



Revista Mexicana de Sociología

ISSN: 0188-2503

revmexso@servidor.unam.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

Borgeaud-Garciandía, Natacha; Lautier, Bruno

La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las
empleadas domésticas en América Latina

Revista Mexicana de Sociología, vol. 76, núm. 1, enero-marzo, 2014, pp. 89-113

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32129681004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina*

NATACHA BORGEAUD-GARCIANDÍA** Y BRUNO LAUTIER***

Resumen: *El continente latinoamericano se caracteriza por una enorme diversidad de formas de empleo y trabajo. La puesta en perspectiva de dos situaciones laborales a priori no comparables —trabajo fabril en maquiladoras y empleo doméstico— revela la centralidad de las relaciones jerárquicas de trabajo y la personalización de las relaciones de dominación. En este artículo se presentan estas dos situaciones laborales; luego se analiza la personalización de las relaciones de dominación, que nos lleva a la hipótesis del paternalismo, el cual, lejos de caracterizar situaciones laborales “arcaicas”, se encuentra profundamente anclado en las formas de trabajo más contemporáneas, tanto en el “Norte” como en el “Sur”.*

Palabras clave: dominación, trabajo, maquiladoras, empleo doméstico, paternalismo, relaciones laborales.

Keywords: domination, work, maquiladoras, domestic employment, paternalism, working relations.

* Traducción del artículo “La personnalisation de la relation de domination au travail. Les ouvrières des maquilas et les employées domestiques en Amérique Latine”, de Bruno Lautier (†) y Natacha Borgeaud-Gaciandía, publicado en la revista *Actuel Marx* 49 (2011): 104-120. La versión que publica la *Revista Mexicana de Sociología* fue revisada por Borgeaud-Gaciandía. La traducción es de Nora Lacroute.

** Doctora en Sociología por la Universidad de París 1-La Sorbona. Conicet-Flacso. Temas de especialización: trabajo, dominación, migraciones, empleos precarios desarrollados por mujeres (obreras, cuidadoras, empleadas domésticas, etcétera). Oficina 16, Ayacucho 555 (C1026AAC), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico: <natachgb@gmail.com>.

*** Bruno Lautier, investigador y profesor de Sociología del Desarrollo del IEDES-Universidad París 1 desde 1989, falleció prematuramente el 4 de febrero del año pasado, a pocos meses de cumplir 65 años. Conocido por su rigor intelectual, su gran erudición, su capacidad de pensar la realidad social desde perspectivas sorprendentes y novedosas,

Abstract: *Latin America is characterised by a huge diversity in the forms of employment and labour relations prevalent there. The comparison between two situations which would appear to be unrelated —maquiladoras and domestic employment— enables us to highlight the centrality of hierarchical labour relations and the personalisation of domination. The article begins with a presentation of these two work environments. It then analyses the personalisation of domination relations, examining the hypothesis that, far from being a characteristic of certain “archaic” forms of work and employment, paternalism is in fact a dimension deeply rooted in the most contemporary modes of labour relations, both in the “North” and in the “South”.*

Sin duda, la diversidad de las situaciones de trabajo en América Latina es mayor que en otros continentes; desde grandes fábricas automotrices hasta pequeños talleres “informales”; desde bancos “globalizados” hasta vendedores ambulantes. La descripción de los mecanismos de dominación laboral se agotaría rápidamente en una mera ejemplificación, en la cual la tesis de regeneración del arcaísmo de los *sweat shops* por la globalización se confrontaría en vano con la tesis de una “América Latina, laboratorio del futuro”.

En lugar de intentar cubrir la totalidad del tema de la “dominación laboral en América Latina”, hemos elegido acercar dos formas de dominación que caracterizan a situaciones de trabajo que *a priori* nada nos permitiría comparar, salvo que se trate en lo esencial de dominación sobre mujeres trabajadoras: por un lado, las numerosas fábricas de subcontratación internacionales implantadas en América Central, enormes consumidoras de mano de obra barata donde los obreros y obreras producen ropa que se exporta en toneladas hacia el vecino Estados Unidos; por el otro, los hogares argentinos y brasileños¹ en el seno de

y su humor corrosivo, decía de sí mismo: “De manera espontánea, me autodefino ‘en negativo’: soy un profesor de sociología que no posee diploma de sociología, un especialista de América Latina que nunca vivió (más de unos meses) en América Latina, un marxista que llevó a cabo una crítica radical de Marx, un especialista del sector informal que afirma que el sector informal no existe, un ex estudiante en gestión que jamás administró una empresa, un hombre que se califica a veces de feminista...” (“L'étrange altérité du travail. Parcours d'un socio-économiste du développement”, *Revue Tiers Monde* 191, 2007: 627). Economista de formación y sociólogo por elección, sus investigaciones lo llevaron en un primer tiempo a analizar el estatus teórico de la fuerza de trabajo y el trabajo doméstico. Desde mediados de la década de los años ochenta se dedicó a la socioeconomía del desarrollo, especialmente en su continente de predilección, América Latina. Publicó numerosos artículos y libros, y coordinó obras colectivas sobre la economía informal, las transformaciones del empleo y las políticas sociales. Para más información, ver el número 214 de la *Revue Tiers-Monde*: “Bruno Lautier, un sociologue engagé” (se puede ver una presentación del número y acceder al *curriculum vitae* de Lautier en <<http://www.univ-paris1.fr/axe-de-recherche/revue-tiers-monde/actualite-scientifique/n-214-bruno-lautier-un-sociologue-engage/>>).

¹ En Brasil, en 2007, el “servicio doméstico” empleaba a 6.3 millones de mujeres (y 0.4 millones de hombres), es decir, tanto como los sectores de la educación y la salud (6.4 millones), el comercio (6.3 millones), más que la agricultura (5.3 millones) y la industria (4.8 millones) (PNAD). Sobre el territorio argentino, el trabajo doméstico remunerado concierne a 18.7% de las mujeres ocupadas (mayores de 14 años) y 32% de las asalariadas (cuando el universo de análisis es el sector privado). Más de 80% no se encuentran declaradas (ELA, 2011). Esta situación podría variar con la nueva ley para personal de casas particulares (Ley 26.844/2013).

los cuales las empleadas domésticas, que suelen trabajar solas, ordenan, plchan, desempolvan, lavan, limpian o cuidan de un niño o anciano.

Desde la perspectiva de la dominación, la distancia entre estas dos situaciones se atenúa. A la dominación laboral se le añaden efectos que se extienden mucho más allá del espacio en el que se ejerce la actividad,² para colonizar, inferir o coaccionar la vida privada de los trabajadores. Las relaciones jerárquicas del trabajo, centradas en el predominio de la personalización de las relaciones de dominación laboral, aparecen de manera descarnada y comparable. De allí, la interrogante de si esa personalización de la dominación es constitutiva de ésta o presenta sólo una de sus formas de realización, se impone con mayor intensidad.

Luego de una breve presentación de los casos analizados (el trabajo en las maquilas textiles de Nicaragua y el trabajo doméstico en Argentina),³ en la segunda parte del artículo nos focalizamos en la centralización y personalización de las relaciones de dominación. Esta reflexión prosigue con la tercera parte, al plantear la hipótesis del paternalismo: ¿es una forma de dominación arcaica perteneciente al pasado cuyos rasgos perdurarían en los llamados “países del Sur” o, por el contrario, es una forma vivaz y en expansión?

SITUACIONES DE TRABAJO Y DOMINACIÓN: DE LA MAQUILA AL EMPLEO DOMÉSTICO

Tomemos como ejemplo los casos de Nicaragua (Managua) y de Argentina (Buenos Aires). Nicaragua, adonde las maquilas acuden finalizada la revolución sandinista, forma parte de los países más pobres de la

² Cuando espacio de vida y espacio laboral no se confunden, como en los casos de los empleos “cama adentro” (Borgeaud-Gaciandía, 2013).

³ La reflexión presentada se apoya en la literatura existente, así como en diversas investigaciones realizadas por los autores. Acerca de las maquilas textiles nicaragüenses, el trabajo de campo se llevó a cabo en Managua y pequeñas localidades obreras aledañas en los años 2004 y 2006 (ver, entre otros, Borgeaud-Gaciandía, 2008 y 2009a). Las investigaciones sobre trabajo de cuidado y doméstico en Argentina conciernen esencialmente a trabajadoras de la ciudad de Buenos Aires y su alrededores desde 2009 hasta la fecha (Borgeaud-Gaciandía, 2012, 2013). A principios de los años noventa, Bruno Lautier coordinó investigaciones sobre el empleo doméstico (y de la construcción) en Chile, Colombia y Brasil para el Ministerio de Educación e Investigación francés (Lautier, 1994). Siguió interesándose por el tema, lo que dio lugar a numerosas publicaciones (por ejemplo, Kume y Lautier, 1994; Lautier y Marques-Pereira, 1994; Lautier, 2002; Destremau y Lautier, 2002; Lautier, 2009).

región. Todavía rural en gran parte y habiendo superado a duras penas los años de guerra y bloqueo, Nicaragua puso en marcha, a comienzos de la década de los noventa, un conjunto de políticas neoliberales y acogió con los brazos abiertos esas fábricas proveedoras de empleos masivos (Borgeaud-Garciandía, 2010). A la oferta de infraestructuras y a las exenciones fiscales y aduaneras de las que se benefician, se suma una renuncia de hecho por parte del poder público a ejercer el derecho de inspección y control (en materia de libertad sindical, remuneración de las horas extra, higiene y seguridad). Pero para una población pobre, necesitada y compuesta en su mayoría por mujeres madres de familia, estos empleos son siempre “mejor que nada”.

Argentina, donde la política de industrialización de mediados del siglo XX desarrolló la asalarización y dio nacimiento a una importante clase media, se encuentra dentro de los países más ricos de América Latina: “un país del primer mundo” en el corazón del continente, tal como se jactaba el ex presidente Carlos Saúl Menem. No obstante, las desenfrenadas políticas ultraliberales, particularmente incisivas a lo largo de los años noventa, terminaron de deteriorar la homogeneidad relativa que se presentaba en la población en comparación con otros países latinoamericanos, y desembocaron en la crisis económica y social de diciembre de 2001, cuya inusual intensidad fue muy mediatisada en todo el mundo.

El peso del desempleo y la precarización laboral, además de la dificultad para conseguir empleo y satisfacer las necesidades de la familia (tan presentes cuando analizamos la incorporación al trabajo en las maquilas de Nicaragua) han penetrado también la realidad argentina. No solamente la de los trabajadores nacionales, sino también la de los inmigrantes, atraídos en los años noventa por ese El Dorado donde esperaban obtener salarios en dólares, que debían poder ofrecer, para sí mismos o para sus familias que permanecían lejos, mejores condiciones de vida. Conforme a ciertas características de las migraciones internacionales de los últimos decenios, las migraciones hacia Argentina se han feminizado (Pacecca, 2009), atrayendo cada vez más a mujeres peruanas y paraguayas dispuestas a trabajar en empleos del hogar y de cuidado (Cerruti, 2009).⁴

⁴ Tratándose de empleos femeninos ligados a la domesticidad y al *care*, algunos autores hacen referencia a la “crisis del *care*”; crisis que pala la mano de obra procedente de países del “Sur”, profundizando con su ausencia la crisis en sus propios países (Paperman, 2005). Sin embargo, lejos de confinarse a desplazamientos “Sur-Norte”, las migraciones se desarrollan entre países del “Sur”. Así, por ejemplo, las migraciones provenientes de Perú, Paraguay y Bolivia modificaron la fisionomía de los empleos do-

Al parecer, pocos elementos se pueden comparar entre estas dos situaciones de trabajo. Las fábricas de subcontratación nicaragüenses se ocultan de las miradas curiosas detrás del alambrado de las zonas francas. Allí, miles de mujeres y hombres, pero sobre todo mujeres⁵ (que por lo general son solteras y siempre madres de familia) se fatigan a lo largo de jornadas y semanas interminables, produciendo *jeans*, camisas, vestidos de fiesta y prendas interiores para los subcontratantes taiwaneses, coreanos y estadounidenses, bajo la atenta vigilancia de los supervisores. Aquí, la cadena al puro estilo *tayloriano* funciona junto con los mandatos del *just-in-time* y de la calidad total.

La falta de empleos disponibles ofrece a las fábricas mano de obra dispuesta a trabajar a cualquier precio, a pesar de la elevada rotación. Estas salidas y entradas no responden en absoluto a una búsqueda de autonomía de los trabajadores. Agobiados por la fatiga y el aburrimiento, o tras un altercado con el superior jerárquico, renuncian a sus empleos para dirigirse enseguida a la fábrica vecina. Nunca se quedan mucho tiempo sin trabajo, sin contar los casos de “rotación doméstico-familiar”, cuando una obrera (y no un obrero) toma el relevo en la casa reemplazando a una hermana o madre que hasta entonces se ocupaba de múltiples tareas domésticas y familiares y que ahora se dirige hacia la zona franca en busca de trabajo. Así, la disciplinarización de los trabajadores sigue diversos caminos que se articulan y se completan. A la disciplina física a través de sabidas técnicas (espacio dividido, supervisión de los movimientos, prohibiciones diversas, cacheos corporales, horarios —de entrada—⁶ estrictos, ritmo de la producción, etcétera), se suma la omnipresente amenaza de despido (prohibición de organizarse “implícita” pero real y conocida, posibles riesgos por negarse a permanecer más allá de los horarios previstos, etcétera). Esa amenaza de despido se encuentra ligada a la escasez de empleos que no sean en las maquilas, de las que depende la supervivencia de decenas de miles de familias (Borgeaud-Gaciandía,

mésticos en la Argentina “próspera”, y particularmente en la ciudad de Buenos Aires (Pacecca, 2009).

⁵ Aunque las fábricas textiles instaladas en Managua —más las asiáticas— emplean a una mayoría de mujeres, también emplean a una proporción no menor de hombres (de 15% a 40% según la empresa, y es mayor esa proporción en las fábricas de origen estadounidense).

⁶ La hora de salida depende de las horas extras. Éstas son cotidianas, pero varían cada día en función de la producción, entre una y ocho horas. La hora de entrada es, al contrario, muy rígida. El trabajador que no se encuentra en su puesto de trabajo a las 7:00 pierde su prima por puntualidad, e incluso su jornada laboral.

2009b). Y las obreras están tanto más atadas a sus puestos dado que, en muchos casos, sus hijos dependen únicamente de ellas.

El empleo doméstico está marcado por una gran diversidad. Las experiencias varían en forma considerable según se trate de inmigrantes extranjeras, nacionales o no inmigrantes; trabajen por horas para distintos empleadores, para uno solo, o vivan en su domicilio; hagan únicamente las tareas domésticas, se ocupen de los niños o de un anciano; tengan a sus familias cerca o estén solas; trabajen por contratación directa o por el intermediario de una institución, etcétera. Sin embargo, tal heterogeneidad, en los hechos y efectos, no impide que estos empleos tengan puntos en común, y un signo de ello es la sucesión de esas formas de empleos a lo largo de las biografías individuales. Son sucesivamente cuidadoras domiciliarias, niñeras, empleadas domésticas o todo eso a la vez. Es cierto que podemos encontrar ejemplos de “carreras ascendentes” (del estilo: trabajadora doméstica “general” que vive en casa de su empleador → trabajadora doméstica con un solo empleador pero que ya no vive en casa de su empleador → trabajadora doméstica “general” con muchos empleadores → trabajadora doméstica especializada con muchos empleadores (cocinera, costurera) → trabajadora independiente). Pero estas carreras ascendentes son raras y la referencia a ellas, más o menos idealizadas, tiene como función principal ayudar a soportar las duras condiciones de vida.⁷

En su mayoría, estos empleos son poco remunerados y no están declarados.⁸ Hay muchas particularidades de estos trabajos que impiden su reconocimiento social (Destremau y Lautier, 2002). Confinados al espacio hogareño, sufren de una gran invisibilidad social,⁹ mientras que las tareas efectuadas, que no son efectivamente realizadas por “cualquiera” sino más bien por mujeres, salidas de clases populares y/o extranjeras, son naturalizadas como propiamente “femeninas” (limpiar, cuidar a los miembros más débiles de la familia, moverse en el espacio privado de la casa, etcétera) y, en consecuencia, son poco dignas de reconocimiento social. Este aspecto clave, común a la diversidad de los trabajos domésticos,

⁷ Ver, por ejemplo, Lautier y Marques-Pereira (1994) y Anderfuhren (2002).

⁸ Brasil constituye una excepción: alrededor de 30% de las empleadas domésticas están registradas, y el movimiento de “formalización” es lento y continuo desde la inscripción de un capítulo sobre los derechos de las empleadas domésticas en la Constitución de 1988. En lo demás países de América Latina, el registro de las trabajadoras ante las instituciones de protección social no suele pasar el 5%.

⁹ Invisibilidad debida en parte a sus características propias, como lo analiza Molinier (2005).

nos lleva de nuevo a la cuestión central de la dominación. La argentina o la brasileña que trabaja por horas, al igual que la inmigrante que duerme en casa de su empleador, comparten, tal vez en grados desiguales (y experimentando de distintas formas) el aislamiento en el espacio privado ajeno, las relaciones personales e interpersonales con sus patrones (o patronas), sus ambigüedades y distintas formas de paternalismo y maternalismo.¹⁰

CENTRALIDAD DE LAS RELACIONES Y PERSONALIZACIÓN DE LA DOMINACIÓN

La dominación laboral puede abordarse desde distintas perspectivas teóricas. De forma muy general, podríamos configurar estas perspectivas en dos posiciones extremas y diametralmente opuestas. Por un lado, las visiones “sistémicas” de la dominación, a menudo y en gran medida inspiradas (a veces en forma inconsciente) por el marxismo. De acuerdo con ellas, la dominación no se reduce a sus mediaciones. Es cierto que pasa por los objetos (los de la producción: máquinas, computadoras, etcétera, pero también por objetos del consumo, como teléfonos, autos, electrodomésticos, etcétera) y por los individuos (sean capitalistas americanos, burócratas chinos o “pequeños jefes” de una PYME francesa), pero esto sólo importa en el análisis de la puesta en forma de la dominación. También pasa por lo único que es un verdadero vínculo social universal: la moneda. Pero lo esencial está fuera de las mediaciones, algo que en la tradición marxista solemos resumir en la frase: “el capital es una relación social”.

En el otro extremo se encuentran los trabajos que piensan la dominación a partir de sus manifestaciones concretas, sus mecanismos, sus formas, sus agentes e intermediarios. La lista de dichos trabajos es extensa: los escritos sobre el paternalismo; los trabajos sobre la dominación masculina, dentro y fuera del trabajo; aquellos que tratan la dominación desde los objetos técnicos (control temporal, gestual, corporal) y de la relación entre las técnicas, objetos y disciplinas. No siempre es fácil

¹⁰ En América Latina, en los años noventa, Mónica Gogna, que estudia el empleo doméstico en la ciudad de Buenos Aires, recuerda que se suele referir al paternalismo para caracterizar las relaciones entre trabajadora y patrona (Gogna, 1993). Otros autores, como lo veremos con Rollins o también Hondagneu-Sotelo (2001), prefieren hablar en términos de maternalismo.

diferenciar la relación dominación-trabajo (dominación en el trabajo y dominación por el trabajo) y las otras esferas de la vida; por ejemplo, ¿no es indispensable el aprendizaje de normas y disciplinas en la escuela y la familia para el buen funcionamiento de la dominación en el trabajo?, ¿no es central para la dominación laboral la ideología de la sumisión predicada por la mayoría de las religiones?, ¿la aceptación de la dominación en el trabajo no reposa sobre la “responsabilidad” del trabajador/a como jefe/a de familia?, entre otras interrogantes.

La indeterminación que marca estos debates nos llevó a escoger una perspectiva “práctica”. Se puede, partiendo de ahí, privilegiar diversos abordajes de la materia; por ejemplo, las condiciones materiales del trabajo, la precarización del empleo, los factores ideológicos y culturales, o incluso el trabajo en tanto que refleja y sostiene la *coextensividad* de la dominación de clase, raza y sexo (Kergoat, 2009). Los dos objetos (o “terrenos”) que hemos privilegiado (las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas) permiten desprender elementos comunes en los procesos de dominación *en y para el trabajo*.¹¹ En las maquilas, una característica esencial de estos procesos es que las formas en que las trabajadoras son asidas por el trabajo, sometidas por él, se articulan y se refuerzan al punto que conforman una “arquitectura de la dominación”. Desde el punto de vista de las relaciones complejas entre trabajo y “no trabajo”, por ejemplo, la organización y las condiciones de trabajo (ar-

¹¹ Cada uno de estos empleos ha sido objeto de una diversidad de estudios en el continente latinoamericano. Si las maquiladoras se han beneficiado desde hace décadas de la atención de especialistas e investigadores, éste no ha sido el caso del empleo doméstico, caracterizado por ser hasta años recientes, y a pesar de la proporción de mujeres que emplea, bastante ignorado por la comunidad científica (Lautier, 2009: 794-795). También han sido objeto de estudios que implican relaciones de dominación y de poder, ya sea, por ejemplo, focalizando la desigualdad entre países y poblaciones (en un contexto de internacionalización de la producción y/o de feminización de las migraciones internacionales), el carácter femenino de estos empleos desde diversos enfoques (De la O, 2006, recorre las grandes líneas de estudios mexicanos e internacionales sobre el trabajo y la situación de las mujeres en la industria maquiladora; los textos compilados hace 25 años por Chaney y García Castro ya daban asimismo un panorama de temáticas centrales al estudio del empleo doméstico en América Latina), los procesos de constitución y tensiones entre “culturas obreras” (Reynagas, 2004), las articulaciones entre jerarquías de género o sexo, origen nacional o étnico, clase social, patriarcado, etcétera, en la dominación/explotación de las trabajadoras (por ejemplo, para las maquilas, ya en los años noventa, Goldin, 1999, o Tiano, 1994); esta perspectiva es retomada por una reciente compilación para la Organización Internacional del Trabajo sobre el empleo doméstico en América Latina (Valenzuela y Mora, 2009), y también privilegiada en estudios sobre el empleo remunerado de cuidado (por ejemplo, en Colombia, Arango Gaviria, 2009).

quitectura de los lugares, control y sumisión de los cuerpos, producción fluctuante, importe de los salarios, organización y negociación de los horarios, etcétera) constriñen la vida fuera del trabajo, las actividades y las temporalidades humanas, la organización de la casa, las relaciones familiares, los afectos y deseos. Podemos citar, entre muchos ejemplos, las relaciones amorosas que no llegan a consolidarse, la organización de toda la familia que libera a la trabajadora para su empleo o incluso los malabares que hace la obrera para que sus hijos estén cuidados durante su ausencia. El temor al desempleo y la imposibilidad de permanecer sin recursos ejercen una enorme presión. Sujeta por todas partes, la vida privada se vuelve una fuente de inteligibilidad de la dominación por el trabajo (Borgeaud-Gaciandía, 2009b). No se suma a la dominación que se ejerce en el centro de la esfera laboral; es parte intrínseca de ella.

Más allá de las diferencias entre la situación de las obreras y las empleadas domésticas, que en apariencia son muy grandes, la relación de dominación, si vemos allí una dominación sobre la vida entera y no sólo sobre la actividad laboral, es muy similar en los dos casos. La trabajadora doméstica está atrapada entre su vida privada y ese otro espacio privado donde desarrolla su actividad. Su vida privada parece anulada (más aún cuando la trabajadora vive en el domicilio de sus empleadores), mientras que estas condiciones particulares de existencia aparecen cuanto más descarnadas en las obligaciones que pesan sobre la organización familiar de la trabajadora. Al igual que para las obreras, la dominación que sufre la trabajadora doméstica reposa sobre la absoluta disponibilidad de su tiempo.¹² La suspicacia permanente (la trabajadora doméstica, como la obrera, es una ladrona en potencia), la ausencia de intimidad (hasta para ir al baño), van mucho más allá de lo que el “primer Foucault” llamó “microfísica de las disciplinas”. Se trata de biopolítica (Foucault, 1994), en el sentido de que lo que resulta es la absoluta dominación sobre el cuerpo y el espíritu. Pero esta búsqueda se revela contradictoria en sí misma, puesto que el límite, la falla, reside en el hecho de que la dominación en sí misma requiere de la subjetividad del dominado que al mismo tiempo niega (Borgeaud-Gaciandía, 2009a).

¹² Como ejemplo de ello, en Brasil (que presenta la particularidad señalada de que 30% de las empleadas son registradas y tienen derecho a vacaciones) es frecuente que las patronas, poco proclives a realizar las tareas domésticas durante sus vacaciones, pidan “gentilmente” a sus empleadas domésticas renunciar a sus propias vacaciones para acompañar a la familia, a cambio de una doble remuneración (lo que es, de hecho, legal).

Más allá de su objeto —la totalidad del tiempo, de la vida—, la dominación sobre las trabajadoras domésticas y las obreras presenta una característica clave: la personalización de la relación de dominación. Tomemos en principio el caso de las fábricas. Tenderíamos a pensar que allí las relaciones son más distantes, poco personalizadas. De hecho, lejos de corresponder a la figura del cuerpo obrero unido y representado por un sindicato, las relaciones entre los obreros son frágiles, fugaces, desprovistas de continuidad en el tiempo (al igual que el empleo). Todo parece contribuir al aislamiento de los trabajadores: las exigencias de la producción, el espacio entre las máquinas, el control de los desplazamientos, la amenaza que pesa sobre la organización de sindicatos, o la propia organización de la producción, que es fuente de tensiones. Desde luego, todo esto no siempre ha bastado para dispersar a los trabajadores. Los vínculos, los intercambios, las solidaridades efímeras, pueden existir en el seno de los grupos. Pero es mucho más difícil que se forme el colectivo desde el momento en que el trabajador es aislado y remitido a sí mismo, ya sea porque los mecanismos de control de producción son asumidos por el grupo de trabajo, o porque los mecanismos habituales se conjugan con las obligaciones de las *obreras* fuera de la fábrica, con la amenaza y la ausencia de anclaje en un único espacio de trabajo.¹³ Aunque sus condiciones de trabajo y de vida sean las mismas o muy similares, son pocos los trabajadores que revindican una identidad obrera en común. Lo que los reúne no es una “identidad” común, sino lo que está, podríamos decir, “por defecto”: el hecho de que no se elige estar allí, porque no hay otro trabajo más que en la maquila, porque se termina encallado ahí a falta de algo mejor.

Si, a semejanza de estas relaciones efímeras, los relatos sólo retienen algunas amistades entre obreras (separando los casos de parejas en las fábricas, lugares de encuentros), están impregnados por las relaciones complejas que se tejen con los superiores jerárquicos inmediatos. Los medios de presión de los que disponen los supervisores y las superviso-

¹³ Ese colectivo es, por otro lado, una construcción históricamente masculina. Desde el punto de vista de un análisis en términos de género, la dificultad de constituir ese tipo de colectivo dentro de fábricas que emplean una mayoría de mujeres puede provenir de la construcción diferenciada de las pertenencias de género. Así, para Helena Hirata y Danièle Kergoat, “las mujeres tienen mucha dificultad para reconocer un constreñimiento patógeno común porque las sociedades las reenvían constantemente a lo individual, a lo biológico, pero también porque no se reconocen en el grupo sexuado. Tienen así, como mujeres, mucha dificultad en desarrollar posturas defensivas comunes que desembocuen en prácticas colectivas” (Hirata y Kergoat, 1988: 156).

ras son tanto más importantes cuanto que, en cierta medida, su uso es discrecional y tendrán que rendir cuentas sólo si el incidente desborda los límites de su control. El supervisor puede así manipular los salarios, a través del cálculo de la producción y las primas, y las autorizaciones para salir de la fábrica, e incluso arrogarse el derecho de rechazar una renuncia del obrero. Tiene derecho a veto sobre la última decisión del obrero a irse, de ahí la ofensiva práctica que consiste en que el supervisor espere a que el obrero —o la obrera— presente su renuncia para rechazarla y anunciarle, entonces, que ha tomado la decisión de despedirlo, demostrándole al trabajador hasta qué punto su poder de decisión es insignificante y depende enteramente de la voluntad del supervisor. Estas prerrogativas le confieren poder sobre cada uno de los obreros, y también sobre las relaciones entre ellos si agrega una dosis de favoritismo (a Juan siempre le dan permiso para salir, a Pablo nunca).

El poder del jefe no es tanto el de dirigir sino el de mantener la parte de arbitrariedad en las decisiones que toma y la incertidumbre de los obreros. Agreguemos a esto la inevitable intromisión en la vida personal y privada de los empleados en el trabajo (el hijo enfermo, la pareja en la fábrica, la familia a cargo), información que no dejará de ser utilizada de ser necesario. Estas situaciones de tensión, individualizadas, no alcanzan al conjunto de los obreros en el día a día y siguen siendo excepcionales para cada uno de ellos. Es la amenaza de tensión que atraviesa lo cotidiano la que resulta desestabilizadora. Cada uno se propondrá estabilizar su relación con el supervisor o la supervisora habilitando espacios de compromisos posibles. La relación con el superior jerárquico, y por extensión su situación de trabajo, se convierten en un asunto personal. Cada obrero y cada obrera se vuelven responsables de la relación con su jefe y de su decisión de irse.

La personalización de las relaciones de dominación y la asunción de estas relaciones por parte del trabajador, que está preso en una relación de poder profundamente desigual, van de la mano. También se manifiesta allí la arquitectura de la dominación, las relaciones entre los trabajadores se desmoronan hasta ser sólo marginales, mientras que la energía aportada para cuidar los vínculos con los jefes inmediatos ocupa desde entonces un lugar privilegiado en el relato. La familia y sus integrantes —aquella que asegura el cuidado de los niños de quienes trabajan y que se organiza en caso de pérdida del empleo— componen el otro actor principal presente e indispensable para la organización de lo cotidiano. No es llamativo que el (o la) supervisor(a) aparezca como un personaje

central del relato obrero, ya sea para subrayar la “gentileza”, su dureza “inútil”, sus actos considerados “injustos”, mientras que una presencia borrada tiende a probar, por ende, que la relación ha conquistado una cierta estabilidad que libera a la obrera de la inquietud que acompaña a las relaciones marcadas por la incertidumbre o abiertamente tensas.

En el caso de las empleadas domésticas, hemos destacado en un artículo anterior hasta qué punto sus discursos no privilegian los elementos que la mayoría de los investigadores consideran los más importantes (el salario, la técnica, el control de gastos y procesos, etcétera), sino que privilegian la indiferencia, la humillación y la falta de comunicación, es decir, los sentimientos y percepciones que derivan de la relación del empleado con sus empleadores (por lo general una patrona) (Lautier, 2002). A pesar de la diversidad de situaciones que cubre el trabajo doméstico, el punto común es que esa relación entre dos personas estructura el trabajo, las exigencias por las que se deberá responder, las condiciones en las que se desarrollará, su reconocimiento y su perpetuación.

El carácter personal de la relación hace que se exprese a menudo a través del lenguaje afectivo, de “la amistad”, que aporta la patrona a su empleada, que “forma parte de la familia”. Esto hace que los empleadores suelan quejarse de la partida de una “buena empleada”, partida que no comprenden¹⁴ y que representa una pérdida inestimable. Pero nunca un empleador se inquieta por el carácter inestimable de la pérdida de su trabajo por parte de una empleada sospechosa de robo¹⁵ o que se niega a trabajar tarde a la noche.¹⁶

En el empleo doméstico, la relación interpersonal se presenta como central en forma más marcada aún que en otros oficios (Rollins, 1990), y es muy desigual. Si bien existe un margen de maniobra de la empleada (por lo general está sola una parte de la jornada en el domicilio del patrón), predomina la asimetría en la relación que, aunque suele pre-

¹⁴ “Le pagábamos un buen sueldo, tenía tiempo libre, etcétera”; cuando se pudo entrevistar a la empleada, el motivo avanzado para explicar su renuncia es calificado de “irracional” por los empleadores: una palabra de más, una humillación “banal”.

¹⁵ La literatura monográfica, en particular brasileña, abunda en ejemplos de “pruebas de honestidad” por parte de los empleadores (dejar tirado un billete o una joya, fingir no verificar las boletas de las compras alimenticias, etcétera).

¹⁶ Los patrones “amistosos” a menudo incitan sus empleadas a seguir cursos y formaciones de noche, pero tampoco vacilan en pedirles que se queden trabajando cuando reciben visitas para cenar... Si agregamos el cansancio y las mil dificultades para organizarse, no debe sorprender que pocas empleadas logren terminar su formación. Ver Anderfuhren, 2002.

sentarse como “amigable”, sigue siendo una relación de dominación. Dicha relación es compleja, ambigua, variable, y representa la clave para la comprensión de este oficio olvidado por las ciencias sociales durante mucho tiempo. La centralidad de las relaciones interpersonales en los empleos domésticos no es ignorada en los trabajos científicos; prueba de ello son, entre otros, los trabajos de Judith Rollins (1990), que analiza las relaciones entre “las trabajadoras domésticas (negras) y sus patronas (blancas)” en Estados Unidos; Elsa Dorlin (2005), que a propósito de las mismas poblaciones reflexiona sobre la construcción de las normas de género; Dominique Vidal (2007), que dedica un capítulo entero en su obra sobre las empleadas domésticas de Río de Janeiro, y también Geneviève Fraisse (2009), que trae a nuestra memoria los vínculos entre la familia burguesa y la “criada” en su ensayo *Femmes de toutes mains*, nuevamente publicado con el provocador título *Service ou servitude* (Servicio o servidumbre). Si estos empleos efectivamente nos parecen arcaicos y nos evocan el uniforme negro y el delantal blanco, la necesidad de “ayudas” domésticas y otros “servicios personales” se presenta en un gran número de familias (en los países del “Norte” así como en los del “Sur”) y orientan las políticas de empleo y los movimientos migratorios.

Entonces, el problema pasa por saber si ese carácter directamente personalizado de la relación de dominación patrona-trabajadora doméstica es excepcional o, por el contrario, si la exageración de esta personalización hace de esa situación un “analizador” de otras situaciones de trabajo en las que la personalización de la dominación, aunque tal vez menos perceptible, no deja de existir. Rollins estima que “lo que hace que el trabajo doméstico sea el *único oficio*¹⁷ donde la explotación es más profunda que en otros es un elemento único: las relaciones personales entre los empleados y los empleadores” (Rollins, 1990: 70). Pero, como hemos visto, es justamente ese elemento el que las obreras también destacan. Si las historias de amistades y traiciones, las metáforas familiares y el paternalismo, los rencores y resentimientos o los afectuosos recuerdos se hallan en los relatos de las trabajadoras domésticas, tampoco los afectos están ausentes en los discursos no sólo de los obreros, sino también de los supervisores.

En el seno de las maquiladoras, los obreros y las obreras no son los únicos en atestiguar la importancia de las relaciones con sus superiores jerárquicos. Para éstos también son importantes las relaciones que cul-

¹⁷ Las cursivas son nuestras.

tivan, por un lado, con los obreros a los que dirigen, y por el otro, con sus propios jefes. Por eso el objetivo de los supervisores es preocuparse de que el trabajo “se haga”; es lo que se exige de ellos, no importa la manera en que lo realicen. Los supervisores, hombres y mujeres, suelen ser ex obreros y obreras, y no a todos les complace el uso de los métodos más autoritarios. Para evitar la arbitrariedad cruda que resultaría violenta para ellos mismos, prefieren mostrarse “gentiles” con “sus obreros”. No obstante, tratándose de un trabajo cuyas condiciones son claramente abusivas, pueden verse en la obligación de aplicar (y luego justificar) la represión, cuando los obreros no ceden y no se muestran “comprensivos”, lo que pone en un compromiso al supervisor ante la jerarquía. Hemos observado cuán frecuente es escuchar a las obreras quejarse de la falta de consideración por parte de sus jefes, que les ordenan quedarse a trabajar después del horario legal en vez de pedírselo en forma educada. A cambio de “respeto” y de “gentileza” se quedarían, aunque sólo fuese para no avergonzar al supervisor amable: la sumisión parece tolerable porque el trabajador se siente tomado en cuenta, reconocido. Los supervisores que eligen una actitud “comprensiva”, basada en la idea de “apoyar para que te apoyen”, saben que ese método da mejores resultados que la autoridad violenta.

Observamos un desplazamiento desde los métodos coercitivos provenientes de la fábrica hacia los métodos “suaves”, personalizados, que se apoyan en los principios altamente individualizados de “respeto”, “comprensión” y “ayuda” mutua. La personalización de las relaciones (que vincula a los obreros con el supervisor permitiéndoles inscribir, aunque frágilmente, esta relación y su propio trabajo en lo previsible y alejarse un poco de la incertidumbre constante), es igual de importante para los jefes, atrapados en el fuego cruzado (superiores, obreros) y que buscan con ello un poco de estabilidad y reconocimiento. Todos ganan y nada impide utilizar otros medios si fuera necesario. Se trata en cierta forma de un “paternalismo o maternalismo estratégico”, lo que no significa que los supervisores actúan de manera cínica y sólo instrumental. Los afectos están presentes, pero en cualquier momento, de manera tan pronta como imprevisible, pueden pasar a un segundo plano.

Esta fragilidad de las relaciones la encontramos también en los relatos de las trabajadoras domésticas.¹⁸ Una parte importante del trabajo con-

¹⁸ Para Dominique Vidal, “bajo las apariencias de familiaridad, las relaciones entre las ‘criadas’ (*bonnes*) y aquellos que las emplean, están dominadas por una gran fragilidad. Las primeras, que lo saben por haber hecho constantemente su experiencia, la

siste en llegar a un acuerdo o a una comprensión mutua de la relación que se establecerá entre las partes y permitirá estabilizarla. No es un acuerdo objetivo, que ha sido objeto de discusiones, sino más bien una elaboración conjunta e implícita de relaciones en la que la significación, no obstante, difiere para la trabajadora y el empleador.¹⁹ A la empleada, que de las dos es la que tiene menos poder sobre la relación, esto le permite en cierta forma “situar” a su patrón o patrona en un lugar preciso en el universo de su trabajo. Construir el lugar del otro, captar su carácter y manías, aprender a conocerlo y a reaccionar (o a no reaccionar), es también alejar el espectro de lo imprevisible y sus peligros. Estabilizar, mantener, proteger la relación, representa en sí todo un trabajo que requiere tiempo, energía y una importante inversión. Las dos partes no defienden exactamente lo mismo y este “trabajo” es sin duda más esencial para la que tiene menos poder. La empleada debe redoblar sus esfuerzos (y mantenerse vigilante y alerta, incluso sin ser consciente de ello todo el tiempo) si no quiere perder su lugar. Los esfuerzos desplegados, que penetran su actividad al punto que no necesariamente percibe su presencia de manera continua, ¿pueden asimilarse con el consentimiento? Construir, delimitar y defender la relación con su empleador es defenderse a sí misma de los cambios de comportamiento repentinos y desestabilizadores (riesgos de ruptura y caída en la ingratitud); es también permitir a la relación (y al trabajo) perdurar. Esto no se resume ni en la abnegación ni en la sumisión: el amor y la amistad reivindicados deben tomarse en serio. No hay lugar para dudar de los sentimientos que las trabajadoras dicen experimentar o haber experimentado; el amor, la amistad, la cordialidad o el respeto de una distancia mutua describen una relación tan frágil como esencial: son lo que permite trabajar. Las malas relaciones son, en lo cotidiano, fatigantes y agotadoras; es la persona entera la que se ve afectada, como prueban los relatos de relaciones que se degradan y se impregnán, incluso muchos años después, de pesadez y angustia. Conseguir estabilizar las relaciones, ya sea bajo una forma muy alejada de lo esperado, es protegerse en la medida de lo posible de la amenaza del cambio y la ruptura; es preservar su trabajo y una cierta imagen propia en la relación laboral.

gestionan mal que bien haciendo uso de una *gran prudencia relacional* que les lleva a responder a las expectativas comportamentales de sus patrones. Estos últimos, aunque no siempre desconociéndola, no la perciben tan nítidamente, en parte porque las relaciones con las empleadas domésticas, naturalizadas, parecen evidentes” (Vidal, 2007: 182; las cursivas son nuestras).

¹⁹ Ver, por ejemplo, Vidal, 2007, parte IV.

Es, en cierta forma, y aunque parezca paradójico, tomar distancia con su trabajo.

PERSONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE DOMINACIÓN Y PATERNALISMO

La personalización de las relaciones de trabajo y de dominación marcan estas dos situaciones. Estas relaciones están acompañadas de metáforas directamente familiares, en particular para las empleadas domésticas que relatan las relaciones con sus patronas (“era como una hija”, “sus hijas eran como si fueran las mías”, “estaba sola, ellos eran mi familia”, etcétera), o de expresiones que remiten directamente a la relación de subordinación que vincula a los hijos con sus padres. Incluso cuando las relaciones más “cálidas” no existen, reaparecen en forma indirecta: más aún que los aspectos prácticos del trabajo, se denuncian la frialdad, la indiferencia o los abusos de los malos patrones. También en las fábricas nos llamó la atención el uso de expresiones propias en esta relación metafóricamente familiar, como “regañar” (el obrero, la obrera, se hace regañar por el capataz) o “portarse bien/mal”, que suelen usarse con los niños e impregnar el lenguaje de los trabajadores.²⁰ Quien se resiste también utiliza un vocabulario impregnado de la imagen familiar, al mismo tiempo que la rechaza: una le responde a una supervisora que ella no es su madre, otra se queja de que su jefe le grita como si fuera su padre. Estas relaciones se entrelazan en y a través del trabajo. Implican personas con poder desigual. Por medio de ellas, una asienta su estatus o confirma su superioridad a expensas de la otra. Aunque se perciban o, sobre todo, se presenten salpicadas con otros tipos de relaciones (la amistad, incluso el amor filial) —en particular en los empleos domésticos—, son *in fine* relaciones jerárquicas entre desiguales que pueden desmoronarse muy rápidamente.

La personalización de las relaciones —su vigorosa presencia impresa de afectividad— en el seno del trabajo y los sistemas de dominación que se desarrollan llevan naturalmente a la hipótesis del paternalismo en el caso del empleo doméstico: las patronas quieren asentar su autoridad sobre la protección y la atención brindadas a su empleada. Según Judith

²⁰ Así, según Harry, su jefe aplicaba las sanciones siguientes: “no salir temprano, llamarnos la atención, quitarnos el incentivo, *si nos portábamos mal*”. Para Pablo, la supervisora de línea era buena “porque yo también *me portaba bien*”.

Rollins, el maternalismo —que distingue del paternalismo en tanto que concierne a dos mujeres como tales socialmente subordinadas al poder masculino— es una de las dinámicas que fundan la relación empleadora-trabajadora doméstica. Apela al rol abastecedor y afectivo de las mujeres en la familia. El maternalismo sigue siendo un mecanismo de explotación y dominación y conlleva, en este oficio, un grado de “explotación psicológica” que *sería* ignorado. Así, al mismo tiempo que el maternalismo ofrece protección maternal, rebaja y ofende.

La actitud paternalista o maternalista se asocia, en efecto, con los patrones, pero ver allí sin mediación un mecanismo de dominación supondría que logran convencer a sus subordinados de la legitimidad de su representación del orden social. Ahora bien, la adhesión de las trabajadoras domésticas a aquello que funda y sostiene la dominación es muy discutible. Que los dominados jueguen su juego e incluso refuerzen la dominación no se traduce necesariamente en una adhesión ni en la necesidad de ser desvelados por la perspicacia de otro (Borgeaud-Garciadía, 2009a). Hace falta distinguir consentimiento práctico y “adhesión cultural” (Vidal, 2007). Si los subordinados se “adhieren”, es porque probablemente les sirva y/o porque su margen de maniobra se halla muy acotado (por la amenaza de desempleo, por ejemplo).

Si nos enfocamos en el caso de las maquilas, está claro que la “benevolencia” o “bondad” (de los jefes) a cambio de fidelidad (de los obreros) no caracteriza a los grandes patrones que no tienen necesidad de ello, contrariamente al paternalismo industrial o minero de fines del siglo XIX (por ejemplo, Murard y Zylberman, 1976). En cambio, es una elección posible y estratégica para los jefes a lo largo del escalón jerárquico, que están atrapados en el fuego cruzado. Mutó en un recurso estratégico y vital para esos pequeños jefes, mientras que los altos gerentes, poco preocupados por estabilizar la mano de obra, se desinteresan por completo de los métodos coercitivos empleados por la pequeña jerarquía. Sin embargo, esta “benevolencia” permanece y constituye una variable de la cual es difícil escapar: como a la trabajadora doméstica, al obrero o a la obrera se le recompensa o castiga. Su estatus inferior se ve confirmado mientras que el jefe asienta su autoridad y legitima su propio estatus.

Resta saber cómo se articula en el seno del paternalismo la actitud del empleador y si el sistema de dominación es “arcaico” y se reserva a empleos muy particulares o áreas geográficas “subdesarrolladas”, o si es

un elemento de sistemas de dominación eminentemente modernos.²¹ En principio, es conveniente recordar la característica principal del paternalismo: conjuga la *benevolencia* y la *amenaza*. La amenaza puede ser fuerte o más difusa. La amenaza espantosa de la muerte para los trabajadores que, en palabras de Christian Geffray, no “juegan más el juego” de la ficción paternalista (Geffray, 1995). La amenaza de desafiliación no sólo social sino familiar cuando el desempleo aleja irremediablemente de las orillas del empleo y de la construcción de sí que éste ofrecía. La amenaza psicológica del no reconocimiento inscrito en la fragilidad de las relaciones, cuando a la movilización de los afectos y la reivindicación de las relaciones de amistad se le añade la amenaza imperceptible pero real del cambio súbito; una trabajadora ayer muy apreciada, hoy privada de su “lugar” (de buena trabajadora, de “joya” o confidente), su trabajo desvalorizado y ella misma rechazada.

Las relaciones de trabajo personalizadas, bajo sus dos vertientes (la benevolencia y la amenaza), apuestan a la movilización de los afectos. Es entonces tentador ver allí una especificidad de las relaciones femeninas. Rollins, en la línea de los trabajos sobre el cuidado (*care*), sugiere esta interpretación cuando introduce el maternalismo como factor para explicar las relaciones personales en un oficio, el empleo doméstico, que por lo general (pero no siempre) involucra a dos mujeres. Claro que es evidente que este tipo de relaciones tiene su especificidad. Pero la personalización de las relaciones de dominación laboral excede toda particularidad de género. Si miramos desde el lado de la industria y las minas del siglo XIX, el paternalismo es un asunto de hombres. Esto no quiere decir que las mujeres estuvieran ausentes de este esquema. Los grandes patrones las necesitaban para observar y disciplinar a sus maridos; ellas servirían de relevo en la dominación que se extiende del trabajo al hogar.²² Pero las relaciones impregnadas de paternalismo y el sistema de dominación concernían a los hombres, patrones y trabajadores. Entonces, ¿no sería simplista hacer de la personalización de las relaciones de dominación y del lugar de los afectos una especificidad femenina, que construye por defecto un mundo masculino que estaría desprovisto de ella?

Las relaciones interpersonales estructuran más los relatos de las trabajadoras, pero esto no significa en absoluto que los trabajadores las vivan con menos intensidad ni que, cuando se deterioran, las sufran

²¹ La revista *Lusotopie* le dedicó un voluminoso dossier a esa temática (*Lusotopie*, 1996). Ver también Lautier, 1997.

²² Ver, por ejemplo, Cottreau, 1980.

menos. Los relatos de hostigamiento en el trabajo (siempre personalizados) no son propios de las mujeres. La variable determinante no es tanto el género como el debilitamiento de los colectivos obreros, que va de la mano con un aislamiento de los trabajadores y su responsabilización individual tanto de cara al trabajo como a las relaciones con los jefes. Si la personalización de las relaciones de dominación evidencia una intensidad particular en los casos estudiados (las obreras de las maquilas y las domésticas), diversas formas de aislamiento de los trabajadores aparecen con más o menos vigor en los empleos más modernos y dentro de los países más “avanzados”.

En la línea de los trabajos de Geffray, Alain Morice continúa la reflexión sobre el paternalismo, en un sentido más amplio y abarcador que los presentados anteriormente (Morice, 2000). La característica genérica del paternalismo es, según él, la supervivencia de la personalización de las relaciones de trabajo. El paternalismo, como relación de sumisión, es una forma de relación social. Lejos de ser sólo un elemento que pertenece a la historia de los países desarrollados o reservado a países en vías de desarrollo, se incorpora a la economía del capitalismo al punto de constituir “un elemento orgánico del funcionamiento del asalariado moderno” (Morice, 2000: 125). El capitalismo se acomoda así al paternalismo como se acomoda a innumerables formas de organización social, de relaciones de dominación y sistemas políticos. El derecho moderno es un cuadro teórico, una representación fragmentada de la relación laboral (que define, de manera contradictoria, como una relación de subordinación). Las relaciones laborales se organizan a menudo alrededor de seudocontratos, incluso de simples acuerdos de obligación, creando así la brecha de la inestabilidad legal de la situación del trabajador y los compromisos personales entre desiguales. En nuestros ejemplos, cada uno de esos territorios privados (el hogar, la empresa) encierra sus propias leyes. En algunos casos no hay siquiera un contrato *escrito*, pero el empleador “generoso” puede ofrecer a la empleada doméstica una cobertura médica. Cuando el contrato existe, generalmente pierde todo significado de igualdad formal y de protección jurídica del trabajador (la fábrica puede faltar abiertamente a sus obligaciones o no ofrecer una protección mínima). Casos extremos, estos territorios privados están paradójicamente protegidos por las leyes del Estado que contradicen. Mientras que las maquilas en su mayoría son libres para proceder como mejor les parezca detrás de los altos alambrados que transforman las fábricas en enclaves económicos recortados de la sociedad lindante,

los hogares domésticos, como espacio privado donde cualquier intervención del Estado se considera una invasión intolerable, constituyen a su vez miles de minúsculos enclaves “paterno-maternalistas”.

CONCLUSIÓN: DE LA REALIDAD DE LAS FICCIONES

El paternalismo y, más ampliamente, toda forma de dominación personalizada, se asienta en una “ficción”: “ficción de generosidad” de aquel que ofrece el empleo y “ficción de deuda” del trabajador hacia el empleador. En las maquilas, donde la dominación está fuertemente ligada a la idea de que las posibilidades de trabajar en otro lugar son extremadamente restringidas, incluso inexistentes, a la vez que la supervivencia de cada familia depende de los recursos de la obrera u obrero, la gratitud acompaña a la contratación, a pesar de las condiciones de trabajo o el tipo de contrato, que es claramente no igualitario. De la misma manera, la gratitud se percibe en el caso de las trabajadoras domésticas, especialmente las domésticas inmigrantes en búsqueda de un empleo estable que les ofrezca un trabajo y un techo.

Estas “ficciones” penetran y aceitan los engranajes de la dominación a través de la personalización de las relaciones. Le permiten al trabajador vivir la coexistencia contradictoria, apoyada en la amenaza del desempleo, entre la subordinación (engendrada por la otra ficción real, de la igualdad de las partes) y la sumisión (estatutaria) fuera de la influencia de la ley (Morice, 2000). Estas ficciones no excluyen una cierta lucidez sobre la realidad. ¿Las obreras ignoran que ese empleo que se les ofrece “generosamente” es extremadamente inicuo, duro, precario y nocivo? Seguro que no, como lo demuestran sus relatos y el intenso deseo de alejar a sus hijos del mismo futuro. Pero aquí la necesidad hace la ley. ¿Las empleadas domésticas realmente creen en la amistad y el amor filial que las une a sus patronas? ¿Qué sentido dan a los sentimientos expresados? El cambio súbito, la ausencia total de relaciones una vez consumida la relación laboral (incluso en buenos términos), la percepción de esta ausencia de continuidad en términos de lo que es normal, son algunos factores que nos permiten dudar de un apego ingenuo.²³

²³ “Incluso los bueyes gemen bajo el yugo, y los pájaros en jaula lloran...” (Boétie, 1995: 18).

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERFUHREN, Marie (2002). “Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste): une logique complexe”. *Revue Tiers Monde* 170, t. XLIII, “Femmes en domesticité”.
- ARANGO GAVIRIA, Luz Gabriela (2009). “Intersecciones de clase, género y raza en el trabajo de cuidado”. Congress of the Latin American Studies Association. Brasil.
- BOÉTIE, Étienne de la (1995 [1576]). *Discours de la servitude volontaire*. París: Editions Mille et Une Nuits.
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha (2008). *Les sujets du travail. Travail à l'usine, travail de soi et subjectivité des ouvrières et des ouvriers des maquilas du Nicaragua*. Tesis de doctorado. Universidad París 1-Panthéon Sorbonne (publicada por l'Atelier National de Reproduction des Thèses de Lille).
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha (2009a). *Dans les failles de la domination*. París: Presses Universitaires de France.
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha (2009b). “Dominación laboral y vida privada de las obreras de maquilas textiles en Nicaragua”. *Trace* 55, “Trabajo y género en las maquiladoras”. Disponible en <http://cemca.org.mx/trace/TRACE_55_PDF/BORGEAUD_T55.pdf>.
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha (2010). “Entre construction juridique et discours dominant: les *maquilas* et le Nicaragua postrévolutionnaire”. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. Disponible en <<http://nuevomundo.revues.org/58418>; DOI: 10.4000/nuevomundo.58418>.
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha (2012). “La cuidadora domiciliaria de ancianos: de la poca visibilidad de su desempeño laboral”. *Trabajo y Sociedad* 19.
- BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha (2013). “En la intimidad del cuidado de ancianos dependientes: la experiencia de cuidadoras —cama adentro— en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. En *Redefiniendo las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, coordinado por Laura Pautassi y Carla Zibecchi. Buenos Aires: Biblos.

- CERRUTI, Marcela (2009). "Gender and intra-regional migrations in South America". *Research Paper 12*, United Nations Development Programme-Human Development Reports.
- CHANAY, Elsa, y Mary García Castro (coordinadoras) (1993 [1989]). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y... más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Nueva Sociedad.
- COTTEREAU, Alain (1980). "Introduction à l'ouvrage de Denis Poulot". En *Le sublime ou le travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être*, de Denis Poulot. París: Maspero.
- DE LA O, María Eugenia (2006). "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio". *Revista de Antropología Iberoamericana* 3 (1).
- DESTREMAU, Blandine, y Bruno Lautier (2002). "Introduction: Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud". *Revue Tiers Monde* 170 (abril-junio): 249-264.
- DORLIN, Elsa (2005). "Dark care: de la servitude à la sollicitude". En *Le souci des autres. Ethique et politique du care*, compilado por Sandra Lautier y Patricia Paperman. París: Raisons Pratiques/École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA) (2011). *Las deudas del Bicentenario. Una agenda de trabajo por los derechos de las mujeres en Argentina*. Buenos Aires: ELA.
- FOUCAULT, Michel (1994). "Les mailles du pouvoir". En *Dits et écrits*, t. 4: 193-194. París: Gallimard.
- FRAISSE, Geneviève (2009). *Service ou servitude. Essai sur les femmes de toutes mains*. Lormont: Editions du Bord de l'Eau.
- GEFFRAY, Christian (1995). *Chroniques de la servitude en Amazonie brésilienne*. París: Karthala.
- GOGNA, Mónica (1993). "Empleadas domésticas en Buenos Aires". En *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y... más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, coordinado por Elsa Chaney y Mary García Castro. Venezuela: Nueva Sociedad.

- GOLDIN, Liliana (1999). "Identities in the (maquila) making: Guatemalan Mayas in the world economy". En *Identities on the Move: Transnational Processes in North America and the Caribbean Basin*, coordinado por Liliana Goldin. Albany: Institute of Mesoamerican Studies/University of Texas Press.
- HIRATA, Helena, y Danièle Kergoat (1988). "Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail". En *Plaisir et souffrance dans le travail* (tomo II), compilado por Christophe Dejours. París: AOCIP.
- HONDAGNEU-SOTELO, Pierrette (2001). *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. California: University of California Press.
- KERGOAT, Danièle (2009). "Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux". En *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, compilado por Elsa Dorlin, 111-125. París: Presses Universitaires de France.
- KUME, Helena, y Bruno Lautier (1994). "Trajectoires, stratégies et mobilité. Les employées domestiques de la ville de São Paolo". En *La mise en forme de la mobilité par l'emploi: les travailleurs du bâtiment et les employées domestiques en Amérique Latine (Brésil, Colombie, Chili)*, coordinado por Bruno Lautier, 225-268. París: informe de investigación remitido al Ministerio de Educación e Investigación por el Groupe de Recherche sur l'Etat, l'Internationalisation des Techniques et le Développement.
- LAUTIER, Bruno (coordinador) (1994). *La mise en forme de la mobilité par l'emploi: les travailleurs du bâtiment et les employées domestiques en Amérique Latine (Brésil, Colombie, Chili)*. París: informe de investigación remitido al Ministerio de Educación e Investigación por el Groupe de Recherche sur l'Etat, l'Internationalisation des Techniques et le Développement.
- LAUTIER, Bruno (1997). "Le Phénix paternaliste, ou la modernité de la servitude". *Revue Tiers Monde* 150, t. XXXVIII.
- LAUTIER, Bruno (2002). "Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie: Tentative d'interprétation d'une bavue". *Les Cahiers du Genre* 32: 137-160.

- LAUTIER, Bruno, y Jaime Marques-Pereira (1994). "Le rôle des représentations dans la constitution du marché de travail. Employées domestiques et ouvriers du bâtiment en Amérique Latine". *Cahiers des Sciences Humaines de l'ORSTOM* 1-2 (30).
- LAUTIER, Bruno (2009). "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño". *Revista Mexicana de Sociología* 4.
- LUSOTPIE (1996). *L'oppression paternaliste au Brésil*. París: Karthala.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2004). *Situación laboral del servicio doméstico en Argentina*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
- MOLINIER, Pascale (2005). "Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets". En *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, compilado por Sandra Laugier y Patricia Paperman, 299-316. París: Raisons Pratiques/École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- MORICE, Alain (2000). "Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains: méthodes et interprétations". Mémoire pour l'Habilitation à Diriger des Recherches. París: École des Hautes Études en Sciences Sociales. Disponible en <http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/13/77/03/PDF/Morice_2000_HDR.pdf>.
- MURARD, Lion, y Patrick Zylberman (1976). *Le petit travailleur infatigable, ou le prolétaire régénéré*. París: Recherches.
- PACECCA, María Inés (2009). "La migración boliviana, peruana y paraguaya a la Argentina (1980-2005)". Congress of the Latin American Association. Río de Janeiro, del 11 al 14 de junio.
- PAPERMAN, Patricia (2005). "Les gens vulnérables n'ont rien d'exceptionnel". En *Le souci des autres. Ethique et politique du care*, editado por Patricia Paperman y Sandra Laugier. París: Raisons Pratiques/ École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- REYNAGAS, Luis (2002). *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona: Gedisa.

- ROLLINS, Judith (1990). “Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes”. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 1 (84): 63-77.
- TIANO, Susan (1994). *Patriarchy on the Line: Labor, Gender, and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Filadelfia: Temple University Press.
- VALENZUELA, María Elena, y Claudia Mora (editoras) (2009). *Trabajo doméstico, el largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- VIDAL, Dominique (2007). *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique au Brésil*. Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion.

