

Prácticas y representaciones sobre lo femenino y lo masculino, y su contribución en procesos de precarización laboral

HERNÁN PALERMO Y VERÓNICA CASAS

En el presente artículo nos proponemos problematizar la división sexual del trabajo desde un ángulo poco abordado. El planteamiento central es que los procesos de feminización y masculinización del trabajo, lejos de estar desconectados entre sí, se constituyen y se entranan como prácticas y representaciones sociales que, en su heterogeneidad, abonan a la consolidación de la precarización laboral. Mediante un enfoque etnográfico de la antropología del trabajo, comparamos dos estudios de caso: las trabajadoras domésticas remuneradas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los trabajadores petroleros de la Patagonia argentina. Esto nos permitió delinear la configuración de los procesos de precarización laboral a partir de la división sexual del trabajo en el capitalismo.

PALABRAS CLAVE: antropología del trabajo, género y trabajo, trabajadoras domésticas, trabajadores petroleros, división sexual del trabajo, precarización

Practices and Representations about the Feminine and the Masculine, and Their Contribution to Processes of Labor Precariousness

In this article, we propose to problematize the sexual division of labor from an angle that has not been studied much. The central approach is that the processes of feminization and masculinization of work, far from being disconnected, are constituted, and entwined as practices and social representations that, in their heterogeneity, contribute to the consolidation of labor precariousness. Through an ethnographic approach from the anthropology of work, we compare two case studies: paid domestic workers from the Autonomous City of Buenos Aires and oil workers from Argentine Patagonia. This allowed us to outline how the processes of labor precariousness are configured from the sexual division of labor in capitalism.

KEYWORDS: anthropology of work, gender and work, domestic workers, oil workers, sexual division of labor, precariousness

HERNÁN PALERMO

Centro de Estudios e Investigaciones
Laborales, Consejo Nacional de
Investigaciones Científicas y Técnicas,
Universidad de Buenos Aires,
Buenos Aires, Argentina
hernanpalermo@gmail.com

VERÓNICA CASAS

Centro de Estudios e Investigaciones
Laborales, Consejo Nacional de
Investigaciones Científicas y Técnicas,
Universidad de Buenos Aires,
Buenos Aires, Argentina
veronika.casas@gmail.com

Introducción

Se ha escrito sobre la conformación del mundo del trabajo en el desarrollo del sistema capitalista y cómo éste se ha organizado a lo largo de los siglos en función de una división genérico-sexual, que podríamos definir como el modo en que se asignan identidades, tareas y responsabilidades diferenciadas a varones y mujeres en oposición de unos respecto de las otras. Si bien dicha asignación puede variar de acuerdo con las épocas históricas y entre sociedades, lo constante es que encontramos nociones culturales e ideológicas referentes a lo femenino y a lo masculino (Wikander, 2016).

Los estudios de género y los feminismos nos han permitido comprender cómo se construyen socialmente aquellas responsabilidades e identidades, y han conceptualizado al género como una categoría social estructural que debe ser entendida de forma vincular: como una relación entre géneros y de poder (Scott, 1986). De entre estas áreas de investigación podemos rescatar los aportes sobre los procesos de feminización del trabajo (Malo, 2001), los que situaron la mirada en el trabajo doméstico (Jelin, 1978) y aquellos que destacaron la importancia de este último para el desarrollo industrial (Longo, 2009). Otras investigaciones incluso han analizado la necesidad de dinamizar los trabajos feminizados atados a procesos migratorios en el capitalismo actual (Sassen, 2003; Magliano, 2015). Por su parte, los estudios sobre masculinidades, cuyo diálogo con los aportes de las investigaciones feministas aún es exiguo, han planteado que la división sexual de las tareas denominadas productivas y reproductivas representan la estructura principal de las relaciones de poder ancladas en el género (Connell, 2003). En esta línea, algunos estudios se han enfocado en la relación entre las nuevas formas de organización del trabajo y el discurso de las masculinidades (Olavarría, 2008) y se ha llegado a hablar de masculinidades *soft* —suaves—, ligadas a los imperativos de masculinidad en contextos de trabajo mediado por las tecnologías digitales (Palermo, 2020).

En el presente texto nos proponemos problematizar la división sexual del trabajo desde un ángulo poco abordado. Buscamos alejarnos del análisis de los procesos

fragmentados entre lo femenino y lo masculino, o del que pone en foco la desigualdad de uno sobre otro. Nuestro planteamiento, en cierta forma *rara avis*, consiste en pensar en las prácticas y representaciones acerca de lo femenino y lo masculino en el trabajo como dos fenómenos que contribuyen a profundizar situaciones de precarización laboral, tanto entre mujeres como entre varones. Lejos de ser procesos desconectados, se constituyen y se entrelazan —aunque sin perder nunca de vista la relación jerárquica y de poder entre ambos— como procesos sociales que, con sus heterogeneidades, abonan a la consolidación de la precarización laboral.

El concepto de precarización por momentos resulta una categoría inespecífica, utilizada de manera general por los estudios sobre el trabajo en las ciencias sociales. Dicho uso ha producido que el concepto se convierta en una herramienta analítica que la mayoría de las veces clausura el análisis, pues la precarización supone la idea de que el empleo, en algún momento de la historia del capitalismo, no estuvo deteriorado bajo la relación de explotación. Esto se corrobora cuando la categoría en cuestión se contrasta con los itinerarios de vida y trabajo reales de los sujetos reales. En este sentido, podemos plantear con legitimidad la pregunta: ¿cuáles son los empleos precarizados en el capitalismo y cuáles no? La respuesta es difícil.

Ahora bien, al tener en cuenta estas precauciones epistemológicas, es posible pensar en 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 las trabajadoras, lo cual no sólo implica cuestiones vinculadas a sus condiciones contractuales, sino también a sus condiciones simbólicas, sus derechos sindicales y de lucha para poder enfrentarla. Nos referimos tanto a las condiciones objetivas del empleo, que suponen la inestabilidad, vulnerabilidad y aleatoriedad de quien trabaja, como a las condiciones subjetivas, que se

relacionan con la identidad y las experiencias de las personas, dimensión más compleja aún si consideramos la cuestión de género (Lindón, 2003).

Para llevar adelante nuestra propuesta de análisis reflexionamos sobre dos estudios de caso en Argentina: los trabajadores petroleros de Comodoro Rivadavia¹ y las trabajadoras domésticas remuneradas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).² Ambos casos son paradigmáticos porque constituyen ámbitos cuya segregación ocupacional por género es significativa. Estos mundos masculinizados y feminizados, respectivamente, nos permiten mostrar la forma en que operan los procesos de significación genérica en la asignación de roles y representaciones. Esta asignación en clave de género, que moldea la cultura laboral en estos ámbitos segregados, se encuentra naturalizada y arraigada, y no se modifica con la incorporación de varones o mujeres a los espacios de trabajo. En ese sentido, la escasa participación de mujeres petroleras o de varones en el servicio doméstico está limitada a la adaptación a ámbitos completamente generizados.

En este marco, recuperamos un enfoque de la antropología del trabajo (Leite, 2013; Soul, 2015; Novelo, 2018; Palermo y Capogrossi, 2020) para hacer hincapié en la importancia de estos estudios de caso, porque nos permiten observar las relaciones de poder que se manifiestan en los procesos sociales

1 En el primer caso, hicimos un extenso trabajo de campo con trabajadores petroleros en Comodoro Rivadavia, ciudad situada en la Patagonia argentina, entre 2012 y 2017, con entrevistas en profundidad tanto en los lugares de trabajo como en los de residencia (Palermo, 2012; 2017).

2 En el segundo caso, el de las trabajadoras domésticas, recuperamos el trabajo de campo de 2016 y 2018, cuando realizamos entrevistas en profundidad con trabajadoras de la CABA (Casas, 2018). Este trabajo, al que sumamos la observación participante en instancias colectivas —manifestaciones, reuniones de trabajadoras, etc.—, fue retomado desde 2020 hasta la actualidad, en el contexto de la beca doctoral del Centro de Investigaciones y Estudios Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

y culturales, así como analizar a los sujetos reales, sus prácticas y representaciones. Estos dos casos de estudio, además, se ubican en un entramado más complejo y estructural respecto de la manera en que se segrega el mercado de trabajo. Nuestra propuesta parte de la idea de que la feminización y la masculinización del trabajo se convierten en procesos sociales en los que se debe reflexionar por comparación para desvelar la producción y el uso de la fuerza de trabajo en el capitalismo: “el capitalismo ha sabido utilizar las relaciones preexistentes entre los sexos para reafirmarse” (Kergoat, 1997: 26).

Acerca de los estudios de caso

El trabajo en la industria del petróleo tiene especificidades propias del sector que hacen de éste una actividad particular, y sobre todo, peligrosa. La categoría de “petroleros”, en el sur de Argentina, remite a una autoadscripción que abarca a todos los trabajadores del oro negro que cumplen funciones en los yacimientos ubicados por lo regular en los cerros. Es decir, refiere a un nosotros que incluye a trabajadores que realizan tareas de perforación —*drilling*—, terminación —*workover*— y reparación —*pulling*— en los yacimientos petroleros. Los yacimientos suelen situarse en la cima de los cerros, alejados de los tejidos urbanos, a una distancia que puede comprender un viaje de dos o tres horas en camioneta. 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 formada por 15 o 18 personas que pertenecen a diferentes empresas, con variadas funciones 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. Éstos realizan las tareas estrictamente manuales en la boca de pozo. En la jerarquía ascendente siguen los enganchadores.

Éstos realizan una de las labores más difíciles y peligrosas, ya que trabajan colgados, a una distancia de entre 10 m y 20 m sobre el nivel del piso. En el siguiente puesto están los maquinistas, quienes operan 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. Por último, está el *companyman* —el hombre de la compañía—, quien representa a la operadora del yacimiento.

El trabajo de los puestos operativos se realiza a la intemperie y el factor climático es un elemento fundamental, dado que en invierno las condiciones de frío extremo hacen que las herramientas se congelen y las manos se entumescan con la nieve, mientras que en verano las altas temperaturas castigan los cuerpos, lo que hace más difícil la labor. Como mencionamos con anterioridad, se trata de una actividad con una alta exposición al peligro. Todo petrolero ha experimentado golpes, accidentes, cortes, amputaciones, entre otros contratiempos, y cualquier accidente puede ser de gravedad desde el momento en que se manipulan herramientas y maquinaria de gran porte.

Por otra parte, el trabajo tiene la particularidad de los turnos rotativos de 12 horas, en los que algunos pueden permanecer en los yacimientos por varios días o ir a sus casas y regresar cada día a sus labores. En el primer caso, los trabajadores cumplen ciclos de 14 o 21 días consecutivos³ en los pozos de

3 Las largas ausencias producto de los turnos rotativos tienen diversas consecuencias en sus hogares, como el extrañamiento en sus casas al momento de volver del trabajo o la forma de organizar el cuidado en sus domicilios. Asimismo, se genera una dinámica familiar en la que el varón es quien ocupa el rol de proveedor de la familia, lo cual refuerza los sentidos de la masculinidad. Para una lectura en profundidad sobre el espacio doméstico de los petroleros, véase Palermo (2017).



HERNÁN PALERMO ▶ Trabajador en boca de pozo petrolero. Comodoro Rivadavia, Argentina, 2012.

petróleo, donde cumplen turnos de 12 horas diarias. Los que van y vienen en el día cumplen su turno sin pernoctar en los yacimientos. Estos ciclos alternan periodos diurnos con nocturnos. Por último, como característica clave, este espacio de trabajo es exclusivamente de varones, donde la homosociabilidad⁴ moldea una forma de significación de la experiencia obrera específica. Durante los días en que los trabajadores se encuentran en los yacimientos, se exacerbaban códigos de la producción de masculinidad en los que la violencia entre compañeros de trabajo forma parte de las prácticas cotidianas.

Ahora bien, el sector de servicio doméstico es una de las principales actividades de las trabajadoras remuneradas en Argentina, un sector feminizado casi en su totalidad,⁵ con altos índices de informalidad⁶ y bajos salarios. Este empleo ha estado tradicionalmente ligado a tareas consideradas una responsabilidad

natural de las mujeres, por ende, ha sido invisibilizado y desvalorizado (Federici, 2018). Quienes se emplean en este sector son en su mayoría mujeres socioeconómicamente vulnerables, con hijos/as a

-
- 4 Con “homosociabilidad” nos referimos a los varones que prefieren relaciones patriarcales y se vinculan, casi exclusivamente, con otros varones (Palermo, 2017).
 - 5 En Argentina, desde principios del siglo xx, la actividad se ha feminizado; desde 1960 la presencia de varones es ínfima (Acha, 2013). En la actualidad, 1,4 millones de trabajadoras se emplean en el sector (MTSYSS, 2020) y 76 500 en la CABA (DGEYC, 2020).
 - 6 Si bien en 2013 se promulgó la Ley No. 26.844 del régimen especial que otorga derechos laborales a todas las trabajadoras de casas particulares sin reparar en la cantidad de horas de trabajo, el sector se encuentra dentro del marco de la informalidad. En la actualidad, 76.8% de las trabajadoras no está registrado (MTSYSS, 2020).

cargo, que además suelen ser las jefas del hogar. El factor de los hijos/as es fundamental para comprender las dinámicas cotidianas de estas trabajadoras, porque tienen que conciliar sus jornadas laborales con la organización del cuidado de su propia familia.

Respecto a la organización del trabajo, el sector se caracteriza por su heterogeneidad compuesta por tareas diversas, las cuales, según la normativa vigente, se dividen en cinco categorías, pero la mayoría se concentra en las generales, es decir, las de limpieza y de cuidado de personas. En este contexto, la participación masculina en el sector se encuentra bajo la categoría de “caseros”, principalmente, labor ligada al mantenimiento y la reparación del hogar,⁷ asociada a roles masculinos.

Acerca de las modalidades, hacemos una diferenciación entre quienes trabajan “cama adentro”, es decir, las que viven en el mismo hogar que sus empleadores/as, y quienes viven fuera y sólo van a trabajar por un determinado número de horas. En la primera modalidad encontramos diversas situaciones: las que laboran de manera permanente en un solo hogar, las que trabajan de manera regular en varios hogares y las que lo hacen por hora a demanda —esta última se conoce como “changa”⁸ en el mundo del trabajo informal—. La heterogeneidad de modalidades permite entrever que algunas son más beneficiosas en cuanto a la posibilidad de obtener un estatus de legalidad o de estabilidad, mientras que otras, como la de horas a demanda, son más inestables y tienen las peores condiciones (Casas, 2019).

De acuerdo con la categoría y la modalidad, existe un sueldo mínimo fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares que rige, en mayor medida, entre quienes están registradas. Asimismo, existe un salario de mercado, a partir del principio de la oferta y la demanda, que rige, en su mayoría, entre quienes están en condiciones de informalidad. De cualquier manera, el salario que recibe cada trabajadora se acuerda de forma individual con la parte empleadora, lo que da lugar a

negociaciones que se caracterizan por su carácter desigual.

Otro aspecto es el de la dimensión moral y afectiva que permea la relación laboral entre trabajadoras y empleadores/as, en la que operan múltiples variables que la construyen como un vínculo de reciprocidad, jerarquía, códigos de clase, de género, generacionales y étnicos (Canevaro, 2020; Gorban, 2012; Cutuli y Pérez, 2011). La afectividad aparece en este tipo de trabajo como una variable que regula derechos y deberes de ambas partes (Canevaro, 2009).

Por último, respecto de las posibilidades de acceso a este sector de trabajo, encontramos que no existen barreras etarias ni requisito de calificación formal, como, por ejemplo, contar con un grado de educación obligatorio. Esto se debe a que se considera un trabajo no calificado, que corresponde a los “saberes innatos” de las mujeres.

Los imperativos de la masculinidad y la feminidad como procesos de precarización

Para la presente propuesta nos inspiramos en el debate clásico alrededor de la noción de “sistema dual”, entre Heidi Hartmann e Iris Marion Young, que giró en torno al carácter del sistema capitalista y su relación con el patriarcado, al problematizar si éstos son dos

7 En un interesante trabajo sobre el Área Metropolitana de Monterrey, en México, Séverine Durin (2013) analiza la participación de varones en el servicio doméstico —cocineros, mozos, choferes, lavacoques—. Durin da cuenta de una organización sexoespacial que refleja la experiencia de los varones en un sector feminizado, en el cual los varones se ocupan de los trabajos considerados masculinos —mantenimiento, reparación, tareas de limpieza pesadas, conducir vehículos—, en espacios exteriores que implican poca interacción con los miembros de la familia.

8 Se denomina “changa” a un trabajo ocasional, por lo general en tareas menores, que permite la subsistencia mientras se busca un empleo con mejores condiciones contractuales.

sistemas diferenciados (Hartmann, 2000) o se constituyen como una unidad, como “un capitalismo esencialmente patriarcal” (Young, 1992: 4). Este debate plantea la necesidad de analizar cómo en los ámbitos laborales los imperativos de masculinidad y feminidad se conectan e imbrican con la organización del trabajo, pues entenderlos de forma separada sería perder de vista un mismo proceso. Este punto de partida nos permite indagar en el modo en que se legitiman los comportamientos de varones y mujeres en los ámbitos laborales bajo estudio, es decir, cómo se asignan identidades y roles de forma opuesta, pero relacionada, con el otro género. La mirada se complejiza más si tomamos el enfoque interseccional⁹ para comprender, no sólo la clase y el género, sino otros procesos, como la etnicidad, la raza, la edad, los cuales definen las múltiples posiciones de los sujetos.

El punto de partida que nos guía es que en los espacios laborales bajo análisis se configuran imperativos de masculinidad y feminidad que se entrelazan con los requerimientos de los procesos productivos, los cuales se traducen en exigencias para que la fuerza de trabajo adopte determinados hábitos, actitudes, instrucciones y costumbres para cumplir con el orden y los requerimientos de la producción —en el sector petrolero— o de los/as empleadores/as —en el sector doméstico—. Como esbozamos en los dos casos paradigmáticos, la producción de masculinidad y feminidad constituye dos fenómenos que contribuyen a profundizar situaciones de precarización laboral.

En el caso de los petroleros, el imperativo de masculinidad expone a los trabajadores a diversas situaciones de riesgo para su vida, pues se los exhorta a ser fuertes, resistentes, tenaces, firmes en sus decisiones y no claudicar en sus empeños. En el caso de las trabajadoras domésticas, se legitiman nociones en torno a los saberes innatos de las mujeres, por ende, no se presume que requieran alguna formación específica ni se valora el trabajo que realizan, cuestión que produce condiciones de precariedad extrema.

Además, se reproducen imperativos de feminidad, como los de ser dadoras de amor y “ser educadas y no contestar”, que refuerzan esta desigualdad. Tal como lo plantea Pierre Bourdieu (2012), se refuerza un principio de división entre lo masculino como lo activo, fuerte y honorífico, y lo femenino como lo pasivo, débil y mundano.

A continuación, desarrollaremos con mayor profundidad los mandatos de género de los dos casos de estudio. En el de los petroleros, las empresas dinamizan, desde las políticas empresariales, imperativos acerca de la masculinidad en relación con el proceso de trabajo. De esta forma, se valoran y evalúan ciertas actitudes masculinas relativas a aguantar o soportar las extenuantes jornadas rotativas de trabajo. Al preguntarle a un jefe de turno cómo se producen los itinerarios de ascenso, la evaluación de la virilidad se hace explícita:

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 con jefe de turno, Comodoro Rivadavia, mayo de 2012).

Este fragmento de entrevista muestra cómo las actitudes valoradas en el universo de los petroleros juegan un papel esencial para los ascensos. En este sentido, en

9 Para una lectura sobre el recorrido y las potencialidades del enfoque interseccional, véase Magliano (2015).



VERÓNICA CASAS ▶ Movilización de trabajadoras domésticas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina, octubre de 2020.

un ámbito de varones excluyente y masculinizado, en el que el riesgo de vida es concreto, no alcanza sólo con el saber técnico-productivo-profesional, sino que se explicitan prácticas vinculadas a la noción de la masculinidad: “tener huevo”, “bancarse el laburo”, “ser guapo”, “resolver el trabajo caiga lluvia o nieve”,¹⁰ lo que da forma y concreción a una masculinidad acorde con los requerimientos de la organización laboral y en oposición a lo que supone ser blando, débil, etc., atributos ligados a lo femenino. Se buscan hombres recios, hombres “hechos y derechos” (Kazandjian, 2017: 17), que tengan “huevos”, y en esta última búsqueda se visualiza el máximo símbolo de la virilidad: los genitales, que en términos de metonimia representan la masculinidad.

En el caso de las trabajadoras domésticas, como hemos visto, el sector se ha constituido como un

empleo en el que se supone que no se requiere ningún saber específico ni formación, en el que sólo basta con ser mujer. A propósito de esto, una de las trabajadoras entrevistadas, que hace las tareas generales en una casa y cuida a una señora con Alzheimer durante 12 horas diarias, de lunes a viernes, reflexiona acerca de su amplia trayectoria laboral, que describe como “siempre haciendo algo referente a la casa”:

Fui aprendiendo, porque siempre, cuando sos de clase baja, siempre tenés que cuidar a una tía, un abuelo. Siempre cuidás. Aunque seas chica, tenés que hacerle esto y esto. Vos vas adquiriendo por práctica,

10 Expresiones nativas que refieren a la virilidad, fuerza y resistencia.

no por estudio [...]. Cuando yo llego, hago el desayuno, la levanto a ella, la limpio, le doy el desayuno. Mientras [tanto], yo voy limpiando, como una casa, ¿viste? Si tiene que ir al médico, llevarla. Si necesita medicación del PAMI [Programa de Atención Médica Integral del Estado Nacional] y hay que pedirle, la pido. Muchas navidades me tuve que quedar ahí, porque ella es solita. La hija [vive en Europa] viene, pero no se queda con ella. Y bueno, optaba por quedarme con ella. Hice muchas cosas porque también la quiero a la señora (entrevista con trabajadora del cuidado y tareas generales, videollamada por WhatsApp, Buenos Aires, abril de 2020).

Del fragmento de la entrevista se desprenden varias cuestiones. Por un lado, esta trabajadora asocia sus labores diarias a las que lleva a cabo en el propio ámbito familiar, aprendidas a lo largo de su

vida y relacionadas con obligaciones que ha tenido desde pequeña, por ser “de clase baja”. Estos saberes aprendidos son producto de la práctica, un saber hacer específico que no adquirió mediante la enseñanza formal sino por su condición de mujer y su nivel socioeconómico. Se trata de actividades ligadas al cuidado que ha realizado a lo largo de toda su vida y aún hoy realiza. Por el otro, la trabajadora evoca el cariño que siente por la empleadora, al señalar que “la quiere” para justificar 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, pues recurrir al aspecto moral del amor es una característica de la feminización.

Por último, otro de los imperativos es el de la sumisión: “ser educada y no contestar” es una exigencia implícita, requerida por quienes contratan



VERÓNICA CASAS ▶ Movilización de trabajadoras domésticas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina, octubre de 2020.

este tipo de servicios y aprendida por las trabajadoras como estrategia para no perder su fuente de ingresos:

Yo me retiro porque mi referencia de mi trabajo es que yo no contesté mal, y si ustedes [empleadores] 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 la mayoría de las personas, por lo que te contratan, es por tener buena educación; no van a contratar a una empleada que sea maleducada, que conteste (entrevista con trabajadora 1 de tareas generales, Buenos Aires, marzo de 2018).

Aquí se visibiliza un mecanismo de poder implícito: un empleador puede “gritonear” a la empleada, pero se espera que ésta sea sumisa y no responda. La actitud de la empleada, lejos de ser pasiva, constituye una estrategia para la conservación del empleo o de futuros empleos. Contestar está relacionado con ser maleducada y con un impedimento para conservar el trabajo. Por lo anterior, se da por sentado que las trabajadoras domésticas pueden practicar su oficio por el hecho de ser mujeres, y en virtud de los saberes que esta condición conlleva, deben ser abnegadas, “dadoras de amor” y sumisas, imperativos femeninos que se construyen en oposición a lo que se espera de la masculinidad.

Ahora bien, al tener en cuenta los requerimientos relativos a las prácticas y representaciones de lo masculino y lo femenino en estas actividades, planteamos la siguiente pregunta: ¿Cómo operan la masculinización y la feminización del trabajo en relación con los procesos de precarización?

En el caso de los petroleros, esto se evidencia cuando ocurren accidentes. Los accidentes son simbolizados por los trabajadores del oro negro en clave de masculinización. En este sentido, cuando sucede un accidente en el trabajo es común que no se informe a las empresas o las aseguradoras de riesgos,

ya sea por temor a las sanciones, que consisten en culpabilizar a los trabajadores por los accidentes, o por el mandato de hacer el trabajo “como hombres”: “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 con *companyman*, Comodoro Rivadavia, mayo de 2012).

Como no trabajan en una “escuela de señoritas”, los varones soportan los accidentes cual marcas de guerra y se distancian de la debilidad como característica de las mujeres. 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 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 y machucones de todo tipo, como los que ostentaban los petroleros cuando realizamos las entrevistas. Podríamos compararlas con medallas colgadas en el pecho, pues dan cuenta de signos de masculinidad cuantificable. En este ámbito laboral, en el que se exagera la masculinidad y la homosociabilidad, las marcas de los accidentes y el silencio con que éstos se cubren expresan el aguante de los trabajadores. La exacerbación de la masculinidad en el trabajo petrolero en ocasiones puede llevar a que los trabajadores se pongan en riesgo para producir un relato heroico que luego pueda ser relatado, lo cual no sólo puede afectar la vida del trabajador, sino arriesgar la subsistencia de su propia familia.¹¹

En el caso del trabajo doméstico remunerado, los procesos de precarización adquieren otra

11 El mismo proceso se observa en instituciones militares de Latinoamérica, en un análisis del llamado “mito del héroe”, en el cual muchos varones militares arriesgan su vida para referir historias de peligro entre sus pares (Figuroa, 2005).

materialidad cuando advertimos la desvalorización de las tareas realizadas por las trabajadoras, lo cual se relaciona con supuestos acerca de los saberes innatos de las mujeres y la baja calificación. Los efectos de los imperativos de lo femenino hacen que la actividad no sea reconocida como un trabajo con plenos derechos, y esto se traduce en informalidad, bajos salarios e inestabilidad laboral. Esto repercute en la vida de las trabajadoras y sus familias, y aumenta los niveles de pobreza y vulnerabilidad a los que están expuestas por formar parte de los sectores populares. La marcada informalidad, la inestabilidad y la alta rotación entre empleos, que se suma a la condición de relativo aislamiento que supone trabajar en un hogar, hacen que se dificulte la organización colectiva para defender los derechos laborales de estas mujeres.

A su vez, si pensamos en la dimensión moral y afectiva del imperativo de “ser dadoras de amor”, podemos entrever que dicha dimensión implica que las trabajadoras estén sujetas a obligaciones que exceden sus funciones y soporten situaciones de humillación y discriminación bajo la lógica de “ser como de la familia”.¹²

Éste el caso de una trabajadora que realiza tareas de limpieza dos veces por semana, quien relata que era maltratada por su empleadora y 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. Me trataba mal, desde que llegaba hasta que me iba. Hasta me hacía llorar (entrevista con trabajadora 2 de tareas generales, Buenos Aires, junio de 2018).

Como se desprende de este fragmento, el complejo ámbito de lo doméstico establece una obligación

moral para con los/as empleadores/as. El hecho de encariñarse con los/as hijos/as del hogar donde se trabaja, o de establecer algún vínculo de proximidad con alguien de la familia, hace que se soporten situaciones de maltrato o de salario bajo, o bien, como lo advertimos con anterioridad, que estén dispuestas a realizar tareas extras. Asimismo, muchas trabajadoras señalan que resignan el cuidado de sus propios hijos/as sobre el cuidado de otros/as, lo que repercute en la organización del cuidado dentro de la dinámica familiar y en el vínculo afectivo.

Como hemos ilustrado, en los espacios de trabajo se configuran modalidades legítimas de ser varón o ser mujer, las cuales se asocian con tareas y saberes técnicos contrarios en oposición al otro género. En los casos bajo análisis, la feminización y masculinización del trabajo se constituyen y se entranan como procesos sociales, aunque desde posiciones jerárquicas desiguales, para abonar a la consolidación de la precarización laboral. Estos procesos generan una carga simbólica alrededor de los accidentes, en relación con los petroleros, y en torno a la informalidad, los bajos salarios, la inestabilidad y una frontera difusa al entender esta actividad como un trabajo remunerado, en relación con las trabajadoras domésticas. Al legitimar mediante el trabajo las relaciones de poder asociadas a la producción de feminidad y masculinidad, no sólo se invisibilizan los procesos de precarización laboral, sino que se profundizan. Podríamos afirmar que, cuanto más se exacerbén los imperativos de la masculinidad y feminidad relativos a los procesos productivos, más se convierte el trabajador o la trabajadora en una mercancía precarizada.

12 El significante de “ser como de la familia” constituye una ambigüedad y se complejiza aún más si tenemos en cuenta la propia mirada de las trabajadoras, quienes muchas veces se sienten parte. Para profundizar acerca del significante de “ser como de la familia”, véase Canevaro (2020).

Reflexiones finales

El debate sobre la división genérico-sexual en el capitalismo abre innumerables discusiones, que van desde las consecuencias de las masculinidades y las feminidades en el trabajo, y las violencias en los espacios de trabajo —tanto de varones sobre mujeres como de varones sobre otros varones—, hasta la *performance* de masculinidad que asumen algunas mujeres en ámbitos masculinizados para mantener su permanencia y tener acceso a los puestos de mayor jerarquía.

La construcción sexo/género, una de las estructuras de poder más arraigadas en las sociedades occidentales y capitalistas, limita y encuadra roles de manera esquemática y los enfrenta. En este marco, la masculinidad y la feminidad se entrelazan como categorías opuestas, binarias y jerarquizadas. De esta manera, la masculinidad se confirma a partir de su exaltación y la feminidad a partir de su sumisión.

Nuestra propuesta destaca que los imperativos acerca de la masculinidad y la feminidad no se encuentran desconectados, pero tiene en cuenta en todo momento la profunda desigualdad entre mujeres y varones, producto del patriarcado, y el lugar subordinado de todo aquello que expresa significantes femeninos. Estos imperativos se entraman e imbrican para abonar formas de precarización laboral que sufren las mujeres y los varones.

En el caso de las trabajadoras en casas particulares, de acuerdo con nuestro análisis, se legitiman nociones acerca de la feminidad que se vinculan a supuestos saberes innatos, a ser dadoras de amor y a ser educadas y no contestar; se ligan a su condición de mujeres y profundizan situaciones de desigualdad en el trabajo. Estos mandatos forman parte de diversas exigencias de los/as empleadores/as, que las trabajadoras aprenden como parte de un conjunto de estrategias para no perder el trabajo. Sus condiciones de empleo precarias —informalidad, inestabilidad y bajos salarios— repercuten en sus ingresos



HERNÁN PALERMO ▶ Trabajador en boca de pozo petrolero. Comodoro Rivadavia, Argentina, 2012.

y reproducen el círculo de vulnerabilidad socioeconómica que las afecta a ellas y a sus familias.

En el caso de los petroleros, la idea de hombre viril, fuerte y resistente expone a los varones a situaciones de peligro y a una transferencia del riesgo empresarial en forma de accidentes. En el mundo del trabajo del oro negro, los accidentes se minimizan como cuestiones menores a partir de la significación de la masculinidad, mientras que el cuidado del propio cuerpo queda en un segundo plano frente al criterio de productividad. Aún nos falta ahondar en nuestras reflexiones para problematizar la relación entre masculinidades/feminidades y precarización; no obstante, deseamos dejar plasmados aquí algunos interrogantes que seguramente motivarán

investigaciones y escritos futuros: ¿qué pasa cuando en los espacios laborales no se cumplen estos imperativos acerca de la feminidad y la masculinidad? ¿Es posible resignificar estos imperativos, que se entranman con la identidad propia de quienes trabajan, en pos de la resistencia contra la precarización?

Para finalizar, queremos retomar a autoras indispensables de los estudios feministas, como Joan W. Scott (2008) y Marta Lamas (1994), para plantear que tanto varones como 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 ejercitamos sin mucha reflexión en nuestras vidas cotidianas. Esta socialización y sus lenguajes, que naturalizamos, deben ser cuestionados y repensados, no sólo para ejercer feminidades y masculinidades más plenas, sino para desentramar los mecanismos de explotación y dar la batalla unificada, como postula Young (1992: 4), contra ese “capitalismo esencialmente patriarcal”. A esa tarea hemos querido contribuir. **D**

Bibliografía

- Acha, Omar, 2013, “Trabajo y delito en las empleadas domésticas durante el primer peronismo: repensar las nociones de lucha y conciencia de clase”, en *Historia Política.com*, núm. 7, pp. 1-21.
- Bourdieu, Pierre, 2012, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.
- Canevaro, Santiago, 2009, “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’”, en *Campos. Revista de Antropología Social*, vol. 10, núm. 1, pp. 63-86.
- , 2020, *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- 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 en ciencias antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras-Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- , 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”, en *Revista Themoai*, núm. 40, pp. 153-170.
- Connell, Raewyn, 2003, *Masculinidades*, Programa Universitario de Estudios de Género-Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Cutuli, Romina e Inés Pérez, 2011, *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011*, Concurso Bicentenario de la Patria-Premio Juan Bialet Massé, Buenos Aires.
- Dirección General de Estadísticas y Censos (DGEYC), 2020, “Grupos laborales vulnerables N° 1: Población trabajadora en servicio doméstico de la Ciudad de Buenos”, en Informe de resultados 1495, Buenos Aires.
- Durin, Séverine, 2013, “Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: ideologías de género en la organización del trabajo”, en *Trayectorias*, vol. 15, núm. 37, pp. 53-72.
- Federici, Silvia, 2018, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, Tinta Limón Ediciones, Buenos Aires.
- Figueroa, Juan Guillermo, 2005, “Elementos para el estudio de la sexualidad y la salud de los varones integrantes de las Fuerzas Armadas”, en Edith Alejandra Pantelides y Elsa López (comps.), *Varones latinoamericanos*, Paidós, Buenos Aires, pp. 47-80.
- Gorban, Débora, 2012, “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 140, pp. 29-48.
- Hartmann, Heidi, 2000, “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”, en *Papers de la Fundació*, núm. 88, pp. 1-32.
- Jelin, Elizabeth, 1978, *La mujer y el mercado de trabajo urbano*, Centro de Estudios de Estado y Sociedad, Buenos Aires.
- Kazandjian, Robert, 2017, “Desempeñar la masculinidad”, en Robert Kazandjian, Cecilia Winterfox, Kali Haloway, Javier Omar Ruiz Aroyave y Andrew Hernan, *No nacemos machos. Cinco ensayos para repensar el ser hombre en el patriarcado*, Ediciones La Social, México, pp. 15-23.

- Kergoat, Danièle, 1997, "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización", en Helena Hirata y Danièle Kergoat con Marie Hélène Zilberberg-Hocquard, 1998, *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Asociación Trabajo y Sociedad/Centro de Estudios de la Mujer/Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo-Centro de Investigaciones y Estudios Laborales, Buenos Aires, pp. 15-30.
- Lamas, Marta, 1994, "Cuerpo: diferencia sexual y género", en *Debate Feminista*, núm. 10, pp. 3-31.
- Leite Lopes, Sergio, 2013, "O trabalho visto pela Antropologia social", en *Revista Ciências do Trabalho*, vol. 1 núm. 1, pp. 65-84.
- Lindón, Alicia, 2003, "La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida", en *Gaceta Laboral*, vol. 9, núm 3, pp. 333-352.
- Longo, María Eugenia, 2009, "Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo", en *Trayectorias*, vol. 11, núm. 28, pp. 118-141.
- Magliano, María José, 2015, "Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos", en *Revista Estudios Feministas*, vol. 23, núm. 3, pp. 691-712.
- Malo, Marta, 2001, "Feminización del trabajo", en *Contrapoder*, vol. 4, núm. 5.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), 2020, *Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadoras domésticas de casas particulares. Resultados de la [ECETSS], 2018*, Superintendencia de Riesgos del Trabajo-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Novelo, Victoria, 2018, "La vida obrera, un nuevo campo para etnología", en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, vol. 2, núm. 3, pp. 8-13.
- Olavarría, José, 2008, "Globalización, género y masculinidades: las corporaciones transnacionales y la producción de productores", en *Nueva Sociedad*, núm. 218, pp. 72-86.
- Palermo, Hernán, 2012, *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*, Antropofagia, Buenos Aires.
- , 2017, *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*, Biblos, Buenos Aires.
- , 2020, "Trabajar en beta continua. Meritocracia y masculinidades soft en la industria del software en Argentina", en Hernán Palermo y Lorena Capogrossi (dirs.), *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/Centro de Investigaciones y Estudios Laborales-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Universidad Nacional de Córdoba, Buenos Aires, pp. 1423-1453.
- Palermo, Hernán y Lorena Capogrossi (dirs.), 2020, *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/Centro de Investigaciones y Estudios Laborales-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Universidad Nacional de Córdoba, Buenos Aires.
- Sassen, Saskia, 2003, *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- Scott, Joan W., 1986, "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", en *American Historical Review*, núm. 91, pp. 1053-1075.
- , 2008, "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género-Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 265-302.
- Soul, Julia, 2015, "La antropología del trabajo contemporánea. Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar", en *Revista de la Escuela de Antropología*, núm. 20, pp. 67-84.
- Wikander, Ulla, 2016, *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*, Siglo XXI Editores, Madrid.
- Young, Iris Marion, 1992, "Marxismo y feminismo, más allá del 'matrimonio infeliz' (una crítica al sistema dual)", en *El Cielo por Asalto*, vol. 2, núm. 4, pp. 40-56.

Entrevistas

- Companyman*, Comodoro Rivadavia, mayo de 2012.
- Jefe de turno, Comodoro Rivadavia, mayo de 2012.
- Trabajadora 1 de tareas generales, Buenos Aires, marzo de 2018.
- Trabajadora 2 de tareas generales, Buenos Aires, junio de 2018.
- Trabajadora del cuidado y tareas generales, videollamada por WhatsApp, Buenos Aires, abril de 2020.