuanto a estabilidad laboral. Así, el caso específico de las mujeres subcontractadas en minería se contrapone a las postulaciones de Pérez (2020).

Estructuración del mercado laboral minero según cotización en sistema previsional

Tabla 14

Cotización en sistema previsional según tipo de acuerdo laboral a nivel del mercado laboral chileno

	Cotización en sistema previsional		Total
	Sí	No	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	82,5%	17,5%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	91,8%	8,2%	100,0%
Suministro de trabajadores	91,9%	8,1%	100,0%
Enganchadores	55,8%	44,2%	100,0%
Total	84,0%	16,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Para el mercado laboral chileno se observa una preponderancia positiva a la cotización previsional. Para ambas variantes de subcontrato se observan los mayores porcentajes de cotización, superando el porcentaje que presentan las personas directamente contratadas.

Es relevante destacar que la categoría que agrupa a la población directamente contratada, que a priori debiera poseer mejores condiciones de trabajo, presente un 17,5% de población sin cotización previsional, siendo un porcentaje mayor que los presentados para las modalidades de subcontrato, que según con la teoría revisada debiesen representar con mayor proporción precariedades en términos de seguridad social (Hughes, 2013; Hughes, 2017; Grimshaw et al., 2017). Esto, quiere decir preliminarmente, que las personas que trabajan bajo subcontratación, en su gran mayoría, sí presentan cotización en el sistema previsional, lo que discrepa de las aseveraciones teóricas presentadas en este estudio, pues si bien el subcontrato en teoría se posiciona dentro del mercado secundario de trabajo con sus consecuentes precariedades, los datos presentados en esta variable indicarían que, por lo

menos, para lo que respecta a seguridad social no existirían grandes porcentajes de personas subcontratadas en situación de precariedad a nivel nacional.

Tabla 15

Cotización previsional según tipo de acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral minero

	Cotización previsional		Total
	Sí	No	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	97,3%	2,7%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	98,0%	2,0%	100,0%
Suministro de trabajadores	99,1%	0,9%	100,0%
Total	97,7%	2,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Ahora, a nivel del mercado laboral minero, se observa un escenario similar en relación con la distribución de las categorías, aunque para este mercado se visibiliza una mayor proporción de fuerza de trabajo con cotización previsional (97,7%). En efecto, aquí nuevamente la población directamente contratada se alza con el mayor porcentaje de personas que no poseen cotización previsional por parte de su empleador (2,7%), lo que, si bien es un porcentaje pequeño, de igual forma ilustra lo acontecido en el mercado laboral general. Las diferencias en términos de cotización según tipo de acuerdo de trabajo son estadísticamente significativas¹⁴.

El hecho de que para las personas directamente contratadas en la minería exista el porcentaje más alto de no cotización previsional, a diferencia de lo ocurrido con el subcontrato de bienes y, sobre todo, con el suministro de trabajadores donde los niveles de cotización previsional son más homogéneos, implicaría que, para un posible modelo de segmentación laboral minero, la o las clases con probabilidades de presentar precariedad en

¹⁴ Ver anexo C.5 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

términos de seguridad estén estructuradas con personas cuyo tipo de acuerdo de trabajo sea directamente con la empresa.

En definitiva, el mercado laboral minero se caracteriza por un alto nivel de formalización, aun cuando éste se estructura mayoritariamente por fuerza laboral subcontratada, que, de acuerdo con la teoría revisada, debiese presentar bajos niveles de seguridad social.

Tabla 16

Cotización en sistema previsional según sexo en la población minera subcontratada

	Cotización previsional		Total
	Sí	No	
Sexo			
Hombres	98,0%	2,0%	100,0%
Mujeres	98,9%	1,1%	100,0%
Total	98,1%	1,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 16 da cuenta que casi no existen diferencias en cotización previsional de acuerdo con el sexo de las personas subcontratadas en minería, pero se destaca que las mujeres son quienes más porcentaje afirmativo abarcan, llegando al 98,9%. Al igual que lo ocurrido con el tipo de contrato y su relación con el acuerdo de trabajo, aquí es posible observar una tendencia similar, ya que son las mujeres quienes se estarían incorporando a la minería en mayor proporción en empleos cuyo tipo de acuerdo de trabajo se realiza con una empresa suministradora de trabajadores (Tabla 7) y es, precisamente, en dicha modalidad, donde existe mayor porcentaje de personas con cotización previsional (tabla 15).

Esta tabla respalda el hecho de que, pese a que la subcontratación se presenta como una estrategia de flexibilización y de trabajo atípico, no siempre supone precarización en temas como seguridad social, sobre todo en minería, donde es posible observar un aumento en los porcentajes positivos a cotización previsional por parte del empleador tanto para hombres como para mujeres y más aún en una modalidad de subcontrato como el suministro de trabajadores que ha sido categorizado en la literatura como el más propenso a poseer malas condiciones laborales.

Esto insta a interpretar que tal como las remuneraciones en minería se encuentran por sobre la media nacional y supone, esto, un cierto nivel de estatus y oportunidades laborales (sobre todo para las mujeres), para la variable de cotización previsional se distingue un fenómeno que puede clasificarse como similar, pues aún en modalidades de empleo de subcontrato, caracterizado en Chile como atípico y precario, se observan buenas condiciones en cuanto a cotización en el sistema previsional para el mercado laboral minero, lo que identificaría a este sector con altos niveles de formalidad, sobre todo para el subcontrato y por sobre lo observado a nivel nacional.

Estructuración del mercado laboral minero según derecho a maternidad o paternidad

Tabla 17

Derecho a maternidad o paternidad según acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral chileno

	Maternidad o paternidad		Total
	Sí	No	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	76,5%	23,5%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	82,1%	17,9%	100,0%
Suministro de trabajadores	85,7%	14,3%	100,0%
Enganchadores	39,6%	60,4%	100,0%
Total	77,5%	22,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Es posible observar que, tal como ocurre para la variable cotización en el sistema previsional, el derecho a maternidad o paternidad presenta una preponderancia positiva, salvo para el acuerdo laboral de enganchadores. Pese a esto el porcentaje de población que sí posee este derecho es relativamente bajo (77,5%) en comparación al porcentaje de población que posee cotización en el sistema previsional a nivel de mercado laboral chileno

(84,0%). Esto puede tener varias interpretaciones que se alejan un poco de los fines analíticos aquí perseguidos, pero que de todas formas vale la pena destacar.

Primero, la disminución en la proporción de personas con este derecho laboral puede deberse al desconocimiento que muchas veces tienen las y los trabajadores respecto a temas de seguridad y derechos laborales, lo que puede generar que, pese a que en la pregunta del cuestionario se especifique “la no utilización” del derecho, las personas no posean la información de estas garantías.

Segundo, se puede interpretar también, que el derecho a maternidad o paternidad pese a estar respaldado legalmente, no sea respetado en los lugares de trabajo. De hecho, es intuitivo deducir que para los hombres este derecho se ve aún más truncado que para las mujeres, debido a la división sexual del trabajo y a la relegación del trabajo reproductivo en ellas.

Ahora, para el subcontrato de bienes y servicios y para el suministro de trabajadores se distingue la misma tendencia de la variable anterior, pues son las dos categorías en que la respuesta positiva al derecho a maternidad o paternidad se alza con los mayores valores porcentuales (82,1% y 85,7 respectivamente).

Tabla 18

Derecho a maternidad o paternidad según tipo de acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral minero

	Maternidad o paternidad		Total
	Sí	No	
Acuerdo de trabajo			
Directamente	93,3%	6,7%	100,0%
Subcontrato de bienes y servicios	89,5%	10,5%	100,0%
Suministro de trabajadores	74,3%	25,7%	100,0%
Total	90,5%	9,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Para la fuerza laboral que trabaja en faenas mineras, se observa un aumento en la proporción del derecho a maternidad o paternidad, alcanzando un 90,5%. A la vez, se destaca que para el suministro de trabajadores el porcentaje de personas que declara no poseer derecho a maternidad o paternidad aumenta a un 25,7%, representando esta modalidad de subcontrato el menor porcentaje de personas con respuesta afirmativa para este derecho laboral (74,3%). Para cada tipo de acuerdo de trabajo las diferencias entre poseer o no derecho a maternidad o paternidad son estadísticamente significativas¹⁵.

Este fenómeno podría explicarse debido a lo enormemente masculinizado que se encuentra este sector de la economía chilena y que, si las consideraciones anteriores están en lo cierto, supondría, para los hombres, mayores trabas para el ejercicio legal de este derecho laboral.

En consecuencia, a diferencia de lo ocurrido a nivel de mercado laboral chileno, se evidencia una tendencia completamente contraria en el mercado minero en cuanto a derecho a maternidad o paternidad. Mientras en el primero el porcentaje de posesión de este derecho laboral aumenta para el acuerdo de trabajo de subcontratación de bienes y servicios y, aún más para el suministro de trabajadores, en relación con la población directamente contratada; para el mercado laboral minero este porcentaje positivo a derechos de maternidad y paternidad disminuye para el subcontrato de bienes y servicios y lo hace aún más para el suministro de trabajadores, en relación con el porcentaje que presentan las personas trabajadoras con contrato directo. En efecto, entendiendo que para el mercado laboral chileno existe una feminización del suministro de trabajadores, explica que en dicho mercado se observe una mayor proporción de derecho a maternidad para esa categoría de acuerdo de trabajo. En contraste, entendiendo que el mercado laboral minero se encuentra masculinizado en su totalidad, explica que para esta categoría se observe el menor porcentaje de derecho a maternidad o paternidad. Se interpreta, entonces, que este derecho laboral se encuentra cruzado por una segregación de género, explicando así el por qué se visualizan porcentajes menores de derecho a maternidad para el suministro de trabajadores en este mercado.

¹⁵ Ver anexo C.6 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

Tabla 19

Derecho a maternidad o paternidad según sexo en población subcontratada en minería

Sexo	Maternidad o paternidad		Total
	Sí	No	
Hombre	86,8%	13,2%	100,0%
Mujer	97,6%	2,4%	100,0%
Total	88,0%	12,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Efectivamente, la tabla 19 sustenta las interpretaciones anteriores. A nivel de la población subcontratada en minería, son los hombres quienes poseen un menor porcentaje de acceso al derecho de maternidad o paternidad (86,8%) en relación con las mujeres (97,6%). Estas diferencias son estadísticamente significativas¹⁶.

A todas luces se infiere que el derecho a maternidad o paternidad es un derecho laboral que, en efecto, se estructura en torno a una segregación de género. Con este tipo de situaciones en el mercado laboral minero se generan más obstáculos para avanzar hacia una corresponsabilidad en el trabajo de cuidados y de crianza entre hombres y mujeres, lo que repercute negativa y principalmente en ellas, en temas educacionales, profesionales y laborales (Espinoza et al., 2019).

En definitiva, para alcanzar una incorporación sostenible e igualitaria en un mercado de trabajo tan masculinizado como el sector minero chileno, se debe poner énfasis también en los derechos y garantías laborales para trabajadoras y trabajadores tanto directamente contratados como subcontratados.

Síntesis de las principales características del mercado laboral minero con enfoque en la subcontratación según sexo

A diferencia del mercado laboral chileno, se observa que para el mercado minero existen altos niveles de subcontratación y jornadas laborales excesivas. En cuanto a su distribución,

¹⁶ Ver anexo C.7 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

se destaca la diferencia observada para la categoría de suministro de trabajadores, ya que a nivel nacional esta modalidad de subcontrato se erige como ampliamente feminizada, pero a nivel local esta categoría, así como también el contrato directo y el subcontrato de bienes y servicios se encuentran ampliamente masculinizadas.

Respecto a similitudes con el mercado laboral chileno, se revela primero, la preponderancia de contratos indefinidos; segundo, los altos (y a la vez mayores) niveles de cotización en el sistema previsional y; tercero, los altos porcentajes de derecho a maternidad o paternidad. Para el caso de las cotizaciones previsionales se destaca que las dos modalidades de subcontrato son las que presentan los más altos niveles de cotización a diferencia de lo que se observa para la población directamente contratada, donde dicho porcentaje es relativamente menor.

En cuanto a la población bajo modalidad de subcontrato en la minería chilena, en cualquiera de sus vertientes, se presenta también una mayoría de población bajo jornada laboral excesiva, con contratos de tipo indefinido, altos niveles de cotización previsional y altos niveles de derecho a maternidad o paternidad, siendo las mujeres subcontratadas quienes presentan los mayores porcentajes para todas esas categorías.

El hecho de que las mujeres subcontratadas presenten el mayor porcentaje para jornada excesiva puede ser interpretado en relación con las estrategias que desarrollan en la minería en el sentido de sobre exigirse físicamente a fin de demostrar sus competencias laborales y hacerse respetar dentro de un sector económico tradicionalmente masculinizado (Bell, 2006; Jiménez et al., 2014; Angelcos e Ísola, 2017). Si bien existe la posibilidad de que la preponderancia de la jornada excesiva (a nivel de mercado minero) se explique por la existencia de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos (Dirección del Trabajo, 2021) o sistemas de turnos rotativos; para el caso de las mujeres subcontratadas es de gran importancia la primera interpretación, considerando lo masculinizado que se encuentra la minería, aún en acuerdos de trabajo donde se esperaría una participación femenina superior a la masculina (suministro de trabajadores).

Otro aspecto para considerar de las mujeres subcontratadas en minería es lo relativo a los altos niveles que poseen de derecho a maternidad o paternidad en contraste con sus pares hombres. Sin duda, el hecho de que para la población subcontratada minera exista una

diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres en relación al derecho a maternidad o paternidad, permite inferir que este derecho laboral en sí mismo se estaría estructurando en torno a una segregación de género.

A diferencia de lo planteado en los antecedentes y lineamientos teóricos del presente trabajo de investigación en cuanto a la segmentación del mercado de trabajo y el subcontrato como modalidad de empleo atípica y precaria, cuyas características lo hacían clasificable dentro del mercado de trabajo secundario (Doeringer & Piore, 1970; Rubery, 1974; Leiva, 2009; Leiva y Campos, 2013; Gómez et al., 2014; Hughes, 2017), se postula aquí que para efectos de la subcontratación en la minería chilena se distinguen características claramente atribuibles a lo que la teoría denomina como empleos del mercado primario de trabajo, en donde se observan altos niveles de estabilidad contractual y buenas condiciones en cuanto a seguridad social. En definitiva, la estructuración del mercado minero chileno da cuenta que pese a existir altos niveles de subcontratación, alzándose por sobre la fuerza de trabajo que es contratada directamente por la empresa minera, existen en general buenas condiciones de empleo, que permiten conectar a las personas trabajadoras en minería, ya sea con contrato directo o mediante subcontrato, con los empleos caracterizados como parte del mercado primario de trabajo.

Así también, se sostiene que en términos de segregación de género el mercado minero chileno se encuentra ampliamente masculinizado, aún en tipos de acuerdos de trabajo que a nivel nacional expresan altos niveles de feminización como lo es el suministro de trabajadores, donde se esperaría observar una mayor presencia de mujeres. No obstante, como ha sido documentado (Consejo de Competencias Mineras de Chile [CCM], 2015; SERNAGEOMIN, 2019; Codelco, 2019) se observa que en sí mismo el mercado minero se compone con bajos niveles de participación femenina, (de ahí los esfuerzos en políticas de integración), dando a entender que, tal como lo ilustran Crompton & Harris (1998) esta segregación de género no se relaciona exclusivamente con las preferencias y elecciones laborales de las mujeres (en efecto en el mercado minero se observan buenas condiciones laborales en términos de estabilidad y seguridad, sobre todo para las mujeres, lo que lo hace un campo laboral llamativo), sino más bien responde a prácticas institucionales y culturales que perpetúan dicha segregación. En consecuencia, se sostiene que, para este mercado

laboral, la segregación de género opera más a nivel ocupacional, limitando la incorporación de mujeres a este sector económico, que, a un nivel interno de la minería, pues con los datos aquí expuestos se ha detallado que las mujeres no necesariamente se ven implicadas en precariedades laborales ni en desventajas en comparación a sus compañeros en función de su sexo (por lo menos en lo que respecta a las variables aquí analizadas).

En definitiva, salvo por la preponderancia de poseer una jornada excesiva de trabajo y por establecer una relación contractual con una empresa contratista, es posible distinguir a la fuerza de trabajo de la minería chilena como parte del mercado primario de trabajo, sustentando que para esta actividad económica el subcontrato no se expresa como forma de empleo atípico ni precario (Leiva, 2009; Hughes, 2013; Pérez, 2020).

Segunda parte

Modelo de segmentación del mercado minero chileno

A continuación, se presenta el modelo de clases latentes que permite analizar la segmentación dentro del mercado laboral minero, entendiendo a la subcontratación como eje central de análisis. Se identifican tres segmentos laborales que serán clasificados dentro del mercado de trabajo siguiendo los lineamientos entregados por la teoría de la segmentación.

Tabla 20

Modelo de segmentación del mercado laboral minero

Variable	Categoría	Clase 1	Clase 2	Clase 3
Tipo de Contrato (X1)	Definido	0.7185	1.0000	0.0254
	Indefinido	0.2815	0.0000	0.9746
Acuerdo de trabajo (X2)	Directamente	0.6193	0.1540	0.4993
	Subcontrato de bienes y servicios	0.2606	0.7895	0.4646
	Suministro de trabajadores	0.1200	0.0565	0.0361
Jornada laboral (X3)	Parcial	0.1331	0.0038	0.0011
	Completa	0.5001	0.2503	0.2433
	Excesiva	0.3669	0.7460	0.7556
Cotización previsional (X4)	Sí	0.1465	0.9960	0.9943
	No	0.8535	0.0040	0.0057
Derecho a maternidad o paternidad (X7)	Sí	0.0000	0.8582	0.9774
	No	1.0000	0.1418	0.0226
Tamaño de Clase		0.0211	0.2648	0.7141

Fuente: elaboración propia

Se identificaron dos segmentos laborales mineros, que de acuerdo con la estructura de probabilidad de las variables observadas corresponderían, en su mayoría, a personas trabajadoras directamente contratadas por la minera, correspondientes a la clase 1 y clase 3. La clase 2 en tanto de acuerdo con su estructura de probabilidad representaría a personas subcontratadas de la minería chilena. La descripción de las proporciones con las que se identifica la caracterización de cada grupo o segmento se detalla a continuación.

I. Segmento primario superior minero

De acuerdo con el análisis de clase latente se observa que la probabilidad de pertenecer a la clase 3, que se ha denominado segmento primario minero es de un 71,4%. Su estructura de probabilidad según las variables observadas se describe de la siguiente forma. Las personas trabajadoras de este segmento se caracterizan por poseer contrato indefinido (97,5%),

jornada excesiva (75,6%), cotización previsional (99,4%) y derecho a maternidad o paternidad (97,7%).

Cabe precisar que para el tipo de acuerdo laboral se erigen dos probabilidades de manera equiparada, si bien predomina levemente la probabilidad de que las personas agrupadas en este segmento posean un acuerdo laboral directamente con la empresa minera (49,9%), también existe una probabilidad de que esas personas se encuentren bajo un acuerdo laboral de subcontrato de bienes y servicios (46,5%). En efecto, este segmento refleja claramente la estructuración del mercado laboral minero en Chile.

En definitiva, considerando lo postulado por Doeringer y Piore (1970) con respecto a la teoría de segmentación del mercado laboral, este segmento se presenta con características claramente identificables para el mercado primario de la economía, y en este caso, del mercado minero chileno. Todas estas probabilidades condicionales dan cuenta de buenas condiciones laborales, lo que se refleja sobre todo en temas de seguridad social, considerando la presencia de cotización previsional y derechos de maternidad y paternidad. Ahora bien, también son destacables las probabilidades que presenta este segmento de trabajar en jornadas excesivas, lo que, si bien es tentativo de interpretar como una mala condición de trabajo, debe ser interpretado con cautela, pues hay que considerar que generalmente las empresas mineras estructuran sus jornadas laborales de acuerdo a turnos rotativos o “jornadas excepcionales de trabajo”, por lo que esas extensas jornadas laborales son compensadas con los días de descanso.

En adición, la probabilidad de que esta clase se encuentre conformada por personal subcontratado en bienes y servicios (46,5%), que de igual manera poseen características propias del mercado primario, supone que a la subcontratación al menos en esta variante en el mercado minero no le corresponden malas condiciones laborales.

II. Segmento primario inferior minero

La probabilidad de que las personas de la muestra pertenezcan a la clase 2 corresponde a un 26,5%. Las probabilidades condicionales indican que son personas trabajadoras con contrato de tipo definido (100%), con un acuerdo laboral de subcontratación de bienes y

servicios (78,9%), con jornada excesiva (74,6%), con cotización previsional (99,6%) y con derecho a maternidad o paternidad (85,8%).

Se categorizó este segmento dentro de lo que la literatura considera como mercado primario, pero en su anillo inferior, aludiendo a la única diferencia observada con el segmento primario superior: la probabilidad condicional de poseer contrato definido. En efecto, para este segmento existen probabilidades condicionales que dan cuenta de buenas condiciones laborales, aun cuando se estructura con un acuerdo de trabajo de subcontrato de bienes y servicios y con un contrato de tipo definido; es decir, para este segmento se identifica una especie de estabilidad contractual menor que para las personas agrupadas en el segmento primario superior cuya probabilidad condicional de poseer contrato indefinido se erige como principal (97,5%), pero en sentido de seguridad social se observan probabilidades condicionales similares, dando cuenta, nuevamente, de buenas condiciones laborales tanto para el personal subcontratado como para el personal directamente contratado en la minería.

El hecho de que la probabilidad de clase de este segmento corresponda a menos de un 30% se conjuga con lo reportado en la primera etapa, pues esta clase se configura en mayor probabilidad con contratos definidos; tipo de contrato que a nivel de mercado minero (compuesto en gran proporción por personal subcontratado mediante bienes y servicios) representaba un porcentaje relativamente bajo (27,8%).

III. Segmento secundario minero

La probabilidad de que las personas trabajadoras de la muestra pertenezcan a la clase 1 corresponde a un 2,1%. Sus probabilidades condicionales se estructuran de forma tal que existe un 71,8% de probabilidad de que las personas posean contrato definido, un acuerdo de trabajo directamente con la empresa mandante (61,9%), jornada completa (50,0%), sin cotización previsional (85,4%) y sin derecho a maternidad o paternidad (100,0%).

Los análisis hechos hasta aquí no habían dado cuenta de estas características cuando se hablaba sobre población trabajadora en minería, pero con el modelo de segmentación se logró estimar una clase que es posible de identificar como precaria.

Lo que llama específicamente la atención de ese segmento, es que, presenta la probabilidad de que se configure con personas trabajadoras cuyo acuerdo de trabajo es realizado directamente con la empresa minera. Dando a entender que poseer este tipo de acuerdo laboral, en el mercado minero, no garantiza la posesión de buenas condiciones de trabajo. Pese a esto se concluye que el mercado minero presenta buenas condiciones laborales para sus trabajadoras y trabajadores, siendo las personas trabajadoras con características de empleo precarias, una minoría (2,1%).

En efecto, para el mercado laboral minero se observa una homogeneidad en torno a las personas subcontratadas, ya que, de acuerdo con el modelo de segmentación, en las dos clases en que se presentan con probabilidades condicionales, se estructuran también con buenas condiciones en términos de seguridad social. Mientras, para la fuerza laboral directamente contratada se distingue una heterogeneidad en cuanto a condiciones laborales, pues presentan probabilidad condicional de pertenecer tanto a la clase 3 (segmento primario superior minero) como a la clase 1 (segmento secundario minero).

Ajustes del modelo

Tabla 21

Valores de ajuste de los modelos de clases latentes

Modelo	Loglike	X²	G²	DF	AIC	BIC	P-value
M1	-2957,35	4813,396	377,7923	7	5928,706	5964,515	0,000000
M2	-2852,28	763,8657	167,6419	15	5734,556	5811,289	0,000000
M3	-2793,64	72,39225	50,37468	23	5633,289	5750,947	0,012993
M4	-2785,77	40,37014	34,62938	31	5633,543	5792,126	0,453897

Fuente: elaboración propia a partir de estimación de modelos de clase latente

Valores bajos, o menores en comparación al resto de los modelos, tanto para el criterio AIC como para el criterio BIC, indican un modelo más parsimonioso, es decir, con mejor ajuste. Además, un p-valor menor a 0,05 da cuenta de la significancia estadística que posee el modelo de segmentación escogido. Siguiendo esta última línea el modelo de 4 clases latentes (M4) se descartó, pues tanto el AIC y BIC indican un leve aumento de los valores en relación con el modelo anterior (M3) lo que es indicativo de que este modelo introduce

redundancia; así también su p-valor es de 0,45 lo que indica que el modelo 4 no es estadísticamente significativo.

El modelo de 2 clases latentes (M2) presenta una disminución en sus valores de ajuste en comparación al modelo nulo (M1), a la vez que se distingue como estadísticamente significativo. En adición se observa un cambio importante en el valor del chi-cuadrado (X^2) en comparación al modelo nulo, lo que indica que dicho modelo no logra explicar en gran medida la correlación entre las variables y que, además, existe una gran diferencia entre lo esperado y lo observado. No obstante, el modelo de 3 clases (M3) además de presentar una disminución de los valores en el AIC y BIC en comparación al modelo nulo y al modelo de 2 clases, presenta también una disminución importante en el valor X^2 . De tal manera, y considerando un p-valor de 0,01 el modelo 3 se erige como el óptimo.

Tercera parte

Caracterización de los segmentos identificados dentro del mercado minero

A continuación, se presentan tablas de contingencia entre los segmentos identificados y la variable sociodemográfica sexo, y la variable laboral rama de actividad económica de la empresa que le paga a la o el ocupado. Esto, con el fin de caracterizar los segmentos observados en términos de género y subcontrato y así probar o refutar la hipótesis de esta investigación. Para todas las tablas se incorporaron factores de expansión para una estimación poblacional.

Tabla 22

Composición de los segmentos laborales mineros según sexo

Sexo	Segmentos laborales mineros			Total
	Segmento secundario	Segmento primario inferior	Segmento primario superior	
Hombres	2,7%	26,2%	71,7%	100,0%
Mujeres	0,4%	21,4%	78,2%	100,0%
Total	2,5%	25,8%	71,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 22, entrega datos sobre la composición de cada segmento identificado en el análisis de clase latente. Se identifica que el segmento primario superior minero agrupa a un 71,7% de la población trabajadora en faenas mineras, y es donde, se concentra la mayor cantidad de mujeres trabajadoras en este sector económico, alcanzando un 78,2%. En efecto, que las mujeres concentren un porcentaje mayor de su población en este segmento, superando el porcentaje que concentran los hombres, puede ser indicativo de que su integración en el sector minero no ha implicado que se incorporen en empleos precarios.

El segmento primario inferior agrupa a nivel poblacional a un 25,8% de las personas trabajadoras cuyas funciones son desempeñadas en recintos mineros. Las mujeres se concentran en un 21,4% en dicho segmento, mientras que el porcentaje de los hombres asciende a un 26,2%.

Para el segmento secundario se observa una composición muy pequeña, de tan solo un 2,5%. En este segmento las mujeres se concentran en un 0,4% mientras que los hombres se alzan con un 2,7%. Las diferencias para hombres y mujeres respecto a su porcentaje de participación en cada segmento son estadísticamente significativas¹⁷.

¹⁷ Ver anexo C.8 de “Anexo C: Intervalos de confianza”.

Con esta información es posible dar cuenta de que la distribución para cada sexo en cada segmento laboral minero identificado se estructura de forma similar, de manera que tanto hombres como mujeres se ubican mayoritariamente en un segmento que presenta buenas condiciones laborales en cuanto a estabilidad y seguridad social, interpretando que para este mercado de trabajo la segregación de género no opera relegando a las mujeres a los segmentos laborales más precarios.

Además, se observa que el subcontrato en minería no se condice con malas condiciones laborales. La clase 2 y 3 dan cuenta de aquello, exponiendo que para una persona que posee la probabilidad de estar bajo un tipo de acuerdo laboral de este tipo, posee a su vez cotización previsional y derecho a maternidad o paternidad. Esto permite observar que para este sector económico el subcontrato no implica necesariamente pérdida de derechos ni seguridad. En efecto, tanto la subcontratación como la contratación directa se comportan de manera similar en la minería chilena, es decir, con altos niveles de estabilidad y buenas condiciones laborales.

Tabla 23

Composición de los segmentos laborales mineros según giro de la empresa que le paga a la persona ocupada

Giro de la empresa	Segmentos laborales mineros			Total
	Secundario	Primario inferior	Primario superior	
1. Agricultura, silvicultura y pesca	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
2. Explotación de minas y canteras	2,4%	15,0%	82,6%	100,0%
3. Industria Manufacturera	1,2%	40,5%	58,4%	100,0%
5. Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	0,0%	3,0%	97,0%	100,0%
6. Construcción	1,3%	50,9%	47,7%	100,0%
7. Comercio	0,0%	43,4%	56,6%	100,0%
8. Transporte y almacenamiento	0,9%	20,3%	78,8%	100,0%
9. Alojamiento y servicios de comida	0,0%	15,7%	84,3%	100,0%
10. Información y comunicación	0,0%	13,8%	86,2%	100,0%
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	18,3%	35,7%	46,0%	100,0%
14. Actividades administrativas y servicios de apoyo	0,5%	27,7%	71,9%	100,0%
15. Administración pública	0,0%	21,4%	78,6%	100,0%
16. Enseñanza	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

17. Servicios sociales y relacionados con la salud humana	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	2,5%	25,8%	71,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 23, entrega información sobre la composición de los segmentos de acuerdo con el giro de la empresa que le paga a la persona ocupada a nivel poblacional. Estos datos, en definitiva, permiten conocer los diferentes giros económicos de las empresas contratistas y cómo ello influye o no en la segmentación del mercado minero chileno.

Como primera aproximación a la información se observa que para todas las ramas de actividad económica (salvo por la fila 16. Enseñanza) la mayor proporción se concentra en el segmento primario superior, correspondiente precisamente, al segmento que agrupa a mayor cantidad de población trabajadora en la minería de Chile.

En segundo lugar, se destaca que la categoría que concentra el mayor porcentaje de su población para el segmento primario inferior es la actividad económica de construcción (50,9%). Esto, se condice con la estructura de probabilidad de dicho segmento, pues en él existe una probabilidad condicional de que las personas trabajadoras posean contrato de tipo definido, muy común en este tipo de actividad.

En tercer lugar, se observa que la categoría que concentra el mayor, o en efecto la totalidad de su población para el segmento secundario es la rama de actividad económica correspondiente a Enseñanza (100,0%). Esto llama la atención, pues se tendería a interpretar e intuir que, si esta actividad económica en el mercado laboral general ha sido analizada y documentada con una mayor presencia de mujeres (Espino y De los Santos, 2019; INE, 2020) podría configurarse de forma similar en la minería. De tal manera, se esperaría que esta categoría para el mercado minero se encuentre conformada en su mayoría o totalidad por mujeres, encontrando relación con servicio de salas cuna o jardines infantiles.

Además, se distingue que para el segmento secundario los giros de las empresas contratistas que se alzan con una mayor proporción corresponden a: actividades profesionales, científicas y técnicas (18,3%), construcción (1,3%) e industria manufacturera (1,2%). Se observa además que la categoría 2 “Explotación de minas y canteras”, concentra un 2,4% de su fuerza de trabajo para el mercado secundario, correspondiendo a personal directamente contratado (ya que el giro de la empresa que les paga a las y los trabajadores corresponde al mismo giro de la actividad laboral analizada en este estudio), lo que se

condice con la estructura de probabilidad de este segmento, donde el acuerdo de trabajo directamente con la empresa se alza como predominante (61,9%).

Es relevante destacar lo que ocurre con la categoría 13 “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, la que se alza en segundo lugar con un 18,3% para el segmento secundario minero. Se podría interpretar que el agrupamiento de un alto porcentaje de personas pertenecientes a empresas de este giro en este segmento puede deberse a temas de historiales laborales deficientes (Doeringer y Piore, 1970), puesto que en términos de habilidades insuficientes supondría una contradicción, entendiéndose que corresponde a un giro económico que requiere de alta calificación. Esto, además, puede estar o no cruzado por discriminación y sesgos de género. Para comprobarlo se presenta la Tabla 24 en donde se visualiza un subconjunto conformado por las mujeres trabajadoras en el sector minero según rama de actividad económica de la empresa que le paga.

Antes de comenzar con el análisis por sexo de cada giro de empresas presentes en la minería, se plantea la necesidad de resaltar que las pocas categorías que concentran un porcentaje de población en el segmento secundario, salvo por Enseñanza, pertenecen a lo que se podría denominar subcontrato para el giro principal de la empresa mandante. En definitiva, se observa que las personas trabajadoras subcontratadas que presentan mayor proporción en el segmento secundario minero pertenecen a empresas contratistas relacionadas al giro principal de la empresa mandante (minera) lo que es indicativo de que, por lo menos, esta subcontratación ha seguido una estrategia de flexibilización del mercado laboral minero, cuyo fin puede radicarse en el abaratamiento de los costos de la producción y en una desarticulación y descolectivización de la fuerza de trabajo (Palominos, 2000; Echeverría, 2006; Silva, 2007; Leiva, 2009; Hughes, 2013; Pérez, 2020).

Tabla 24

Distribución de mujeres en los segmentos laborales mineros según giro de la empresa que le paga

Giro de la empresa	Segmentos laborales mineros			Total
	Secundario	Primario inferior	Primario superior	
2. Explotación de minas y canteras	0,0%	10,5%	89,5%	100,0%
3. Industria Manufacturera	20,6%	0,0%	79,4%	100,0%
6. Construcción	0,0%	71,6%	28,4%	100,0%
7. Comercio	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
8. Transporte y almacenamiento	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
9. Alojamiento y servicios de comida	0,0%	19,5%	80,5%	100,0%
10. Información y comunicación	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,0%	61,2%	38,8%	100,0%
14. Actividades administrativas y servicios de apoyo	0,0%	13,1%	86,9%	100,0%
15. Administración pública	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, la Tabla 24 muestra que la mayor proporción de mujeres subcontratadas y también directamente contratadas (giro 2. Explotación de minas y canteras) se insertan en el segmento primario superior del mercado laboral minero, el cual posee probabilidades de presentar tanto un acuerdo de trabajo directamente con la empresa como un acuerdo de trabajo de subcontrato de bienes y servicios, independiente de la rama de actividad económica de la empresa a la que pertenezcan.

Se observan dos excepciones que dan cuenta de una mayor proporción de trabajadoras subcontratadas en el segmento primario inferior (contrato definido, pero similares condiciones en el resto de las variables en relación al segmento primario superior). Para este segmento se observa una mayor proporción de mujeres subcontratadas en empresas de construcción (71,6%) y en actividades profesionales, científicas y técnicas (61,2%). El primer caso se entiende en el sentido de que este segmento se caracterizaba por la probabilidad de poseer contrato de tipo definido; el cual es común en actividades de construcción (definido al término de la obra o faena). Para el segundo caso, dicha relación podría establecerse en el sentido de que, dentro de las actividades profesionales, científicas y técnicas se incluyen servicios de consultoría, asesoramiento y representación en diversas áreas, así como también ensayos y análisis técnicos (INE, 2016); actividades que, requieren un tiempo definido de ejecución.

En efecto, esta tabla sustenta el modelo de segmentación presentado, pues el hecho de que en la actividad minera exista un bajo porcentaje de participación femenina, pero que de ese porcentaje la mayoría se inserte en las clases 2 y 3 (subcontrato preponderante en ambas) se condice con la estructuración y caracterización aquí presentada.

Respecto al giro correspondiente a la industria manufacturera, se observa que el segmento secundario (estructurado con mayor probabilidad por personas con contrato directamente con la empresa minera) tiene al menos un 20,6% de trabajadoras, si bien esta actividad económica no corresponde a la empresa mandante, esto puede deberse a que a pesar de que este segmento tiene una composición mayoritaria de acuerdo de trabajo directo, existe al menos un 26,1% que está subcontratado y al menos un 12% con suministro de trabajadores (Ver tabla 20).

Entonces, las únicas trabajadoras subcontratadas en la minería que se incorporan en un alto porcentaje en el segmento secundario son contratadas por empresas cuyo giro corresponde a la industria manufacturera (20,6%). Para estas empresas contratistas se observa una clara heterogeneidad en la incorporación de mujeres, pues, así como el mayor porcentaje (79,4%) se inserta con condiciones que son propias del segmento primario superior, se distingue que es la única rama de actividad económica donde las mujeres presentan malas condiciones laborales en términos de estabilidad contractual y seguridad social.

Por último, se destaca que la categoría “Alojamiento y servicios de comida” y la categoría “Actividades administrativas y servicios de apoyo” para las mujeres, presentan una distribución similar a la observada a nivel de todo el mercado minero (hombres y mujeres), lo que permite interpretar que son efectivamente ellas las que se están incorporando más en esas actividades, puesto que su distribución es “representativa” de la distribución observada para toda la fuerza laboral. Si bien con esto se sustentaría la segunda parte de la hipótesis de esta investigación; se observa que para el subset de mujeres no aparece la categoría “Enseñanza”, lo que indica que esa actividad en el mercado minero, al igual que la mayoría, se encuentra masculinizada, lo cual se podría relacionar con las capacitaciones realizadas en esta actividad económica, las que corresponden efectivamente a capacitar oficios tradicionalmente dominados por hombres (CCM, 2015).

Conclusiones y reflexiones finales

I. Mercado laboral minero y participación femenina

El presente trabajo de investigación se enfocó en la segmentación y segregación dentro del mercado laboral minero, prestando especial énfasis en el análisis de las mujeres subcontratadas en la minería. Los resultados obtenidos dan cuenta de que, primero, el mercado minero chileno se estructura con altos niveles de subcontratación, siendo levemente superior a la población que posee contrato directamente con la empresa mandante. Frente a esto, se observó que independiente del tipo de acuerdo de trabajo (directo, subcontrato de bienes y servicios o suministro de trabajadores) este mercado se encuentra transversalmente masculinizado, lo que sustenta y corrobora investigaciones y caracterizaciones previas acerca de la proporción y distribución entre hombres y mujeres dentro de la minería en Chile (Salinas et al., 2010; Jiménez et al., 2014; CCM, 2015; INE, 2020). Ahora, pese a la pequeña proporción de mujeres trabajadoras en faenas mineras, al desagregar por tipo de acuerdo de trabajo se dio cuenta que ellas parecieran incorporarse en mayor proporción en el suministro de trabajadores.

Diferentes autoras y autores (Leiva, 2009; Hughes, 2013; Véliz-Rojas et al., 2014; Grimshaw et al., 2017) caracterizan el trabajo bajo subcontratación como un empleo atípico, debido a su distanciamiento de las características de los empleos “estándar”, pero son los trabajos de Leiva (2009) y Véliz-Rojas et al. (2014) que distinguen de forma clara que, pese a que esta modalidad de empleo se describa como atípica, no implica que se presente con precariedades ni falta de protección. Frente a estas últimas consideraciones pueden establecerse relaciones con los resultados obtenidos en la primera etapa en lo referente al mercado laboral minero, ya que se presentó e informó que, pese a que esta modalidad se alza como mayoritaria dentro de este mercado, se observó que no le corresponden, en general, características atribuibles a malas condiciones de trabajo en términos de seguridad social ni estabilidad contractual; de hecho al observar el comportamiento de las variables por tipo de acuerdo de trabajo se detalló que se observaban alzas en los porcentajes favorables. En concreto, el mercado minero chileno, compuesto en su mayoría por personal subcontratado, presenta características que permiten ubicarlo

dentro del mercado primario de trabajo; destacando, sobre todo, los altos niveles de formalidad (alta presencia de cotizaciones y derechos laborales -maternidad o paternidad-).

A nivel de subcontratación minera se observó que en cuanto a la segregación de género no se distingue que opere a nivel de mercado minero interno relegando peores condiciones laborales para las mujeres, pues el comportamiento de las variables analizadas se configuró de manera similar para hombres y mujeres, siendo de hecho ellas, quienes presentan mayores proporciones en todas las dimensiones. Pese a esto, se sostiene que el derecho a maternidad o paternidad se encuentra cruzado por una segregación de género en lo relativo a la división sexual del trabajo, perpetuando a nivel de estructuración de mercados laborales esta segregación entre el ámbito reproductivo ligado a las mujeres y el ámbito productivo ligado a los hombres, dando cuenta así que la sociedad civil, incluyendo su sistema económico, posee una clara estructura patriarcal (Pateman, 1995), puesto que se observa una brecha porcentual mayor entre hombres y mujeres (siendo ellas quienes se alzan con las mayores proporciones) en relación con la brecha porcentual para la variable sobre cotización previsional, donde los porcentajes entre ambos sexos se comportan de manera similar. De todas maneras, el hecho de que el mercado minero posea una baja participación femenina sustenta la segregación sexual existente dentro del mercado de trabajo (Barberá et al., 2011), en su sentido horizontal, es decir, entre diferentes ocupaciones. Considerando entonces, al mercado minero como un mercado donde existen buenas condiciones laborales, se entiende que a nivel del mercado laboral general sí existe una incidencia de la división sexual del trabajo en la participación laboral tanto de hombres como mujeres, quedando ellas concentradas en empleos más precarios (Salinas et al., 2010) o en mercados donde quizás estas buenas condiciones de empleo observadas en la minería, no se observen con los mismos niveles aquí reflejados.

Por último, se evidenció que las mujeres poseen en mayor proporción jornadas excesivas de trabajo, lo que se condice e interpreta de la mano de los hallazgos de Bell (2006), Jiménez et al. (2014) y Angelcos e Ísola (2017); comprendiendo que esto responde posiblemente a las estrategias desarrolladas por las mujeres a fin de hacerse respetar dentro de la minería y demostrar ser competentes en el trabajo realizado, sobre exigiéndose físicamente.

II. Segmentación del mercado minero chileno

En cuanto a la segmentación del mercado laboral minero, se identificaron tres segmentos, articulándose dos de ellos con probabilidades de poseer buenas condiciones laborales a la vez de estructurarse en alta proporción por personal subcontratado. Estos segmentos se denominaron como “segmento primario superior” y “segmento primario inferior”, diferenciándose casi únicamente en la probabilidad condicional de que el segundo posea contrato definido. Se identificó además un “segmento secundario” en la minería chilena que pese a presentar características laborales precarias en términos de estabilidad contractual y seguridad social, posee una probabilidad de clase muy pequeña, lo que sustenta que el mercado minero se estructura con alta formalidad y en general buenas condiciones de trabajo tanto para hombres como para mujeres, ya sean directamente contratados o subcontratados.

En efecto, si bien con la revisión de literatura se entendía que la subcontratación presentaba, en general, características propias de lo que sería el mercado secundario, entendiendo que éste se constituye como un mercado externo y periférico a raíz de la flexibilidad del trabajo, de la organización y la producción (López-Roldán y Fachelli, 2017) cuyas características para el caso chileno lo ilustraban como atípico y en ocasiones precario (Leiva, 2009; Hughes, 2017) los resultados aquí expuestos dan cuenta que este tipo de empleo se estructura en torno a buenas condiciones laborales en lo que respecta a estabilidad y seguridad social.

Si bien Rubery (1978) sostiene que el mercado secundario proporciona un grado de flexibilidad al sistema laboral y que la expansión del mercado primario puede lograrse mediante la subcontratación o empleando de forma temporal a trabajadores del sector secundario; para el caso de la actividad minera se entiende que esta expansión del mercado primario mediante la subcontratación no produce lo que Palomino (2000) caracteriza como un desdoblamiento entre un segmento estable y protegido y un segmento inestable y precario. Esto último, sustenta el análisis en base a tablas de contingencia realizadas con anterioridad, puesto que, si bien el mercado minero en general se estructura en un gran porcentaje por personal subcontratado, dichos trabajadores y trabajadoras poseen estabilidad contractual, cotizaciones previsionales y derecho a maternidad o paternidad.

El hecho de que las personas trabajadoras agrupadas en los dos segmentos primarios (superior e inferior) presenten probabilidades condicionales de poseer un acuerdo de trabajo bajo subcontrato de bienes y servicios, pero aun así se posean probabilidades condicionales de tener cotización previsional y derechos de maternidad y paternidad puede interpretarse que tal como existe una “alta calidad” de remuneraciones la minería, pasaría algo similar en cuanto a la “calidad” del subcontrato en este sector, revelando buenas condiciones laborales a diferencia de lo que pueda observarse, quizás, en otras ramas de actividad. De esta manera se sustenta aún más el hecho de que el subcontrato como tipo de externalización de la producción en el mercado minero, no se configura como un tipo de trabajo atípico ni precario, sino más bien del todo típico (primero debido al porcentaje que suponen en la composición de la fuerza laboral que trabaja en minería y segundo debido a su probabilidad de ubicarse en estos dos segmentos laborales) y para nada precario en términos de seguridad social.

Por último, se concluyó que las personas con probabilidades de poseer peores condiciones laborales en el mercado minero, en cuanto a cotización, maternidad y estabilidad contractual, son mínimas, siendo las mujeres las que concentran un menor porcentaje de presencia en ese segmento (0,4%). Esto, permite refutar la primera parte de la hipótesis de esta investigación, puesto que se esperaba observar una mayor presencia de mujeres en los segmentos más precarios, es decir, en la clase 1 o segmento secundario minero. Sin duda, la baja presencia de mujeres en el sector minero en general puede contribuir a que se observe una poca heterogeneidad dentro del grupo y, en efecto, dentro del modelo de segmentación. No obstante, el hecho de que ellas participen en un porcentaje enormemente menor que los hombres y que aun así existan probabilidades que concentren un porcentaje (aunque pequeño) de participación en el segmento secundario minero, da luces de posibles deficiencias y mayores desigualdades en su incorporación al sector o bien, de que su incorporación en el mercado minero se está estructurando, internamente, de manera similar que para los hombres.

En efecto, para el mercado laboral minero se observa una homogeneidad en torno a las personas subcontratadas, ya que, de acuerdo con el modelo de segmentación, en las dos clases en que se presentan con probabilidades condicionales, se estructuran también con

buenas condiciones en términos de seguridad social. Mientras, para la fuerza laboral directamente contratada se distingue una heterogeneidad en cuanto a condiciones laborales, pues presentan probabilidad condicional de pertenecer tanto a la clase 3 (segmento primario superior minero) como a la clase 1 (segmento secundario minero). Esto, puede tener relación con el tamaño de la empresa minera en la que se estén insertando y sin duda, es un aspecto relevante de considerar para investigaciones futuras.

III. Situación de las mujeres dentro de la segmentación del mercado minero y en empresas contratistas

Al analizar la composición de los tres segmentos laborales mineros por sexo, se observó que tanto hombres como mujeres se distribuyen de manera similar, concentrándose ambos sexos en mayor proporción en el segmento superior primario del mercado minero y en mucha menor proporción en el segmento secundario.

Además, al observar la distribución específica de las mujeres en los diferentes segmentos, según la rama de actividad de la empresa que les paga, se corroboró que, para la mayoría de las ramas, ellas se ubican en mayor proporción en el segmento primario superior minero. Salvo en las empresas cuyo giro corresponde a construcción y actividades profesionales, científicas y técnicas, donde se observó una mayor proporción en el segmento primario inferior.

En efecto, la mayor proporción de mujeres en el segmento primario inferior en empresas cuyo giro, las hace más propensas a contratos de tipo definido, da cuenta que esto no responde a una segregación de género, sino que se relaciona netamente con el cómo se estructura, en general, el tipo de actividad que se realiza.

Se destaca además que en la única rama económica donde se observa una proporción de mujeres para el segmento secundario es en la industria manufacturera; y, entendiendo que la rama de actividad económica de estas empresas se vincula con el giro de la empresa mandante (minería) se puede descartar la idea de que las mujeres subcontratadas en situación desfavorable en términos de contrato, cotización y derechos se situarían en empresas ligadas a las áreas de servicio.

Por último, se identifica que serían las mujeres quienes se incorporan en mayor proporción que los hombres en empresas de los giros de alojamiento y servicios de comida y en actividades administrativas y servicios de apoyo. Esto porque, su distribución entre los distintos segmentos para el grupo específico de mujeres se configura de manera similar que la distribución entre los distintos segmentos observada a nivel de todas las personas trabajadoras en minería, lo que indica que ellas se alzarían como un grupo representativo de esas actividades dentro del mercado minero. De esta manera, se permite ratificar la segunda parte de la hipótesis de esta investigación, constatando que son mujeres quienes están mayormente insertadas en empresas contratistas ligadas a las áreas de servicio domésticos o roles auxiliares (Hinton, et al., 2003).

En consecuencia, los análisis y resultados obtenidos en este arduo trabajo investigativo permiten responder la pregunta de investigación comprendiendo que la segmentación en el mercado laboral minero no ha operado de manera tal que produce un desdoblamiento entre un segmento estable y protegido y un segmento inestable o precario, entre trabajadores directos de la empresa minera y trabajadores subcontratados, respectivamente (Palomino, 2000), sino más bien se establece que casi en su totalidad este mercado se configura, tanto para hombres como para mujeres, con buenas condiciones de trabajo a nivel transversal, pese a los altos niveles de subcontratación. Además, en términos de segregación se sostiene que ésta opera a nivel ocupacional en el mercado laboral chileno, pues se identificaron bajos porcentajes de participación femenina en la actividad minera. No obstante, dicha segregación de género no ha operado a nivel interno del mercado minero en términos de que las mujeres se incorporen con peores condiciones de trabajo que los hombres, pero sí se observa que se perpetúan patrones patriarcales en términos de mayor incorporación en empresas de las áreas de servicio.

Así, por un lado, se permite refutar la primera parte de la hipótesis de esta investigación, puesto que las mujeres no se incorporan en mayor proporción que los hombres en el segmento secundario del mercado minero (peores condiciones en términos de estabilidad contractual y seguridad social), sino que su distribución entre los diferentes segmentos se comporta de manera similar. Por otro lado, se rectifica la segunda parte de la hipótesis en el

sentido de que fue posible intuir una mayor presencia femenina en empresas contratistas ligadas a “roles domésticos”.

Dentro de las limitaciones de esta investigación se destaca lo relativo al n muestral, puesto que al enfocarse este trabajo principalmente en las personas subcontratadas en minería el número de personas que está siendo profundamente analizada es muy pequeño¹⁸. En definitiva, pese a que los análisis en general se realizaron con factor de expansión aplicado (salvo por la estimación del modelo), puede que de alguna forma este n muestral afecte en la representatividad de lo aquí analizado.

En segundo lugar, esta investigación queda al debe en interpretaciones y análisis con un enfoque interseccional, pero de todas formas se decidió incorporar antecedentes referentes a esta perspectiva a fin de entregar lineamientos que de igual manera motiven otras posibles investigaciones en donde se analice esta segmentación, considerando quizás, variables como la nacionalidad o nivel educacional de las personas trabajadoras en minería.

El carácter exploratorio de este análisis permite identificar posibles líneas de investigación futuras en términos de estimar modelos más confirmatorios de lo aquí expuesto. Además, considerando que la segregación de género en el mercado laboral no solo es horizontal (entre ocupaciones), sino también vertical (jerarquización de puestos de trabajo) se abren posibles líneas investigativas en donde se considere el cargo que poseen las mujeres dentro de la minería a fin de observar quizás otras formas de segmentación y segregación que pueden ir en conjunción con temas relativos a remuneraciones. En este mismo sentido, se considera relevante considerar variables que midan la organización colectiva y sindical y cómo éstas pueden también afectar la estructura de los segmentos mineros. Esto, además, sería interesante para observar posibles diferencias entre las dos modalidades de subcontrato, porque, para el caso del suministro de trabajadores se entiende que los trabajadores son dependientes de la empresa de servicios transitorios, pero se encuentran bajo el control y subordinación de la empresa mandante o usuaria; lo que, además, conlleva problemáticas del índole de derechos colectivos como la sindicalización y la negociación colectiva (Ugarte, 2007).

¹⁸ Ver Anexo D.

Bibliografía

Angelcos Gutiérrez, N., Ísola Sánchez, E. (2017). Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 66-78. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1019

Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta.

Appendini, K. (2002). La perspectiva de género en la teoría económica y en los estudios de desarrollo ‘. *Umbrales, Revista del Postgrado en Ciencias del Desarrollo*, 131-162.

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, septiembre). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995).

Bell, L. (2006). ¿Hay mujeres en las minas? En busca de oportunidades económicas para la mujer en la minería del cobre pública y privada de Chile. *ISP Collection*, 388.

Blackburn, R. M., & Jarman, J. (2005). Segregation and inequality. *GeNet WP*, (3).

Boccardo, G., Moya, C., Ruiz, F., & Ratto, N. (2016). Trabajo subcontratado en el área de aseo en la Pontificia Universidad Católica de Chile. *Santiago: Federación de Estudiantes de la Universidad Católica (FEUC)*.

Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.

Butler, J. (1997). Sujetos de sexo/género/deseo. *Revista Feminaria*, 10(19), 109-125.

Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, (38).

Centro UC Políticas Públicas. (s. f.). *Empleo femenino y COVID-19: diagnóstico y propuestas*. Recuperado 3 de noviembre de 2020, de <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/publicacion/serie-temas-de-la-agenda/empleo-femenino-y-covid-19-diagnostico-y-propuestas/>

Codelco. (2019). ¡Nos transformamos hoy por el Chile del futuro! *Memoria Anual 2019*. Recuperado de https://www.codelco.com/memoria2019/site/docs/20200414/20200414114454/memoria_2019_codelco.pdf

Consejo de Competencias Mineras de Chile. (2015). *Fuerza laboral de la gran minería chilena 2015-2024. Diagnóstico y recomendaciones*. Alder Comunicaciones, Chile.

Coyle, A. (2005). Changing times: flexibilization and the re-organization of work in feminized labour markets. *The Sociological Review*, 53(2_suppl), 73-88.

Craig, C., Garnsey, E., & Rubery, J. (1985). Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom. *Int'l Lab. Rev.*, 124, 267.

Crenshaw Williams, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidis-crimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. pp. 139. University of Chicago Legal Forum.

Crompton, R., & Harris, F. (1998). Explaining Women's Employment Patterns: 'Orientations to Work' Revisited. *The British Journal of Sociology*, 49(1), 118-136. doi:10.2307/591266

De Miguel Álvarez, A. (2003). El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres. *Revista internacional de Sociología*, 61(35), 127-150.

Dickens, W. T., & Lang, K. (1988). The reemergence of segmented labor market theory. *The American Economic Review*, 78(2), 129-134.

Dirección del Trabajo. (2018). *Libro de códigos base de datos*. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Libro de Codigos Casen_2017.pdf

Dirección del Trabajo. (2021). *Informe de resultados novena encuesta laboral 2019*. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-119454.html>

Dirección del Trabajo. (2021). *Código del Trabajo*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. Me Sharpe.

Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic literature*, 50(4), 1051-79.

Echeverría, M. (2006). Los riesgos laborales de la subcontratación. *Santiago: Dirección del Trabajo*.

Espino, A., & De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: Implicancias para las desigualdades de género*. Chile: OIT-PNUD.

Espinosa, M. (2005). Hacia una cultura democrática en las relaciones de trabajo en Chile. En *Mitos y realidades del mercado laboral chileno* (pp. 19-34). Santiago: Jaime Ensignia.

Espinoza, D., Muñoz, K. y Rodríguez, D. (2019). Mujeres en el mercado laboral, el peso de la doble carga de trabajo. En C. Mondaca y A. Delgado (Ed.), *La mujer y el mercado del trabajo en las regiones de Chile: Una mirada desde la Región de Los Ríos* (pp. 47-58). Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.

Fernández Hasan, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3(25), 140-167.

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

Gavilán, D., Avello, M., & Blasco, F. (2010). Experiencias en el centro comercial: Una segmentación de los nuevos consumidores mediante clases latentes. In *Venice: International Marketing Trends Conference*.

Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.

Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., & Tavora, I. (2017). A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: introduction and overview. In *Making work more equal*. Manchester University Press.

Harrison, B., Sum, Andrew. (1979). The Theory of "Dual" or Segmented Labor Markets. *Journal of Economics Issues*, 13:3, 687-706. doi: 10.1080/00213624.1979.11503671

Hinton, J., Veiga, M. M., & Beinhoff, C. (2003). Women and artisanal mining: Gender roles and the road ahead. *The socio-economic impacts of artisanal and small-scale mining in developing countries*, 149-188.

Hughes, M. F. (2013). Re-estructuración capitalista. precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. *Horizontes Antropológicos*, (39), 99-124.

Hughes, M. F. (2017). Precariedad laboral en Chile. Prácticas de resistencia en los sindicatos de trabajadores tercerizados de la Gran Minería Chilena. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 10.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). Encuesta Nacional del Empleo. Recuperado de <http://bancodatosene.ine.cl/Default.aspx>

Instituto Nacional de Estadísticas. (6 de mayo de 2020). *Encuesta Nacional de Empleo*. <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2016, abril). *Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES)*. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/buenas-practiclasificaciones/caenes/clasificador/caenes.pdf?sfvrsn=16306d99_4

Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). Enfoque estadístico. Género y empleo. Recuperado de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). *Libro de códigos base de datos encuesta nacional de empleo (ENE)*. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/bbdd/libro-de-codigos/libro-de-c%C3%B3digos-base-ene-2019.pdf?sfvrsn=ce7f6448_2

Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). *Masculinidad hegemónica en Chile: Un acercamiento en cifras*. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/masculinidad-hegem%C3%B3nica-en-chile-un-acercamiento-en-cifras-2020.pdf?sfvrsn=297ac6c0_5

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Recuperado de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Segmentación horizontal del mercado del trabajo. Caracterización de la ocupación por sexo. Recuperado de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>

Jiménez, C., Rojas, P., & Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona y Sociedad*, 28(3), 65-96.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341-365.

Lahiri-Dutt, K. (2012). Digging women: towards a new agenda for feminist critiques of mining. *Gender, Place & Culture*, 19(2), 193-212.

Lázaro Castellanos, R., & Jubany Baucells, O. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(46), 202-243.

Leiva Gómez, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis. *Polis. Revista Latinoamericana*, (24).

Leiva, S., & Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 12(2), 51-61.

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 0015-33.

McCutcheon, A. L. (1987). *Latent Class Analysis*. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences. Newbury Park. Sage Publications.

McCutcheon, A. L. (2002). Basic concepts and procedures in single-and multiple-group latent class analysis. *Applied latent class analysis*, 56-88.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (6 de mayo de 2020). *Observatorio Social*. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen>

Mondaca, C., & Solar, S. (2019). La segregación de la mujer en los mercados laborales regionales. En C. Mondaca y A. Delgado (Ed.), *La mujer y el mercado del trabajo en las regiones de Chile: Una mirada desde la Región de Los Ríos*, Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.

Mora, C. (2019). Interseccionalidad y fronteras sociales: género y clase social en el mercado laboral chileno. *Estudios Públicos*, (156).

Ondé, D., & Alvarado, J. M. (2019). Análisis de clases latentes como técnica de identificación de tipologías. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 5(1), 251-260.

Organización de las Naciones Unidas. (8 de mayo de 2020). *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(13).

Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Anthropos Editorial.

Pérez, C. (4 de diciembre de 2019). Verónica Schild: “El secreto de la economía chilena es la mano de obra precaria feminizada”. *El Desconcierto*. Recuperado de <https://www.eldesconcierto.cl/2019/12/04/veronica-schild-el-secreto-de-la-economia-chilena-es-la-mano-de-obra-precario-feminizada/>

Pérez, S. (2020). Tercerización y regulación laboral en Chile: una reconstrucción de las transformaciones del trabajo. *REI-revista estudios institucionais*, 6(3), 1157-1183. Recuperado de <https://estudiosinstitucionais.com/REI/article/view/537>

Pilatti, A., Castillo, D., Martínez, M. V., Acuña, I., Godoy, J. C., & Brussino, S. (2010). Identificación de patrones de consumo de alcohol en adolescentes mediante análisis de clases latentes. *Quaderns de Psicologia*, 12(1), 0059-073.

Piore, M. J. (1972). *Notes for a theory of labor market stratification*. Recuperado de <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/64001/notesfortheoryof00pior.pdf>

P. O. Y, Santiago. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo. Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y sociedad*, (29), 353-376.

Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (42), 71-98.

Raffo, M. L. (2007). El trabajo sexual en un contexto de marginalidad laboral y segregación espacial. Trayectorias laborales de travestis y mujeres en situación de prostitución en el Sur del Gran Buenos Aires. En A. Salvia y E. Chávez. (Eds.), *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina* (pp. 99-140).

Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.

Rondán, C. F., Villarejo-Ramos, Á. F., y Sánchez-Franco, M. J. (2007). La segmentación mediante clases latentes en el sector de la telefonía móvil: relación entre calidad de servicio, satisfacción y confianza con la intención de recompra. *Estudios sobre consumo*, (81), 79-88.

Rubery, J. (1978). Structured labour markets, worker organisation and low pay. *Cambridge Journal of Economics*, 2(1), 17-36. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/23596684>

Rubery, J., & Fagan, C. (1994). Does feminization mean a flexible labour force?. *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell, 140-166.

Salinas, P., Reyes, C., Romaní, G., & Ziede, M. (2010). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 125-139.

Salvia, A., & Molina, E. C. (Eds.). (2016). *Claves sobre la marginalidad económica y la movilidad social: segregación urbana y cambios macroeconómicos*. Editorial Biblos.

Santibañez, D. (2018). El concepto interseccionalidad en el feminismo negro de Patricia Collins. *Resonancias. Revista de Filosofía*, (4), 49-58.

Schild, V. (2016). Feminismo y neoliberalismo en América Latina. *New Left Review*, 96, 63-79.

Semenza, R., Boccardo, G., & Sarti, S. (2020). So Far, so Similar? Labour Market Feminization in Italy and Chile. *Social Indicators Research*, 1-26.

Servicio Nacional de Geología y Minería. (2019). *Anuario de la minería de Chile 2019*. Recuperado de <https://www.sernageomin.cl/anuario-de-la-mineria-de-chile/>

Silva, C. (2007). La subcontratación en Chile: aproximación sectorial. *Consejo Asesor presidencial: trabajo y equidad, Chile*.

Standing, (1989). Global feminization through flexible labor: A theme revisited. *World development* 27(3):583-602.

Stefanovic, A., Saavedra, M. (2016). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*. Chile: Cepal.

Uebersax, S. J. (1994). Latent Class Analysis of Substance Abuse Patterns. Collins, Linda M y Seitz, Larry A (Ed.) *Advances in Data Analysis for Prevention Intervention Research*. 64-80.

Ugarte, J. (2007). Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 30.

Vega Goitia, T. (2016). *Integración social y subjetividad en contextos de subcontratación* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Véliz-Rojas, L., Valenzuela Suazo, S., & Paravic Klijn, T. (2014). Trabajos Atípicos en Chile: Un desafío para la salud laboral y la enfermería del trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 17-20.

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.

Anexos

Anexo A.

Tabla 25

Estadísticos descriptivos de la variable horas semanales trabajadas

mínimo	1st cuartil	mediana	promedio	3rd cuartil	máximo
1	36	45	41	45	148

Fuente: elaboración propia

Anexo B. Tabla de ajuste para el modelo en base a Casen 2017 que contempla la variable turnos.

Tabla 26

Ajustes de modelos de clases latentes estimados en base a Casen 2017

Modelo	Loglike	X2	G2	DF	AIC	BIC	P-value
M1turnos	-6074,32464	1638,88994	551,6372052	10	12168,6493	12223,10929	0,000000
M2turnos	-5942,76763	1209,94104	288,5231943	21	11927,5353	12041,9013	0,000000
M3turnos	-5905,41828	555,283537	213,8244967	32	11874,8366	12049,10861	0,000000
M4turnos	-5883,12244	266,165102	169,2328117	43	11852,2449	12086,42295	0,71438915

Fuente: elaboración propia en base a Casen 2017

Anexo C: Intervalos de confianza

Anexo C.1

Tabla 27

Intervalos de confianza para población subcontratada en minería según sexo

Sexo	Límite inferior	Límite superior
Hombres	85,7	91,7
Mujeres	8,3	14,3

Fuente: elaboración propia

Anexo C.2

Tabla 28

Intervalos de confianza acuerdo de trabajo según sexo a nivel del mercado laboral minero

Acuerdo de trabajo	Hombres		Mujeres	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Directamente	91,2	96,8	3,2	8,8
Subcontrato de bienes y servicios	85,6	91,9	8,1	14,4
Suministro de trabajadores	79,0	96,9	3,1	21,0

Fuente: elaboración propia

Anexo C.3

Tabla 29

Intervalos de confianza jornada laboral según tipo de acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral minero

Acuerdo de trabajo	Tipo de jornada					
	Parcial		Completa		Excesiva	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Directamente	-0,1	0,4	23,0	35,4	64,5	76,9
Subcontrato de bienes y servicios	-0,3	1,7	23,4	33,6	65,7	75,9
Suministro de trabajadores	-7,9	34,2	8,7	37,5	43,1	84,4

Fuente: elaboración propia

Anexo C.4

Tabla 30

Intervalos de confianza tipo de contrato en población minera subcontratada según sexo

Sexo	Tipo de contrato			
	Definido		Indefinido	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Hombres	36,0	47,0	53,0	64,0
Mujeres	13,8	40,3	59,7	86,2

Fuente: elaboración propia

Anexo C.5

Tabla 31

Intervalos de confianza cotización previsional según tipo de acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral minero

Acuerdo de trabajo	Cotización previsional			
	Sí		No	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Directamente	95,3	99,2	0,8	4,7
Subcontrato de bienes y servicios	96,5	99,4	0,6	3,5
Suministro de trabajadores	97,7	100,4	-0,4	2,3

Fuente: elaboración propia

Anexo C.6

Tabla 32

Intervalos de confianza derecho a maternidad o paternidad según tipo de acuerdo de trabajo a nivel del mercado laboral minero

Acuerdo de trabajo	Derecho a maternidad o paternidad			
	Sí		No	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Directamente	90,5	96,0	4,0	9,5
Subcontrato de bienes y servicios	86,0	93,0	7,0	14,0
Suministro de trabajadores	52,4	96,1	3,9	47,6

Fuente: elaboración propia

Anexo C.7

Tabla 33

Intervalos de confianza derecho a maternidad o paternidad en población subcontratada en minería según sexo

Sexo	Derecho a maternidad o paternidad			
	Sí		No	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Hombres	82,4	91,3	8,7	17,6
Mujeres	94,9	100,2	-0,2	5,1

Fuente: elaboración propia

Anexo C.8

Tabla 34

Intervalos de confianza composición de los segmentos laborales mineros según sexo

Sexo	Segmentos laborales mineros					
	Segmento secundario		Segmento primario superior		Segmento primario inferior	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Hombres	1,0	4,5	22,5	29,8	67,2	74,9
Mujeres	-0,4	1,2	11,4	31,5	68,1	88,2

Fuente: elaboración propia

Anexo D.

Cantidad de trabajadores (hombres y mujeres) subcontratados en minería ENE 2019

Modalidad de subcontrato	N° de trabajadores	Porcentaje
Subcontrato de bienes y servicios	770	91,7%
Suministro de trabajadores	70	8,3%
Total	840	100,0%

Fuente: elaboración propia

Tabla 35

Modalidad de subcontrato según sexo en la minería ENE 2019

Sexo	Modalidad de subcontrato				Total
	Subcontrato de bienes y servicios		Suministro de trabajadores		
	n	%	n	%	
Hombres	676	92,2%	57	7,8%	733
Mujeres	94	87,9%	13	12,1%	107
Total	770	91,7%	70	8,3%	840

Fuente: elaboración propia