

¿Quiénes son reconocidos como trabajadores? Aportes desde una perspectiva transfeminista e interseccional para pensar los sentidos y sentires del trabajo

León Caluori, Victoria Barboza, Natalia Burcaizea, Agustina Arias, Victoria Melograno

En Argentina, el trabajo se encuentra reconocido como un derecho fundamental en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y es regulado por un conjunto de normas que garantizan condiciones dignas de trabajo, remuneración justa, protección social y libertad sindical. Desde esta perspectiva jurídica, el trabajo aparece como un derecho universal, condición necesaria para el ejercicio de la ciudadanía y uno de los principales organizadores de la vida social. Por su parte, desde el campo psi, pensamos al trabajo como un pilar fundamental de la cultura, dado que nos permite producir y habitar una vida en común con otros.

Sin embargo, la experiencia cotidiana muestra que este derecho de carácter universal dista de materializarse de manera homogénea en toda la población. Las posibilidades de acceder a un empleo, permanecer en él, desarrollarse profesionalmente y ser reconocido como trabajador no se distribuyen de forma equitativa. Diversas investigaciones muestran que las mujeres, las personas travestis y trans, las personas con discapacidad, las personas racializadas, las corporalidades que desafían los ideales estéticos hegemónicos y quienes se encuentran en la intersección de estas vulnerabilidades enfrentan barreras persistentes para el ejercicio pleno del derecho al trabajo y, cabe de decir, de la ciudadanía en general.

Frente a estas desigualdades, las respuestas institucionales suelen centrarse en la promoción de políticas de inclusión, que toman la forma de "cupos", orientadas a garantizar el acceso de colectivos históricamente excluidos. Estas políticas constituyen conquistas fundamentales producto de décadas de organización colectiva y luchas por el reconocimiento de derechos. No obstante, una perspectiva transfeminista invita a formular una pregunta diferente: ¿es suficiente ampliar el acceso al trabajo si permanecen inalteradas las normas que definen quiénes son aceptados dentro del mercado laboral como trabajadores legítimos?

Desde el Programa Actives entendemos que esta pregunta resulta central para pensar los sentidos y sentires del trabajo en el presente. La perspectiva transfeminista e interseccional no constituye únicamente un enfoque destinado a incorporar nuevos sujetos al análisis, sino una herramienta crítica que permite interrogar las categorías aparentemente universales sobre las que se organizan las instituciones sociales. En este sentido, el trabajo deja de pensarse como un espacio neutral para comprenderse como una institución históricamente atravesada por relaciones de poder que producen jerarquías, distribuyen

reconocimiento y establecen qué corporalidades, identidades y trayectorias son consideradas compatibles con la productividad.

Sostenemos que las desigualdades laborales no pueden explicarse exclusivamente por actos individuales de discriminación ni por la ausencia de políticas inclusivas. Por el contrario, responden a una organización histórica del trabajo construida sobre una matriz cisheteronormativa, capacitista, racista, clasista y productivista que define quiénes son imaginados como sujetos legítimos de trabajo y quiénes deben disputar permanentemente ese reconocimiento.

Figari (2011) sostiene que las transformaciones contemporáneas del trabajo no solo modificaron las formas de organización empresarial, sino que consolidaron dispositivos cada vez más sofisticados de disciplinamiento capaces de modelar conductas, valores y formas de habitar los espacios laborales. La empresa ya no regula únicamente la producción, sino también los modos en que las personas deben presentarse, vincularse y construir su identidad como trabajadores. Si el trabajo, pensado como dispositivo, produce subjetividades, también produce discursos y normas acerca de quién puede ser reconocido como trabajador. Dichas normas rara vez aparecen explicitadas; operan a través de criterios aparentemente neutrales como el mérito, la profesionalidad, la productividad o la denominada "buena presencia". Este último constructo, lejos de constituir una característica objetiva, opera como una tecnología de regulación de los cuerpos. Bajo una apariencia neutral, reúne un conjunto de expectativas relacionadas con la delgadez, la juventud, la blancura, la cisheteronormatividad, la expresión de género, la ausencia de discapacidad visible, determinados modos de vestir, hablar y comportarse, así como ciertas formas de gestionar las emociones y el tiempo.

Desde esta perspectiva, el cuerpo no constituye un aspecto secundario de la experiencia laboral. El cuerpo también trabaja porque es permanentemente evaluado, clasificado y jerarquizado. La capacidad de producir aparece inseparable de la capacidad de representar una determinada imagen de trabajador.

Si, según Freud, "un sujeto sano es aquel que puede amar y trabajar", ¿qué pasa con quienes quedan sistemáticamente fuera de las formas socialmente habilitadas de amor y trabajo?

Reflexiones finales

Pensar el trabajo desde una perspectiva transfeminista e interseccional implica reconocer que las desigualdades laborales no se originan únicamente en prejuicios individuales, sino en estructuras históricas que definen quiénes son imaginados como trabajadores legítimos.

Más que incorporar a quienes quedaron fuera de un modelo previamente establecido, el desafío consiste en disputar los sentidos mismos del trabajo, cuestionando las normas que organizan el reconocimiento, la productividad y la ciudadanía.

Solo a partir de esa transformación será posible construir espacios laborales donde la diversidad no sea tolerada como excepción, sino reconocida como una dimensión constitutiva de la vida social.

Referencias bibliográficas

- Contrera, L., & Cuello, N. (Comps.). (2016). *Cuerpos sin patrones: Resistencias desde las geografías desmesuradas de la carne*. Editorial Madreselva.
- Constitución de la Nación Argentina. (1994). Artículo 14 bis.
- Figari, C. (2011). Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: La formación del mando. *Trabajo y Sociedad*, (17), 243-262.
- Fraser, N. (2008). Escalas de justicia. Herder.
- Menéndez, E. L. (1998). El modelo médico y la salud de los trabajadores. *Natura Medicatrix*, (51).
- Segato, R. L. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo.
- Wayar, M. (2018). *Travesti: Una teoría lo suficientemente buena*. Muchas Nueces.