

Mujeres y mercado del trabajo, entre subjetividades e infraestructura social

Representaciones discursivas de mujeres mayores de cincuenta años sobre la dinámica reconocimiento social-agravio moral desde la perspectiva de Axel Honneth, en la Quinta Región de Valparaíso, Chile¹

Rodrigo Cortés Mancilla², Leonardo Oneto Piazzese³,
Rosa Villarroel Valdés⁴

RESUMEN

El estudio, cuyos resultados presentamos en este artículo, tuvo como objetivo indagar las representaciones discursivas sobre reconocimiento social que construyen las mujeres mayores de cincuenta años en relación con el mercado del trabajo. Para el logro de este propósito se desarrolló una estrategia interpretativa de entrevistas en profundidad a mujeres mayores de 50 años inscritas en las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) de tres comunas de la Región de Valparaíso, Chile. La lingüística sistémico-funcional⁵, aplicada a las representaciones discursivas, fue la estrategia de análisis del estudio. Ella permitió la identificación de dinámicas de reconocimiento/agravio y de condicionamientos estructurales que afectan a mujeres mayores de cincuenta años en el mercado del trabajo. A partir de estas consideraciones, se discute cómo se tensionan esas dinámicas con las distintas esferas de reconocimiento: el amor, el derecho y la solidaridad social

-
- 1 Artículo recibido el 22/08/2017. Artículo aceptado el 31/01/2018.
 - 2 Chileno. Trabajador Social. Académico e investigador Carrera de Trabajo Social, Universidad Andrés Bello. Correo electrónico: rcortes@unab.cl
 - 3 Chileno. Trabajador Social. Académico e investigador Carrera de Trabajo Social, Universidad Andrés Bello. Correo electrónico: leonardo.oneto@unab.cl
 - 4 Chilena. Trabajadora Social. Académica e Investigadora Carrera de Trabajo Social, Universidad Andrés Bello. Correo electrónico: rvillarroel@unab.cl
 - 5 Este modelo supone que la estructura del lenguaje está condicionada por las funciones que el lenguaje cumple, postulando que solo a través del estudio del lenguaje en uso se logrará abarcar todas las utilidades (funciones) del lenguaje y los componentes del significado.

que se estructuran en la relación con otros y las subjetividades que quedan subordinadas al modelo económico capitalista.

Palabras Clave: Reconocimiento, Mujeres, Trabajo, Agravio Moral, Discurso.

Mulheres e mercado do trabalho, entre subjetividades e infraestructura social.

Representações discursivas de mulheres após os cinquenta anos sobre a dinâmica reconhecimento social-agravo moral desde a perspectiva de Axel Honneth, na Quinta Região de Valparaíso, Chile

RESUMO

O estudo, cujos resultados apresentamos neste artigo, teve como objetivo indagar as representações discursivas sobre reconhecimento social que constroem as mulheres após os cinquenta anos perante o mercado do Trabalho. Para conseguir este propósito, foi desenvolvida uma estratégia interpretativa de entrevistas em profundidade a mulheres com mais de 50 anos de idade inscritas nos Gabinetes de Intermediação Laboral (Oficinas de Intermediación Laboral, OMIL) de três comunas da Região de Valparaíso, Chile. A linguística sistêmico-funcional, aplicada às representações discursivas, foi a estratégia de análise do estudo. Ela permitiu a identificação de dinâmicas de reconhecimento/agravo e de condicionamentos estruturais que afetam a mulheres com mais de cinquenta anos de idade no mercado do trabalho. A partir destas considerações, discute-se como lidam essas dinâmicas com as diferentes esferas de reconhecimento: o amor, o direito e a solidariedade social que se estruturam na relação com outros e as subjetividades que ficam subordinadas ao modelo econômico capitalista.

Palavras-chave: Reconhecimento, Mulheres, Trabalho, Agravo Moral, Discurso.

Women and the labor market, among subjectivities and social infrastructure discursive

Representations of women older than fifty about the dynamic social recognition-moral grievance from the perspective of Axel Honneth, in the Fifth Region, Valparaíso, Chile

ABSTRACT

This article presents the results of a study aimed to research on the discursive representations about social recognition that women older than fifty years build in relation to the Labor market. To achieve this purpose, an interpretative strategy of in-depth interviews was developed with women older than 50 years registered in the Labor Intermediation Offices (OMIL)

at three municipalities of Valparaíso Region, Chile. Systemic-functional linguistics, applied to discursive representations, was the analysis strategy of the study. It allowed the identification of recognition/grievance dynamics and structural constraints that affect women older than fifty in the labor market. From these considerations, it discussed how these dynamics are stressed by the different spheres of recognition: love, law and social solidarity that are structured in the relationship with others and the subjectivities that are subordinated to the capitalist economic model.

Keywords: Recognition, Women, Work, Moral Grievance, Discourse.

Introducción

En la última década, las relaciones trabajadora-mercado del trabajo se han configurado como fenómeno o tema de debate en diversos círculos académicos, laborales, sociales y políticos (Ceballos 2015; Colmenares 2006; Banco Mundial -SERNAM- BID, 2007; CEOC, 2009). Particularmente dos dinámicas han configurado ese interés: la participación cada vez más potente de las mujeres en el mercado del trabajo y las exigencias o condiciones del trabajo remunerado que, por su grado de flexibilidad, exige cada vez mayor movilidad y disponibilidad de tiempo de las trabajadoras. Es en esta relación que emerge la investigación sobre la materialización de la dinámica reconocimiento-agravio moral de las mujeres mayores de cincuenta años en el mercado del trabajo, con base en la pregunta: ¿cuáles son las representaciones discursivas sobre reconocimiento social que construyen las mujeres mayores de cincuenta años frente al mercado del trabajo?, pregunta que articula esta presentación y discusión de resultados. La propuesta fue profundizar en los discursos sobre las relaciones entre la subjetividad de las mujeres mayores de cincuenta años y las estructuras sociales configuradas en relación al trabajo.

Para la revisión y profundización de la pregunta, el estudio se sustentó en la teoría social de Axel Honneth (1997, 2006, 2007), cuya tesis de orden socioantropológico contribuyó a la interpretación discursiva. Esta teoría pone al *reconocimiento* como un mecanismo fundamental de la existencia social, señalando que “el desarrollo logrado o exitoso de la subjetividad depende del

reconocimiento y solo podemos concebirnos como miembros de la sociedad en la medida que nos sentimos reconocidos en determinados aspectos de nuestra personalidad. Por otro lado, esa tesis significa que las estructuras sociales en que se encuentran sedimentadas las formas del reconocimiento recíproco son fundamentales para la propia existencia de la sociedad y para la integración social” (Basaure 2011: 77). Lo señalado permite consolidar la relación directa entre transformaciones sociales y el ámbito psíquico del sujeto, o sea, entre estructuras sociales y subjetividad. Además, la profundización estuvo configurada desde una dimensión ontológico-social, que permite “desarrollar una crítica de las patologías sociales basada en la noción de autorrealización individual” (Basaure, 2011, p. 85), la que está condicionada por aspectos que no están a disposición del sujeto, porque solo puede configurarla en interacción con otro. Lo anterior permitió reconocer condiciones intersubjetivas que pudieron ser interpretadas desde los discursos de las mujeres entrevistadas. A través de ello, se busca visibilizar las subjetividades en la infraestructura de la vida social. Las sociedades modernas se encuentran estabilizadas por una infraestructura, deconstruible en términos de tres formas de interacción o esferas gobernadas respectivamente por un umbral normativo: el amor, el derecho y la valoración social; dichas estructuras sociales fueron analizadas en términos de tesis de las esferas de reconocimiento (Honneth, 1997, p. 2006).

La primera forma de interacción o umbral es el amor, que se puede definir como la esfera más elemental del ser humano; surgiría desde la relación primaria entre la madre/el padre y el niño o niña y entrega los componentes psíquicos y físicos para el desarrollo de los individuos. En esta esfera no es esperable exigir reconocimiento a todos y todas las personas por igual, sino solamente a quienes pertenecen a la red más cercana de los sujetos. Honneth señala que “las realizaciones morales del cuidado solo son exigibles a los sujetos en los casos en que los vínculos mutuos existan sobre una base afectiva” (Honneth, 1999, p. 33). El reconocimiento en esta

esfera más cercana tiene relación con que las personas se reconocen en su naturaleza de necesidad, es decir, en su mutua relación de necesidad afectiva.

La segunda esfera es la del derecho, como esfera de interacción universal; en ella se expresan los derechos universales en los cuales los seres humanos se reconocen como fuente de derechos y responsabilidades, independientemente de toda caracterización de orden social, económica o cultural. Esta esfera se expresa “solo en la medida en que ésta ha podido desligarse de la autoridad inmediata de las tradiciones morales y se ha trasladado a un principio universalista de fundamentación” (Honneth, 1999, p. 135); con ello se reconocen las luchas populares o proletarias frente a la lucha burguesa, lo que ha implicado un desarrollo y extensión del derecho por parte del Estado, tanto en generación como en materialización de derechos: civiles, sociales y económicos, incluyendo gradualmente a la ciudadanía.

Es en esta esfera en la que se consuman las luchas por el reconocimiento como aspecto dinámico del orden social, ya que cada lucha ampliaría la proyección de valores morales de cada sociedad, lo que propiciaría las luchas por el reconocimiento. Es en esta esfera en la que se procura la libertad y responsabilidad individual de los sujetos, posibilitando el ejercicio de sus capacidades. La noción de “reconocimiento” señala “el deber categórico de reconocer a todos los demás la responsabilidad moral” (Honneth, 1999: 32). Es por esto que el daño en la esfera del derecho es el no reconocimiento de la capacidad moral del sujeto de hacerse cargo de sus actos como sujeto autónomo, digno de derechos y responsabilidades.

La última esfera es la de solidaridad social, que emerge como una nueva diferenciación de las esferas de reconocimiento producto de los procesos sociales, valoración que se construye desde las referencias del otro sobre las cualidades y capacidades de las personas. En esta esfera, el reconocimiento se condiciona por los ideales y metas que configura el colectivo; este debe ser lo suficiente-

mente vasto como para incluir las diversas capacidades de cada uno a la vida en sociedad. Así, la autorrealización del sujeto que fomenta la solidaridad es la autoestima, dimensión que incide en las cualidades y capacidades, y la forma de reconocimiento es la comunidad que le entrega valor o solidaridad.

La concepción del reconocimiento social de Honneth está situada en el contexto de las relaciones del sujeto de estudio y el mercado del trabajo remunerado. Este mercado es configurado por el modelo neoliberal (Fazio, 2010; Lechner, 2000; Harvey, 2013), que ha instalado dinámicas de naturalización de las desigualdades desde sus lógicas político-económicas, generando condiciones que acentúan esta desigualdad y la subordinación de la vida social a sus determinantes.

El mercado del trabajo está condicionado por las actuales formas de organización de la producción, centradas en maximizar ventajas comparativas y competitivas en mercados abiertos. Esto ha llevado a que la selección de las personas sea un ámbito estratégico, casi una cuestión de subsistencia. De allí la consolidación de criterios para evaluar al personal: el primero, la productividad, supone que el sujeto debe rendir un estándar de resultados en la realización de unas tareas determinadas, lo que implica competencias pertinentes y condición física y psíquica compatible. Segundo, la responsabilidad en la que el o la trabajadora deben cumplir instrucciones y seguir normas o rutinas que exigen un compromiso formal con el trabajo, aunque el contrato o acuerdo de trabajo sea informal. En tercer lugar está la seguridad que implica la evaluación del comportamiento del sujeto, que no tenga conflictos con la ley, es decir que no sean peligrosos. Cuarto, flexibilidad para que los sujetos se adapten fácilmente a condiciones cambiantes de trabajo, es decir, que sea una mano de obra de alta disponibilidad y poco demandante en cuanto a derechos. Quinto, economía, esto es, que el sujeto esté dispuesto a trabajar por lo mínimo posible manteniendo un estándar de productividad óptimo. Así, las condiciones que definen la inclusión laboral siguen una lógica que estandariza a las personas sobre la base de estereotipos y patrones culturalmente enraizados en la superestructura ideológica que, en este caso, reduce al sujeto a su productividad.

El grupo de mujeres de edad avanzada de estrato socioeconómico bajo a que apunta la investigación, constituiría un grupo que condensa una serie de expresiones tácitas de desconsideración o desprecio, acumulando cadenas de rasgos desacreditados derivados de determinantes sociodemográficas y socioeconómicas, esto porque el ordenamiento de la producción en el modelo económico vigente así lo exige. ¿Puede el poder fáctico, legitimador de las prácticas de la economía, transformar esa racionalidad instrumental en una lógica universal apodíctica, que desconozca la existencia de la diversidad, la desigualdad y la inequidad? Como lo expresa Skliar "...la deficiencia no es una cuestión biológica (en el caso de la edad y el sexo) sino una retórica social, histórica y cultural. La deficiencia no es un problema de los deficientes o de sus familias o de los especialistas. Es un problema relacionado con la propia ética de la normalidad" (Skliar, 2000, pp. 3-4).

Aproximarnos al discurso de las mujeres trabajadoras de edad avanzada pretendió reivindicar sus atributos frente a las condicionantes estructurantes y los estándares del modelo. Nancy Fraser (1995) significa como injusta la aplicación de estándares impersonales para definir lo que sería el perfil ideal de un sujeto de alta productividad sin siquiera considerar sus antecedentes. Eso las violenta, ellas dicen ser productivas, responsables, flexibles, pero ni siquiera se les considera. Por otra parte, señala Fraser que la cuestión del reconocimiento de los grupos que reciben respuestas agraviantes de parte de las lógicas normativas de los sistemas productivos, debe ir más allá de lo que proponen las políticas sociales del modelo neoliberal, esto porque al ser redistributivas y discriminar positivamente a los grupos considerados 'vulnerables' con políticas asistenciales, lo que se hace es escindirles de sus derechos de inserción social universal, creando un modo residual de pseudo integración social. En consecuencia, una verdadera superación del agravio debiese venir de una *deconstrucción* que reestructure en profundidad las relaciones de reconocimiento, desdibujando la diferenciación de grupos. Esto interpela de modo más profundo las políticas prevalentes en cuanto a grupos desconsiderados.

Se analizaron veinte entrevistas en profundidad realizadas a mujeres mayores de cincuenta años, inscritas en Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) de tres comunas de la región de Valparaíso, Chile, y caracterizadas por presentar una inserción laboral secundaria, trayectorias inestables e interrumpidas.

Resultados

A continuación se presentan los resultados de la lectura interpretativa de los discursos de mujeres, a la luz de referentes surgidos del análisis de las esferas de reconocimiento. Desde el planteamiento de Honneth, el concepto de “reconocimiento” implica que el sujeto necesita de otro para poder construir una identidad, ojalá estable y plena. Ello se proyecta en autorrealización y en una determinada forma de ser consigo mismo, consistente en la autoconfianza, el autorespeto y la autoestima.

Los tres tipos de praxis o esferas que son formas de reconocimiento imprescindibles para la construcción de la propia identidad, y para desarrollar diversas habilidades para la vida, permiten hacer una revisión de cómo se configuran los discursos que han permitido ir interpretando y construyendo las categorías que condicionan la subjetividad de las mujeres.

La esfera de lo emocional-el amor en relación al trabajo.

La esfera de lo emocional o del amor, como praxis elemental del ser humano, surge desde las relaciones primarias y entrega los componentes psíquicos para el desarrollo de las mujeres, quienes se reconocen en su relación de necesidad afectiva. Ellas dan cuenta (preliminarmente) de la relación con sus hijos, parejas y ex parejas y de cómo han sido condicionadas desde la sujeción emocional y patriarcal.

En este estadio de sus trayectorias vitales, las mujeres viven una reestructuración de sus relaciones de afecto que las expone a la soledad, esto por el alejamiento de las figuras de afecto (hijos, viudez), siendo los hijos mayores y los nietos el foco de gratificación central. En este contexto, no es poco común que el ingreso al mer-

cado laboral en este momento de sus vidas sea el primer intento de asumir un trabajo, o que lo sea luego de un largo periodo de vacancia, por estar centradas en la crianza de los hijos. De allí que muchas de estas mujeres tiendan a relacionarse con lo laboral por medio de programas de capacitación y autoemprendimiento. Su motivación al trabajo está centrada en su sentido de ser responsables de sí mismas, “no siendo una carga para nadie”, en esto está la inversión central respecto de sus expectativas de reconocimiento en la esfera afectiva, recibir cariño desde la posición de abuela, generando sus propios recursos para apoyar a sus hijos, hacer ‘regalitos’, y no ser una carga.

las ganas de salir adelante, la constancia de uno, yo pienso que eso más que nada. Porque, como se dice, si uno se cae, se tiene que parar, se limpia las rodillas y seguir adelante, entonces eso, yo ahora por ejemplo que falleció mi esposo hace 2 años, y he tenido que ser el pilar porque éramos los dos los pilares de la casa, entonces, claro, mis hijos trabajaban, uno estaba estudiando y mi hija siempre ha trabajado, pero resulta que ahora se cayó un pilar y yo tengo que hacer de ese pilar, tengo que ser el más fuerte, el doble, entonces no me puedo tambalear. (E1)

Por otra parte, como se aprecia en la cita, el “salir adelante” implica una mirada a sí misma, a sus fortalezas y energías para transformarse en el único soporte familiar. El sacrificio está representado en que ella “no puede tambalear”, aspecto que la condiciona emocionalmente. El discurso de las mujeres mayores se sostiene desde ser el único ingreso de su hogar, ya que “no tiene quien le ayude” “necesito trabajar para vivir”. Pero al momento que se siente apoyada por otra persona, la sensación es de incomodidad, no se ve dependiendo, que la ayuden la hace percibir que la consideran como “necesitada”, minusválida en cierto sentido, constituyéndose en una forma sutil de agravio.

los gastos no esperan en la casa y uno no se siente bien, porque de hecho mi hermana no me lo dice, pero en este momento ella está corriendo con más gastos en la casa que yo, entonces eso

como que molesta, no me siento cómoda, aparte que siempre he sido autosuficiente, siempre he generado mis propios recursos, entonces no me siento bien. (E2)

Desde allí que la respuesta a esta condición de vulnerabilidad económica es el recibir un salario, el que permitirá a las mujeres no solo lograr una mejor calidad de vida, sino que también sentirse autónomas, sentirse recibiendo un salario para ella y su red de afectos:

Ahora yo estoy trabajando para mí y para poder darle un regalito a mis nietos y darme un gusto a mí también po, que quiero ir a la peluquería, que me hagan esto que me hagan lo otro, lo que yo antes no podía hacer porque, cuando uno está criando, de repente ni un calzón ni un sostén te podí comprar. (E11)

La actitud frente al trabajo se explicita al momento de plantear que, durante la crianza de los hijos/as, el ingreso recibido estuvo orientado a ellos/as y a satisfacer sus necesidades y totalmente descentrado de ella. Renuncia a la satisfacción de sus propias necesidades, por satisfacer otros reconocimientos y mejorar la calidad de vida de sus hijos/as. Otro aspecto a analizar son las prácticas de autorrealización, las mujeres plantean la autoconfianza como práctica argumentada en el ser madre, ser dueña de casa y trabajadora. Reconociendo la responsabilidad como una característica fundamental, pero que no está exenta de lo sacrificial: eso de 'ser el pilar de la casa'. Por ello, buscan desarrollar labores que les permitan permanecer vinculadas a sus familias, de modo de no perjudicar la vinculación afectiva que tienen con ellas, puesto que el sentido del trabajo, para ellas, está dado por la posibilidad de que los suyos puedan mejorar la calidad de vida y satisfacer sus necesidades.

La rutina cotidiana no remunerada que realiza en su hogar como 'dueña de casa' la proyecta, como igual, pero como 'trabajadora de casa'. Así las mujeres se visibilizan cumpliendo una multiplicidad de posiciones, que se transforman para ellas en un imperativo para su vida personal y social. Este imperativo está en su espacio y

con sus cercanos, principalmente hijos/as, al momento de desarrollar la posición de madre-cuidadora o soporte, porque como se plantea:

la mujer en sí, ya si es casada o soltera o tiene hijos, tiene más de un trabajo, el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado que es ser dueña de casa y ser mamá, entonces los jefes no entienden eso cuando, que hay que llevar al niño al médico y no tienen quien lo lleve, entonces pide permisos. (E2)

Por ende, el trabajo fuera del hogar para las mujeres entrevistadas se ve condicionado por la incomprensión de los empleadores y por la propia autoexigencia de estar siendo madre, trabajadora y dueña de casa, invisibilizando su ser.

Entonces, la autorrealización de estas mujeres pasa por la posibilidad cierta de cumplir con la multiplicidad de roles que les son asignados como madres, esposas e hijas, y ser capaz de responder a ellos. Si bien esto es visto como una condicionante de vulnerabilidad social asociada al género, para las mujeres este sacrificio constante, su esfuerzo y resistencia ante las condiciones adversas del mercado laboral, tienen un sentido que está puesto en el desarrollo afectivo y en el reconocimiento por parte de sus familias. Sin embargo, el desarrollo de esta esfera del reconocimiento, igualmente se ve empañado por algunos factores condicionantes desde sus propias familias o bien por las condiciones propias del mercado del trabajo. Las mujeres, en esta esfera, plantean que las relaciones asimétricas que han vivido con sus parejas y la falta de valoración desde sus hijos se transforman en formas de menosprecio. Así, al discurso de las mujeres se suma el menosprecio a su trayectoria en las relaciones familiares, lo que amenaza su integridad.

Otro componente amenazado es la imagen o posición de ser mujer, invisibilizada en el discurso, siendo lo más importante ser madre y dueña de casa. Como contrapunto aparece la visión negativa que los empleadores tienen de las responsabilidades familiares, "...los jefes no entienden que hay que llevar al niño al médico". Lo

que se transforma para ellas en una forma de menosprecio frente al ser madre y dueña de casa. Asimismo, este deber ser y la autoexigencia que las mujeres ponen al cumplimiento de la multiplicidad de roles para ser reconocidas en el plano afectivo, puede ser una amenaza a su integridad física, dado que, pese a las dificultades de salud física, algunas de ellas siguen trabajando, puesto que dejar de trabajar significaría ‘atrofiarse’, no solo en lo físico, sino en lo emocional y afectivo; no desean ser vistas como débiles. Un cambio en esta situación defiende de modificar la percepción, de sus familias y empleadores, de que sobre 50 los años presentarían una fragilidad en su salud que limitaría su capacidad de responder a las exigencias de la vida familiar y laboral. Por tanto, en términos de su salud, quedan en una condición de vulnerabilidad frente al reconocimiento y valoración en el ámbito familiar y laboral.

Se reconoce en el discurso de las mujeres relaciones asimétricas con hijos e hijas, quienes, pese a ser adultas/os en la mayoría de los casos, siguen siendo una preocupación y generan un sentimiento de obligatoriedad de sus cuidados, solicitados o no. En esta etapa de vida, las mujeres se vinculan a lo laboral desde diferentes trayectorias vitales, la más común dice relación con vivir un momento de salida de los hijos de la casa, jubilación o fallecimiento de sus parejas, experimentando momentos de precariedad, más aún si no han tenido relaciones laborales continuas, formales y bien remuneradas.

El reconocimiento cognitivo o del derecho

La segunda esfera permite el desarrollo del reconocimiento sobre los otros. Es la “persona autónoma, consciente de ser portadora de derechos, la que desarrolla actitudes y comportamientos de reconocimiento recíproco, en el ámbito del derecho y la sociedad civil” (Escobar, 2016, p. 21) como señala Honneth (1999, p. 135), siguiendo a Hegel, esta esfera aparece “solo en la medida en que ésta ha podido desligarse de la autoridad inmediata de las tradiciones morales y se ha trasladado a un principio universalista de fundamentación”, incluyendo cada vez a mayor parte de la pobla-

ción –de los y las ciudadanas–, extendiendo su materialización, aumentando el número y tipo de derechos –civiles, políticos, sociales y económicos–, situaciones de las que dan cuenta las cifras que entrega la Encuesta de Caracterización Social y Económica Nacional (CASEN, 2015).

Es en esta esfera en la que se efectúan las luchas por el reconocimiento, aspecto dinámico de las estructuras sociales (o del motor de la historia si se quiere, en términos hegelianos), pues cada lucha ampliaría las transformaciones culturales y morales de la sociedad, lo cual puede propiciar nuevas luchas por el reconocimiento. Esas luchas que plantean las mujeres mayores de 50 años se relacionan con resignificar la imagen de la mujer madura trabajadora. Para las entrevistadas, es necesario un cambio de mentalidad en los empleadores.

Cambiaría la mentalidad de la gente, las personas que contratan. ¿Qué es lo que cambiaría? El concepto de la mujer madura, que dicen ‘pucha esta señora tiene 55, tiene 60, capaz que no, no la llamemos’. Eso cambiaría, el pensamiento de la gente, de las mujeres y hombres que requieren gente como nosotras y creen que no podemos, y no es así, por eso son buenas las entrevistas, cuando a ti te conocen. (E3)

Este cambio de mentalidad implicaría transformar el ‘concepto negativo de mujer madura’, buscando que, quienes realizan los procesos de selección, no se fijaran en la edad, sino en las capacidades de las mujeres para el trabajo:

que la gente que se dedica a entrevistas y todo ese tipo de cosas no se fijara en la edad, yo creo que tendrían que verlo, la capacidad que tiene la persona para el trabajo, por último, no sé, probarlo una semana. (E2)

Para las mujeres, esto permitiría, al menos, una posibilidad de reconocimiento y de igualdad de acceso al mercado del trabajo.

El potencial de desarrollo estaría en la materialización de derechos laborales, sociales y culturales: formalización de relaciones

laborales en contra de la fragilidad, tanto en lo que respecta a las desigualdades de género y de edad en las relaciones laborales, como en el salario. Desde esta perspectiva, las condicionantes de vulnerabilidad por la que atraviesan las mujeres tienen en sí ciertas formas de reconocimiento, desde la lógica del derecho, así como un sinnúmero de formas de menosprecio y discriminación.

Aparece relevante que el acceso de las mujeres al mundo del trabajo se transforma en la posibilidad de desarrollar el autorespeto, valoración de sí mismas y de las potencialidades puestas en juego en este contexto formal. Las mujeres entrevistadas reconocen en ellas una serie de cualidades que les permiten enfrentar la inserción y permanencia en el trabajo, destacando cualidades de responsabilidad, habilidades para aprender y hablar “bien”.

yo de hecho no soy profesional, pero creo, no sé si mi autoestima es muy alta o qué, (...), que aprendo rápido, de hecho he aprendido muchas cosas por internet sin que nadie me las enseñe, tengo el poder de la palabra se puede decir porque no hablo mal, me sé expresar, me gusta leer mucho y también no soy tonta, soy una persona inteligente, a lo mejor no soy una superdotada, pero inteligente soy, entonces aprendo rápido y los trabajos que he hecho en mi vida siempre he salido bien evaluada, porque me lo han dicho, de hecho, cuando me han mandado cartas de recomendación. (E2)

Asimismo, reconocen que es la experiencia que dan los años, la que les ha permitido desarrollar estas cualidades, así como las “ganas de aprender”, incorporarse al uso de las nuevas tecnologías y buscar posibilidades de capacitación:

mientras más años tiene uno, más experiencia tanto laboral como intelectual vas teniendo, y vas aprendiendo cada día más, por ejemplo, yo me doy cuenta, mira, bueno de repente yo digo estas cosas del avance tecnológico te ayuda y no te ayuda, pero, por ejemplo, uno va aprendiendo mucho en esta cosa del internet y uno pone cualquier palabra que quiera saber cómo se resuelve te lo da este servicio, entonces resulta que uno va

aprendiendo todos los días más, el que no quiere aprender hoy en día es porque no quiere no más. (E4)

Para sobrevivir en este mercado laboral precario las mujeres han construido una autoimagen positiva a propósito de sus experiencias y de la consolidación del autorespeto como práctica:

lo bueno que tenemos nosotras, ahora que somos de cincuenta, es que ya no nos dejamos que nos pongan los pies encima, no es así jefe, la cosa es así y asá, uno dice usted está mal, usted se está aprovechando de nosotros y mire nos está pagando poco y trabajamos más. (E3)

El acceso al trabajo y poner en juego sus cualidades es parte de las formas de reconocimiento en esta esfera, pues este trabajo es reconocido como la base no solo de la organización social y del desarrollo productivo del país, sino también permitiría a las mujeres posicionarse en la esfera pública, desarrollando su existencia e identidad social. Las mujeres ponen a disposición de este mercado una serie de cualidades, respeto, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, flexibilidad, adecuación a las nuevas tecnologías, etc. Todo esto les permitiría, en el decir de Honneth (1997,199), la construcción de una imagen positiva de sí mismas a propósito de sus experiencias laborales y de la consolidación del autorespeto. Sin embargo, como contrapunto a esto, aparece para las mujeres un sentimiento de exclusión y desvalorización frente a las experiencias negativas en el ámbito laboral, abusos, faltas de respeto y precariedad contractual y salarial, así como frente a la experiencia de quedar cesante; esto último generaría miedos e inseguridad ante la imposibilidad de satisfacer sus necesidades.

Las mujeres señalan “uno se deprime”; esa es una de las sensaciones comunes al momento de estar sin trabajo, lo que implica presentar cambios en el estado de ánimo; reconocen sentirse desesperadas porque no pueden acceder a satisfacer sus necesidades. Sienten que la sensación de desánimo y depresión las lleva a tomar decisiones desesperadas, como es endeudarse:

Uno se deprime, eso es lo malo. No tienes dinero, no hayas cómo enfrentar la vida sin ese dinero que tú necesitas, porque muchas veces te endeudas para seguir sobreviviendo, lo que le pasa a un noventa y nueve por ciento de la gente, de repente la gente dice: cómo vive endeudándose. (E2)

Esto las lleva a desvalorizarse y a sentir rabia consigo mismas, llegando a cuestionar sus capacidades. Sienten que fueron poco “inteligentes”, por no obtener una mayor cualificación que les permitiera mejores oportunidades de trabajo.

Lo más malo de no tener trabajo es sentirme muy mal, con depresión, de repente a ver... emmm. De repente con rabia por no haber sido un poco más inteligente y haber estudiado, porque ahora tener cuarto año medio no sirve, piden que uno tenga un título de algo, de lo que sea para poder trabajar. (E10)

La misma sensación de desesperanza se muestra al momento de autorresponsabilizarse por ‘no haber sido más inteligente’, invisibilizando las condiciones contextuales de desigualdad. En el plano económico, la necesidad de contar con un salario, como la materialización de la relación laboral, se transforma en un reconocimiento al trabajo desarrollado, salario que les permitiría satisfacer las necesidades básicas de su familia y mejorar la calidad de vida. Asimismo se reconoce que es lo justo recibido por el servicio prestado; en el decir de Honneth, es parte de la responsabilidad moral de los empleadores.

el mono baila por plata, entonces eso es lo fome de no tener trabajo, porque las cuentas llegan y uno no puede decir: no las puedo pagar porque no tengo plata, (...) me gusta ser responsable con mis cuentas y pagarlas, estar al día, pero si no tengo los recursos tengo que buscarlos de alguna u otra manera. (E1)

‘El mono baila por plata’ es la analogía que explicita que para vivir se requiere dinero, para ella un salario es fundamental para el pago de cuentas, por tanto, debe generar estrategias diversas para conseguir recursos.

Desde las experiencias de las entrevistadas el salario, en ocasiones, pasa a ser un signo de menosprecio, puesto que la flexibilidad laboral no asegura ni social ni económicamente a las trabajadoras. Los ingresos recibidos por su trabajo son percibidos por las mujeres como ‘catastróficos’, dada la inestabilidad laboral y las informalidades del mercado del trabajo.

O sea te digo, pagan doce mil pesos⁶ diarios, doce horas, a luca⁷ la hora, lo cual encuentro nada más catastrófico. (E4)

Desde el sentir de las entrevistadas, se destaca la precariedad salarial, el valor hora-mujer está subvalorado y se transforma en una condicionante.

Las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas nos describen distintas experiencias en la relación contractual del trabajo asalariado. Desde mujeres que trabajan por un ingreso mensual, pero sin las prestaciones de seguridad social, a mujeres que trabajan de manera dependiente, con contrato y con las correspondientes prestaciones de seguridad social.

No tenía contrato, porque como el hecho de que trabajaba por el empleo mínimo de la municipalidad, entonces no; de hecho, estuve 5 años trabajando en la galería artesanal; como le digo, después me pagaban un sueldo, pero no tenía AFP⁸ ni contrato. (E16)

con ella estuve 5 años y después yo me fui a la homeopatía, ahí yo trabajé 13 años, ahí ya fue más formal, con contrato, imposiciones y todo el asunto. (E1)

Así también hay trayectorias que se caracterizan por la ‘nueva condición’ de tiempo parcial en el trabajo, reconocido por las mujeres como una alternativa de trabajo, pero que da cuenta de cierta fragilidad.

6 Aproximadamente 20 dólares.

7 Luca: mil pesos chilenos.

8 AFP: Administradora de Fondo de Pensiones.

el último empleo que tuve, que fue cajera en el mall de Quilpué en estacionamiento, (...), como part-time⁹, sábado y domingo y festivos. (E2)

Se aprecia el conocimiento de las formalidades legales en relación a la vinculación contractual, sin embargo, se releva que, aunque existan condiciones de seguridad social amparadas en un tipo de contrato, igualmente existe inseguridad e incertidumbre frente al tiempo que se declara como indefinido. Se releva la lógica corporativo-empresarial de evitar que sus trabajadores cumplan un año para no pagar indemnizaciones.

Bueno, el contrato que te hacen, así como indefinido, pero el indefinido tú sabes que en cualquier momento te pueden despachar, ellos por no pagar más y que no llegues al año mucho mejor. De hecho, salimos tres compañeras de ahí. (E3)

Esta estrategia del mercado configura en las mujeres un discurso de mayor flexibilidad; no obstante, es evidente que no asegura social y económicamente a las trabajadoras.

En relación al Estado, este asumiría la responsabilidad moral frente a las mujeres a través del desarrollo de una política pública que les permite acceder a diversos programas sociales, tanto de intermediación laboral como de fomento al microempleo. Las entrevistadas reconocen en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral una posibilidad concreta de apoyo a la búsqueda de trabajo, e identifican claramente la existencia de un procedimiento para vincularse a la oficina y a las ofertas de empleo.

... te pueden ayudar para encontrar trabajo y así llegué yo po, por puro, eh, supe que en todas partes en Viña¹⁰ parece hay una OMIL¹¹ po, en Villa Alemana, en todos lados. Y yo vine y dije

9 Part-time: jornada de tiempo parcial.

10 Viña: ciudad de Viña del Mar.

11 OMIL: Oficina Municipal de Intermediación Laboral.

“sabe que yo vengo le dije yo que necesito trabajar... Sí usted se tiene que inscribir, pero tiene que traer sus papeles”. (E2)

Reconocen a la OMIL, en su proceso de intermediación, como el vínculo directo a los empleos ofrecidos. Señalan que el acceso a las ofertas laborales es más directo y con buenos resultados. La OMIL desarrollaría una vinculación directa con las ofertas de trabajo y la posibilidad cierta de acceder al puesto ofrecido.

Relevan en este proceso de intermediación laboral no solo el acceso a ofertas de empleo, sino también la posibilidad de suscribirse a procesos de capacitación, lo que ha significado para ellas un crecimiento personal y una posibilidad cierta de acceder a mejores posibilidades de empleo o alternativas de autoemprendimiento.

Por la OMIL... hice un curso de manipulación de alimentos y ahí yo me gané un horno en el proyecto, un horno, me gané mis cositas que me las compré con la platita que me dieron ahí y tengo mi hornito, entonces yo llego de mi trabajo y hago pan. (E5)

Por otra parte, la vinculación con el Estado está relacionada a las experiencias de ser parte de diversos programas sociales. Es así que, para las mujeres entrevistadas, el acceso a los beneficios de la política social está condicionado a la precariedad económica: “vivir bajo el puente” y a las condiciones de maternidad y cuidado de los hijos: “tener como cinco niños chicos”. Esas condiciones les permitirían acceder a los beneficios de la política social, principalmente en relación al acceso a capital para trabajo independiente. Por lo tanto, de no presentar estas condiciones, no les es posible acceder a dichos beneficios sociales.

Bueno, la cosa es que, como yo digo, que hay que vivir bajo el puente y tener como cinco niños chicos para que te den el capital, lo que tú necesitas. (E17)

Sin embargo, este Estado que busca la integración al mercado del trabajo se presenta como un Estado permisivo y transgresor de derechos, dado que no regula ni fiscaliza a los empleadores, per-

mitiéndoles sostener un mercado de trabajo precario, informal, descalificador y discriminador.

Las entrevistadas describen al Estado como “permisivo”, que ha validado la instauración de un modelo de subcontratación que ofrece trabajos transitorios y de alta rotación. Para ellas, este modelo es un mal que el Estado ha impuesto a los trabajadores, señalando que lo que inicialmente fue una solución, hoy es un mal “remedio”. Señalan estar frente a empleadores que se aprovechan de la necesidad de trabajo de la gente, ofreciendo trabajos precarios y un Estado que no regula y que permite.

porque no sé si el Estado es muy permisivo, pero los empresarios se aprovechan, es demasiado el aprovechamiento y, de hecho, yo soy una detractora número uno de lo que son las empresas contratistas, yo creo que fue peor el remedio que la enfermedad en su momento, porque se aprovechan, porque según algunos “que es una empresa más chica que no pueden”, todos pueden, por algo tienen la empresa, porque yo no voy a poner una empresa si voy a pérdida, lo que pasa es que es aprovechamiento, se aprovechan de la gente que no, cuando le cuesta encontrar trabajo o que aceptan las condiciones. (E15)

A partir de este análisis se desprende la idea de que las mujeres son sujetos que se enfrentan a una serie de condiciones que las ponen en una situación de indefensión y riesgo permanente, sobre todo en el marco del trabajo asalariado y de un mercado laboral que flexibiliza, individualiza, precariza y discrimina.

Praxis o esfera de solidaridad social

La solidaridad social se configura, en cierta medida, en “un conflicto intersubjetivo cuya disolución solo puede consistir en el establecimiento de otra nueva esfera de reconocimiento” (Honneth, 1999, p. 24). Así, las formas de reconocimiento en esta esfera aparecen para las entrevistadas destacando los aportes que ellas hacen a la vida social desde sus cualidades personales, así como también la mirada de los otros (patrones, otros jóvenes, otras familias).

Al mirar la edad como condición de vulnerabilidad, es posible reconocer que esta variable es vista por las mujeres como una condición que, si bien les limita el acceso a ciertos espacios de trabajo, también las potencia en virtud de la adquisición de conocimiento y experiencia, así como de una serie de cualidades que ponen a disposición de su familia, de la comunidad y de los espacios laborales.

La relación de las mujeres con el mercado del trabajo, está asociada, desde esta esfera, a las formas de agravio vividas por ellas en la trayectoria laboral, marcadas por la discriminación, racismo e injuriadas por la edad. La edad se transforma en una condicionante para las mujeres en relación a su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Cuando uno presenta CV¹² ven la edad y ven una mujer que tiene sesenta años, a pesar de que hay trabajos que buscan personas mayores, pero casi la mayoría de los trabajo buscan mujeres jóvenes, entonces ven sesenta años y que ya es muy vieja. (E5)

La edad pasa a ser un requisito, lo que implica que las mujeres entrevistadas vean condicionado su ingreso al mercado del trabajo por no cumplir con este requisito; por tanto, se ven restringidas o desvalorizadas por superar ese límite etario. Los cincuenta años marcan para ellas un antes y un después en el ámbito laboral.

Una es la edad, porque mandamos CV de repente y nos ven la edad (ahhh 55 años, no, es una vieja, pero uff, anda con bastones esta). Quizás que se imaginarán ellos, nunca van a ver a una persona paraíta¹³ así y con hartas ganas y responsable, con hartas ganas de trabajar y responsable, porque eso me gusta a mí, la responsabilidad. (E3)

La edad superior a 50 años se transforma en una condicionante que no permite mirar otros aspectos que las mujeres pueden poner en juego en los diversos espacios laborales en los que se des-

12 CV: Curriculum Vitae.

13 Persona paraíta: persona vital.

envuelven, tales como responsabilidad, motivación, dedicación y compromiso. Asimismo, la edad es también para ellas un factor que las llena de orgullo, puesto que las transforma en sujetos con una serie de valores personales que, por falta de madurez, los sujetos más jóvenes no tendrían.

veo que las mujeres jóvenes están muy groseras, si alguien le dice algo, no aceptan un trabajo con humildad y eso primeramente la humildad y uno va a llegar muy lejos, porque con el orgullo no se llega a ninguna parte. Yo me siento orgullosa de mí misma porque a la edad que yo tengo, como le digo, no me quedo echada en los nidos y me levanto y voy a trabajar. (E15)

Esto lleva a las mujeres a tener una valoración negativa de los jóvenes trabajadores. Ellos o ellas estarían siempre cansado/as, serían irresponsables, groseras/os, no aceptan el trabajo con humildad. Los trabajadores/as jóvenes serían menos productivos/as:

jóvenes que tienen veinte a veinticinco años y están cansados y yo que tengo cincuenta años no estoy cansada, entonces ese es uno de los problemas, porque yo ahora que estaba trabajando en esto de apoyo y en las tiendas escucho: “¡Ay estoy cansado, estoy cansado! Y yo digo: ¿qué edad tienes tú? Veintidós años. Mijito, si yo tengo cincuenta años y todavía no me puedo cansar”, entonces, a lo mejor ellos se cansan porque el dinero es poco. (E4)

El menosprecio estaría dado entonces por la concepción de “mujer madura” que tendrían los empleadores, que se traduce en una mirada de incompetencia y fragilidad en la salud física. Esta forma de mirar de la sociedad limitaría el acceso de las mujeres a espacios de trabajo, para los cuales ellas creen estar capacitadas.

La salud física aparece como condicionante, dado que, posterior a los 50 años, estas mujeres estarían, supuestamente, más propensas a sufrir alguna enfermedad. En palabras de una de ellas: “Por la edad que tengo de repente piensan que uno se va a enfermar más trabajando y piensan que uno va con la carga de recetas médicas detrás” (E 7).

Asimismo, las mujeres optan, dada su presunta condición de fragilidad física y mental, por acceder a gestionar sus propios recursos a través de microemprendimientos, toda vez que sienten la ausencia de posibilidades que les da el mercado del trabajo: “He optado más por ser independiente en realidad” (E17).

Esto porque tal independencia les permitiría una mayor flexibilidad para asistir a controles médicos o poder detener sus labores si la condición de salud se complejiza. Si bien el acceso de las mujeres al mercado laboral presenta una serie de dificultades, igualmente para ellas el trabajo se transforma en un dispositivo de motivación, principalmente cuando las condiciones de salud no les permiten desarrollarse de manera plena:

si Ud. viera mis radiografías... y viera como están, pero eso no me impide trabajar porque el doctor me dijo “si tú te quedas en tu casa te vas atrofiar los músculos y vas a quedar ahí”. Yo caminaba con las piernas al arrastre señorita, pero yo trabajaba igual, mi jefa me traía doctor, me traía mi jefa a las 12 conmigo en la clínica la carrera. (E6)

Desde esta esfera, la condición de mujer se traduce en menosprecio social. Ello, fuertemente influenciado por los estereotipos de género en torno a la identidad del hombre y la mujer, marcados por la mirada patriarcal, lo que implica que el género se constituye en una condición de vulnerabilidad para las mujeres y en una limitante del reconocimiento social, principalmente en lo que respecta a tener la posibilidad de compatibilizar trabajo y familia. Esta construcción que se hace del ser hombre y mujer se transforma en una constante de discriminación en lo que respecta a accesos a diversidad de tipos de trabajo, por edad, características físicas, nivel educacional, situación familiar.

Bueno, hay una niña donde yo trabajaba en el norte que ella no podía manejar una excavadora porque era para hombres, pero ella lo hacía perfecto. De repente cuando nosotros salimos a buscar trabajo “ohh que bueno ese trabajo que está ahí” y des-

pués dice: “solo hombres”. No nos dan la oportunidad, hay mujeres que trabajan en cerámica, pintura, lo viví. (E3)

Al mismo tiempo, las entrevistadas sostienen que la mujer vive constantemente en un contexto discriminador.

...hay discriminación, por ejemplo si tú eres gorda, morena, si no sé po, si tení problemas por un tic nervioso de un ojo, según como hablas, tu educación, hay hartos aspectos en los cuales las mujeres son discriminadas, hasta porque tienes hijos, también por no tener hijos, discriminación por saber mucho y por saber nada, también hay esos aspectos. (E4)

Otro aspecto fundamental en la relación laboral es el vínculo con un otro, es este caso “el patrón”. En esta lógica aparece la mirada del buen y el mal patrón.

tengo que hacerme exámenes... a veces los jefes, los patrones, lo que sea, dicen “ah son chivas”¹⁴, pero yo tengo que hacerme los antes de buscar un trabajo y, como lo estoy haciendo a través del hospital, usted sabe que el hospital se demora. Y me mandaron hacer una ecotomografía y me encontraron cálculos a la vesícula y son grandes, me los tengo que sí o sí operar. (E1)

Existe en el sentir de las mujeres una visión del patrón como un otro en la relación laboral que se presenta inflexible, incrédulo frente a las necesidades y situaciones experimentadas por ellas fuera del trabajo. Toda demanda para ausentarse sería una suerte de mentira o “chiva” para no cumplir con lo requerido en el trabajo.

De ahí ya me retiré de ahí porque lo que ellos (patrones) querían era quitarme al niño, entonces cuando yo me di cuenta que había unos papeles firmados que, por una asistente social

14 Chivas: mentiras

y todo, que era para quitarme a mi hijo yo opté por irme, regresé de nuevo al sur. (E5)

Esta perspectiva del empleador como “patrón”, se construye desde relaciones de poder, en las que el patrón (hombre) puede tomar decisiones relativas a la vida privada de las mujeres, lo que las lleva a desconfiar de sus intenciones y abandonar el trabajo.

Yo le dije a mi jefe “esto no es para mí”, pero por necesidad voy a seguir, voy a cumplir totalmente, están felices conmigo, yo sé que me van a renovar el contrato y todo, pero no quiero que me lo renueven, no quiero. Quiero buscarme algo acorde a mi edad, y tú sabes que los jefes siempre dicen “ya tú tienes que ser aquí y allá” pero después al otro día “tú tienes que hacer esto” y te buscan qué hacer, te meten más trabajo del que corresponde. (E3)

Desde el discurso de las entrevistadas, aparece que este patrón no cumple con lo establecido en la relación contractual, acerca de los roles y funciones pactadas dentro de las diversas empresas. Más bien aparece arbitrariamente cambiando las condiciones y sobreexigiendo a la mujer, entregándole mayores responsabilidades por la misma remuneración.

terminé en jarabe como jefa de planta y ahí yo me retiré, porque tuve problemas con, porque yo siempre he dicho, había más jefes que indios, entonces qué pasó, que había una jefa como que se quería destacar mucho y, bueno, con respeto le dije yo que había terminado hace tiempo la esclavitud y se molestó. (E1)

Frente a este patrón inflexible y maltratador, las mujeres son capaces, dada su experiencia, de poner límites en esta relación, buscando en el marco regulatorio elementos que les permitan sobrellevar estas experiencias negativas.

...yo antes de salirme de Ripley les enseñé a mis compañeras que yo tuve que hacerme una mamografía y mi jefe me iba a poner falta, yo le dije “no Ud. no puede ponerme falta, porque

hay una ley, la cual dice que tú tienes medio día, se acabó”, entonces tuve que imprimir en mi casa el papel, la ley, para ponerla encima de la nariz y decirle “existe la ley”. (E4)

hay otras que no dan buen trato... si tú llegas atrasado a una pega 5 min, 10 min no te vas a estar poniendo así, hay un derecho que uno puede llegar atrasado, y hay gente que tiene problemas para ir al médico. (E3)

Sin embargo, desde los empleadores, el reconocimiento se manifestaría en el hecho de que ellos son patrones “buenos y solidarios”, respetuosos de los derechos y de la vida de los trabajadores.

...tuve que irme con puerta adentro¹⁵, dejar a mis hijos, ¿por qué? Porque tenía que pagar la casa, tenía que pagar al contado la casa y lo que pasó con esos patrones es que cuando fui ellos me pasaron la plata así “váyase doña Francisca, vaya y ponga la platita en el banco”, y faltaban unos meses para que me entregaran la casa y yo tenía que tener esa plata porque ya me la iban a entregar, y si yo no tenía esa plata en el banco no me la iban a entregar y así tuve la casa también. (E14)

... antes de la casa de reposo yo me iba con mis hijos, porque tuve buenos patrones; me decían: “Panchita, no te preocupes, tráete a los niños para acá y de aquí los mandas a la escuela”. (E13)

De la información recopilada se desprende que existen experiencias que permiten a las mujeres significar de manera positiva la relación con el patrón, experiencias de contención, preocupación y solidaridad, principalmente respecto de situaciones familiares. Lo positivo de esto puede ser la búsqueda de igualdad en la división del trabajo, así también en las oportunidades que entrega el mercado laboral.

15 Puerta adentro: Trabajo remunerado de asesora del hogar que se hace viviendo en la casa del patrón

Conclusiones

La investigación ha permitido construir una serie de conclusiones acerca de la relación entre las intersubjetividades y la infraestructura social y el mercado del trabajo. Revisar las condicionantes construidas desde el discurso de las mujeres mayores de cincuenta años, a partir de sus experiencias en el mercado del trabajo, evidencia las relaciones de reconocimiento/agravio que han vivido en las esferas establecidas por Honneth.

Presentaremos algunas triangulaciones que nos permiten concluir algunas ideas y propuestas vinculadas a la relación dialéctica mujer/trabajo-reconocimiento/agravio moral.

La primera dice relación con ser mujer de más de 50 años de edad en el mercado del trabajo y el reconocimiento/agravio en la esfera emocional o del amor. Desde el análisis realizado, se puede evidenciar que es el reconocimiento en las relaciones afectivas primarias lo que permite a las mujeres sentirse valoradas; el reconocimiento en esta esfera es imprescindible en la construcción de la autoconfianza. Las mujeres sobre 50 años construyen su discurso de identidad personal desde la relación con sus familias, dado que, en general, es por ellas y para ellas por quienes se mantienen trabajando. Se reconoce al trabajo, bajo todas sus condicionantes, como la forma de mantener la calidad de vida de sus familias y, por ende, ser valoradas como mujeres capaces; esas relaciones cercanas y afectivas permiten alcanzar un reconocimiento intersubjetivo, por sobre todo con hijos, hijas y amigos. No obstante, la relación con sus parejas o exparejas deja entrever relaciones asimétricas de sujeción y temor, por lo tanto, agraviantes que inciden directamente en la autoconfianza.

Debemos clarificar que el estudio cambia de criterio muestral de 60 a 50 años, dado que, a partir de los relatos recogidos, se desprende que el punto de quiebre en la trayectoria laboral son los cincuenta años, ya que esta edad marca y condiciona las relaciones con el trabajo, y así también, con sus familias. Esto principalmente en relación con la mirada que los otros miembros de la familia, especial-

mente los hijos, tienen de ellas en la medida que van avanzando en edad, y las ven fragilizadas en su integridad física. Las mujeres se sobreesfuerzan por demostrar a sus hijos e hijas que aún son capaces de desarrollarse de manera plena laboral y socialmente, intentando mantenerse vigentes, activas e independientes.

Una segunda triangulación dice relación con la autoimagen de la mujer en el trabajo, su vínculo con la institucionalidad, el Estado y la esfera del derecho. Se releva desde el discurso de las entrevistadas que, en general, poseen una autoimagen positiva, reconociéndose como sujetos portadores de derechos, idea de autorespeto y de una serie de capacidades que ponen a disposición de los vínculos con otros (empleador, institucionalidad, Estado). Sin embargo, en esta relación, las mujeres se ven sometidas a una serie de condicionamientos y reclaman por el reconocimiento recíproco y el respeto mutuo en cuanto legítimas otras. Así también, esperan que el reconocimiento se traduzca en el respeto por sus derechos laborales esenciales, materializados en leyes, mecanismos y salarios. Dado que se enfrentan a un mercado de trabajo que las mantiene sujetas a condiciones de precariedad, flexibilidad y exclusión social, y a una institucionalidad que con sus políticas no logra contrarrestar las lógicas impuestas por el modelo capitalista, las mujeres plantean resignificar la imagen de la mujer madura trabajadora, el reconocimiento de derechos, de sus experiencias, de sus capacidades, sin distinción de género ni de edad. El potencial de desarrollo estaría en la materialización de derechos laborales, sociales y culturales: formalización de relaciones laborales en contra de la fragilidad, en lo que respecta a las desigualdades de género y de edad en las relaciones laborales, como también en el salario.

La tercera triangulación dice relación con la mirada que las mujeres tienen de sí mismas, del otro y de la institucionalidad, y la esfera de la solidaridad. Para Honneth llegar a esta esfera requiere de un medio que oriente a los individuos a cierto autoentendimiento cultural de su grupo de referencia, de su propia valoración social y desde el cual sea posible reconocer las capacidades y actuaciones individuales de los sujetos puestas a disposición en la construc-

ción del vínculo social. En el caso de las entrevistadas, sentirse dignas en esa relación.

Las mujeres entrevistadas ponen a disposición de las relaciones de solidaridad una serie de capacidades y valores personales, desde allí son capaces de mirar a los otros, reconociendo en ellos solidaridades que contribuyen a que se sientan valoradas, respetadas y apoyadas (el buen patrón) o agraviadas (el mal patrón). En este proceso de construcción de relaciones de solidaridad también aparecen los otros u otras jóvenes, reconocidos desde ellas como sujetos con un aporte limitado a la esfera laboral, construyendo una forma de menosprecio vinculada a la estigmatización. Es a ellos a quienes pueden aportarles desde sus experiencias, puesto que se visualizan a sí mismas como referentes de responsabilidad y compromiso.

Por otra parte está la relación con la institucionalidad, en la que la solidaridad estatal está dada por la responsabilidad moral que dicha entidad tiene con las mujeres y que se expresaría a través del desarrollo de una política pública que les permite acceder a diversos programas sociales, tanto de intermediación laboral como de fomento del empleo. Sin embargo, este Estado no ha sido del todo responsable, ya que busca la integración al mercado del trabajo desde la permisividad que otorga la flexibilización del empleo y de agravio hacia las mujeres mayores de cincuenta años, y por tanto facilita la transgresión de derechos, dado que no regula ni fiscaliza a los empleadores, permitiéndoles sostener un mercado de trabajo precario, informal, descalificador y discriminador. Así, el Estado aparece deshonrando y quitando a las mujeres su dignidad.

Bibliografía

- Basaure, M. (2011). Reificación y crítica de las patologías sociales en el marco del proyecto de teoría crítica de Axel Honneth. *Enrahonar: cuadernos de filosofía*, (46), 075-091.
- Bourdieu, P. (1997). La esencia del neoliberalismo. *Revista Colombiana de Educación*, (35), segundo semestre, 149-155.

- BANCO MUNDIAL, SERNAM y BID. (2007). *Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer*. Diagnóstico de Género - Chile. Santiago de Chile: BM, Sernam y BID.
- Buzzo, G. (2001). Vulnerabilidad Social: Nociones e implicancias de la política para Latinoamérica a inicios del S XXI. *Seminario Internacional las diferentes expresiones de vulnerabilidad social para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, 20 y 21 de junio de 2001. Ceballos, M. (2015). ¿Ciudadanía o ayuda social? Del diseño de la política pública a la experiencia de las mujeres beneficiarias asistenciales en Chile. *Cuaderno C R H*, Salvador, 28(73), 165-180.
- CEOC. (2009). Inserción de la Mujer al Mercado laboral en Chile. *Estudios de Economía Regional*, 2(7). Talca: UTAL. Recuperado de: http://www.ceoc.cl/pdf/Boletines_Economia/2009/julio_2009.pdf
- Colmenares, M. (2006). Segregación en el empleo por sexo, salario y ocupación en los modelos de industrialización de las regiones centro-occidente y fronteriza. *Frontera Norte*, 18(35), 87-110.
- Dubar, C. (2002). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Lisboa: Instituto De Ciências Sociais Da Universidade De Lisboa.
- Escobar, A. (2016). *La ética de la vida ética: la lucha por el reconocimiento como fundamento ético de la vida social en Axel Honneth*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10230/27488>
- Fazio, H. (2010). *Un País gobernado por uno de sus dueños*. Santiago de Chile: LOM.
- Fraser, N. (1995). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era "postsocialista". *Simposio Liberalismo Político*, Departamento de Filosofía, Universidad de Michigan.
- Filgueira, C. (2001). Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social. Aproximaciones conceptuales recientes. Seminario internacional *Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL-CIESU.
- Freytes, A. (2002). Reforma a la gestión educativa e identidad profesional de los docentes en Argentina: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* Universidad de Zulia, 7(20), 579-607.
- Gorbán, D (2013). El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y em-

- pleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de estudios sociales Bogotá*, (45), 67-79.
- Harvey, D. (2013). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Honneth, A. (1997). *La Lucha por el Reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Madrid: Crítica.
- Honneth, A. (2007). *Reificación. Un estudio en la Teoría del Reconocimiento*. Buenos Aires: Katz.
- Honneth, A. (2009). *Crítica del agravio moral*. Buenos Aires: FCE.
- Lechner, N. (2000). *Desafíos en el desarrollo humano: individualización y capital social*. Presentada en Asamblea General BID, París.
- Mari-Klose, P. (2012). Edad, vulnerabilidad económica y Estado de Bienestar. La protección social contra la pobreza de niños y personas mayores. *Panorama Social*, (15), 107-126.
- Mora, Claudia (2008). Globalización, género y migraciones. *Revista Polis*, VII(20), 285-297.
- Paugam, S. (2012). Les formes contemporaines de la disqualification sociale. *CERISCOPE Pauvreté* [En línea]. Recuperado el 19/01/2016 de <http://ceriscope.sciences-po.fr/pauvrete/content/part5/lesformes-contemporaines-de-la-disqualification-sociale>
- Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. *Papeles del CEIC*, 2(82), 1-19. Recuperado de <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/82.pdf>
- Poblete, L. y Tizziani A. (2013). Servicio doméstico y desigualdad. *Revista de Estudios sociales*, (45), 9-15.
- Skliar, C. (2000). Discursos y prácticas sobre la deficiencia y la normalidad. Las exclusiones del lenguaje, del cuerpo y de la mente. En Gentili, P. *Códigos para la ciudadanía*. Buenos Aires: Santillana.
- Tello, F. H. (2011). Las esferas de reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *Revista de sociología*, (26), 45-57.
- Tizziani, A. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Revista Trabajo y Sociedad*, XV(17), 309-328.

