

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA “MASCULINIDAD” Y LA “FEMINIDAD” EN EL MUNDO DEL TRABAJO COMO PROCESOS DE PRECARIZACIÓN LABORAL: UNA INDAGACIÓN A PARTIR DE DOS ESTUDIOS DE CASOS

Hernán M. Palermo¹
Verónica Casas²

“Si las mujeres sometidas a un trabajo de socialización que tiende a menoscarlas, a negarlas, practican el aprendizaje de las virtudes negativas de abnegación, resignación y silencio, los hombres también son prisioneros y son víctimas subrepticias de la representación dominante” (P. Bourdieu, 2012: 67).

“No sospechaba que los temperamentos que consideramos innatos en un sexo, podrían ser, en cambio, meras variaciones del temperamento humano, a las cuales pueden aproximarse por su educación, con más o menos éxito según el individuo, los miembros de uno o de los dos sexos”. (M. Mead, 1997 [1939]:18).

INTRODUCCIÓN

Largamente se ha escrito sobre la conformación del mundo del trabajo en el desarrollo del sistema capitalista y cómo éste -a lo largo de los siglos- se ha organizado en función de la división genérico-sexual. Podríamos decir que esta división se refiere al modo en que se asignan determinadas tareas y responsabilidades diferenciadas a varones y mujeres. Si bien esta asignación de actividades puede variar/mutar/modificarse de acuerdo a las épocas históricas -y variar de una sociedad a otra-, lo constante en todas las sociedades es que siempre encontramos nociones culturales e ideológicas referente a lo “femenino” y lo “masculino” (Wikander, 2016: 9). Los estudios de género y los feminismos nos han permitido analizar cómo se construyen socialmente aquellas responsabilidades e identidades de varones y mujeres en función de estos conceptos culturales e ideológicos. En ese sentido, podemos mencionar interesantes aportes sobre los procesos de feminización del trabajo (Malo, 2001). Otras investigaciones situaron la mirada en el trabajo doméstico (Jelin, 1978) y la importancia de este -por ejemplo-para el desarrollo industrial (Longo, 2009). Incluso algunas investigaciones analizaron la necesidad del capitalismo actual de dinamizar trabajos feminizados atados a procesos migratorios (Sassen, 2003; Magliano, 2015). Por su parte, los estudios acerca de las masculinidades, con un diálogo aún exiguo con los aportes de las investigaciones feministas, plantean que la división sexual de las tareas denominadas como productivas y aquellas como reproductivos representan la estructura principal de las relaciones de poder ancladas en el género (Connell, 2003). En esta línea algunas investigaciones hacen foco en la relación

1 hernanpalermo@gmail.com - Doctor en Ciencias Antropológicas (UBA). Investigador del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET-Argentina). Director de la Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. Director de la Maestría en Estudios Latinoamericanos del Trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

2 veronika.casas@gmail.comL - Licenciada en Ciencias Antropológicas (UBA). Becaria doctoral del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET-Argentina).



entre las nuevas formas de organización del trabajo y el discurso de las masculinidades (Olavarría, 2008) e incluso se habla de *masculinidades soft* ligado a los imperativos de masculinidad en contextos de trabajo mediado por las tecnologías digitales (Palermo, 2020).

Asimismo, suele analizarse recurrentemente la división genérico-sexual del trabajo como parte de las persistentes desigualdades entre los géneros. Es que, pensando desde un enfoque relacional, cuando hablamos de división sexual del trabajo hablamos de una *relación social*, que -en tanto diferenciación- establece una jerarquización en las actividades y se encuentra en el “*centro del poder que los varones ejercen sobre las mujeres*” (Kergoat, 1997: 32). Esta inserción diferenciada -tal como plantean los estudios de las masculinidades y los estudios feministas- abarca las esferas de la reproducción como de la producción. En lo que respecta al trabajo reproductivo, con el capitalismo se inaugura una nueva división sexual del trabajo que confina a las mujeres al trabajo reproductivo y al ámbito doméstico, negándole el salario como una expresión del mismo al colocarlo en una esfera de no-trabajo (Federici, 2010). En lo referente al trabajo productivo, numerosas investigaciones señalan la existencia de la segregación de las mujeres en ciertas ocupaciones y sectores de actividad, constituyendo una división horizontal y vertical en la estructura del mercado laboral (Goren 2014). Es decir, que en los niveles de actividad de los mercados laborales, las mujeres se encuentran en los empleos con peores salarios, de menor demanda y considerados de “baja calificación”, entre otras cuestiones. En definitiva, la división genérico-sexual del trabajo produce un acceso desigual al poder y a los recursos y jerarquiza las relaciones entre lo femenino y masculino (Goren, 2017: 3).

Por lo planteado hasta aquí, en el presente texto nos proponemos problematizar la división sexual del trabajo desde un ángulo poco abordado. Nuestro planteo, en cierta forma *rara avis*, es pensar a las prácticas y representaciones acerca de lo “femenino” y “masculino” en el trabajo como dos fenómenos que contribuyen a profundizar situaciones de precarización laboral, tanto para mujeres como para varones. Lejos de ser procesos desconectados, se constituyen y se entraman—aún sin perder de vista nunca la relación jerárquica y de poder entre ambas- como procesos sociales que, con sus heterogeneidades, abonan a la consolidación de la precarización laboral.

El concepto de “precarización” resulta ser una categoría por momentos inespecífica utilizada de manera generalizada por las Ciencias Sociales del Trabajo. Este uso termina por construir una herramienta analítica que clausura —en la mayoría de las veces- el análisis, dado que “precarización” supone la idea de que el empleo en algún momento de la historia del capitalismo no estuvo deteriorado bajo la relación de explotación. Esta categoría se tensiona aún más con los itinerarios de vida y trabajo reales de sujetos reales y sobre todo a partir de las construcciones de las categorías nativas (Ferrerari, 2018). Podemos plantear legítimamente ¿cuáles son los empleos “precarizados” y cuáles no en el capitalismo? Respuesta difícil. Ahora bien, teniendo en cuenta estas precauciones epistemológicas, si podemos pensar a la precarización laboral de manera procesual e histórica como parte de las dimensiones de la violencia en los procesos de valorización (Palermo y Capogrossi, 2020). Es decir, como parte de la ofensiva constante sobre los trabajadores y trabajadoras, degradando no sólo cuestiones vinculadas a condiciones contractuales —que pueden empeorar o no- sino también sus condiciones simbólicas, así como sus derechos sindicales y de lucha para poder enfrentarla. Es decir, nos referimos no solo a las condiciones objetivas contractuales del empleo, que suponen inestabilidad, vulnerabilidad y aleatoriedad de quien trabaja, sino también a las condiciones subjetivas que se vinculan con las vivencias de los sujetos. En la misma línea, retomando la noción de precariedad laboral como experiencia de Alicia Lindón (2003), podemos pensar a la precariedad laboral no solo por sus condiciones objetivas sino también desde la experiencia subjetiva. En ese sentido, recuperando el punto de vista de quien trabaja, la autora postula: “las experiencias de precariedad laboral repercuten en la identidad, este proceso se torna aún más complejo



cuando consideramos la condición de género. Tanto en los hombres como en las mujeres tiene implicaciones identificatorias, aunque suelen ser distintas” (pp.337).

Para llevar adelante nuestra propuesta de análisis, reflexionamos sobre dos estudios de caso en Argentina: los trabajadores petroleros de la Patagonia³ y las trabajadoras domésticas remuneradas de la Ciudad de Buenos Aires⁴. Ambos casos paradigmáticos, que constituyen ámbitos completamente masculinizados o feminizados -respectivamente-, nos permitirán mostrar cómo operan los procesos de significación genérica en la asignación de roles y representaciones. En el marco de este planteo, recuperamos un enfoque desde la antropología del trabajo (Leite Lopes, 2013; Soul, 2015; Novelo, 2018; Palermo y Capogrossi, 2020) para hacer hincapié en la importancia de los estudios de caso, abordajes que permiten develar las relaciones de poder que se manifiestan en procesos sociales y culturales, así como analizar a los sujetos reales y sus prácticas y representaciones. Asimismo, recuperamos la noción de *experiencias vividas en el trabajo* (Veloz, 2009), en tanto permite comprender que los significados del trabajo de los sujetos no ocurren en un espacio y tiempo determinado, sino que son producto de un complejo entramado de vivencias actuales y pasadas, de los ámbitos de vida en el que interactúan esos sujetos y del desarrollo subjetivo que se conforma a lo largo de la vida.

Nuestra propuesta, parte de la idea que el estudio de la feminización y la masculinización del trabajo se convierten en procesos sociales que deben ser analizados de manera comparada, para en definitiva develar la producción y uso de la fuerza del trabajo en el capitalismo. Tal como afirma Kergoat (1997: 26), “*el capitalismo ha sabido utilizar las relaciones preexistentes entre los sexos para reafirmarse*”.

ACERCA DE LOS ESTUDIOS DE CASO: LOS PETROLEROS Y LAS TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES

Los petroleros de la Patagonia Argentina

El proceso de trabajo de la industria del petróleo cuenta con varias especificidades propias del sector que hacen del trabajo una actividad bastante particular y sobre toda peligrosa. La categoría de “petroleros” en el sur de la Argentina, remite a una auto-adscripción que abarca a todos los trabajadores del oro negro que cumplen funciones en los yacimientos generalmente ubicados en cerros. Es decir, configura un nosotros a partir de los trabajadores que realizan tareas de perforación (drilling), terminación (workover) y reparación (pulling) en los yacimientos petroleros. Los yacimientos se encuentran generalmente en la cima de los cerros, alejados de los ejidos urbanos, a una distancia que en camioneta puede comprender un viaje de dos e incluso de tres horas. Ese nosotros “petroleros” excluye a los profesionales jerárquicos y administrativos que realizan tareas en las oficinas de las compañías.

Una cuadrilla de trabajadores de un yacimiento puede estar conformada por quince o dieciocho personas que pertenecen a diferentes empresas, con variados roles y jerarquías. Los de menor jerarquía son los operadores de boca de pozo, quienes se dividen en operador de primera, de segunda y de tercera. Estos realizan las tareas estrictamente manuales en la boca de pozo. En la jerarquía ascendente (de perforación, por ejemplo) el

3 Para el primer caso, hemos realizado un extenso trabajo de campo con trabajadores petroleros en la ciudad de Comodoro Rivadavia, situada en la Patagonia Argentina (Palermo, 2012 y 2017).

4 En el caso de las trabajadoras domésticas, recuperamos el trabajo de campo realizado en la tesis de licenciatura, véase: Casas, Verónica (2018) “*Vengo a ver cómo es eso de la ley*”: las trabajadoras domésticas remuneradas y la Ley 26.844. Una mirada antropológica sobre derechos, emociones y trabajo en la esfera del hogar. Tesis de licenciatura, Facultad de Filosofía y Letras (UBA); y retomado durante el año 2020 en contexto de pandemia en el marco de la beca doctoral en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CEIL) del CONICET.



que le sigue es el enganchador. Este realiza una de las labores más difíciles y peligrosas ya que trabaja colgado en el piso del enganche, a una distancia de entre diez a veinte metros del nivel de piso. El siguiente puesto, el maquinista opera el aparejo, las bombas de perforación, la rotación del trépano, etc. desde el interior de una cabina situada en los equipos de perforación, terminación y reparación. Los puestos que tienen responsabilidad de mando son el encargado de turno y el jefe de equipo y por último el *company man* quien representa a la operadora del yacimiento. Por otra parte, se trabaja a la intemperie, siendo el factor climático un elemento fundamental, dado que en invierno las condiciones extremadamente frías hacen que las herramientas se congelen y las manos se entumescan con la nieve; y en verano, las altas temperaturas castigan los cuerpos volviendo más difícil la labor. Cabe agregar que se trata de una actividad con una alta exposición al peligro: todo petrolero experimentó golpes, accidentes, cortes, amputaciones, etc. Cualquier accidente puede ser de gravedad dado que se manipulan herramientas y maquinaria de gran porte.

Por otra parte, el trabajo tiene particularidades como los turnos rotativos de 12hs, generalmente con diagramas que pueden ser de permanencia en los equipos situados en los yacimientos o ir y venir en el día. Para el primer caso, los trabajadores cumplen ciclos de 14 o 21 días consecutivos en los pozos de petróleo cumpliendo un turno de 12hs diarias. Los que van y vienen en el día realizan el turno de 12hs sin pernoctar en los yacimientos. Estos ciclos van intercalando períodos diurnos con períodos nocturnos. Por último, como característica clave, nos referimos a un espacio de trabajo excluyentemente de varones donde la *homosociabilidad* da forma a una particular significación de la experiencia obrera. Durante los días en los que están en los yacimientos se exacerbaban códigos de la producción de la masculinidad que en más de una ocasión la violencia entre compañeros de trabajo resulta ser parte de las prácticas cotidianas.

Las trabajadoras domésticas remuneradas de la Ciudad de Buenos Aires

Como señalamos en la introducción, las mujeres históricamente han sido confinadas al ámbito doméstico para realizar las tareas de reproducción. Tareas como las de limpieza, lavado y planchado, cocción de alimentos, cuidado de niñas/os, ancianas/os o el cuidado no terapéutico de personas enfermas -entre otras- ha sido invisibilizado y desvalorizado, tradicionalmente adjudicado a las mujeres y considerado un *no-trabajo* (Federici, 2010, 2018). Frente a la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el aumento de la expectativa de vida -entre otros factores- muchos hogares -en especial las mujeres de esos hogares- han optado por descargar algunas de las tareas mencionadas en terceras o terceros a los cuales a cambio se les otorga una remuneración. Si mencionáramos la invisibilización y desvalorización de las tareas domésticas, para quienes realizan estas tareas de forma remunerada las condiciones de trabajo han sido por completo adversas. En ese sentido, el sector de empleo doméstico es uno de los empleos más precarios en términos comparativos, con peores salarios y más carentes de regulación y acceso a la seguridad social (Lexartza, Chaves, Carcedo, 2016: 7). En Argentina es una de las principales actividades de las mujeres asalariadas, un sector feminizado casi en su totalidad y con altas tasas de informalidad⁶. En la Ciudad de Buenos Aires, donde realizamos el estudio de caso, unas 76.500 personas⁷ -que residen en la ciudad- se dedican al trabajo en casas particulares.

5 Con *homosociabilidad* nos referimos al hombre que internaliza plenamente las relaciones patriarcales y se relaciona casi exclusivamente con otros varones (Palermo, 2017).

6 Si bien en el año 2013 se sancionó la Ley N° 26.844 del régimen especial, que otorga derechos laborales a todas las trabajadoras y trabajadores de casas particulares sin reparar en la cantidad de horas de trabajo, el sector sigue padeciendo una gran informalidad. En la actualidad el 76.8% de las trabajadoras no está registrada (ECETSS, 2018). Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf

7 Dirección General de Estadísticas y Censos (2020). “ Grupos laborales vulnerables N°1: Población trabajadora en servicio doméstico de la Ciudad de Buenos”. Informe de Resultados, 1495, CABA.



El sector de trabajo en casas particulares se caracteriza por su gran heterogeneidad: compuesto por diversas tareas -según la normativa vigente se divide en cinco categorías⁸- y modalidades. Acerca de las modalidades, podemos diferenciar quienes trabajan sin retiro-”cama adentro”- en el caso de trabajadoras que conviven en el mismo hogar que sus empleadoras/es, y quienes lo hacen con retiro, es decir, trabajadoras que viven fuera del hogar de sus empleadores/as. Es importante señalar que, si nos referimos al trabajo con retiro, encontramos diversas situaciones: quienes trabajan de manera permanente en un solo hogar, quienes trabajan fijas en varios hogares y quienes lo hacen por hora a demanda, conocido en el mundo del trabajo informal como “changa”⁹. Esta heterogeneidad de modalidades permite entrever que algunas son más beneficiosas en cuanto a la posibilidad de registración o estabilidad, mientras que la modalidad por horas a demanda es la más inestable y portadora de las peores condiciones, porque no determina compromiso, obligación ni derechos laborales (Casas, 2019). De acuerdo a la categoría (tarea) y modalidad existe un sueldo mínimo fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) que rige en mayor medida entre quienes están registradas, y asimismo existe un salario de “mercado” –a partir del principio de oferta y demanda- que rige mayormente entre quienes están en condiciones de informalidad.

Otro aspecto a señalar sobre las características del trabajo doméstico remunerado, es la dimensión moral y afectiva que permea la relación laboral entre trabajadoras y empleadores/as. En ese sentido, la categoría de *lo doméstico* planteada por Suelly Kofes (2001) y retomada por Gorbán (2012), permite salir de la contraposición entre *lo público* y *lo privado* para dar cuenta de relaciones que no son ni estrictamente familiares ni estrictamente laborales y que se constituyen como una interacción de clases desiguales. Estos vínculos son atravesados por un discurso que muchas veces oculta la existencia de una relación laboral desfavorable. En esta relación operan múltiples variables y se construye como un lugar de reciprocidad, jerarquía, códigos de clase, de género, generacionales y étnicos (Canevaro, 2009a; Gorbán, 2012 y 2014; Cutuli y Pérez, 2011). La afectividad aparece en este tipo de trabajo como una variable que regula derechos y deberes de ambas partes (Canevaro, 2009b).

Acceder a un empleo en un hogar puede darse de diferentes formas, por el momento hemos identificado las siguientes: por “recomendación” (el “boca en boca”), entre empleadoras que contactan a la trabajadora con otros/as empleadores/as o entre las propias trabajadoras; por intermedio de agencias de contratación que varían desde las tradicionales a las nuevas agencias (aplicaciones) que se generaron a partir de las nuevas tecnologías y la economía de plataforma; o a través de publicaciones de oferta y demanda en diversos medios (redes sociales, bolsas de empleo, solicitadas en periódicos, etc.).

Por último, si mencionamos las posibilidades de acceso a este sector de trabajo encontramos que no existen barreras etarias ni requisito de calificación formal (en el sentido de, por ejemplo, contar con la finalidad de educación obligatoria). Esto se debe a que se considera un trabajo no-calificado, que corresponde a los saberes “innatos de las mujeres” y por su baja remuneración. El servicio doméstico es un nicho en el que la inserción en cualquier etapa del curso vital resulta más fácil, en parte porque se asume que no necesita saberes específicos (Cutuli y Pérez, 2011: 23). A lo largo del trabajo de campo hemos constatado -sin embargo- que en la experiencia laboral de las trabajadoras para el desarrollo de este trabajo de manera sostenida y exitosa, es fundamental el aprendizaje del oficio, de un saber hacer y negociar/comunicarse con los empleadores/as. Este aprendizaje repercute en el acceso a mejores trabajos y remuneraciones. Las características anteriormente

8 La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares establece las siguientes categorías: 1°) Supervisor/a; 2°) Personal para tareas específicas; 3°) Casero/a; 4°) Asistencia y cuidado de personas; 5°) Personal para tareas generales.

9 Se llama “changa” a un trabajo ocasional, generalmente en tareas menores, que permite la subsistencia mientras se busca un empleo con mejores condiciones contractuales.



mencionadas hacen que el sector de trabajo doméstico remunerado sea heterogéneo, complejo y estructuralmente desigual

LOS IMPERATIVOS DE LA MASCULINIDAD Y LA FEMINIDAD COMO PROCESOS DE PRECARIZACIÓN

Resulta estimulante para este apartado recordar el clásico debate que se dio alrededor de la noción del “sistema dual” entre Heidi Hartman e Iris Marion Young. El debate en cuestión estaba dado en el carácter del sistema capitalista y su relación con el patriarcado. ¿Se conforman como dos sistemas diferenciados? Para Hartman, el capitalismo y el patriarcado resultan ser dos sistemas distintos con historias diferentes e intereses heterogéneos y que, en ocasiones, resulta difícil reconocer su relación. No obstante, no cae en un enfoque ingenuo, y reconoce que el capitalismo y el patriarcado debían compararse por igual y que “el patriarcado al legitimar una jerarquía entre los hombres, refuerza el control capitalista y los valores capitalistas configuran la definición de utilidad patriarcal” (Hartman, 2000: 22). Por su parte, Young (1992), hizo una fuerte crítica al sistema dual que planteaba Hartman -y otras feministas socialistas-dado que analizar al patriarcado y el capitalismo como dos sistemas autónomos lleva al error de diferenciar a un mismo problema. Asimismo, Young concibe la necesidad política de entender al patriarcado y el capitalismo como una unidad, para no caer en la tentación de crear dos luchas separadas contra dos sistemas -el patriarcal y el capitalismo-, sino articular una sola batalla contra “un capitalismo...esencialmente patriarcal” (Young, 1992: 5). Este debate por demás fructífero sentó las bases de varios de los conceptos de los feminismos que surgieron a partir del siglo XXI donde el enfoque interseccional (Magliano, 2015) nos interpela a comprender no solo la clase y el género, sino otros procesos como la etnicidad, la raza, edad, entre otros. Estos debates nos interpelan para pensar al patriarcado y al capitalismo como parte de un mismo problema. Inspirados en esta idea, agregamos que, en los ámbitos de trabajo, los imperativos de la masculinidad y la feminidad también se constituyen como parte de un mismo problema y entenderlos de forma separada es perder de vista un mismo proceso. Archetti (1999) planteo que la masculinidad se negocia dependiendo los espacios en los que los hombres se encuentren y que las modalidades legítimas de ser hombres no siempre son las mismas. Este punto de partida nos permite pensar cómo se legitiman esas maneras de comportarse como varones -y mujeres-en distintos ámbitos laborales. El planteo nuestro es que en los espacios de trabajo se configuran imperativos que se entrelazan con los requerimientos de los procesos productivos. Como analizamos en los casos paradigmáticos de petroleros varones y de trabajadoras mujeres de casas particulares, la producción de masculinidad y feminidad conforman dos fenómenos que contribuyen a profundizar situaciones de precarización laboral. Esto se traduce en exigencias e imperativos de masculinidad y feminidad para que la fuerza de trabajo adopte determinados hábitos, actitudes, instrucciones y costumbres para cumplir con el orden y las exigencias de la producción-en el sector petrolero- o de los/as empleadores -en el sector doméstico-. En el caso de los petroleros, el imperativo de masculinidad expone a los trabajadores a diversas situaciones de riesgos para su vida: se los exhorta a ser “fuertes”, “resistentes”, “tenaces”, “firmes en sus decisiones” y “no claudicar en sus empeños”. En el caso de las trabajadoras de casas particulares se legitiman nociones en torno a los “saberes innatos” de las mujeres y por ende no se presume que precisan alguna formación específica ni se valora el trabajo que realizan, cuestión que produce condiciones de precariedad extrema; y aquellos imperativos de feminidad como los de “ser dadoras” de amor y “ser educadas y no contestar” que refuerzan esa desigualdad.

Particularmente, para el caso de los petroleros, las empresas dinamizan desde las políticas empresarias imperativos acerca de la masculinidad en relación al proceso de trabajo. De esta forma, se valoran y evalúan ciertas actitudes masculinas vinculadas al “aguante” y el “soportar” las jornadas rotativas de trabajo



extenuantes. Al preguntar a un jefe de turno cómo se producen los itinerarios de ascenso se hace explícita la evaluación de la virilidad:

“Hace poco ascendimos a uno de enganchador a maquinista. Lo primero que hago yo es darle una tarea y ver cómo la resuelve. Si pregunta o si lo resuelve solo. Si se la banca y pone huevo, si es guapo para afrontar los problemas... Vino el companyman y me preguntó cuál me parecía que estaba para maquinista. Yo ya lo tenía marcado. Le dije ‘este pibe’. Le dije al company: ‘Si a este pibe le decís hacé tal cosa, se queda día y noche hasta resolverlo, caiga lluvia o nieve’. Así es la gente con la que me gusta laburar. No quiero blandos en mi equipo. Les doy un trabajo y que lo resuelvan” (Entrevista a jefe de turno, 2012).

Este fragmento de entrevista nos permite entender las actitudes valoradas en el universo de los petroleros que juegan un factor esencial en el momento de los ascensos. En tal sentido, en un ámbito excluyentemente de varones y masculinizado y en el que el riesgo de vida es concreto, no alcanza solo con el saber técnico-productivo-profesional, sino que se explicitan una serie de prácticas vinculadas con la noción de la masculinidad: “tener huevo”, “bancarse el laburo”, “ser guapo”, “resolver el trabajo caiga lluvia o nieve”, lo que da forma y concreción a una masculinidad acorde con los requerimientos de la organización laboral. Se buscan hombres recios, hombres “hechos y derechos” (Kazandjian, 2017). Hombres que “tengan huevos”: aquí se visualiza el máximo símbolo de la virilidad masculina: los genitales, que en términos de metonimia representan la masculinidad.

En el caso de las trabajadoras de casas particulares, ya mencionamos que las tareas en el ámbito doméstico fueron naturalizadas y adjudicadas como un don natural de las mujeres. En esa línea, el sector doméstico se constituyó como un empleo en el que se supone que no se requiere ningún saber específico ni formación para realizarlo, sólo basta con “ser mujer”. Una trabajadora que entrevistamos y que cuida a una señora con alzheimer-y a su vez realiza tareas generales- durante 12 horas diarias -de lunes a viernes-, reflexionaba acerca de su amplia trayectoria laboral que cataloga como “siempre haciendo algo referente a la casa”. Frente a nuestra pregunta de cómo había aprendido a realizar este tipo de trabajo y cómo era su jornada laboral, respondió:

“Fui aprendiendo, porque siempre cuando sos de clase baja siempre tenés que cuidar a una tía, un abuelo. Siempre cuidas. Aunque seas chica, tenés que hacerle esto y esto. Vos vas adquiriendo por práctica, no por estudio(...) Cuando yo llego, hago el desayuno, la levanto a ella, la higienizo, la llevo a la cocina, le doy el desayuno. Y luego después la siento, si quiere escuchar música o ver la televisión. Mientras yo voy limpiando, como una casa ¿viste?. Empezás a hacer la limpieza de baños, si se hace “popo” hay que cambiarla, todo lo que requiere la medicación que toma. Si tiene que ir al médico, llevarla. Si necesita medicación de PAMI¹⁰ y hay que pedirla, la pido. Yo trabajo de lunes a viernes. Muchas navidades me tuve que quedar ahí, porque ella es solita. La hija viene [vive en Europa], pero no se queda con ella. Y bueno, optaba por quedarme con ella. Hice muchas cosas, porque también la quiero a la señora. La madre ha sido muy buena conmigo, y bueno (la hija también)”. (Entrevista a trabajadora de cuidado y tareas generales, 2020).

Del fragmento de la entrevista se desprenden varias cuestiones. Por un lado, las tareas que realiza se asocian a las realizadas en el propio ámbito familiar, aquellas aprendidas a lo largo de la vida y relacionadas con obligaciones que ha tenido desde pequeña –y como ella señala, por ser “de clase baja”-. Estos saberes aprendidos son producto de la práctica, un saber hacer específico que no se adquiere a través de la enseñanza formal. No obstante, señalamos que las diversas tareas enumeradas durante la jornada laboral de la trabajadora no son quehaceres que una persona aprenda de manera “natural”. Nos referimos a saberes específicos vinculados con la limpieza, cocinar, gestionar el aseo de una señora con una severa enfermedad e incluso la realización de trámites burocráticos, entre otras cuestiones. Podemos señalar que estos saberes constituyen saberes propios de un oficio.

10 Programa de Atención Médica Integral del Estado Nacional.



Por el otro, dentro del mismo fragmento, la trabajadora evoca el factor del “cariño” hacia la empleadora, señalando que “*la quiero a la señora*” como causa de que haya realizado acciones que no se limitan a sus tareas laborales. La apelación al afecto en este trabajo es un factor que regula y complejiza los derechos y obligaciones, donde la apelación moral del “amor” es característica de la feminización de este trabajo. Se identifica a la trabajadora “como si” fuese de la familia, y que como tal, está obligada a “ser dadora” de amor, altruista y abnegada. Sentir amor, “encariñarse”, generan sentires y reflexiones ambiguas que traspasan meras relaciones laborales.

Por último, otro de los imperativos encontrados es el de la sumisión: “ser educada y no contestar”. Una exigencia implícita requerida por los empleadores y aprendida por las trabajadoras como estrategia para no perder el trabajo. Tal como señala una trabajadora que realizaba tareas de limpieza en un hogar:

“Yo me retiro porque mi referencia de mi trabajo es que yo no contesté mal, y si ustedes me van a tratar mal, me van a estar gritoneando... o me van a tratar de una manera que no es sociable, yo prefiero retirarme antes de que yo por ahí conteste mal. Porque a mí me funden, porque es lo que a mí me da trabajo. Porque la mayoría de las personas lo que te contratan es tener buena educación, no van a contratar a una empleada que sea maleducada, que conteste” (Entrevista a trabajadora de tareas generales, 2018)

Aquí se puede visibilizar el mecanismo de poder implícito, donde un empleador puede “gritonear” a la empleada, pero se espera que ésta sea sumisa y no responda. El contestar está relacionado con ser maleducada y un impedimento para conservar el trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta los requerimientos en torno a las prácticas y representaciones de lo “masculino” y lo “femenino” en estas actividades, el interrogante que planteamos es, ¿cómo operan la masculinización y la feminización del trabajo en relación a los procesos de precarización?

En el caso de los petroleros esto se pone en evidencia en el momento de los accidentes. Los accidentes son significados por los trabajadores del oro negro en clave de masculinización. En tal sentido, es común, cuando sucede un accidente en el trabajo, que no se informe a las empresas o a las aseguradoras de riesgos del trabajo. Ya sea por temor a las sanciones (son frecuentes las sanciones culpabilizando a los trabajadores de los accidentes) o por el mandato de hacer el trabajo como hombres, prevalece el silencio: “Golpes, raspones, cortes pasan todos los días. No vas andar parando el trabajo por cualquier cosita. No estamos en una escuela de señoritas. Si te fijás, en las manos todos tenemos marcas” (Entrevista a company man, 2012).

Como no es una “escuela de señoritas”, los hombres soportan los accidentes cual marcas de guerra. Esta demostración de masculinidad tiene su contraparte en la minimización de los accidentes como “cositas”, tal como se expresa en el relato. Se fortalece así un sentido respecto del accidente como parte de una normalidad del proceso de trabajo. La virilidad, la capacidad de soportar golpes, raspones y cortes, podría tener un índice de medición cuantificable a partir de las marcas en las manos, cortes de falanges de dedos, machucones de todo tipo que ostentan los petroleros en el momento que realizamos las entrevistas. Podríamos compararlas con las medallas colgadas en el pecho: estas dan cuenta de signos de masculinidad cuantificable. Es decir, dentro de este ámbito laboral donde se exagera la masculinidad y la homosociabilidad, las marcas de los accidentes y el silencio frente a estos expresan el “aguante” de los trabajadores.

Por su parte, en el trabajo doméstico remunerado los procesos de precarización adquieren otra materialidad, cuando advertimos la desvalorización de las tareas realizadas por las trabajadoras, que —como señalamos anteriormente— se identifican con saberes innatos y de baja calificación. Esto repercute en el hecho de que la actividad no termina de ser reconocida como un trabajo con plenos derechos, sujeta a una alta informalidad y bajos salarios. Asimismo, marca la inestabilidad y alta rotación entre hogares, a través de la lógica de



cualquier “mujer” puede hacerlo, ya que el mismo no requiere de formación en educación formal ni establece una barrera etaria. A su vez, si pensamos en la dimensión moral del afecto o el “amor”, podemos entrever que la misma hace que las trabajadoras estén sujetas a obligaciones y soporten situaciones de humillación, discriminación, etc. bajo esta lógica de ser “como de” la familia. Es el caso de una trabajadora que realiza tareas de limpieza dos veces a la semana, pero que relata que era maltratada por su empleadora y, a su vez, recibía poca remuneración:

“Me paga poco, pero como que ya me sentía acomodada porque... Y hace muchísimo que estoy bueno, para mí ya son tres años. Como que ya los conozco. Me encariñé con los hijos. Y con ella el trato ahora, bueno, es tranquilo. Pero por ahí tiene problemas en la casa y...”

Pregunta: “¿Te trataba mal?”

Respuesta: “Todo el tiempo, desde que llego hasta que me voy. Hasta me hacía llorar”. (Entrevista a trabajadora de tareas generales, 2018)

El complejo ámbito de lo doméstico establece, como se desprende de este fragmento, una obligación moral para con los empleadores. El hecho de encariñarse con los/as hijos/as de ese hogar o establecer algún vínculo de proximidad con alguien de esa familia, hace que se soporten situaciones de maltrato, te “paguen poco” o –como advertíamos más arriba- te pidan diversas tareas extra. Retomando a Canevaro, el autor señala que “es posible percibir la operatoria tácita de lo afectivo y de género como condición para la inserción, el sostenimiento y la “resolución” de los vínculos que se establecen entre empleadoras y empleadas (2009:19)”.

Por último, respecto a la sumisión esperada. Podemos visualizarla no sólo en el hecho de “ser educada y no contestar” para no perder el trabajo, sino que esa actitud esperada repercute en la posicionalidad de la trabajadora a la hora de negociar salarios y/o condiciones de trabajo. En ese sentido, cuando preguntamos a una trabajadora que realiza tareas de cuidado sobre cómo había acordado el monto del salario con sus empleadores, nos cuenta:

“Siempre cuando yo empiezo a trabajar en un lugar, siempre digo: siempre acepté lo que me ofrecen. Porque después van a ver la calidad de trabajo que yo doy, me van a aumentar el sueldo. Yo cuando me dicen te vamos a pagar 6000 pesos, le digo “bueno, está bien”. Y me dicen: “vamos a ver cómo se llevan, si sale todo bien. Y te vamos aumentando”. Y si me fueron aumentando, me iban aumentando siempre, cada tres meses.

Pregunta: “¿Vos nunca pediste?”

Respuesta: “Yo nunca pedí, nunca. Me parece que también en ese aspecto... soy muy tranquila, yo nunca pido, nunca exijo” (Trabajadora de cuidado, 2018).

Como hemos analizado, en los espacios de trabajo se configuran modalidades legítimas de ser hombres o de ser mujeres y estas se asocian con tareas y saberes laborales. La feminización y masculinización del trabajo se constituyen y se entranan como procesos sociales-aún desde posiciones jerárquicas desiguales- para abonar a la consolidación de la precarización laboral. Imponiendo toda una significación alrededor de los accidentes en relación a los petroleros y una significación del trabajo en torno a la interpelación al amor y al quedarse calladas en relación con las trabajadoras de casas particulares. Al legitimar relaciones de poder asociados a la producción de la femineidad y masculinidad en el trabajo no solo se invisibilizan los procesos de precarización laboral, sino que se profundizan. Podríamos terminar diciendo que mientras más se exacerben los imperativos de la masculinidad y femineidad asociados a los procesos productivos el trabajador o trabajadora se convierte en una mercancía más precarizada.



A MODO DE REFLEXIONES FINALES

El debate sobre la división genérico-sexual en el capitalismo abre innumerables discusiones. Desde las implicancias de las masculinidades y las feminidades en el trabajo; pasando por las violencias en los espacios de trabajo tanto de varones sobre mujeres como de varones sobre otros varones; hasta la performance de masculinidad que realizan distintas mujeres en ámbitos masculinizados para mantener su permanencia y acceso a los puestos de mayor jerarquía. La construcción sexo-género en las sociedades occidentales y capitalistas limita y encuadra roles esquemáticos y enfrentados, siendo una de las estructuras de poder más arraigadas en nuestras sociedades. En este marco de pensamiento, la masculinidad y la feminidad se entrelazan como categorías opuestas, binarias y sobre todo jerarquizadas. Es así que la masculinidad se confirma a partir de su exaltación y la feminidad sobre su sumisión. Nuestro planteo de ninguna manera deja de mirar la profunda desigualdad entre mujeres y varones producto del patriarcado y el lugar completamente subordinado de todo aquello que expresa significantes femeninos. Pero si queremos plantear que los imperativos acerca de la masculinidad y la feminidad no son procesos desconectados. Todo lo contrario, se entran e imbrican abonando a formas de precarización laboral que sufren las mujeres y sin dudas también los varones. Como analizamos, para el caso de las trabajadoras mujeres de casas particulares, se legitiman nociones acerca de la feminidad que se vinculan a supuestos “saberes innatos” como la de “ser dadoras” de amor y “ser educadas y no contestar” las cuales profundizan situaciones de desigualdad en el trabajo. Estos imperativos forman parte de diversas exigencias por parte de los empleadores que las trabajadoras aprenden como parte de un conjunto de estrategias para no perder el trabajo. En el caso de los petroleros, la idea de hombre viril, “fuerte” y “resistente” expone a los hombres a situaciones de peligro y a una transferencia del riesgo empresario en situaciones de accidentes. Los distintos accidentes en el mundo del trabajo del oro negro son minimizados a partir de la significación de la masculinidad como cuestiones menores. El cuidado del propio cuerpo queda en un segundo plano frente al criterio de productividad.

Aún nos falta hondar en reflexiones para problematizar de forma más profunda la relación entre masculinidades/feminidades y precarización. No obstante, dejamos plasmados algunos interrogantes que seguramente motivaran futuras investigaciones y escritos. ¿Qué pasa cuando estos imperativos acerca de la feminidad y masculinidad en estos espacios laborales no se cumplen? ¿Es posible que estos imperativos, que se entran con la propia identidad de quienes trabajan, sean resignificados en pos de la lucha contra la precarización?.

Para finalizar, queremos retomar a autoras indispensables de los estudios feministas como Joan Scott (2008) y Marta Lamas (1994), para plantear que tanto los varones como las mujeres estamos sometidos/as a una cultura del género que nos enfrenta constantemente a una socialización excluyente que aprehendemos desde la más temprana infancia y luego se ejercita sin mucha reflexión en nuestras vidas cotidianas. Esta socialización y sus lenguajes que naturalizamos deben ser cuestionados y re pensados para ejercer feminidades y masculinidades más plenas.

REFERENCIAS

- Archetti, Eduardo (1999), *Masculinidades. Fútbol, tango y polo en la Argentina*. Argentina, Editorial Antropofagia.
- Bourdieu, Pierre. (2012). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Canevaro, Santiago. (2009a). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá. Revista de Antropología*, (15) ISSN: 1515-2413. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1690/169016753009>



- Canevaro, Santiago. (2009b). Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las 'maneras de hacer'. *Campos. Revista de Antropología social*, 10 (1), 63-86.
- Gorbán, Débora. (2012) Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 140, 29-48.
- Gorbán, Débora. (2014) De niñeras, cuidadoras y empleadas domésticas: una mirada sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. Serie Documentos para Discusión, Instituto de Desarrollo Económico y Social, 14, 3-29.
- Cutulí, Romina; Pérez, Inés. (2011). *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011*. Buenos Aires: Concurso Bicentenario de la Patria, Premio Juan Bialet Massé.
- Casas, Verónica (2018) "Vengo a ver cómo es eso de la ley": las trabajadoras domésticas remuneradas y la Ley 26.844. Una mirada antropológica sobre derechos, emociones y trabajo en la esfera del hogar. Tesis de licenciatura, Facultad de Filosofía y Letras (UBA)
- Casas, V. (2019) "De las empleadas depende la vida de los patrones". Dones y reciprocidad en el universo laboral de las trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Themoai*, 40 (segundo semestre 2019).
- Connell, R. (2003). *Masculinidades*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.
- Federici, Silvia. (2010). *La bruja y el Calibán. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Federici, Silvia. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Ferrari, Florencia (2018) "La precarización" como categoría nativa: exploraciones en torno al trabajo público municipal en Jujuy, noroeste de Argentina, en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, número 3, segundo semestre. CEIL-CIESAS, Argentina-México.
- Goren, Nora (2014), "Apuntes para un abordaje multidimensional de las políticas públicas. Los puntos ciegos de la agenda feminista sobre las transferencias condicionadas de ingresos", *Dossier Zona Franca*, vol. 22, núm. 23, pp. 21-28.
- Goren, N. (2017) "Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista". *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, 2 (segundo semestre 2017).
- Hartmann, H. (2000). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Papeles de la Fundación - Fundació Rafael Campalans*, 88, 1-32.
- Jelin, E. (1978). *La mujer y el mercado de trabajo urbano*. Buenos Aires: CEDES.
- Kazandjian, Robert (2017), "Desempeñar la masculinidad", en *No nacemos machos. Cinco ensayos para repensar el ser hombre en el patriarcado*, Ciudad de México, Ediciones La Social, pp. 15-23.
- Kergoat, D. (1997). "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización". En: Hirata, H. y D. Kergoat (1998), *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y sociedad, Buenos Aires, Centros de Estudios de la mujer, CEIL/PIETTE, pp. 15-30.
- Kergoat, D. (1997). "A propósito de las relaciones de sexo". En: Hirata, H. y D. Kergoat (1998), *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y sociedad, Buenos Aires, Centros de Estudios de la mujer, CEIL/PIETTE, pp. 31-40.
- Kofes, MaríaSuely. (2001). *Mulher, Mulheres-Identidade, diferença e desigualdad en relação entre patroas e empregadas*. Campinas – SP: Unicamp.
- Lamas, Marta (1994), "Cuerpo: diferencia sexual y género", en: *Debate Feminista*, No. 10, septiembre, México, pp. 3-31.
- Leite Lopes Sergio (2013) O trabalho visto pela Antropologia social en *Revista Cencia do Trabalho*. Vol 1 N° 1 DIEESE.
- Lexartza, L., Chaves, M. J. y Carcedo, A. (2016) Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.



- Longo, M. E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11(28), 118-141.
- Lindón, Alicia. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, 9(3), 333-352.
- Magliano, María José. (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. *Revista Estudos Feministas*, Universidade Federal de Santa Catarina, 23 (3), 691-712.
- Malo, M. (2001). Feminización del trabajo. *Contrapoder*, 4 (5).
- Novelo, V. (1980). La vida obrera, un nuevo campo para la etnografía. *Cuicuilco*. Revista de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, 1(1), 22-25.
- Olavarría, J. (2008). Globalización, género y masculinidades: Las corporaciones transnacionales y la producción de productores. *Nueva Sociedad*, 218, 72-86.
- Palermo, Hernán M. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*, Buenos Aires, Antropofagia.
- Palermo, Hernán M. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Palermo, Hernán M. y Capogrossi, Lorena (Directores) (2020) *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*. CLACSO/CEIL-CONICET/CIECS-CONICET-UNC. Argentina.
- Palermo, Hernán M. (2020) “Trabajar en beta continua. Meritocracia y masculinidades soft en la industria del software en Argentina”. En: Palermo, Hernán M. y Capogrossi Lorena (Directores) (2020) *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*. CLACSO/CEIL-CONICET/CIECS-CONICET-UNC. Argentina. pp. 1423-1453
- Sassen, S. (2003). *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Scott, Joan W. (2008), “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, Marta (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG, pp. 265-302.
- _____. (1986) “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, en *American Historical Review*, No. 91, pp. 1053-1075].
- Soul, J. (2015). La Antropología del Trabajo contemporánea. Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar. *Revista de la Escuela de Antropología*, XX, 67-84.
- Veloz, Areli. (2010). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo. *Frontera norte*, 22(44), 211-236.
- Wikander, U. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. España: Siglo XXI.
- Young, I. (1992). Marxismo y feminismo, más allá del “matrimonio infeliz” (una crítica al sistema dual). *El cielo por asalto*, 2(4), 40-56.

